



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

STÄRKTA MÖJLIGHETER GENOM SAMVERKAN

Insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors
inträde på arbetsmarknaden

Rapport 2022:13

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, mars 2022
Rapport 2022:13
Dnr: ALLM 2021/254/2

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Eva Thyselius eller Monia Sarenstrand
Telefon 031-392 90 00

FÖRORD

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att vara ekonomiskt självständiga för att kunna försörja sig själva. Det gäller alla, oavsett bakgrund och härkomst.

Att öka sysselsättningsgraden hos utrikes födda kvinnor är en prioriterad fråga för att uppnå målet om ekonomisk jämställdhet. Det bidrar också till ekonomisk tillväxt genom att alla kvinnor och mäns fulla potential tillvaratas.

Trots att sysselsättningsgraden hos utrikes födda kvinnor är central både för integrationspolitiken, arbetsmarknadspolitiken och jämställdhetspolitiken, går utvecklingen åt fel håll. Skillnaden i arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad har på senare år ökat mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män, medan gapet mellan utrikes- och inrikes födda har minskat.

För att öka utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande krävs ett helhetsgrepp där statliga myndigheter samverkar effektivt med varandra och med övriga aktörer. Detta för att skapa en obruten kedja av tjänster och service för den enskilde individen i behov av stöd. Först då kan samhällseffekter uppnås.

Föreliggande rapport ger förslag på åtgärder som är ett steg på vägen för att detta ska bli verklighet.

Lena Ag
Generaldirektör för Jämställdhetsmyndigheten

Mars, 2022

INNEHÅLL

1. INLEDNING	13
1.1. Bakgrund.....	13
1.2. Genomförandet av uppdraget	14
1.3. Hinder för utrikes födda kvinnor.....	15
1.4. En heterogen grupp.....	17
1.5. Kvinnor är främst anhöriginvandrare	18
1.6. Hedersrelaterat våld och förtryck	18
1.7. Brister i jämställt bemötande.....	19
1.8. Arbetsgivarnas incitament att anställa	21
2. FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMVERKAN.....	24
2.1. Behovsdriven utveckling	24
2.2. Lärdomar från ökad upptäckt våld.....	25
2.3. Behov av anpassade arbetssätt.....	26
3. FÖRSLAG PÅ CENTRALA AKTÖRER	27
3.1. Samordningsförbunden	27
3.2. Länsstyrelserna.....	28
3.3. Kommunerna.....	29
3.4. Civila samhället	30
3.5. Idéburet offentligt partnerskap.....	30
3.6. Behovet av brobyggare	32
3.7. Goda exempel	33
4. FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER MED FOKUS PÅ SAMVERKAN	34
4.1. Uppdrag till myndigheter	34
4.2. Jämställdhetsmyndighetens roll.....	35
4.3. Samordningsförbund blir testbädd.....	35

STÄRKTA MÖJLIGHETER GENOM SAMVERKAN

4.4. Målgruppen medskapare i centrum	36
4.5. Behov av mer kunskap	36
5. GENOMFÖRANDET	37
5.1. Förslag på upplägg	37
5.2. Resursbehov för ett genomförande.....	38

SAMMANFATTNING

Uppdraget

I denna rapport redovisas regeringens uppdrag till Jämställdhetsmyndigheten att utifrån befintlig kunskap ta fram förslag på insatser för att stärka utrikes födda kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Fokus ska vara på samverkan mellan myndigheter och andra centrala aktörer som möter utrikes födda kvinnor på vägen till arbetsmarknaden, särskilt utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och som i dag inte deltar i etableringsåtgärder. I uppdraget ingår att beakta sexism, rasism och hedersrelaterat våld och förtryck. Jämställdhetsmyndigheten ska även undersöka arbetsgivares incitament att anställa utrikes födda kvinnor som har kort utbildningsbakgrund och saknar arbetslivserfarenhet i Sverige. I uppdraget ingår också att identifiera och lyfta goda exempel från insatser på området.

Lägesbild

De senaste åren har sysselsättningsgapet och skillnader i arbetskraftsdeltagandet ökat mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män. År 2019 stod nästan var tredje kvinna född utanför Europa utanför arbetskraften. Anledningen till bosättning i Sverige är en viktig förklaringsfaktor till hur lång tid det tar att komma i arbete. Majoriteten av de utrikesfödda kvinnor som kommit till Sverige de senaste 20 åren har kommit som anhöriga till någon som är bosatt i Sverige eller som medföljande till någon som fått uppehållstillstånd på grund av arbete. Dessa kvinnor har få eller inga myndighetskontakter innan bosättning i kommun vilket försvårar deras möjligheter att få del av stödinsatser för att etablera sig på arbetsmarknaden.

Utrikes födda kvinnors låga arbetskraftsdeltagande är ett komplext problem såtillvida att orsakerna till problemet är många och det inte finns *en* given lösning. Hindren för etablering är både strukturella, systemiska och individuella och rör sig om allt ifrån förekomsten av diskriminering på grund av kön och etnicitet, våldsutsatthet, föräldraförsäkringens utformning till den enskildes utbildningsnivå och hälsostatus. Flera olika åtgärder på olika nivåer behöver identifieras, prövas och användas för att lösa problemet.

Goda exempel

Många framgångsrika insatser görs redan och har gjorts genom åren, ofta genom projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF). Som positiva exempel kan nämnas Arbetsförmedlingens satsning Jämställd etablering och sociala företag som Yalla Trappan. För att uppnå varaktig förändring krävs dock kraftfulla åtgärder och hållbarhet över tid. Ett tydligt jämställdhetsperspektiv är också viktigt för att sätta fokus på strukturella hinder som diskriminering på grund av kön och etnisk tillhörighet. Inte minst från arbetsgivarnas sida. Tillväxtverket har visat att det finns ett behov bland arbetsgivare att få stöd att rekrytera, introducera och arbetsleda utrikes födda utan dokumenterad kompetens.

Förslag på insatser

- Migrationsverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen genomför en myndighetsgemensam processkartläggning utifrån ett behovsdrivet perspektiv. Detta för att identifiera systemfel och utröna hur samverkan kan stärkas i hela kedjan av myndigheter som en utrikes född kvinna möter på sin väg mot arbete. Myndigheterna får sedan i uppdrag att åtgärda brister.
- Myndigheterna ovan genomför myndighetsspecifika processkartläggningar för att identifiera hur tjänster och service kan utvecklas för att säkra likvärdig behandling av utrikes födda kvinnor på deras väg mot arbetsmarknaden. De genomför sedan förbättringar i enlighet med de identifierade bristerna.
- Skolverket, Folkbildningsrådet och Sveriges kommuner och regioner (SKR) ges i uppdrag att samverka om utökade informationsinsatser för att nå gruppen utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden genom att förslagsvis använda primärvården, mödravården, barnavårdscentraler och öppna förskolan.
- Länsstyrelsen får i uppdrag att utveckla sin samverkan med samordningsförbunden och idéburen sektor i de områden de verkar och bistå dem med kunskaper om mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck, diskriminering i arbetslivet och goda exempel på uppsökande verksamhet.
- Riktat fokus mot kvinnor som anhöriginvandrat och som löper störst risk att hamna i långvarigt utanförskap eftersom de har få kontakter med samhällets aktörer.

- Fyra samordningsförbund får i uppdrag att skala upp sin uppsökande och samverkande verksamhet lokalt gentemot utrikesfödda kvinnor. Uppdraget innebär att identifiera nya effektiva verktyg samt spridning och utveckling av metoder som visat sig vara framgångsrika.
- Åsikter och erfarenheter inhämtas kontinuerligt från målgruppen själva genom fokusgruppsdiskussioner eller skapandet av målgruppspaneler för att säkra att insatserna blir effektiva ur ett behovsperspektiv och att målgruppen blir medskapare.
- Genomförande av en fördjupad studie av gruppen utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden med syftet att fylla kunskapsluckor om kvinnornas behov och situation. Inkluderande aspekter som mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld- och förtryck samt rasism och sexism. Jämställdhetsmyndigheten ansvarar för utförandet.
- Jämställdhetsmyndigheten får i uppdrag att vara samordnande, stödjande och uppföljande aktör för insatserna genom att tillgodose en plattform för kunskaps- och erfarenhetsutbyte för alla parter i samverkan, ansvara för uppföljning och redovisning samt spridning av uppdragets resultat och lärdomar, erbjuda kunskapsstöd i jämställdhetsintegrering och jämställdhetsstrategier samt säkra att alla aktörer arbetar för att uppfylla det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet.

Plan för arbetet

Att förändra arbetssätt i samverkan tar tid. För att få genomslag för samverkansmodellen så att den ger långsiktigt hållbara resultat och effekter för målgruppen, förordas ett femårigt uppdrag 2022–2026. Arbetet föreslås genomföras i tre faser: Planering, genomförande och implementering samt uppföljning och fortsatt arbete.

SUMMARY

Assignment

This report presents the Government's assignment to the Swedish Gender Equality Agency to produce proposals for initiatives to strengthen labour-market opportunities for foreign-born women based on existing knowledge. The assignment will focus on building collaborations between agencies and other key actors who encounter foreign-born women as they transition into the labour market, especially foreign-born women who are not nearing entry into the labour market and who currently do not participate in labour market establishment measures. The assignment includes an investigation of sexism, racism and honour-related violence and oppression. The Swedish Gender Equality Agency shall also examine the incentives for employers to hire foreign-born women who have a lower level of education and lack work experience in Sweden. The assignment also includes identifying and highlighting examples of successful practices from initiatives in this area.

Current situation

In recent years, the employment gap has widened and differences in labour market participation have increased between foreign-born women and foreign-born men. In 2019, almost one out of every three women born outside Europe was excluded from the labour market. The reason an individual resides in Sweden is an important explanatory factor for the length of time it takes to enter the labour market. The majority of foreign-born women who have arrived in Sweden in the last 20 years have come as a relative of someone who resides in Sweden or accompanying someone who has been granted a work permit. These women have few or no contacts with government agencies before settling in a municipality, which makes it difficult for them to access support measures to help them enter the labour market.

The low rate of labour market participation among foreign-born women is a complex problem given that the root causes of the problem are numerous and there is no obvious solution. The barriers to labour market entry are structural, systemic and individual in nature and range from discrimination based on one's gender and ethnicity, exposure to violence, the design of parental insurance schemes to the individual's level of education and health status. Multiple measures need to be identified at different levels. These measures must then be tested and applied to solve the problem.

