

Slutrapport *Kvinna inför arbete*

Svenska ESF-rådet, Stockholm

Diarienummer: 2020/00753

Juni, 2021

Sammanfattning

Den här slutrapporten beskriver resultaten från förstudien *Kvinna inför arbete* finansierad av Europeiska Socialfonden, Svenska-ESF-rådet. Studien speglar trösklar – strukturella, organisatoriska och individuella – in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. Vad är orsakerna till trösklarna? Hur kan trösklarnas sänkas? Problem-och behovsanalysen utgår från två teman – ekonomisk utsatthet och etablering på arbetsmarknaden – i ESF+ programmet för perioden år 2021–2027. Den utgår från nationella jämställdhetsmål och intersektionella analyser. Hur kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga ”görs” i vardagsarbetet. Förstudien har genomförts under perioden januari-juni år 2021 och dokumenterats i en slutrapport och ett antal delrapporter: Statistiköversikt, Kunskapsöversikt, Projektöversikt, Metodöversikt, Intervjuöversikt och ett underlag för Indikatorer och Utlysningar i ESF+. Resultaten från förstudien visar på en rad strukturella trösklar som boendesegregation, fattigdom och ojämsälld fördelning av resurser. Organisatoriska trösklar som bristande bemötande, bristande samverkan och genusbias. Individuella trösklar som arbetslivserfarenhet och ohälsa. **Slutsatserna** är att det **behövs omfattande insatser som vänder sig till majoritetssamhället för att sänka de strukturella och organisatoriska trösklarna**. Majoritetssamhället, som begrepp, används i förstudien för att beskriva normer i samhället, i organisationer, i grupper och hos individer som (åter)skapar utrikes födda kvinnor i olika grupper som *de Andra*. Resultat från 40 års studier i Sverige visar att trösklar in till arbetsmarknaden påverkas av föreställningar om ”invandrarkvinnan/kvinnorna” som *den Andra/de Andra*; föreställningar om ”invandrarkvinnor” som en homogen grupp som passar för vissa yrken (läs reservarbetskraft); segregeringen på arbetsmarknaden; normer i samhället om det ”svenska” genuskontraktet; och diskriminering. Det behövs **omfattande insatser med grupper av kvinnor som möter extra höga trösklar in till arbetsmarknaden och /eller lever i relativ fattigdom och ekonomisk utsatthet**. Det är skillnader i medianinkomst mellan inrikes födda kvinnor och kvinnor födda i Asien (drygt 150 000 kronor) samt kvinnor födda i Afrika (drygt 175 000 kronor). Även om nästan hälften av alla kvinnor födda i Asien i åldersgruppen 25–44 år har eftergymnasial utbildning (högre än inrikes födda män) finns även en stor grupp kortutbildade kvinnor från Asien. Totalt finns det cirka 118 000 kortutbildade utrikes födda kvinnor i Sverige och även om gruppen är betydligt mindre än gruppen inrikes födda kortutbildade män möter gruppen högre trösklar in till den svenska arbetsmarknaden.

Innehåll

1. BAKGRUND OCH LÄSANVISNING	4
2. METODER OCH AVGRÄNSNINGAR	8
3. PROBLEM- OCH BEHOVSANALYS	11
3.1 Trösklar in till arbetsmarknaden	11
3.2 Strukturella trösklar (strukturnivå).....	14
3.3 Organisatoriska trösklar (organisationsnivå).....	22
3.4 Individuella trösklar (individnivå)	26
4 HORISONTELLA PERSPEKTIV	31
4.1 Jämställdhet	31
4.2 Icke-diskriminering	33
4.3 "Att göra" tillgängligt.....	34
5. FÖRSLAG TILL LÖSNINGAR	37
5.1 En heterogen grupp med skilda livsvillkor	37
5.2 Ett ramverk för kvinnorna	38
5.3 Ett ramverk för organisationerna	41
6. INTRESSETER OCH PROJEKT	47
Bilaga 1 Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem	51
Bilaga 2 Exempel på strategier för att främja intersektionalitet i ESF+	52

1. BAKGRUND OCH LÄSANVISNING

FÖRSTUDIEN *KVINNA INFÖR ARBETE*

Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem (HBS)¹, se presentation i bilaga 1, har de senaste tre åren haft ett idéburet offentligt partnerskap – IOP Kvinna –tillsammans med Botkyrka kommun, Botkyrka folkhögskola, Arbetsförmedlingen och Bilda studieförbund. Vårt gemensamma mål är att öka förutsättningarna till arbete, studier och ökat livsutrymme för utrikes födda kvinnor som är arbetslösa. Syftet med IOP Kvinna är att genom tvärsektoriell samverkan mellan idéburen, kommunal och statlig sektor bidra till ökad inkludering, social hållbarhet och ekonomisk jämställdhet. Målgruppen för IOP Kvinna är arbetslösa kvinnor i åldern 25–64 år och vi prioriterar utrikes födda. Under IOP paraplyet drivs olika projekt: En ettårig utbildning *Svenska i Butik* (SIB)² i ett samarbete mellan Botkyrka folkhögskola och Hela Människan HBS. Arbetslivsinriktade stödinsatser för utrikes födda kvinnor i *Tillväxt Kvinna*³ med Samordningsförbundet HBS. Tillväxt Kvinna medfinansieras av Tillväxtverket.

Hela Människan HBS fick i slutet av år 2020 beslut om medel från Svenska ESF-rådet i Stockholm för förstudien *Kvinna inför arbete*⁴. Förstudien har haft två övergripande syften: **(1)** Att synliggöra brister i system – strukturella och organisatoriska trösklar –som gör att grupper av utrikes födda kvinnor ställs utanför arbetsmarknaden och inte kan utöka sitt livsutrymme. *Vad är orsakerna till trösklarna?* **(2)** Att synliggöra vägar – projekt och insatser – för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden och öka livsutrymmet för enskilda kvinnor samt grupper av utrikes födda kvinnor. *Hur kan trösklarnas sänkas?* Andra syften var att lära mer om målgrupper och skapa nya samarbeten med intresse för att samverka i projekt. Förstudien ska bidra med kunskaper till ESF+ programmet⁵ år 2021–2027. En problem- och behovsanalys ska beskriva trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor och förslag till lösningar – sänkta trösklar – som ESF+ kan finansiera. *Kvinna inför arbete* belyser insatser inom två tematiska målområden: Ekonomisk utsatthet och Etablering på arbetsmarknaden. Orsakerna till de trösklar som grupper av utrikes födda kvinnor möter in till arbetsmarknaden analyseras utifrån perspektiv som kön/genus, jämställdhet, jämlikhet, icke-diskriminering och intersektionalitet.