Good examples

There are a number of successful initiatives that are currently being implemented and have been implemented over the years, often through projects funded by the European Social Fund (ESF). Positive examples include the Swedish Public Employment Service's Equal Establishment programme and social enterprises, such as Yalla Trappan. Achieving lasting change, however, requires strong measures and sustainability over time. A clear gender equality perspective is also important so that efforts can focus on structural barriers to labour market entry, such as discrimination based on gender and ethnicity. Not least on the part of the employers. The Swedish Agency for Economic and Regional Growth has shown that employers need support with the recruitment, introduction periods and supervision of foreign-born employees without documented competence.

Proposed initiatives

- The Swedish Migration Agency, the Swedish Social Insurance Agency and the Swedish Public Employment Service should carry out a joint process mapping effort from a needs-driven perspective. This can identify systemic faults and show how collaboration can be strengthened throughout the entire chain of government agencies that foreign-born women encounter when attempting to enter the labour market. The authorities should then be given instructions to address deficiencies.
- The above agencies should carry out agency-specific process mapping to identify how positions and services can be developed to ensure the equal treatment of foreign-born women as they enter the labour market. The agencies should then implement improvements to address the identified deficits.
- The Swedish National Agency for Education, the Swedish National Council of Adult Education and Swedish Association of Local Authorities and Regions (SKR) should be given an assignment to collaborate on increased information efforts to reach the group of foreign-born women who are excluded from the labour market by focusing on primary care, maternity care, child care centres and open preschools.
- The County Administrative Board should be tasked with developing its collaboration with the coordination associations and the idea-driven sector in the areas in which they operate and contribute knowledge about men's violence against women, honour-related violence and oppression, discrimination in the workplace and good practice examples of outreach activities.

- A targeted focus should be adopted to reach women who are relatives of immigrants and who are most at risk of being excluded from the labour market over the long term because they have limited contact with relevant actors in society.
- Four coordination associations should be tasked with scaling up their outreach and collaboration efforts locally to target foreign-born women. The assignment encompasses the identification of effective new tools as well as the dissemination and development of tried and proven methods.
- Opinions and experiences should be continuously sought from the target group themselves, through focus group discussions or the creation of target group panels, to ensure that the implemented efforts are effective from a needs-based perspective and that the target group becomes a co-creator.
- An in-depth study should be implemented to examine the group of foreign-born women who are excluded from the labour market in order to fill knowledge gaps about women's needs and their life situations. This should include aspects such as men's violence against women, honour-related violence and oppression, racism and sexism. The Swedish Gender Equality Agency should be responsible for implementation.
- The Swedish Gender Equality Agency should be tasked with coordination, support and follow-up for these initiatives by providing a platform for knowledge and experience exchange for all parties in the collaboration. The agency should also be responsible for follow-up and reporting and dissemination of the results and lessons learned, for offering knowledge support in gender mainstreaming and gender equality efforts and for ensuring that all actors work to meet the gender equality policy sub-goal of economic equality.

Plan for the work

Collaborative efforts to change working methods takes time. In order for the collaboration model to be effective and provide long-term, sustainable results for the target group, a five-year assignment (2022–2026) is recommended. It is proposed that the work be carried out in three phases: Planning, implementation, and follow-up/continued work.

1. INLEDNING

I den här rapporten redovisas regeringens uppdrag (A2021/01671) till Jämställdhetsmyndigheten att utifrån befintlig kunskap ta fram förslag på insatser för att stärka utrikes födda kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Fokus ska vara på samverkan mellan myndigheter och andra centrala aktörer som möter utrikes födda kvinnor på vägen till arbetsmarknaden, särskilt utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och som i dag inte deltar i etableringsåtgärder. I uppdraget ingår att beakta sexism, rasism och hedersrelaterat våld och förtryck.

I uppdraget ingår även att identifiera och lyfta goda exempel från insatser på området samt undersöka hur samverkan kan förbättras mellan myndigheter och andra centrala aktörer, så som civilsamhälle, hälso- och sjukvård, socialtjänst, öppen förskola och skola för att främja utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

Jämställdhetsmyndigheten ska även undersöka arbetsgivares incitament att anställa, eller att inte anställa, utrikes födda kvinnor som har kort utbildningsbakgrund och saknar arbetslivserfarenhet i Sverige.

1.1. BAKGRUND

Det betalda arbetet är förutsättningen för individens försörjning och ger makt att forma sitt eget liv. Att fler utrikes födda kvinnor kommer i sysselsättning är en prioriterad fråga för jämställdhetspolitiken och har stor betydelse för förverkligandet av det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet.

De senaste åren har dock sysselsättningsgapet och arbetskraftsdeltagandet mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män ökat. 2019 stod nästan var tredje kvinna född utanför Europa utanför arbetskraften¹.

Många insatser har genom åren genomförts för att råda bot på denna skevhet med satsningar som syftar till att stärka utrikes födda kvinnors kontaktytor med arbetsmarknaden. Insatserna har ofta finansierats av Europeiska socialfonden (ESF) och även om de har varit framgångsrika medger inte projektfinansiering den långsiktighet som problemet kräver.

Rapporten tar avstamp i ett förslag som redovisades i ”Jämställdhetsintegrering i utveckling” från 2019² där betoning lades på behovet av samverkan för att kunna lösa samhällsproblem som skär igenom flera samhällssektorer och som ingen enskild aktör kan lösa på egen hand.

Sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor är ett sådant samhällsområde där behovet av att verka i de operativa gränssnitten mellan myndigheter och andra aktörer blir betydelsefullt för att uppnå resultat och samhällseffekter i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Eftersom orsakerna till sysselsättningsgapet är multifaktoriella kan inte en enskild åtgärd råda bot på problemet. Ett flertal olika insatser behövs, allt ifrån förändringar i myndigheternas arbetssätt till uppsökande och kompetenshöjande åtgärder. Ansatsen behöver därför vara holistisk och fokusera på den kedja av myndigheter och andra aktörer individen möter på sin väg mot etablering på arbetsmarknaden.

1.2. GENOMFÖRANDET AV UPPDRAGET

För att samla in erfarenheter av pågående insatser inom fältet har vi genomfört semistrukturerade intervjuer med, och studerat rapporter av, en bred palett av samhällsaktörer bestående av myndigheter, länsstyrelser, hälso- och sjukvård, kommuner och samordningsförbund. En lista på intervjuade aktörer finns bilagd.

I enlighet med uppdraget har även lärdomar inhämtats från det myndighetsgemensamma uppdraget om ökad upptäckt av våld (A2019/01517), liksom insatserna inom ramen för uppdraget om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) (A2020/02041) samt uppdraget till Länsstyrelsen i Värmlands län att sprida goda exempel på uppsökande och motiverande arbete för att nå utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden (Fi2021/02403 (delvis), Fi2021/02502 (delvis)).

¹ Elin Landell, Försörjning med fördröjning - En ESO rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, 2021:7

² *Jämställdhetsintegrering i utveckling*, Stärkt arbete med jämställdhetsintegrering genom Modellmyndigheter i samverkan, Jämställdhetsmyndigheten

1.3. HINDER FÖR UTRIKES FÖDDA KVINNOR

Den sammantagna bilden som träder fram under intervjuer och läsning av rapporter är att det saknas tillräcklig forskning om gruppen utrikes födda kvinnor som inte står till arbetsmarknadens förfogande, inte deltar i SFI och inte deltar i övriga etableringsinsatser.

Det finns dessutom ett behov av forskning för att kunna utvärdera vilka insatser som varit effektiva i förhållande till målgruppen och som utgår från de utrikes födda kvinnornas egna röster och behov samt hur olika faktorer samspelar och bör värderas i förhållande till varandra. I dagsläget saknas också forskning om hur hedersrelaterad utsatthet påverkar etablering i arbetslivet³.

Diskriminering, som rasism och sexism, som påverkar kvinnornas förutsättningar att *ingå* i arbetskraften är ett relativt obeforskat område i jämförelse med forskning som handlar om möjligheter att få ett arbete när individen väl står till arbetsmarknadens förfogande.

Det finns dock några generella slutsatser att dra vad gäller de hinder de utrikes födda kvinnorna möter i relation till den svenska arbetsmarknaden som flera rapportförfattare återkommer till. Dessa hinder är både av systemisk och strukturell art, bortom individens kontroll, och av individuell karaktär, som handlar om den enskilda kvinnans utbildningsbakgrund, språkfärdigheter och hälsostatus.

Exempel på hinder är;

Systemiska

- långa handläggningstider för uppehållstillstånd
- långa väntetider och kostnader för att få barnomsorg som förhindrar kvinnors deltagande i SFI och etableringsprogram
- att behovet av tillfällig barnomsorg vid kontakter med myndigheter och under väntan på beslut om uppehållstillstånd behöver fyllas
- att nyanlända som är föräldralediga mer än 12 månader under sin första tid i Sverige inte kan fullfölja etableringsprogrammet. De fastställda tidsgränserna utgör ett hinder för gruppen
- att kvinnor som kommer som anhöriginvandrare inte nås av information om SFI, etableringsprogram och Arbetsförmedling
- att föräldraförsäkringen på grundnivå har saknat de tre pappamånaderna vilket gör att incitament att dela mer lika på föräldraledigheten saknas för de som uppbär försäkringen på grundnivå

³ *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet*, En analys av hinder och möjligheter, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF), 2021

- bristande kunskaper och kompetens hos myndighetspersoner som möter de utrikes födda kvinnorna vad gäller jämställdhet, mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck

Strukturella

- etnisk och socioekonomisk boendesegregation med bristande nätverk som ett resultat
- att utrikes födda kvinnor får mindre stöd och färre insatser än utrikes födda män av Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten
- att omsorgsansvaret för barn och familj vilar tungt på kvinnorna och leder till ett ojämnt uttag av föräldrapenningdagar
- att ha barn i förskoleålder är enligt befintlig kunskap det största hindret för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden
- att majoriteten av kvinnorna kommer från länder där kvinnors deltagande i arbetskraften är lågt och ofta saknar arbetslivserfarenhet
- mäns våld mot kvinnor samt utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck ger konsekvenser som försvårar etableringen i arbetslivet
- diskriminering på grund av kön och etnicitet

Individuella

- svårigheten att uppfylla den svenska arbetsmarknadens krav på goda kunskaper i svenska och formell utbildning
- migrationsrelaterad ohälsa

1.4. EN HETEROGEN GRUPP

Det bor över en miljon utrikes födda kvinnor i Sverige varav 56,6 procent är födda utanför Europa. 2021 stod 187 700 utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften.

Antalet arbetslösa utrikes födda kvinnor var 133 300⁴.

Gruppen innehåller så stora variationer gällande utbildningsnivå, orsaker till invandring och vistelsetid i landet att det är problematiskt att använda sig av den för att beskriva utmaningar på arbetsmarknaden. Till exempel är arbetslösheten relativt låg för personer födda i Europa, Sydamerika och Nordamerika. Detta är världsdelar varifrån flyktinginvandringen varit mycket låg under de senaste decennierna. Däremot är arbetslösheten väsentligt högre bland personer födda i Afrika och Asien, två världsdelar varifrån flyktinginvandringen varit mer omfattande under senare år. Den relativt korta vistelsetiden i Sverige är en del av förklaringen bakom den högre arbetslösheten i dessa grupper.

Av de utrikes födda kvinnorna utanför Europa kommer 68,4 procent från Asien och 20,2 procent från Afrika. Människor från Syrien, Irak och Iran utgör mer än hälften av gruppen från Asien, 53,4 procent, och människor från Somalia, Eritrea och Etiopien utgör hälften av den afrikanska gruppen, 59,5 procent⁵. De utomeuropeiskt födda kvinnorna har en lägre utbildningsnivå än kvinnor födda i Sverige. Av 256 000 utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften har 30 procent eftergymnasial utbildning, 31 procent gymnasieutbildning och 37 procent förgymnasial utbildning⁶.

Bilden skiljer sig dock beroende på vilket land som studeras. Av kvinnor i åldrarna 25–64 år födda i Afrika har 37 procent förgymnasial utbildning som sin högsta utbildning, medan endast 13 procent har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre. Kvinnor från Sydamerika uppvisar ett omvänt mönster; 12 procent av de sydamerikanskt födda kvinnorna har som mest förgymnasial utbildning medan 30 procent har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre⁷. I jämförelse har endast 14 procent av de inrikes födda kvinnorna i Sverige en förgymnasial utbildning, medan 42 procent av de inrikes födda kvinnorna har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre.

⁴ Integration-etablering på arbetsmarknaden, Statistiska centralbyrån, rapport 7, 2014

⁵ Fakta för förändring, så ser svensksomaliernas livsförhållanden ut, Stiftelsen Global Village, 2021

⁶ Integration-etablering på arbetsmarknaden, Statistiska centralbyrån, rapport 7, 2014

⁷ Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetsmarknaden, Stadskontoret, 2018

1.5. KVINNOR ÄR FRÄMST ANHÖRIGINVANDRARE

Sedan början av 2000-talet har kvinnor som invandrar från utomeuropeiska länder framför allt kommit till Sverige som anhöriga till en person som är svensk medborgare eller som har permanent uppehållstillstånd i landet. Denna grupp löper högst risk att hamna i långvarigt utanförskap. Dessa kvinnor har inga eller få kontakter med myndigheter. De ansöker om uppehållstillstånd på svenska ambassaden i hemlandet och har oftast inga övriga kontakter med Migrationsverket. De omfattas inte av etableringsprogrammet, men har rätt att delta i SFI och skriva in sig på Arbetsförmedlingen. Detta är dock något som endast mellan 20–30 procent av denna grupp gör⁸.

Kvinnorna hamnar lätt i en beroendeställning eftersom deras uppehållstillstånd är knutna till den person de invandrat till. De nya förslagen om försörjningsplikt som infördes 2016 riskerar att medföra inlåsnings effekter och sänder ut signaler att de kommer till Sverige för att bli försörjda, inte för att lönearbeta. Om relationen spricker inom två år efter ankomst till Sverige riskerar kvinnan att förlora uppehållstillståndet. Våldsutsattheten är stor i denna grupp, både vad gäller ekonomiskt våld och andra former av våld, enligt ROKS och Terrafem⁹.

Tidig kontakt med samhällets aktörer är sannolikt av stor betydelse för kvinnornas möjligheter till ekonomisk självständighet. De stramare reglerna om att kunna försörja sig själv för att beviljas permanent uppehållstillstånd, gör det ännu mer angeläget att kvinnor får kontakt med samhällsaktörer som kan stödja inträdet på arbetsmarknaden¹⁰. Konsekvensen blir annars att ett stort antal kvinnor fastnar i en mångårig beroendeställning till de män som de invandrat till.

För att nå denna grupp med samhällsinformation och stödinsatser behöver flera samhällsaktörer samverka och bedriva ett uppsökande och riktat arbete i syfte att bidra till en jämställd arbetsmarknads etablering.

1.6. HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK

Utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck försvårar inträdet på arbetsmarknaden på en rad olika sätt. Att leva under en allvarlig hotbild, skyddade personuppgifter och ständiga uppbrott får allvarliga konsekvenser för både psykisk och fysisk hälsa. Möjligheten att utbilda sig, få arbetslivserfarenhet och att kunna arbeta begränsas väsentligt.

⁸ Elin Landell, Försörjning med fördröjning - En ESO rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, 2021:7

⁹ Remissvar på SOU 2020:54, Terrafem och ROKS

¹⁰ Ibid 2021:7

I Storstadskartläggningen som genomfördes på uppdrag av stadsförvaltningarna i Stockholm, Göteborg och Malmö drog forskarna slutsatsen att hedersrelaterad våldsutövning ökar i introverta eller inneslutna grupper där den sociala mobiliteten är låg. Social, ekonomisk och politisk rörlighet däremot, urholkar våldsnormerna och minskar våldsanvändandet. Möjlighet till umgänge, skolgång, studier och arbete i sammanhang som skapar kontakt mellan aktörer är gynnsamt för sociala relationer utan våld. Att mamman i en familj arbetar verkar vara av särskild vikt. Ungdomar som lever med hedersnormer har i större utsträckning en mamma som inte arbetar. Annorlunda uttryckt, om mamman arbetar, minskar sannolikheten att barnet utsätts för olika former av hedersförtryck¹¹.

Slutsatsen är att det finns ett starkt ömsesidigt beroende mellan hedersrelaterat våld och förtryck och en individs etablering på arbetsmarknaden. Det är därför av vikt att ett framtida uppdrag inom området beaktar våldets negativa påverkan på arbetsmarknadsetablering, likväl som hur ett inträde på arbetsmarknaden för med sig positiva konsekvenser för att minska våldet.

1.7. BRISTER I JÄMSTÄLLT BEMÖTANDE

Myndigheter och andra offentliga aktörer spelar en viktig roll i påskyndandet av utvecklingen mot ekonomisk jämställdhet liksom i förverkligandet av jämställdhetspolitiken i stort.

Ett flertal studier har dock visat att kvinnor och män inte får ett likvärdigt stöd för sin arbetsmarknadsintegration från arbetsförmedlare, socialtjänst och andra aktörer. Arbetsförmedlingen¹² beskriver hur handläggares stereotypa föreställningar tar sig uttryck i att utrikes födda kvinnor tillskrivs egenskaper som ”svårjobbade” eller ”omotiverade”, och att kvinnor får färre möten, bristfälliga kompetenskartläggningar och i högre grad anvisas till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskravet än att de ska leda till jobb.

Otydlig styrning i kombination med diskriminerande föreställningar om utrikes födda kvinnor hos aktörer som ska ge stöd för inträdet på arbetsmarknaden kan alltså vara bidragande förklaringar till att kvinnor har lägre chans än män att vara sysselsatta fyra år efter invandringen.

¹¹ Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar, Rúna í Baianstovu, Sofia Strid, Hanna Cinthio, Emmie Särnstedt Gramnaes och Jan-Magnus Enele Rúna í Baianstovu, Örebro universitet, 2019, sid 384.

¹² Petter Helgesson, Erik Jönsson, Petra Ornstein, Magnus Rödin och Ulhild Westin, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering, Analys 2020:3

Arbetsförmedlingen ger förslag på förändring och förbättring av sin verksamhet för att i större utsträckning bidra till jämställd arbetsmarknadsetablering¹³.

Myndigheten pekar bland annat på ett antal brister vad gäller arbetsmarknadsetableringsprocessen för utrikes födda kvinnor. För det första skriver kvinnor in sig i lägre omfattning än män. För det andra avbryter fler kvinnor etableringsprogrammet än män utan att fått arbete eller börjat studera. För det tredje ses kvinnorna som matchningsbara i mycket lägre utsträckning än män. Detta leder till att kvinnor får mindre stöd, färre möten och färre arbetsnära insatser än män. Kvinnor som avbryter etableringsprogrammet på grund av föräldraledighet skrivs ut ur systemet och riskerar att tappas bort. Arbetsförmedlingen konstaterar att de behöver utvecklade arbetssätt för att nå dessa kvinnor som fallit bort.¹⁴

Det sker även ett betydande tapp mellan Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. När Migrationsverket fattat beslut om uppehållstillstånd och lämnar över bosättningsunderlag till kommun och arbetsförmedling skriver ett betydande antal kvinnor aldrig in sig på myndigheten.

I samband med att Migrationsverket tog fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015 gjordes en genomlysning av myndighetens verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv¹⁵. Genomlysningen visade att det finns en risk att kvinnor och barn i familj osynliggörs i asylprocessen. Mannen i familjen antas ha asylskälen och kvinnan används för att styrka hans berättelse. Mannen utreds mer noggrant och längre, hans ärende är mer väldokumenterat.

En annan observation som gjorts är att Migrationsverket tenderade att dela ut endast ett bankkort per familj, ofta till mannen, vilket ledde till att kvinnan inte förfogade över sin egen dagersättning. Att detta faktum framkom ledde till en ny rutin enligt vilken alla vuxna i en familj som huvudregel ska ha ett eget bankkort. När en familj söker uppehållstillstånd behöver gruppen hållas ihop och en individ i gruppen görs då till huvuddossier. Mannen i en familj är fortfarande i de flesta fall den som representerar gruppen i huvuddossier. Det är en administrativ åtgärd, som får praktiska konsekvenser, bland annat att kallelser som rör hela familjen skickas till mannen, vilket betyder att kvinnan inte har likvärdig tillgång till information.

¹³ Jennie K Larsson, Kommissionen för jämställda livsinkomster, *Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsetablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder*, bilaga, Komm2021/00077/A 2020:01–1

¹⁴ Petter Helgesson, Erik Jönsson, Petra Ornstein, Magnus Rödin och Ulvhild Westin, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering, Analys 2020:3

¹⁵ Förbättringsjobbets rapport, jämställdhetsintegrering för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i våra kärnprocesser, Migrationsverket, 2015

Även om exemplet ovan inte kopplar direkt till jämställd arbetsmarknadsetablering, har den bäring på vilka signaler offentlig förvaltning skickar till de individer som kommer hit, vilket på ett indirekt sätt kan komma att påverka kvinnornas syn på sig själva och sitt handlingsutrymme.