¹ <http://helamanniskan.se/hbs>

² <https://botkyrkafolkhogskola.org/svenska-i-butik/>

³ <https://samordningsforbundethbs.se/insatser/tillvaxt-kvinna/>

⁴ Svenska ESF-rådet, Stockholm. Utlysning 2020/00518 - *Förstudier inom fem tematiska områden*

⁵ <https://www.esf.se/vara-fonder/socialfondsprogrammet-esf-2021-2027/>

Förstudien beskriver olika perspektiv på tillgänglighet – trygga rum, kommunikation, psykosocial tillgänglighet – och hur kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga ”görs” i vardagsarbetet. *Kvinna inför arbete* beskriver insatser för att motverka diskriminering av utrikes födda kvinnor utifrån kön, ålder, etnicitet och religion. Intersektionella analyser⁶, som beskriver hur utrikes födda kvinnor diskrimineras pga. funktionsvariationer eller sexuell läggning, är kunskapsfält som har mycket få svenska vetenskapliga studier. Det har inneburit att förstudien i begränsad omfattning kunnat belysa dessa diskrimineringsgrunder.

Bakgrunden till *Kvinna inför arbete* var att vi inom Hela Människan HBS sett att de ramar för projekt och insatser som vänder sig till utrikes födda kvinnor inte möter de behov som finns. Vi ser att kvinnorna anpassar sig till ramarna, vilket kan öka snarare än sänka trösklarna in till arbetsmarknaden. Vi ser att insatserna är anpassade för en svensk kontext, inrikes födda och normer i Sverige. Genom förstudien har vi sökt kunskap om hur insatser kan kombineras – åtgärds pusslet – för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden med grupper av utrikes födda kvinnor. Om arbetssätt, metoder och verktyg för att kunna erbjuda samordnade individanpassade insatser till kvinnorna. Om hur jämställdhet, jämlikhet och mångfald kan främjas i arbetsmarknadsinsatser med grupper av utrikes födda kvinnor. Var kommer kvinnorna ifrån (se tabell 1 nedan). *Kvinna inför arbete* har bidragit till att vi utökat våra nätverk med aktörer med intresse för att genomföra projekt inom både ESF+ och EU programmet Erasmus+.

Tabell 1 Vanligaste födelseländerna för utrikes födda kvinnor. Riket december 2020. Källa: SCB

Födelseland	Kvinnor (antal)	Kvinnor som invandrat för 0–9 år sedan i antal (andel)	Män (antal) jämförelse
Finland	85 421	7460 (9 %)	54 916
Syrien	85 325	75 721 (89 %)	108 269
Irak	67 680	17 814 (26 %)	78 760
Polen	49 333	15 313 (31 %)	44 429
Iran	38 437	12 464 (32 %)	42 864
Somalia	35 490	19 391 (55 %)	34 694
Thailand	34 741	12 833 (37 %)	9 598
Jugoslavien ⁷	31 722	Små tal	31 697
Bosnien och Hercegovina	30 352	4 463 (15 %)	29 809
Tyskland	27 077	9 096 (34 %)	24 357

⁶ <https://www.jamstall.n/fakta/intersektionalitet>

⁷ Födda i forna Jugoslavien

Förstudien har genomförts under perioden januari-juni år 2021 och dokumenterats i en **huvudrapport/slutrapport** (den här rapporten) samt ett antal delrapporter (Statistiköversikt, Kunskapsöversikt, Intervjuöversikt, Projektöversikt, Metodöversikt och Indikatorer och Utlysningar). Slutrapporten beskriver **bakgrunden** till förstudien i **avsnitt 1**. Därefter finns en beskrivning av förstudiens **metoder och avgränsningar** i **avsnitt 2**. En **problem- och behovsanalys** återfinns i **avsnitt (3)**, som sammanfattar trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. **Horisontella perspektiv** (jämsliddhet, icke-diskriminering och tillgänglighet) analyseras i **avsnitt (4)** i relation till de jämsliddhetspolitiska målen och diskrimineringsgrunderna. **Avsnitt (5)** sammanfattar **förslag till lösningar** på de problem som identifierats och **avsnitt (6)** beskriver en fortsatt dialog med **intressenter** kring framtida ESF+ **projekt**. I bilaga 1 finns en presentation av Hela Människan HBS och i bilaga 2 Exempel på strategier för att främja intersektionalitet i ESF+.

EKONOMISK UTSATTHET

Den socioekonomiska analysen från Region Stockholm från år 2020 inför ESF+ betonar att *det har blivit vanligare med fattigdom trots sysselsättning*⁸ och att de som riskerar fattigdom är utrikes födda och ensamstående föräldrar. Analysen synliggör utmaningen med ökad segregation som påverkar inkomster, livsutrymme och hälsan för grupper av utrikes födda kvinnor. I den regionala utvecklingsplanen, RUF 2050⁹, är ett av de långsiktiga målen En öppen, jämställd, jämlik och inkluderande region. I RUF 2050 betonas att ett minskat sysselsättningsgap mellan utrikes och inrikes födda på arbetsmarknaden skulle få mycket positiva ekonomiska effekter för individerna, för regionen och för samhället. Det gäller stora grupper av utrikes födda kvinnor. Insatser i ESF+ ska stödja kvinnor som är ekonomiskt utsatta inom definitionen relativ fattigdom. I *Kvinna inför arbete* avser det utrikes födda kvinnor som efter skatt har en inkomst som understiget 60 procent av medianinkomsten i Sverige. I omvärldsanalysen inför ESF+¹⁰ och i förslag till program riktades uppmärksamheten på ekonomisk utsatthet i olika grupper och boendesegregation. Professor Irene Molina vid Uppsala universitet beskriver det som hon kallar *intersektionella rumsligheter* och stigmateringen av förörterna (*de Andra*

⁸ Sid 5. Region Stockholm (2020) *Socioekonomisk analys för Stockholmsregionen*. Stockholm: Region Stockholm, Tillväxt- och regionplaneförvaltningen. Tjänsteutlåtande 2020-04-02

⁹<http://www.ruf.se/>

<http://ruf.se/publikationer/2018/ruf-2050>

¹⁰ Svenska ESF-rådet (2019) *Bakgrund till framtiden. En omvärldsanalys för ESF+ perioden 2021–2027*. Stockholm: Svenska ESF-rådet, Diarienummer 2019/00190

platserna) och människorna som bor där (*de Andra*). I vissa fall infantiliseras de, särskilt kvinnorna, genom att målas upp som okunniga och språksvaga¹¹.