Mot denna bakgrund blir det tydligt att ett fortsatt systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering av myndigheternas arbete är centralt för att nå delmålet med ekonomisk jämställdhet. Glappen mellan myndigheterna behöver också fyllas så att deras arbete hakar i varandra och bildar en obruten värdekedja för målgruppen.

1.8. ARBETSGIVARNAS INCITAMENT ATT ANSTÄLLA

Förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden har belagts i ett flertal studier¹⁶ vilket ytterligare försvårar arbetsmarknadsetableringen.

Utrikes födda kvinnors humankapital minskar dessutom i värde i och med migrationen. Den utbildning och erfarenhet en individ har med sig i bagaget uppfattas inte alltid som relevant i den nya kontexten¹⁷. Därmed berövas de kvalifikationer som behövs för att få ett arbete. Forskning från Danmark visar att möjligheten till sysselsättning ökar betydligt om den nyanlända skaffar en ny dansk utbildning¹⁸. Hindren handlar här alltså inte om att kvinnorna har bristfällig utbildning utan om att arbetsgivare inte har tillräcklig kunskap om vad den utländska utbildningen omfattar.

När samhället gått från en industriell ekonomi till en postindustriell ekonomi har många enkla arbeten försvunnit och större fokus har lagts på informell kompetens¹⁹, och det som brukar kallas ”personlig lämplighet” i anställningsannonser. Den informella kompetensen kan vara kunskap om organisationskulturer och sociala koder. Organisationskultur är de implicita övertygelser, antaganden, värderingar och sätt att interagera som bidrar till den unika sociala och psykologiska miljön i en organisation²⁰. Sådana kunskaper tar lång tid att lära sig och kan innebära hinder för gruppen utrikes födda. Arbetsgivaren kan välja att se till ålder, kön, och kulturell kompetens vid bedömning av anställbarhet i stället för individens faktiska kompetens. Denna förändring innebär en diskriminering både av utrikes födda kvinnor med lång

¹⁶ Utbildning och kunskaper i svenska: Framgångsfaktorer för invandrade? Rooth, 2006, Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish labor market using experimental data, Carlsson, M, 2007

¹⁷ Statskontoret, Slutrapport 2018:3, *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*

¹⁸ Caswell, Jensen och Kleif, No income of my own, 2011

¹⁹ Vidga normen, metoder som fungerar, Länsstyrelsen Stockholm, 2021

²⁰ Ibid:47

utbildning och de med kortare utbildning²¹. I detta sammanhang är det viktigt att öka arbetsgivarnas kunskap om utbildningar och kompetens från andra länder.

När Västsvenska handelskammaren frågade 384 företag i västra Sverige om deras villighet att rekrytera utrikes födda uppgav 82 procent att de inte har någon uttalad strategi för att rekrytera ur målgruppen. Orsakerna till detta uppgavs vara att det finns stora utmaningar med att validera individers tidigare utbildning och kunskaper.

54 procent uppgav att språket ses som det största hindret att anställa²². Även Statskontorets rapport²³ pekar på att det är just krav på språkkunskaper som väger tyngst för möjligheten att få ett arbete.

För högt ställda krav på kunskaper i svenska språket gör emellertid att arbetsgivare missar möjligheter att ta tillvara kompetens. Forskning och erfarenhet visar även att många lär sig språket snabbare om undervisningen är kopplad till arbete och yrke. Flera tillfrågade företag anser dessutom att den tid som behöver läggas på intern eller extern handledning inte är hållbart ur ett ekonomiskt och tidsmässigt perspektiv.

Tillväxtverket har haft i uppdrag att stötta initiativ som syftar till att få utrikes födda kvinnor i arbete mellan 2018 och 2021. I samarbete med de 40-tal företag, kommuner och organisationer som driver projekt med finansiering från Tillväxtverket har de arbetat fram ett antal principer som utmanar gamla metoder. De påpekar bland annat att fokus, traditionellt sett, har varit att coacha arbetstagare snarare än arbetsgivare. Men det finns ett behov bland arbetsgivare att få stöd att rekrytera, introducera och arbetsleda utrikes födda utan dokumenterad kompetens.

Enligt Tillväxtverket upplever arbetsgivare ofta att det är svårt att samverka med och förstå hur Arbetsförmedlingen fungerar, vilka regler som gäller och innebörden av olika stöd. Eftersom det kan innebära en stor arbetsinsats för arbetsgivare att hantera relationen till Arbetsförmedlingen och andra myndigheter minskar motivationen att anställa utrikes födda. Här behövs bättre kommunikationsvägar för att underlätta för arbetsgivaren²⁴.

För att skapa fler arbeten för utrikes födda kvinnor är det avgörande att utmana arbetsgivarnas kravprofiler, som krav på gymnasieutbildning och språkkunskap. Tillväxtverket menar också att vi gemensamt behöver ifrågasätta vem som är anställningsbar och vilka kunskapskrav som är nödvändiga för en viss yrkesroll.

²¹ Ibid:45

²² Amad Rajad, *Nå framgång med mångfald*, Västsvenska Handelskammaren, 2020

²³ Statskontoret, Slutrapport 2018:3, *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*

²⁴ Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden, Tillväxtverket, 2019

Genom att bryta ut praktiska arbetsuppgifter ur befintliga yrkesroller blir det möjligt att skapa nya roller med en lägre kravprofil. Ett exempel på detta är projektet lunch- och mellanmålsvärd (En språngbräda in i arbetslivet, www.tillvaxtverket.se). Utrikes födda kvinnor som behöver språkträning erbjuds ett anpassat arbete. Arbetet innebär att en person utför enkla praktiska sysslor på en förskola. Barnen får behålla sina utbildade pedagoger i barngruppen då en lunch- och mellanmålsvärd har ansvaret för det praktiska arbetet. Pedagogerna upplever avlastning samtidigt som de får arbeta med det som de är utbildade för.

En person som tidigare stått långt från arbetsmarknaden får ett arbete där språket förbättras och personen får sin första arbetslivserfarenhet. Under projekttiden anställdes 200 utrikes födda kvinnor som lunch- och mellanmålsvärd.

2. FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMVERKAN

Av myndighetsförordningen framgår att myndigheterna ska utveckla sin verksamhet fortlöpande och att de ska verka för att genom samarbete med myndigheter och andra ta till vara de fördelar som kan vinnas för enskilda samt för staten som helhet²⁵.

Ytterst är det medborgarna som avgör om myndigheterna har god service och kvalitet i sina tjänster. Myndigheterna behöver därför inhämta olika målgruppers åsikter om de tjänster och den service de tillhandahåller. Genom att samverka kan myndigheter ta fram nya idéer som kan utveckla verksamheten och förenkla och underlätta människors vardag.

En väl fungerande samverkan kräver att parterna har tillräcklig kunskap om den egna organisationens mandat och gränser *och* förståelse för motpartens gränser och handlingsutrymme²⁶. Först då blir det möjligt att urskilja det operativa gränssnittet där samverkan kan ske. Grunden är att samtliga parter i en samverkan är villiga att verka mot ett större mål utanför den egna myndighetens omedelbara syfte. Först då går det att skapa en större samhällsnytta.

2.1. BEHOVSDRIVEN UTVECKLING

I uppdraget ska fokus riktas mot hur samverkan kan stärkas i hela kedjan av aktörer som möter utrikes födda kvinnor på vägen till arbetsmarknaden. I arbetet med att ta fram tjänster och service har offentlig sektor under senare år bedrivit ett omställningsarbete²⁷ för att bli bättre på att möta behov i människors liv. Den offentliga sektorns värdekedja, det vill säga den service och de tjänster som erbjuds den enskilde, fungerar dock fortfarande bristfälligt för grupper av utrikes födda kvinnor som är i behov av tjänster från kommuner, regioner och staten för att öka deras förutsättningar till inträde på arbetsmarknaden.

I arbetet med att stärka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden bör det enligt vår bedömning vara en utgångspunkt att målgruppens behov ska stå i centrum för de föreslagna insatserna och att en modell för samverkan utgår från vad som skapar värde för målgruppen och även ger samhällsnytta.

Vi anser att ett behovsdrivet perspektiv bör tillämpas med utgångspunkt från den enskildes kontakt med olika myndigheter. Syftet är att utröna var glappen och tappen finns, så att dessa kan åtgärdas för att gynna målgruppen. Med *glapp* menar vi när myndigheternas överlämningar inte fungerar, mellan avdelningar inom

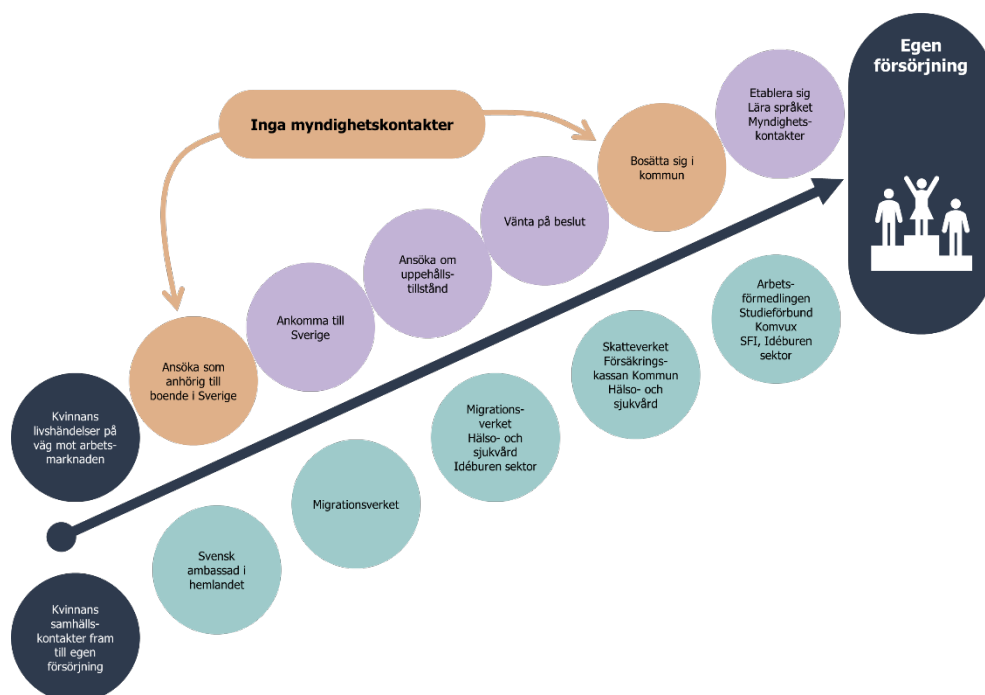
²⁵ Myndighetsförordningen (2007:515), 4, 6 §

²⁶ Samverkan och gränser, studier av samverkansprojekt i offentlig förvaltning, Mikael Löfström

²⁷ Att tänka nytt för att göra nytta – om perspektivskifte i offentlig verksamhet (SOU 2013:40).

myndigheten eller till andra myndigheter. *Tapp* avser när till exempel en kvinna blir gravid och skrivs ut från Arbetsförmedlingen för att inte återkomma.

För att kunna arbeta behovsdrivet i kontakten mellan myndighet och individ, behöver det finnas en så stor förståelse som möjligt för situationen som varje enskild kvinna befinner sig i. Ett sätt att bygga upp en sådan förståelse är genom livshändelseperspektivet, som går ut på att identifiera, analysera och utvärdera kvinnornas behov i olika situationer.



Livshändelseperspektivet: Utrikes födda kvinnors väg mot arbetsmarknaden. De orange figurerna illustrerar situationen för majoriteten av de utrikes födda kvinnorna.

2.2. LÄRDOMAR FRÅN ÖKAD UPPTÄCKT VÅLD

I regeringsuppdraget om ökad upptäckt av våld gavs Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i uppgift att var för sig utveckla sina respektive verksamheter för att nå målet med ökad upptäckt av våld. De gavs även tydliga direktiv i vilka frågor som samverkan mellan myndigheterna ska ske.

Arbetet har skett i två steg. Myndigheterna har först tagit fram en plan för arbetet och har sedan fått i uppdrag att förverkliga den. På så vis gavs det utrymme att gemensamt identifiera vilka åtgärder som är centrala för måluppfyllelsen.

Lärdomen från uppdragets genomförande visar oss att genom en förbättrad samverkan och en tydlig styrning av denna, såväl inom myndigheterna som mellan dem, kan nyttan och värdet på tjänsterna förbättras för den enskilda kvinnan som är i behov av stöd från samhället.

2.3. BEHOV AV ANPASSADE ARBETSSÄTT

Migrationsverket och Arbetsförmedlingen når i dag inte majoriteten av de utrikes födda kvinnorna som står utanför arbetsmarknaden.

Genom verksamhetsutveckling kan myndigheterna dock verka preventivt för att minimera tappen av kvinnor inom och mellan myndigheterna. Utifrån de identifierade bristerna kan myndigheterna sedan dels ta fram en plan på förbättrad samverkan, dels insatser som den egna organisationen kan göra.

Även om Arbetsförmedlingens arbete befinner sig under reformering har myndigheten ansvaret att säkerställa att utrikes födda kvinnor får tillgång till likvärdigt stöd hos myndigheten. Reformeringen, som innebär att matchning och rustning läggs ut på privata aktörer i högre grad, ställer stora krav på att Arbetsförmedlingen har en tydlig styrning och uppföljning, samt att upphandlingen av de externa leverantörerna sker med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

Arbetslösa som står långt från arbetsmarknaden, däribland utrikes födda kvinnor, hänvisas ofta till matchningsföretagen trots att aktuell forskning visar att ett nära, personalintensivt arbete är effektivt för att få fler i arbete²⁸. Arbetsförmedlingens satsning *Jämställd etablering* är ett utmärkt exempel som visar på vikten av nära dialog mellan skickliga arbetsförmedlare och arbetssökande. I projektet gjordes en noggrann kartläggning av vad varje kvinna kan och är intresserad av. Utifrån detta fick kvinnorna utbildning och, i ett tidigt skede, praktik på en arbetsplats. Arbetssättet visade sig samhällsekonomiskt effektivt även om det på kort sikt var kostsamt beroende på att en större personaltäthet krävdes. Erfarenheter och lärdomar från denna pilot skulle kunna återanvändas och bli en del av Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet.

²⁸ Vad kännetecknar en framgångsrik arbetsförmedlare? IFAU, rapport 2021:13

3. FÖRSLAG PÅ CENTRALA AKTÖRER

3.1. SAMORDNINGSFÖRBUNDEN

När lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser trädde i kraft 2004 blev det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och regioner att samverka finansiellt genom att bilda samordningsförbund. I samordningsförbunden beslutar de fyra aktörerna hur samverkan ska utformas utifrån lokala förutsättningar och behov.

Ett samordningsförbund kan ses som en struktur för att få samverkan mellan myndigheter att fungera över tid. Det innebär att verksamheten inte enbart drivs i form av tillfälliga projekt utan som en ordinarie samverkansverksamhet. Samordningsförbundens uppgift är i första hand att möjliggöra för fler att komma i arbete eller studier. De finansierade insatserna syftar ofta till att samlokalisera och utveckla gemensamma metoder så att man når en ökad effektivitet (www.nnsfinsam.se).

Målgrupp för samordningsförbundens verksamhet är idag personer med medicinska, psykiska, sociala och arbetsmarknadsrelaterade problem som behöver stöd från flera samhällsinstanser. Dessa personer står ofta långt ifrån arbetsmarknaden och är vanligen beroende av offentlig försörjning. Genom samordnade insatser ska de kunna återfå eller förbättra sin arbetsförmåga, och i förlängningen kunna försörja sig själva²⁹.

På senare tid har samordningsförbunden i allt högre utsträckning identifierat behov av riktade insatser för grupper av utrikes födda kvinnor för att säkerställa en fungerande värdekedja för dessa. Det gäller inte minst samordningsförbund i kommuner med en hög andel nyanlända och utrikes födda kvinnor.

Den verksamhet som når flest utrikes födda kvinnor är ESF finansierade projektet MIA (www.miaprojektet.se), *Mobilisering inför arbete*. MIA har verksamhet i en rad kommuner i Stockholmsregionen med ett högt antal utrikes födda kvinnor som till exempel Botkyrka, Haninge, Huddinge, Stockholm stad, Sundbyberg och Södertälje. MIA är en testbädd för nya metoder att få individer i arbete. Syftet är att inspirera ordinarie verksamhet att implementera fungerande metoder i större skala.

Givet samordningsförbundens flexibilitet och närhet till målgruppen har de en unik möjlighet att skala upp delar av sin verksamhet som riktar sig till utrikes födda kvinnor för att stärka deras möjligheter till inträde på arbetsmarknaden. De har dessutom möjlighet att verka utifrån den lokala kontexten och har på så vis goda förutsättningar att utveckla samverkan med relevanta aktörer från hälso- och

²⁹ Gör samordningsförbund någon skillnad? – En analys av samordningsförbund under perioden 2005–2010, Rapport 2019:14 Inspektionen för socialförsäkringen

sjukvård, civilsamhälle, öppen förskola, skola, familjecentraler, allmännyttiga bostadsbolag, och lokala näringsidkare i närmiljön.

Studieförbunden är exempel på ytterligare en aktör som har en central roll att spela tillsammans med samordningsförbunden. De har bedrivit insatsen UMSI, *Uppsökande och motiverande studieförbundsinsatser*, som vänder sig till utrikes födda kvinnor som varken arbetar eller studerar. I detta arbete skulle samordningsförbunden och studieförbunden tillsammans kunna utveckla metoden och göra gemensam sak i det motiverande och stödjande arbete som krävs för att bryta kvinnornas utanförskap.

Inför framtagandet av denna rapport har samtal förts med samordningsförbund med närvaro i 47 kommuner om deras förutsättningar att skala upp delar av sin verksamhet i syfte att nå fler utrikesfödda kvinnor och stärka deras möjligheter för inträde på arbetsmarknaden. Majoriteten av de tillfrågade ser positivt på ett framtida riktat uppdrag via de samverkande myndigheterna, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket. De säger sig ha goda förutsättningar för att lyckas givet att arenorna redan finns med existerande team som besitter god kunskap om och är väl förtrogna med just denna målgrupp. En fördel som framhålls är att samordningsförbunden inte ägnar sig åt myndighetsutövning och därför har lättare att bygga tillit till kvinnorna vars erfarenhet av och förtroende för myndigheter ofta brister. Majoriteten av samordningsförbunden vi intervjuat betonar att en grundförutsättning för ett framgångsrikt arbete mot målgruppen är tydliga uppdragsdirektiv, ett tydligt mandat och tillräckliga resurser.

Nationella Rådet³⁰ som består av samverkansparterna för finansiell samordning får i uppdrag att koordinera samordningsförbundens uppdrag. Rådet behandlar frågor om finansiell samordning som är av gemensamt intresse. Syftet med rådet är att, i enlighet med regeringens intentioner, ge samverkan den legitimitet och förankring som är nödvändig.

3.2. LÄNSSTYRELSENA

Länsstyrelsens medverkan är nödvändig för att stärka det regionala och lokala arbetet för jämställdhet så att jämställdhetspolitiken får genomslagskraft på dessa nivåer.

Länsstyrelserna har goda förutsättningar att utveckla sin samverkan med samordningsförbund och idéburen sektor i de områden de verkar. Dessutom har de erfarenheter av att arbeta med Nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, vilket borgar för att de kan bidra med nödvändig kunskap gällande hedersrelaterat våld och förtryck. Ett annat värdefullt bidrag kan vara spridning av kunskap till arbetsgivare, fackförbund och arbetstagare om hur rasism

³⁰ Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Sveriges Kommuner och Regioner samt Socialstyrelsen bildade 2008 Nationella rådet för finansiell samordning

och normer om hudfärg begränsar människor i arbetslivet. Länsstyrelsen i Stockholms län drivit det ESF finansierade projektet *Vidga normen* i syftet att tillsammans med arbetsgivare i regionen öka kunskapen och medvetenheten om begränsande normer kring hudfärg³¹.

Regeringen gav 2021 Länsstyrelsen i Värmland i uppdrag att samla in och sprida goda exempel på insatser³² av uppsökande och motiverande karaktär med syfte att nå utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden (Fi2021/02403 (delvis), Fi2021/02502 (delvis)). Det torde vara fruktbart att dessa exempel får ökad spridning på regional och lokal nivå i samverkan med andra aktörer.

Slutligen har Länsstyrelsen Västmanland bedrivit ett ESF-projektet *Kvinna in i Sverige* med gott resultat för målgruppen som matchar uppdraget. Även här finns värdefulla kunskaper att dela.