Begreppen *den Andre/de Andra* beskriver individer som skiljer sig från mig/oss och identifieras som avvikande i relation till det egna jaget, den egna identiteten och de som är *De Samma* som mig. Begreppet används ofta för att förklara processer där föreställningar om ett "vi" samtidigt skapar föreställningar om individer och grupper som "de andra".

Ekonomisk utsatthet beskrivs i förstudien *Kvinna inför arbete* dels genom statistik uppdelat på kön och inrikes/utrikes födda (se delrapport Statistiköversikt), dels i en Kunskapsöversikt och en Intervjuöversikt. I statistiken har vi valt ut kommuner¹² med skilda socioekonomiska förutsättningar för att kunna belysa inomregionala skillnader. Statistiken visar att stora grupper av kvinnor födda i världsdelen Asien och Afrika, födda i länder som Somalia och Syrien lever i relativ fattigdom.

Grupper av utrikes födda arbetslösa, föräldralediga och ensamstående kvinnor med barn lever i relativ fattigdom. Barn till kortutbildade utrikes födda mödrar lever ofta i hushåll med varaktig låg standard. Gruppen äldre utrikes födda kvinnor som är ekonomiskt utsatta ökar. **Slutsatsen** är att det behövs riktade, differentierade och behovsanpassade insatser för grupper av utrikes födda kvinnor i ekonomisk utsatthet. Det är särskilt angeläget med riktade utlysningar i ESF+ för **målgruppen ensamstående kvinnor med barn** och **målgruppen arbetslösa kortutbildade kvinnor**, särskilt i grupper som varken arbetar eller studerar. I delrapporten Indikatorer och Utlysningar återfinns detaljerade beskrivningar av motiven för dessa förslag.

ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Insatser i ESF+ ska stödja etablering och återinträde på arbetsmarknaden för kvinnor som ställs långt från arbetsmarknaden. Det beskrivs i förstudien *Kvinna inför arbete* genom statistik (se delrapport Statistiköversikt), genom kunskaper från forskning och praktik (se delrapporter Kunskapsöversikt, Intervjuöversikt, Projektöversikt och Metodöversikt). Förstudien belyser individuella trösklar in till arbetsmarknaden, exempelvis utbildningsnivå. Den till antalet största gruppen kortutbildade utrikes födda kvinnor är de som är födda i Asien. Utrikes födda kvinnor födda i Afrika möter – oavsett utbildningsnivå – höga trösklar in till arbetsmarknaden. Etableringen påverkas av strukturella och organisatoriska trösklar som diskriminering och en ojämfäst resursfördelning. För att sänka

¹¹Sid 9 Molina (2007) *Intersektionella rumsligheter*. Tidskrift för genusvetenskap nr 3 2007

¹² Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nykvarn, Salem och Södertälje

trösklarna krävs insatser på individ- och gruppnivå, som utvecklas tillsammans med de kvinnor som deltar i projekten. Det krävs insatser som utvecklar organisatorisk kapacitet ur ett genusperspektiv – modeller för lärande, arbetsträning, arbetslivsriktade rehabilitering, arbetsförmågebedömningar, praktik, matchning, validering, mentorskap och handledning – för att minska riskerna att återskapa föreställningar om ”invandrarkvinnor”. Det krävs genusmedvetna insatser som utvecklar strukturer, värdekedjor och värdestjärnor (”SIP Genus”¹³, samordnad individuell plan) för utrikes födda kvinnor i olika grupper. Värdekedjor som utgår från individuella behov snarare än ett färdigt utbud av insatser som inte har evidens i forskningen, inte är beprövad praktik i grupper av utrikes födda kvinnor eller motsvarar det som individen behöver. Det är särskilt angeläget med riktade utlysningar i ESF+ som kan **minska glappen i insatser** för utrikes födda kvinnor som kommit till Sverige som **anhöriga, nyanlända kvinnor, föräldralediga** och **kvinnor som varit länge i Sverige, men aldrig arbetat**. Det är angeläget att pröva nyskapande insatser där grupper av **utrikes födda kvinnor är ledande användare för de tjänster som de erbjuds**. Det är angeläget med satsningar på **metodutveckling och ökad mottagarkapacitet** i de organisationer som möter arbetslösa utrikes födda kvinnor. Vi använder begreppet *mottagarkapacitet* i termer av förmågan att ta till sig den senaste kunskapen inom genus och intersektionalitet; förmågan att tillämpa kunskaperna inom ramen för ESF+; förmågan att identifiera normer som kan påverka utfall på individ- och gruppnivå i projekt; och förmågan att driva genusmedvetet förändringsarbete med syftet att minska trösklarna för grupper som ställs långt från arbetsmarknaden. I delrapporten Indikatorer och Utlysningar återfinns detaljerade beskrivningar av motiven för dessa förslag.

2. METODER OCH AVGRÄNSNINGAR

METODER

De metoder som använts i förstudien är sammanställning av **könsuppdelad statistik** för de jämställdhetspolitiska målen: Ekonomisk jämställdhet, Jämställd utbildning, Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete och Jämställd hälsa (se delrapport Statistiköversikt). **Intervjuer** med utrikes födda kvinnor samt representanter för idéburen sektor, forskning, statliga myndigheter, kommuner och samordningsförbud (se delrapport Intervjuöversikt). 20 utrikes födda kvinnor har

¹³ SIP Genus var en idé som kom fram i intervjuerna

intervjuats och dessutom har dialoger i grupp genomförts med kvinnor. Totalt har 59 kvinnor och 27 män (86 personer) intervjuats i olika organisationer. I delrapporten Projektöversikt **analyseras genomförda projekt** inom ESF mellan åren 1995–2020 samt några pågående projekt, som ännu inte slutförts. Sökningar har även skett i databaser för att identifiera projekt som finansierats av andra EU program eller andra svenska myndigheter. I översikten presenteras goda exempel som *Carpe Sophia – Mentorskap för ökad sysselsättning* (IOP mellan Internationella Kvinnoföreningen och Malmö stad), *Hela Familjen 2.0* (ESF), *Internationella kvinnor* (Finsam i Malmö), *Kvinna in i Sverige* (ESF), *Jämställd etablering* (ESF) och *Stadsdelsmammor* (EU-programmet för sysselsättning och social innovation, ESF). I delrapporten Metodöversikt **analyseras metoder** för att mäta resultat och effekter av arbetsmarknadsinsatser ur ett genusperspektiv. Här presenteras ett urval av metoder för att öka mottagarkapaciteten i möten med grupper av utrikes födda kvinnor, exempelvis omvänt mentorskap som utvecklats med stöd från ESF. Metoder för att främja andraspråksinläring, egenmakt, hälsa och lärande i grupper med utrikes födda kvinnor.