3.3. KOMMUNERNA

Slutsatser från SKR:s satsning *Öppen förskola för språk och integration*³³ visar att den öppna förskolan har unika möjligheter att nå den stora grupp utrikes födda kvinnor som kommit till Sverige de senaste åren. Över hundra kommuner har idag öppna förskolor som erbjuder verksamhet till utrikes födda föräldrar, vilket hjälper dem att snabbare komma in i det svenska samhället. Det handlar bland annat om språkträning, information om samhällsfrågor och stöd till vidare studier och arbete. Här finns utrymme att förstärka och formalisera det genomförda arbetet genom att Skolverket ges i uppdrag att skapa en nationell vägledning, menar SKR i sin rapport.

I en rapport av Expertgruppen för studier i Offentlig ekonomi (ESO), *Försörjning med fördröjning* ser utredaren ett behov av att ytterligare tydliggöra kommunernas ansvar vad gäller att informera gruppen kvinnliga anhöriginvandrare om SFI, Arbetsförmedlingen och Komvux.

Skillnader i handläggares bemötande av kvinnor och män har påvisats inom socialtjänstens arbete med insatser för dem som behöver ekonomiskt bistånd³⁴. I samtal med män står arbetssituationen i fokus medan möten med kvinnor domineras av samtal om familjesituationen. Socialstyrelsen konstaterar

31 Metoder som funkar - Erfarenheter och beprövade metoder från projektet *Vidga Normen*, Länsstyrelsen

32 Insatser riktade till utrikesfödda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och utbildning - en exempelsamling, Länsstyrelserna

33 Öppen förskola för språk och integration 2018–2020 Slutredovisning av överenskommelse mellan regeringen och SKR

34 Aktivering av socialbidragstagare -om stöd och kontroll i socialtjänsten, Nybom, J. 2012

i en kartläggning³⁵ att det saknas rehabiliterande och arbetsmarknadsfrämjande insatser för kvinnor. Kommunerna uttryckte ett behov av att utveckla individuellt anpassade insatser för utrikes födda kvinnor med långvarigt försörjningsstöd. Även Diskrimineringsombudsmannen³⁶ pekar på behovet av ökad kunskap om hur könsstereotyper föreställningar medvetet och omedvetet påverkar bemötande, bedömningar och beslut om insats i socialtjänstens utredningsarbete med gruppen utrikes födda kvinnor och män.

3.4. CIVILA SAMHÄLLET

För att stärka möjligheten för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden krävs mer än enbart kontakt med myndigheter. Svensk arbetsmarknad kan dra stor nytta av innovationskraften inom det civila samhället inom områden som utbildning, arbetsträning, mentorskap och socialt företagande. Kontakter med civilsamhället kan öka känslan av delaktighet till andra människor i närmiljön och motverka diskriminering samt skapa tillfällen att öva språket och bygga nätverk även om det huvudsakliga ansvaret ligger på stat och kommun.

Flera arbetsintegrerade sociala företag, ASF, finns i dag spridda över Sverige. I ett pågående forskningsprojekt från Luleå tekniska universitet har 73 idéburna organisationer i Sverige identifierats som aktivt bedriver verksamhet för att öka inkluderingen av missgynnade grupper i arbetslivet. De är aktiva med olika stödinsatser som arbetsträning, utbildning, matchning, praktikplatser och mentorskap riktade till en mängd olika målgrupper, däribland nyanlända. Ett exempel är *Vägen ut*, ett socialt företagande i kooperativ form. De säljer miljövänliga tjänster och produkter och använder överskottet till att anställa fler människor som står långt från arbetsmarknaden. Andra viktiga aktörer inom idéburen sektor är Nysta, civilsamhällets nystartsgrupp för ett nytt samhällskontrakt, och Famna, riksorganisationen för idéburen välfärd.

Under våra intervjuer med samordningsförbunden framkom även flera fall där kvinnor fått arbete genom de kontaktnät som skapats med lokala civilsamhället. Ett exempel är kontakt med den lokala pensionärsföreningen som lett till arbete. Ett annat är hur en kurs i att lära sig cykla gjorde kvinnorna anställningsbara inom hemtjänsten.

3.5. IDÉBURET OFFENTLIGT PARTNERSKAP

Ett sätt att skapa en systematisk samverkan mellan myndigheter och civila samhället är genom ett så kallat idéburet offentligt partnerskap (IOP)³⁷.

³⁵ Kartläggning av socialtjänstens arbete med ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv, Socialstyrelsen, 2018

³⁶ Skillnader som kan utgöra risk för diskriminering? En kvalitativ studie om faktorer som påverkar socialsekreterares bedömningar och beslut inom den sociala barn- och ungdomsvården, DO 2021

³⁷ [ideburet-offentligt-partnerskap---vagledning-sou-201956.pdf \(regeringen.se\)](#)

Begreppet lanserades 2010 av organisationen Forum – idéburna organisationer med social inriktning. Partnerskapet ska bygga på ett gemensamt samverkansbehov där båda parter har ett gemensamt engagemang och ansvar för att uppnå det gemensamt formulerade målet. Det ska råda en ömsesidig samverkansrelation som bygger på tillit med syftet att uppnå ett visst samhällligt mål. Målet som ska uppnås ska vara allmännyttigt, och en utgångspunkt är att det inte ska finnas några färdiga lösningar eller tjänster som kan köpas.

Båda parter ska bidra med resurser till verksamheten. Det behöver inte handla om pengar utan den idéburna parten kan exempelvis bidra med ideellt arbete och den offentliga parten med lokaler eller administrativa resurser. Ett förslag kan vara att samordningsförbunden mer systematiskt använder sig av ett idéburet offentligt partnerskap lokalt för att formalisera relationerna i strävan mot målet att stärka utrikes födda kvinnors möjligheter till inträde på arbetsmarknaden.

Ett exempel på ett framgångsrikt idéburet offentligt partnerskap är det mellan Malmö Stad och den idéburna organisationen *Yalla Trappan*. *Yalla Trappan* skapar arbetstillfällen genom sin egen catering, restaurang och syateljé. Genom IOP samverkar de med offentlig sektor för att öka förutsättningarna för inträde i arbetslivet för fler kvinnor. Modellen har spridits genom ett mentorskapsavtal till ett flertal andra orter. *Yalla Trappans* handledare, som själva varit i kvinnornas situation, lotsar kvinnorna till barnavårdscentral, mödravårdscentral/barmorskemottagning och öppna förskolan där de kan nå av viktig samhällsinformation.

*Tillväxt Kvinna*³⁸ är ytterligare ett exempel på ett samverkansprojekt mellan idéburen och offentlig sektor kring utrikes födda kvinnor utan arbete och med behov av samordnat stöd. Syftet med projektet är att stärka kvinnornas förutsättningar till egen försörjning genom starkare nätverk och kontakter på arbetsmarknaden tillsammans med hälsofrämjande aktiviteter. Genom samverkan mellan idéburen, kommunal och statlig sektor adressera en nyckelfråga för inkludering, social hållbarhet och ekonomisk jämlikhet.

Ett annat användbart verktyg i ett samverkansarbete är lokala överenskommelser mellan myndigheter, kommuner, och regioner³⁹. Samverkansparterna skapar ett gemensamt dokument som tydliggör roller, ansvar, uppdrag och gemensamma insatser. Här beskrivs även hur samverkan ska ske med idéburna organisationer och lokala näringslivet. Genom att upprätta en överenskommelse stärks samsynen

³⁸ [Projektet Tillväxt Kvinna - Samordningsförbundet Huddinge Botkyrka Salem. \(samordningsforbundet.se\)](https://www.samordningsforbundet.se/Projektet-Tillvaxt-Kvinna-Samordningsforbundet-Huddinge-Botkyrka-Salem)

³⁹ Utgångspunkt för samverkan om nyanländas etablering, Arbetsförmedlingen 2019

och det ömsesidiga förtroendet mellan parterna. Arbetsförmedlingen och kommuner har på detta sätt gemensamt samverkat för att få nyanlända i arbete.

Ett nytt lagförslag är dessutom på gång som föreslår att det ska bli enklare för offentlig förvaltning att upphandla välfärdstjänster av idéburen sektor, detta för att nyttja det nytänkande och närhet till målgruppen som finns inom denna sektor⁴⁰.

3.6. BEHOVET AV BROBYGGARE

Under våra intervjuer framfördes ett flertal gånger att det största problemet ofta är att komma i kontakt med kvinnorna och få dem att komma på de aktiviteter som anordnas. Det är ett grannliga arbete för samhällets aktörer att skapa en tillitsfull relation till målgruppen. Detta hinder kan överkommas genom att använda sig av brobyggare som delar erfarenheter av utanförskap med målgruppen och därför har goda möjligheter att skapa relationer som kännetecknas av igenkänning och tillit. Flera framgångsrika satsningar har gjorts med lotsar, hälsokommunikatörer och stadsdelsmammor.

Stadsdelsmammorna är själva nyanlända och de arbetar uppsökande för att sprida kunskap till kvinnor i sitt eget bostadsområde. De har fått grundläggande utbildning om utbildningssystemet, arbetsmarknaden, socialtjänsten och hälso-och sjukvård. Deras uppgift är sedan att hjälpa andra nyanlända kvinnor med att ta rätt kontakter med myndigheter och hitta nästa steg mot arbete eller utbildning. Helsingborgs kommun var först ut med att anamma idén, som ursprungligen kommer från det danska och norska försöken med ”bydelsmödrar”. Satsningen började i projektform men har nu integrerats i kommunens arbete. För närvarande är 100 stadsdelsmammor anställda⁴¹.

Stora samordningsvinster kan uppnås om modellen med denna typ av brobyggare sprids till fler kommuner. Brobyggarna kan användas i det uppsökande arbetet och utgör en kunskapskälla om de utrikes födda kvinnornas behov.

⁴⁰ Idéburen välfärd, Lagrådsremiss, 2022

⁴¹ En insats som gjort skillnad, Splitvision Research, på uppdrag av Arbetsmarknadsförvaltningen Helsingborgs Stad, mars 2020

3.7. GODA EXEMPEL

Nytta i arbete direkt - En person som tidigare stått långt från arbetsmarknaden får arbete som lunch- och mellanmålsvärd på en förskola. Språket förbättras och personen får sin första arbetslivserfarenhet. Under projektiden anställdes 200 utrikes födda kvinnor som lunch- och mellanmålsvärd.

Mobilisering inför arbete (MIA) - ESF finansierat projekt som är en testbädd för nya metoder och insatser. Verksamheten finns i en rad kommuner i Stockholmsregionen med ett högt antal utrikes födda kvinnor som till exempel Botkyrka, Haninge, Huddinge, Stockholm stad, Sundbyberg och Södertälje.

Uppsökande och motiverande studieförbundsinsatser (UMSI) - Studieförbunden har bedrivit insatsen som vänder sig till utrikes födda kvinnor som varken arbetar eller studerar. Metoder och innehåll anpassas efter deltagarnas behov och förutsättningar.

Kvinna in i Sverige - Ett EFS-projekt som har pågått i tre år och drivits av Länsstyrelsen i Västmanlands län tillsammans med fem av länets kommuner. Syftet har varit att få utrikesfödda kvinnor som stått långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig sysselsättning eller studier.

Öppen förskola för språk och integration - SKR:s satsning handlar bland annat om språkträning, information om samhällsfrågor och stöd till vidare studier och arbete

Vägen ut - Socialt företagande i kooperativ form. Vägen ut säljer miljövänliga tjänster och produkter och använder överskottet till att anställa fler människor som står långt från arbetsmarknaden.

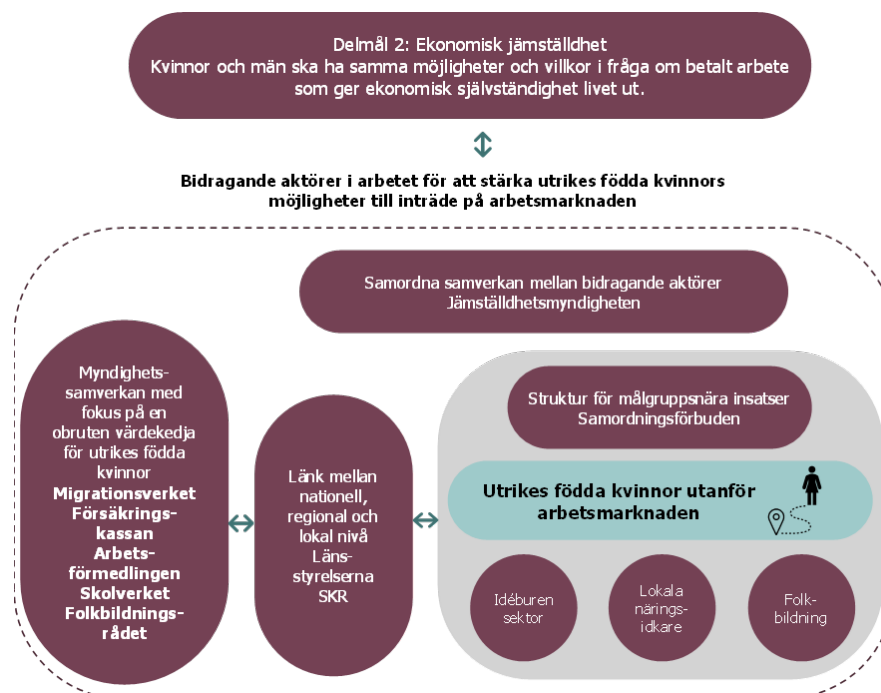
Yalla Trappan - Socialt företag och kvinnokooperativ som skapar arbetstillfällen genom sin egen catering, restaurang/café, syateljé samt städ- och konferensservice.

Stadsdelsmammor - Utrikes födda kvinnor med egen erfarenhet av utanförskap arbetar uppsökande för att sprida kunskap till kvinnor i sitt eget bostadsområde. Metoden innebär att ge utrikes födda kvinnor tillgång till fler och större nätverk, både sociala och professionella. Projektet syftar också till att höja deltagares kompetens när det gäller att självständigt klara sig i samhället.

Jämställd etablering - Del i Arbetsförmedlingens handlingsplan för att öka andelen utrikes födda kvinnor som arbetar eller studerar. Metodens utgångspunkt är att alla deltagare är matchningsbara, samt att handläggaren, arbetsgivaren och deltagaren är lika viktiga parter för en lyckad matchning.

Tillväxt Kvinna - Ett samverkansprojekt mellan idéburen och offentlig sektor i syfte att stärka kvinnornas förutsättningar till egen försörjning genom starkare nätverk och kontakter på arbetsmarknaden.

4. FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER MED FOKUS PÅ SAMVERKAN



4.1. UPPDRAG TILL MYNDIGHETER

För att stärka samordning mellan myndigheterna ges Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i uppdrag att utifrån ett livshändelseperspektiv göra en gemensam processkartläggning. På så vis kan systemfel identifieras och åtgärdas och kunskap skapas om hur samverkan kan stärkas i hela kedjan av myndigheter som en utrikes född kvinna möter på sin väg mot arbete. Fokus bör vara att förhindra att utrikes födda kvinnor ”faller mellan stolarna” i överlämningar inom och mellan myndigheterna.

Myndigheterna ges därutöver i uppdrag att göra en myndighetsspecifik plan över hur de kan utveckla arbetet gentemot utrikes födda kvinnor i syfte att öka deras möjligheter till etablering på arbetsmarknaden. Detta arbete bör ske behovsdrivet, genom att målgruppens behov identifieras och bildar bas för utvecklingsarbetet. Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar att uppdragen tillåts pågå en längre tid för att skapa gynnsam grogrund för förändringarna att sätta sig och stabiliseras.

Genom en överenskommelse (eller på liknande sätt) kan Folkbildningsrådet, Skolverket och SKR, ges i uppgift att samverka om insatser för att nå utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften med information om SFI, Komvux och Arbetsförmedlingen. Samarbetet kan även omfatta frågor om hur de öppna förskolorna för språk och integration kan spridas till ytterligare kommuner och formaliseras genom en nationell vägledning. SKR skulle förslagsvis kunna undersöka hur barnavårdscentraler och mödravården kan vara en arena för information som vänder sig till utrikes födda kvinnor långt från arbetsmarknaden.

Ytterligare aktörer kan behöva tillkomma för att göra samverkan så effektiv som möjligt.

Jämställdhetsmyndighetens erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering i myndigheter visar att särskilda regeringsuppdrag eller uppdrag via regleringsbrev till alla myndigheter som ska ingå i samarbetet, har betydelse för att uppdragen prioriteras och får tillräckliga förutsättningar för att nå framgång, likväl som myndighetsledningarnas synliga engagemang i uppgiften.

4.2. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS ROLL

Jämställdhetsmyndighetens bidrag i ett fortsatt arbete är att ha en samordnande roll genom att skapa mötesarenor för samverkan och tillsammans med övriga samverkansparter ta fram en genomförandeplan. Vidare ansvarar myndigheten för uppföljning och redovisning samt spridning av uppdragets resultat och lärdomar. En central roll för Jämställdhetsmyndigheten är också kunskapsstöd i jämställdhetsintegrering och jämställdhetsstrategier. Men framför allt ska myndigheten säkra att alla aktörer arbetar för att uppfylla det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet givet myndighetens strategiska uppdrag att bidra till ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.

4.3. SAMORDNINGSFÖRBUND BLIR TESTBÄDD

Samordningsförbunden är som vi nämnde tidigare en samverkansverksamhet med möjligheter att skapa långsiktiga strukturer som en utgångspunkt för arbetet med utrikesfödda kvinnor som står utanför arbetsmarknaden. Samordningsförbunden arbetar i dag med en rad verktyg och metoder som är effektiva för att möta målgruppens behov som tjänstedesign, mentorskapsutbildning, ökad upptäckt av våld och jämställt bemötande. Samordningsförbunden har möjlighet att arbeta nära kommunens arbetsmarknadsenhet, vårdcentraler, frivilligorganisationer och den lokala arbetsmarknaden. Det medger anpassning till lokala förutsättningar för att på bästa sätt möjliggöra för utrikes födda kvinnor att komma i arbete eller studier. De permanenta strukturerna säkrar smidiga samverkanssystem över tid och mer tid och energi kan läggas på att hjälpa målgruppen.

Vi föreslår initialt att samordningsförbund inkluderas i ett riktat uppdrag till de samverkande myndigheterna, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket liksom uppdraget ökad upptäckt av våld. De bör i och med detta få nödvändiga resurser att skala upp sitt arbete med att utöka möjligheter för utrikes födda kvinnor att bli en del av arbetskraften. Arbetet kan ske som en försöksverksamhet eller testbädd för några förbund för att sedan spridas vidare till andra samordningsförbund.

En viktig aspekt av ett förnyelsearbete är möjligheten att i en konkret försöksverksamhet pröva sig fram för att lära. Eftersom verkligheten är komplex och föränderlig är det svårt att se konsekvenser av vad olika förändringar leder till och hur människor reagerar på en viss åtgärd. I en försöksverksamhet kan nya samverkansformer prövas, omarbetas och förfinas.

4.4. MÅLGRUPPEN MEDSKAPARE I CENTRUM

För att insatserna ska få avsedd effekt är det av vikt att de utrikes födda kvinnornas behov undersöks och att utrymme ges för att låta deras röster bilda basen för utvecklingsarbetet. För att säkerställa detta föreslår vi regelbundna fokusgruppsdiskussioner eller referensgrupper med representanter för målgruppen. På så sätt får alla samverkansparter information om huruvida de tänkta åtgärderna fungerar i praktiken och kvinnorna blir medskapare i utvecklingsarbetet. Fokusgrupper är en metod med växande tillämpningsområde inom feministisk forskning. Inom denna tradition har det framhållits att fokusgrupper jämfört med andra metoder minskar forskarens makt och kontroll i relation till deltagarna vilket gör att den i stor utsträckning sker på deltagarnas egna villkor⁴².

4.5. BEHOV AV MER KUNSKAP

En av slutsatserna i Statskontorets kunskapssammanställning om utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden⁴³ visar att forskningen är begränsad vad det gäller orsakerna till att utrikes födda kvinnor står utanför arbetsmarknaden i väsentligt större omfattning än de utrikes födda männen under den första tiden i Sverige. Dessutom krävs mer forskning för att identifiera vilka insatser som har haft störst effekt i förhållande till målgruppen, och hur olika faktorer betydelse förhåller sig till varandra. Jämställdhetsmyndigheten ser därför behov av en fördjupad studie om utrikes födda kvinnors behov och situation i relation till arbetskraftsdeltagandet som även inkluderar aspekter som våldsutsatthet, rasism och sexism.

⁴² Fokusgrupper, -om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod, Victoria Wibeck, 2010

⁴³ Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften, Statskontoret, 2018

5. GENOMFÖRANDET

Att förändra arbetssätt och bygga upp tillitsfulla relationer i samverkan tar tid. Många av de goda exempel som nämns ovan har bedrivits i tillfälliga projekt. För att få genomslag för samverkansmodellen som ger långsiktigt hållbara resultat och effekter för målgruppen, förordas ett femårigt uppdrag 2022–2026.

En grundförutsättning för genomförandet är tydliga uppdrag till alla involverade aktörer och tillräckliga resurser för uppdragets alla faser.