Underlag för delrapporten **Kunskapsöversikt** har tagits fram genom sökningar efter forskning i databaser, intervjuer med forskare, identifiering av tidigare kunskapsöversikter och en genomgång av underlag från myndigheter samt statliga utredningar. Därutöver har en genomgång skett av förslag till ESF+ program och regionala analyser med syftet att kunna beskriva idéer för **Indikatorer och Utlysningar**. Genom det nordiska samarbetet har vi identifierat ett program i Norge – *Jobbsjansen*¹⁴ – som har bättre resultat än svenska insatser för kortutbildade utrikes födda kvinnor. Vi har identifierat BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet)¹⁵ i Danmark, som prövas i ett ESF finansierat projekt, PROGRESS, genom Samordningsförbundet i Halland¹⁶. Om BIP genusgranskas finns möjligheter att börja arbeta utifrån evidensbaserad praktik¹⁷ i grupper med utrikes födda kvinnor.

AVGRÄNSNINGAR

Inom ramen för förstudien har vi **inte haft utrymme att belysa internationella studier** eller projekt genomförda i andra medlemsländer i EU utöver enstaka projekt med svenskt deltagande. Erfarenheter

¹⁴ Nordens Välfärdscenter (2021) *Jobbsjansen – Målet er å øke sysselsettingen blant innvandrere som står langt fra arbeidsmarkedet* <https://nordicwelfare.org/integration-norden/exempel/jobbsjansen-malet-er-a-oke-sysselsettingen-blant-innvandrere-som-star-langt-fra-arbeidsmarkedet> Tillgänglig 2021-06-01.

¹⁵ Væksthusets Forskningscenter (2021) *Beskæftigelses Indikator Projektet*. <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/projekter/beskaeftigelses-indikator-projektet> Tillgänglig 2021-06-01.

¹⁶ <https://www.sfhalland.se/>

¹⁷ Socialstyrelsen (2021) *Evidensbaserad praktik i socialtjänsten*. <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik> Tillgänglig 2021-06-01.

från tidigare programperioder i ESF visar att det funnits lärdomar att dra från bland annat Nederländerna och Skottland (ej medlemmar längre). Länder och regioner som har likheter med den nordiska välfärdsmodellen. Under programperioden i ESF år 2014–2020 har Portugal fungerat som testbädd för social innovation (SI)¹⁸ och här finns lärdomar att dra även om välfärdsmodellen inte är densamma. SI insatserna i Portugal ska bidra till jämställdhet och har fokuserat på samhällsutmaningar inom bland annat arbetsmarknadsområdet. I Migrant Integration Policy Index år 2020, som omfattar EU och andra världsdelar rankas Portugal före Sverige på faktorn arbetsmarknadsintegration¹⁹.

Vi har valt att inte belysa entreprenörskap och företagande i förstudien. Merparten av de riktade projekten med grupper av utrikes födda kvinnor, som genomförts i ESF under perioden år 1995–2020, har varit fokuserade på dessa områden. Vår bedömning är att det behövs mer differentierade insatser i ESF+ för att minska sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och inrikes födda. Tillväxtverket har uppdrag inom utrikes födda kvinnors entreprenörskap och företagande och myndigheten tar fram både statistik och kunskapsöversikter²⁰. Kunskap som är lättillgänglig för framtida projektägare i ESF+. Andra ESF förstudier förväntas spegla entreprenörskap i grupper med utrikes födda kvinnor. Professor Karin Berglund vid Stockholms universitet belyste fältet i sin doktorsavhandling *Jakten på entreprenörer* från år 2007²¹. Hon följde Equal ESF-projektet *Mångfald i företagsamhet* och hon belyste både möjligheter och hinder. Lärdomar som är lika giltiga idag som det var år 2007.

Förstudien belyser inte våld i nära relationer som tröskel in till arbetsmarknaden även om vi vet att det är en hög tröskel för inrikes och utrikes födda kvinnor. Stockholmsregionen var först med Operation Kvinnofrid²² och har mer än 25 års kunskapsbas, som är tillgänglig för framtida projektägare i ESF+. Nationellt Centrum för Kvinnofrid vid Uppsala universitet²³ erbjuder bland annat digitala kurser för att öka kunskaperna. Dessa kurser kan framtida projektägare i ESF+ ta del av. Även Jämställdhetsmyndigheten tar fram underlag för att förebygga mäns våld mot kvinnor²⁴ och de som är verksamma i arbetsmarknadsprojekt har en viktig roll för att uppmärksamma våld som tröskel. Det kan

¹⁸ <https://inovacaosocial.portugal2020.pt/en/about-us/portugal-inovacao-social>

¹⁹ Solano & Huddleston (2020) *Migrant Integration Policy Index 2020*. Barcelona/Brussels: CIDOB and MPG. Barcelona Center for International Affairs.

²⁰ Se t.ex. Tillväxtverket (2019) *Anställning eller företagande? – en kvantitativ kartläggning av utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsanpassning och företagande*. Stockholm: Tillväxtverket, Rapport 0288

²¹ Berglund (2007) *Jakten på entreprenörer. Om öppningar och låsningar i entreprenörskapsdiskursen*. Västerås: Mälardalens högskola: Mälardalen University Press Dissertations No. 39.

²² <https://www.operationkvinnofrid.se/>

²³ <https://nck.uu.se/>

²⁴ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/om-mans-vald-mot-kvinnor>

vara en tröskel både för kvinnor och män, för personer som inte identifierar sig som kvinna eller man, inrikes och utrikes födda. Det är en tröskel för de som blir utsatta och de som utsätter andra för våld. En skrift från KNUT (Kommunalt Nätverk för UTveckling), där bland annat Salems kommun deltar, från år 2019 beskriver våld som en (o)synlig tröskel in till arbetsmarknaden och genusförändrande ansatser²⁵.

3. PROBLEM- OCH BEHOVSANALYS

3.1 Trösklar in till arbetsmarknaden

I omvärldsanalysen inför ESF+ hänvisas till en översikt från Statskontoret²⁶, som visar att det finns kunskapsluckor om trösklar in till arbetsmarknaden för gruppen utrikes (utomeuropeiskt) födda kvinnor. Den bilden bekräftas delvis i *Kvinna inför arbete* och det har varit svårt att hitta mer omfattande forskningsöversikter. Det finns begränsat med kunskap om *hur kön- och genusaspekter påverkar nyanländas integration i arbetslivet*²⁷. Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor (MUCF) har våren 2021 tagit fram en kunskapsöversikt som belyser *unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet*²⁸. Kunskapsöversikten från MUCF visar som *Kvinna inför arbete* på trösklar relaterat till individer (språk, utbildning, arbetslivserfarenhet, skäl för invandring, tid i Sverige och nätverk) och relaterat till struktur och organisation (diskriminering, stereotypa föreställningar, normer, omsorgsansvar, segregering på arbetsmarknaden, ojämställd fördelning av resurser, boendesegregation och validering). Flera trösklar handlar om ojämställdhet för kvinnor (som grupp) i Sverige oavsett födelseland. Andra trösklar handlar om trösklar för kvinnor födda i andra länder.

Även om det finns kunskapsluckor har studier om utrikes födda kvinnor och arbetsmarknad genomförts under 40 år i Sverige. Däremot är forskningen om arbetsmarknadsinsatser ur ett genusperspektiv och med intersektionella analyser mycket begränsad. Kunskap finns om att resurser fördelas ojämställt, att resultaten av samma insatser för kvinnor (som grupp) ibland är sämre än för män (som grupp) och att studier samt metoder för att mäta stegförflyttningar in till arbetsmarknaden

²⁵ KNUT (2019) *Fler blir självförsörjande när vi blir bättre*. KNUT (Kommunalt Nätverk för UTveckling). <http://instrumentx.se/>

²⁶ Statskontoret (2018) *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*. Stockholm: Statskontoret rapport 2018:3

²⁷ Sid 8. Diedrich, et al (2020) *Integration av nyanlända på arbetsmarknaden*. Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forskning i korthet # 15

²⁸ MUCF (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor

har genusbias (se delrapporter Kunskapsöversikt och Metodöversikt). Det finns studier om den statliga arbetsmarknadspolitiken, men för insatser som genomförs i kommuner, i idéburen sektor och i privata vinstdrivande företag finns få studier med genusperspektiv. Enstaka studier där kön finns med som variabel. För upphandling av leverantörer av tjänster till Arbetsförmedlingen, till kommuner eller till ESF-projekt finns stora möjligheter att styra mot jämställdhet²⁹. Könsuppdelad statistik finns för kommunala arbetsmarknadsinsatser. I statistiken ser vi att det finns stora grupper kvinnor som deltar i kommunala arbetsmarknadsinsatser i kommuner som Botkyrka, Haninge, Huddinge och Södertälje. Se tabell 2 nedan. **Projekt inom ESF+ med genusperspektiv på kommunala arbetsmarknadsinsatser och insatser i idéburen sektor är mycket angelägna.**

Tabell 2 Deltagare i kommunala arbetsmarknadsinsatser år 2020. Källa: Kolada³⁰

	Botkyrka	Haninge	Huddinge	Nykvarn	Salem	Södertälje
Kvinnor	496	437	452	15	76	318
Män	467	464	520	19	81	146

Resultat från 40 års studier om utrikes födda kvinnor och arbetsmarknad visar att trösklar in till arbetsmarknaden påverkas av föreställningar om "invandrarkvinnan/kvinnorna" som *den Andra/de Andra*; föreställningar om "invandrarkvinnor" som en homogen grupp som passar för vissa yrken (läs reservarbetskraft); segregeringen på arbetsmarknaden; normer i samhället om det "svenska" genuskontraktet³¹; och diskriminering. När vi skriver utrikes födda kvinnor finns alltid en risk att vi återskapar normer och kvinnors underordning. Hur ofta hör vi talas om gruppen inrikes födda män? *Oavsett verklig arbetsfördelning i hemmet i enskilda familjer, görs antaganden om kvinnans roll och utgångspunkt, utifrån hennes kön och bakgrund, vilket gör att hon inte erbjuds samma möjligheter som män. Flera studier visar att det finns grundade och ibland ogrundade föreställningar om hur kvinnor med utländsk bakgrund är och vad de strävar efter, vilka styr de insatser som erbjuds eller inte erbjuds dem*³². På följande sidor sammanfattas lärdomarna från delrapporterna i förstudien.

²⁹Upphandlingsmyndigheten (2021) *Främjande av lika rättigheter och möjligheter*. <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/om-hallbar-upphandling/socialt-hallbar-upphandling/framjande-av-lika-rattigheter-och-mojligheter> Tillgänglig 2021-06-01.

³⁰ <https://www.kolada.se/>

³¹ Wikipedia (2021) *Genuskontrakt*. <https://sv.wikipedia.org/wiki/Genuskontrakt> Tillgänglig 2021-06-01.

³² ESF projektdatabas, *Framtidsbron*, Internationella Kvinnoföreningen i Malmö.

Intervjuöversikten visade på att grupper av utrikes födda kvinnorna i högre grad än idag behöver vara med och utforma de insatser som de ska delta i. Det behövs samordning inom offentlig sektor och mellan idéburen och offentlig sektor för att trösklarna in till arbetsmarknaden ska kunna sänkas. Otillgängligheten till samhällets resurser var något kvinnorna, forskarna och representanter för civilsamhället tog upp i intervjuerna. Även representanter för stat och kommun var frustrerade över att systemet inte fungerar. Kvinnorna beskrev i intervjuerna en rad trösklar in till arbetsmarknaden som ohälsa, fattigdom, barn och unga hemma, språket, boendesituationen och bristande kontakter med arbetsgivare.

Statistiköversikten visade på följande trösklar för utrikes födda kvinnor i olika grupper: Den segregerade arbetsmarknaden; kränkningar/diskriminering; relativ fattigdom; ohälsa; obetalt arbete; och ojämsställd fördelning av ansvar för barn och anhöriga. Utbildningsnivån är en tröskel för kortutbildade kvinnor, men även kvinnor med gymnasieutbildning och högre utbildning möter trösklar. Andelen kvinnor i arbetsmarknadsutbildningar var i april år 2021 29 procent i riket, 27 procent i Stockholms län. I länet deltog samma månad (april 2021) 362 män/113 kvinnor födda utanför Europa i arbetsmarknadsutbildningar.