Slutligen, alla parter i samverkansarbetet behöver ta höjd för snabba förändringar i vår omvärld. Nya stora flyktingströmmar kan komma som kräver omprioriteringar. Flexibilitet måste därmed vara en variabel i samverkansarbetet.

5.1. FÖRSLAG PÅ UPPLÄGG

Fas 1: Planering - år 0-1

Under planeringsfasen skapar vi en struktur för mötesarenor och utarbetar en genomförandeplan med mål och arbetets organisering för de kommande fyra åren tillsammans med de föreslagna aktörerna. Kriterier tas fram för urval av samordningsförbund som ska ingå i arbetet. Behovsinventering av målgruppen genomförs. Den myndighetsgemensamma och myndighetsspecifika processkartläggningen genomförs för att se var verksamheterna brister i förhållande till målgruppen. Folkbildningsrådet, Skolverket och SKR påbörjar arbetet med att förbättra informationsinsatser till utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden.

Fas 2: Genomförande och implementering - år 2-4

Åtgärderna genomförs i enlighet med genomförandeplanen. De identifierade bristerna i processkartläggningarna åtgärdas. Regelbundna möten genomförs med alla inblandade för att koordinera insatserna. Den fördjupade kvalitativa forskningen påbörjas. Arbetssätten förankras och implementeras i de ordinarie verksamheterna. Insatserna följs upp kontinuerligt och ständiga förbättringar genomförs.

Fas 3: Uppföljning och fortsatt arbete - år 4-5

Insatserna utvärderas och resultaten sprids. Arbetssätten fortsätter förankras och implementeras i de ordinarie verksamheterna. Uppdraget slutredovisas.

5.2. RESURSBEHOV FÖR ETT GENOMFÖRANDE

Jämställdhetsmyndigheten beräknar kostnaden för genomförandet av uppdraget enligt nedan:

Resurser och kostnader 2022 - Förslag per medverkande och år	
Jämställdhetsmyndigheten	
4 årsarbetskrafter inklusive driftskostnader (tkr)	4 500
Samordningsförbunden	
4 förbund - 2 årsarbetskrafter (tkr)	1 000
Migrationsverket	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
Arbetsförmedlingen	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
Försäkringskassan	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
Länsstyrelsen	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
TOTALT	9 500
Resurser och kostnader 2023 - 2025 (2026) - Förslag per medverkande och år	
Jämställdhetsmyndigheten	
4 årsarbetskrafter inklusive driftskostnader (tkr)	6 800
Samordningsförbunden	
4 förbund - 2 årsarbetskrafter (tkr)	2 000
Migrationsverket	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
Arbetsförmedlingen	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
Försäkringskassan	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
Länsstyrelsen	
1 årsarbetskraft (tkr)	1 000
TOTALT	12 800

Jämställdhetsmyndigheten beräknas bekosta fyra årsarbetskrafter samt drift för genomförandet. Därutöver föreslås att myndigheten får medel att fördela till samordningsförbunden efter ansökan. Vidare tillkommer kostnader för övriga deltagande myndigheter inklusive Länsstyrelser att bland annat genomföra processkartläggningar och verksamhetsutveckling.

Ett kompletterande förslag gällande finansiering är att Tillväxtverket, enligt tidigare prövad modell i UMSI, ges öronmärkta resurser för att fördela till idéburen sektor för att utveckla arbetsintegrerande sociala företag.

En utgångspunkt i våra förslag på insatser är att arbetet bör ske nära kvinnorna och en utmaning är att överhuvudtaget nå dem. Behovet är stort av motiverande och uppsökande verksamhet på lokal nivå därför är det av extra vikt att medel avsätts till idéburen sektor och samordningsförbund.

REFERENSER

- Amad Rajad, *Nå framgång med mångfald*, Västsvenska Handelskammaren, 2020
- Anna-Karin Gustafsson, Louise Fabricius och Sofia Avdeitchikova, *Kvinnor som inte deltar i integrationsprogram*, Nordiska Ministerrådet, Tema Nord 2021:514
- Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1"*,
Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering, 2021-09-15
- Att tänka nytt för att göra nytta - om perspektivskiften i offentlig verksamhet* SOU 2013:40
- Baianstovu, Rúna et al, *Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar*, Örebro universitet, 2019
- Caswell, Jensen och Kleif, *No income of my own*, 2011
- Elin Landell, *Försörjning med fördröjning - En ESO rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*, 2021:7
- Ett uppdrag – 21 strategier*, beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020, Rapport 2018:1, Jämställdhetsmyndigheten
- Fakta för förändring, så ser svensksomaliernas livsförhållanden ut*, Stiftelsen Global Village, 2021
- Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden*, Tillväxtverket, 2019
- Förbättringslabbets rapport, *Jämställdhetsintegrering för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i våra kärnprocesser*, Migrationsverket, 2015
- Föreningen NNS, Rapportserie 2015:3, *Samverkande framgångsfaktorer, Framgångsrika insatser och organiseringar kring utlandsfödda med omfattande samordnande rehabiliteringsbehov*
- Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion
- Gör samordningsförbund någon skillnad?* – En analys av samordningsförbund under perioden 2005–2010, Rapport 2019:14, Inspektionen för socialförsäkringen
- Idéburen välfärd*, Lagrådsremiss, 2022
- Idéburet offentligt partnerskap*, Vägledning, SOU 2019:56
- Integration - etablering på arbetsmarknaden*, Statistiska centralbyrån, rapport 7, 2014
- Jennie K Larsson, *Vad händer i mötet?* Arbetsförmedlingen Analys 2019:12

Jennie K Larsson, Kommissionen för jämställda livsinkomster, *Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknads-etablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder*, bilaga, Komm2021/00077/A 2020:01–1

Jenny Nybom, *Aktivering av socialbidragstagare -om stöd och kontroll i socialtjänsten*, Stockholms universitet, 2012

Johanna Dahlin, Sveriges Kvinnolobby, *Snabbspår och stickspår – en jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017*, 2017

Jämställdhetsintegrering i utveckling, Stärkt arbete med jämställdhetsintegrering genom Modellmyndigheter i samverkan, Jämställdhetsmyndigheten, rapport 2019:10

Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv, Kommissionen för jämställda livsinkomster, Delredovisning 2021

Katarina Grim och Birgitta Persdotter, Karlstads universitet, *Skillnader som kan utgöra risk för diskriminering? En kvalitativ studie om faktorer som påverkar socialsekreterares bedömningar och beslut inom den sociala barn- och ungdomsvården*, Diskrimineringsombudsmannen, 2021

Lindberg, 2021; Lindberg et al., kommande

Linnea Wickström Österwall, *Lägre andel nyanlända kvinnor kommer till etableringen*, Konsekvenser av tillfälliga uppehållstillstånd, Arbetsförmedlingen Analys 2019:9

Länsstyrelsen, *Metoder som funkar - Erfarenheter och beprövade metoder från projektet Vidga Normen*, 2021

Länsstyrelsen Stockholm, *Vita privilegier och diskriminering Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*, Rapport 2021:23

Länsstyrelserna, *Insatser riktade till utrikesfödda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och utbildning - en exempelsamling*, 2022

Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid. Regeringens skrivelse 2016/17:10, s. 109

Mikael Löfström, *Samverkan och gränser: studier av samverkansprojekt i offentlig förvaltning*, 2010

Myndighetsförordningen (2007:515)

Nyanländas kvinnors etablering, *En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna*, Nordiska Ministerrådet, Tema Nord 2018:520

Petter Helgesson, Erik Jönsson, Petra Ornstein, Magnus Rödin och Ulfhild Westin, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, Delrapport från socialfondsprojektet, Jämställd etablering, Arbetsförmedlingen Analys 2020:3

Projektet Tillväxt Kvinna - Samordningsförbundet Huddinge Botkyrka Salem, samordningsförbundethbs.se

Remissvar, Betänkandet en långsiktigt hållbar migrationspolitik, SOU 2020:54

Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften, Statskontoret slutrapport 2018:3

Slutrapport ESF-projekt, *Hälsofrämjande Etablering*, Delprojekt Umeå, Sofia Unnermyr, Magdalena Lindmark, Arbetsmarknadsavdelningen Umeå Kommun, 2021-03-04

Socialstyrelsen, *Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer*, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan, maj 2019

Socialstyrelsen, *Kartläggning av socialtjänstens arbete med ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv*, delredovisning av regeringsuppdrag, 2018

Splitvision Research, *En insats som gjort skillnad*, mars 2020

Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet, En analys av hinder och möjligheter, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF), 2021

Utbildning och kunskaper i svenska: Framgångsfaktorer för invandrade? Rooth, 2006, *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish labor market using experimental data*, Carlsson, M, 2007

Utgångspunkter för samverkan om nyanländas etablering, Framtagen i samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, länsstyrelserna, Migrationsverket samt Sveriges Kommuner och Landsting, metodstöd 2019

Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor, Statskontoret, Rapport 2020:2

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

Victoria Wibeck, *Fokusgrupper - om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*, Studentlitteratur, 2010

Öppen förskola för språk och integration 2018–2020, Slutredovisning av överenskommelse mellan regeringen och SKR, SKL:s ärendenr: 17/06011 Regeringskansliets diariernr: U2018/01282/S

BILAGA 1 – LISTA PÅ INTERVJUADE AKTÖRER

Angered Närsjukhus

Arbetsförmedlingen, Jämställd Etablering

Delegationen för unga nyanlända till arbete

Tillväxtverket

Finsam Malmö

Folkbildningsrådet

Malmö Stad

Medborgarservice Rinkeby-Kista

Mucf

Kommissionen för jämställda livsinkomster

Karolinska Institutet

Inger Danilda, jämställdhetsexpert inom regional tillväxt

Länsstyrelsen Jönköping, nationell samordnare integration

Yrkesväg Värmland, Länsstyrelsen Värmland

Kvinna in i Sverige, Länsstyrelsen Västmanland

Samordningsförbundet Göteborg

Samordningsförbundet Kalmar Län

Samordningsförbundet Karlskoga/Degerfors

Samordningsförbundet Norra Västmanland

Samordningsförbundet Samspelet

Samordningsförbundet Huddinge, Botkyrka, Salem

Samordningsförbundet Umeå

Samordningsförbundet Sörmland, RAR

Samordningsförbundet Insjöriket

Socialförvaltningen Nordost, Göteborg

Södra Dalarnas samordningsförbund

VKV, Västra Götaland kompetenscentrum om våld i nära relationer

Möln dal Kommun, Integration

SKR, Sveriges Kommuner och Regioner

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**