Kunskapsöversikten visade på en komplex bild av hur olika trösklar samvarierar och behovet av samordnade insatser för individer. Den innehåller underlag från över 30 olika aktörer utöver forskningsmiljöer. Översikten beskriver strukturella trösklar som boendesegregation, segregation på arbetsmarknaden och sämre tillgång till resurser för (utrikes födda) kvinnor än för (utrikes födda) män. Organisatoriska trösklar som bristande bemötande och diskriminering. Individuella trösklar som arbetslivserfarenhet och ohälsa. Översikten visade att det finns exempel i Norge som åstadkommer bättre resultat än i Sverige tillsammans med grupper av kortutbildade kvinnor. Kunskapsöversikten visade på genusforskningens bidrag för att öka förståelsen för de trösklar som "uppstår" och som inte bygger på fakta eller evidens i vetenskapliga studier. *Genom att se invandrade kvinnor som bärare av problemegenskaper, ofta uttryckta i kulturella termer, kan stat, forskning och arbetsmarknad marginalisera och osynliggöra kvinnorna.*³³

Projektöversikten visade på att antalet projekt som har ett genusmedvetet och intersektionellt perspektiv behöver öka väsentligt för att kunna göra skillnad. Insatsglapp identifieras relaterat till bland annat uppsökande verksamheter, grupper som riskerar diskriminering relaterat till hudfärg eller religion, genusmedvetna väglednings- och jobbspår samt implementering av framgångsrika modeller. ESF+ kan inte kompensera för den ojämsställdhet och ojämlikhet som finns i generella arbetsmarknadspolitiska insatser. Däremot kan Socialfonden, precis som tidigare, fungera som stöd för att utveckla metoder och arbetsätt, som kan implementeras i generella arbetsmarknadsinsatser. Lärande exempel från alla programperioder för ESF sedan år 1995 presenteras. Goda exempel, som kan spridas och implementeras i större skala genom ESF+

³³ Knocke (1991) *Invandrade kvinnor – vad är 'problemet'?* Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 3, sid 4–15.

Metodöversikten visade på att det finns stora behov av genusgranskningar av metoder för att mäta stegförflyttningar i arbetsmarknadsprojekt. Det finns stora behov av att vidareutveckla metoder i jämställdhetsarbetet utifrån intersektionella analyser för att kunna möta grupper av utrikes födda kvinnor i arbetsmarknadsprojekt. Översikten visade att perspektivet att "göra kön, etnicitet och funktionsförmåga" kan bidra i arbetet för att sänka de strukturella och organisatoriska trösklarna. Olika tillgänglighetsperspektiv och modeller kan vara användbara för att utveckla arbetsmarknadsinsatser och "lågtröskelverksamheter"³⁴.

Översikten **Indikatorer och utlysningar** visade på att det finns underlag som kan användas för att utforma genusmedvetna och intersektionella indikatorer. Dessa indikatorer kan utöver programindikatorerna för ESF+ även utgå från de nationella jämställdhetsmålen och Agenda 2030. Översikten ger en rad förslag på utlysningar i ESF+ däribland riktade utlysningar för implementering av framgångsrik beprövad praktik; för vidareutveckling av det intersektionella perspektivet i arbetsmarknadsinsatser; för metodutvecklingsprojekt; och för lågtröskelverksamheter i civilsamhället. Riktade insatser för olika grupper av kvinnor som är ekonomiskt utsatta och /eller ställs långt från arbetsmarknaden.

3.2 Strukturella trösklar (strukturnivå)

Här beskriver vi kort några av de strukturella trösklar vi identifierat i förstudien och ett fördjupat underlag finns i delrapporterna (Statistiköversikt, Kunskapsöversikt, Intervjuöversikt, Projektöversikt och Metodöversikt).

BOENDESEGREGATION

I Sverige visar segregationsforskningen att det finns könsuppdelade mönster som antyder existensen av en process av genussegregation, vid sidan vid sidan av de betydligt mer uppmärksammade socioekonomiska och etniska varianterna. Ensamstående mödrar med låga inkomster finns överrepresenterade i miljonprogramförorter, precis som personer med utomeuropeisk bakgrund, särskilt de med låga inkomster³⁵. Det finns forskning som beskriver hur boendesegregation och arbetsmarknadssegregation förstärker varandra samt att traditionella insatser inom arbetsmarknadspolitiken haft svårt att överbrygga segregeringen i boende och arbete³⁶. Studier visar att trösklarna in till arbetsmarknaden är lägre i Stockholm än i Skåne, men att kvinnor drabbas negativt

³⁴ Lågtröskelverksamheter blev ett begrepp i förstudien för de verksamheter som har låga trösklar för kvinnor. Antingen genom att vara tillgängliga ute i bostadsområden eller genom exempelvis uppsökande verksamhet.

³⁵ Sid 9 Molina (2007) *Intersektionella rumsligheter*. Tidskrift för genusvetenskap nr 3 2007

³⁶ Aldén & Hammarstedt (2016) *Boende med konsekvens – en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad*. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2016:1.

Andersson, Musterd & Galster (2018) *Port-of-Entry Neighborhood and Its Effects on the Economic Success of Refugees in Sweden*. International Migration Review, 1–35.

av koncentration av den egna etniska gruppen och det oavsett om många i den egna gruppen är sysselsatta³⁷. Forskningen med ett genusperspektiv är inte särskilt omfattande och resultaten bör därför tolkas med viss försiktighet.

Vad innebär det för utrikes födda kvinnor? Segregationen innebär sämre tillgång till nätverk och därmed svårigheter att kliva över trösklar in till arbetsmarknaden. Bristande tillgång till en bostad, bostäder med låga hyror och hyresvärdar som diskriminerar är andra trösklar för kvinnorna. Föreställningar om kvinnor som bor i "utsatta områden" riskerar att skapa trösklar snarare än sänka dem.

DISKRIMINERING

Utrikes födda kvinnor riskerar att diskrimineras för att de är kvinnor, för sin bakgrund och/eller för att de inte passar in i vithetsnormen³⁸. Länsstyrelsen Stockholm har publicerat kunskapsöversikter som belyser *antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*³⁹. Här beskrivs den intersektionella dimensionen av rasismen med kön och andra maktordningar som hudfärg och klass. Åldersdiskriminering drabbar i högre grad kvinnor (som grupp) än män (som grupp) och kvinnor som varit sjukskrivna möter höga trösklar in till arbetsmarknaden. Arbetsgivarna sorterar på antalet barn som kvinnorna har, om de kommer från länder utanför Europa, om de tillhör vissa religioner och/eller om de har icke-nordiskt namn eller utseende⁴⁰. Diskrimineringen kan påverka hälsan och därmed skapa nya trösklar in till arbetsmarknaden för kvinnorna. Det finns föreställningar om att utrikes födda kvinnor skulle vara mindre intresserade av att arbeta än inrikes födda⁴¹, vilket kan påverka deras tillgång till arbetsmarknadsinsatser. Den högsta önskan bland nästan alla utrikes födda kvinnor som intervjuades i *Kvinna inför arbete*, var att få ett arbete. Låga inkomster gör drivkraften stor för att arbeta och inte minst i gruppen ensamstående kvinnor med barn. En äldre kvinna nära pension med omsorgsansvar för en anhörig ville dock säga *Hej då till Arbetsförmedlingen*.

³⁷ Sid 30 Försäkringskassan (2017) *Migration och socialförsäkringen Rapport från forskarseminariet i Umeå 18–19 januari 2017*. Stockholm: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2017:6

³⁸ Mångkulturellt Centrum (2021) *Vardagsrasism och vithetsnormen* <https://mkcentrum.se/vardagsrasism-vithetsnormen> Tillgänglig 2021-06-01

³⁹ Molina et al (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm. Rapport 2018:21
Molina et al (2021) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm: Rapport 2021:11, Reviderad version av rapport 2018:21

⁴⁰ IFAU (2021) *IFAU:s forskning om diskriminering i arbetslivet* <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/diskriminering>
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Tillgänglig 2021-06-01

⁴¹ Se t.ex. Ennerberg (2017) *Destination employment? Contradictions and ambiguities in Swedish labour market policy for newly arrived migrants*. Lund: Lund University.

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Föreställningar om "invandrarkvinnornas jämställdhetsproblem och deras kulturella problem" blir förklaringsmodeller för ett lägre arbetskraftsdeltagande snarare än reella trösklar. Det sker förflyttningar från fokus på enskilda kvinnors trösklar till föreställningar om grupper⁴². Kön, bakgrund, hudfärg, och religion får betydelse för etableringen snarare än kunskaper, kompetenser och kvalifikationer.

FATTIGDOM

Statistiken (se delrapport Statistiköversikt) visar att det finns stora grupper ekonomiskt utsatta kvinnor som är utrikes födda. Det är stora skillnader i medianinkomst mellan inrikes och utrikes födda kvinnor (drygt 100 000 kronor). Skillnaderna är ännu större mellan inrikes födda kvinnor och kvinnor födda i Asien (drygt 150 000 kronor) samt kvinnor födda i Afrika (drygt 175 000 kronor). Kvinnor (som grupp) har också lägre medianinkomster än män (som grupp). Det finns skillnader dels mellan grupper av utrikes födda kvinnor, dels mellan olika kommuner.

Medianinkomsten är lägre än i riket (224 300 kronor) för utrikes födda kvinnor i Botkyrka och i Södertälje. Inrikes födda män i Nykvarn och i Salem har en medianinkomst som är mer än dubbelt så hög som utrikes födda kvinnor i Södertälje (se tabell 3 nedan). Skillnaderna i medianinkomst är stora mellan kvinnor födda i Afrika, i Asien och i Norden (se tabell 4 på nästa sida).

Tabell 3 Förvärvsinkomst i utvalda kommuner år 2019. Källa: SCB

20–64 år	Utrikes födda kvinnor (medianinkomst kronor)	Inrikes födda kvinnor (medianinkomst kronor)	Utrikes födda män (medianinkomst kronor)	Inrikes födda män (medianinkomst kronor)
Botkyrka	223 700	326 200	292 800	379 900
Haninge	241 100	333 600	319 700	402 600
Huddinge	247 700	366 700	308 900	427 800
Nykvarn	325 400	381 100	376 500	447 200
Salem	296 100	365 100	354 400	444 400
Södertälje	217 400	327 300	309 900	390 500

⁴² Larsson (2005) *Integrationen och arbetets marknad. Hur jämställdhet, arbete och annat "svenskt" görs av arbetsförmedlare och privata aktörer*. Linköping. Linköpings universitet, Linköping studies in arts and science, No. 661

Tabell 4 Förvärvsinkomst (födelseregioner) i utvalda kommuner⁴³ år 2019. Källa: SCB

20–64 år	Kvinnor födda i Afrika (medianinkomst kronor)	Kvinnor födda i Asien (medianinkomst kronor)	Kvinnor födda i EU28 exkl. Norden (medianinkomst kronor)	Kvinnor födda i Norden exkl. Sverige (medianinkomst kronor)
Botkyrka	226 600	198 200	224 500	342 900
Haninge	212 800	214 200	227 600	350 400
Huddinge	232 000	206 100	261 700	357 500
Nykvarn	271 300	204 000	334 400	396 600
Salem	247 100	253 300	316 200	366 200
Södertälje	192 200	181 700	217 700	330 600

Kvinnornas fattigdom påverkar inte bara deras villkor utan även deras barns villkor. Forskaren Hugo Stranz vid Stockholms universitet har beskrivit villkoren för gruppen ensamstående mödrar med svensk och med utländsk bakgrund. Han beskriver att kvinnorna lever i *välfärdssamhällets marginal*, men samtidigt att kvinnorna med utländsk bakgrund har färre individrelaterade trösklar in till arbetsmarknaden än kvinnor med svensk bakgrund⁴⁴. Det öppnar möjligheter om de strukturella och organisatoriska trösklarna kan sänkas för utrikes födda ensamstående mödrar med barn. Målgruppen ensamstående kvinnor med barn har sällan uppmärksammats i ESF-projekt, men blev tydlig i *Hela Familjen 2.0* i Malmö stad. Syftet med ESF projektet Hela Familjen 2.0 var att stödja familjer med ekonomiskt bistånd (försörjningsstöd) att bli självförsörjande genom arbete eller studie⁴⁵. Många familjer som deltog i projektet var ensamstående kvinnor med barn.

Det finns grupper av kvinnor som kommit till Sverige när de är över 40 år och som inte kommit in på arbetsmarknaden, vilket får stora konsekvenser för deras ekonomi. Andelen utrikes födda äldre som är fattiga i Sverige ökar⁴⁶. Dessutom finns utrikes födda äldre kvinnor – med dålig ekonomi – som har arbetat i Sverige, men som efter längre perioder av arbetslöshet och/eller ohälsa inte kommit tillbaka i arbete. I intervjuerna, som genomfördes i förstudien, träffade vi äldre kvinnor som både hade utbildat sig och arbetat i sina forna hemländer, men som valt att vara hemma med barn i Sverige. Efter skilsmässor levde de på mycket små marginaler. En kvinna, som var relativt ny i Sverige, beskrev att hon efter en skilsmässa försörjde sig själv, sina barn och sina barnbarn.

⁴³ NB: Tabellen tar inte hänsyn till antalet utrikes födda kvinnor i olika grupper i befolkningen i kommunerna.

⁴⁴ Se t.ex. Stranz & Wiklund (2011) *I välfärdssamhällets marginal – om socialbidragstagande bland ensamstående mödrar av svensk och utländsk härkomst*. Socialvetenskaplig tidskrift nr 1 • 2011, sid 42–62.

⁴⁵ Ramboll (2018) *Slututvärdering Hela Familjen 2.0*. Slututvärdering av det ESF-finansierade projektet Hela familjen 2.0

⁴⁶ Gustafsson, Mac Innes & Österberg (2018) *Fattigdom bland äldre handlar allt mer om utrikes födda*. Ekonomisk Debatt, 46 (6), 14–25, 2

Det är oklart om kvinnor (som grupp) har drabbats hårdare än män (som grupp) till följd av covid-19 i Stockholmsregionen⁴⁷. Däremot ser vi i Huddinge-Botkyrka-Salem där Hela Människan har verksamhet att grupper av kvinnor möts av ännu högre trösklar in till arbetsmarknaden till följd av pandemin. Länsstyrelsen har också tagit fram fakta som visar att utrikes födda drabbats hårdare än inrikes födda⁴⁸.

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Fattigdom är en stark drivkraft för att arbeta, men fattigdomen påverkar möjligheter att kunna få en bostad i Stockholmsregionen där det är lättare att hitta arbete. Fattigdomen påverkar möjligheter att köpa en dator som skulle kunna underlätta att söka jobb eller utveckla humankapital. Fattigdomen påverkar hälsan, som i sin tur skapar trösklar för kvinnorna.

OBETALT ARBETE OCH GENUSKONTRAKT

Viljan att analysera, utforska och utjämna (eller utplåna) de ojämlikheter som både produceras och reproduceras via betalt och obetalt arbete har varit grundläggande i utvecklandet av ett intersektionellt perspektiv⁴⁹. Det obetalda arbetet är ett återkommande tema i studier av trösklar in till arbetsmarknaden för kvinnor oavsett om de är inrikes eller utrikes födda. Att ha små barn har ingen inverkan på sysselsättningen för män men är negativt korrelerat med sysselsättningen bland kvinnor⁵⁰. Föräldraförsäkringen är något mer ojämnt fördelad i gruppen utrikes födda än i gruppen inrikes födda. Kvinnor gör i högre grad än män uppehåll i etableringsprogram pga. föräldraledighet⁵¹, men det är stora variationer mellan olika grupper hur föräldraledighet påverkar etableringen⁵². Det finns behov av att erbjuda anpassade arbetsmarknads- och utbildningsinsatser för grupper av utrikes födda kvinnor under föräldraledigheten. Föräldralediga med planering för framtiden⁵³ i Malmö var ett ESF-projekt som fångade upp behov i gruppen utrikes födda kvinnor och män, som riskerade att få glapp i exempelvis introduktionsprogram pga. föräldraledighet

Genom kontakter med forskare – nationalekonomer – i förstudien fick vi en bild av att det inte är en relevant förklaringsmodell att hänvisa till genuskontrakt i kvinnornas forna hemländer., som tröskel in till arbetsmarknaden. Arbetskraftsdeltagandet kan vara lågt i kvinnornas födelseland, men högt i

⁴⁷ Se t.ex. Sweco (2020) *Socioekonomisk analys för Stockholmsregionen. Möjliga effekter för Covid-19-pandemin inför programperioden ESIF 2021–2027*.

⁴⁸ Länsstyrelsen Stockholm (2020) *Covid-19 – Nulägesbeskrivning arbetsmarknad & ekonomi*, Stockholms län 21 december, 2020

⁴⁹ Sid 226 SOU 2014:34 *Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar

⁵⁰ Sid 11 Joona Andersson (2020) *Flyktning- och anhöriginvandrarens väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

⁵¹ Joona Andersson (2020) *Aktiviteter för flyktning och anhöriginvandrare inom etablering*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

⁵² Duvander & Mussino (2021) *Föräldraledighet: hinder eller möjlighet för etablering i samhället?* Stockholm: SNS Förlag

⁵³ <https://nyweb.esf.se/Resultat/Projektartiklar/Projektartiklar-2007-2013/Integration/Foraldralediga-med-planering-for-framtiden/>

Sverige för kvinnor som invandrat från det aktuella landet. Studier över tid visar att faktorer som barnafödande, ålder, utbildning och tid i Sverige är mer relevanta förklaringsmodeller. Utrikes födda kvinnor (som grupp) har också ett högt arbetskraftsdeltagande i Sverige jämfört med andra medlemsländer i EU. Däremot är sysselsättningsgapet stort mellan inrikes födda kvinnor och grupper av utrikes födda kvinnor. Var femte utrikes född kvinna var arbetslös år 2020, vilket kan jämföras med var tjugonde inrikes födda kvinna.

Studier av genuskontrakt i en svensk kontext har genomförts i decennier med jämförelser av bland annat genuskontrakt i olika regioner och i olika kommuner; jämförelser mellan familjer och familjemedlemmarnas utbildningsnivåer; och analyser av genuskontrakt i kvinnodominerade respektive mansdominerade sektorer. Genuskontrakten är inte statiska utan föränderliga och omförhandlas i familjer, i samhällen och i branscher. Däremot finns få studier som belyser genuskontrakt vid migration. Kulturgeograferna Gunnel Forsberg och Susanne Stenbacka har dock lanserat begreppet "*going gender*"⁵⁴ i studier av genuskontrakt vid migration och det är ett nytt forskningsfält i Sverige, som på sikt kan bidra med kunskaper även för ESF+. Studierna kan bidra med lärdomar om hur det svenska genuskontraktet och hur ett genuskontrakt i rörelse påverkar utrikes födda kvinnors etablering.

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Samtidigt som det finns föreställningar om otraditionella genuskontrakt i familjer som invandrat är det oklart hur dessa kontrakt påverkar arbetskraftsdeltagande på grupp och samhällsnivå. Det är tveksamt om dessa föreställningar är en utgångspunkt för insatser i ESF+ även om enskilda kvinnor – inrikes och utrikes födda – lever i patriarkala miljöer. Enskilda kvinnor – inrikes och utrikes födda – som lever i patriarkala miljöer eller utsätts för våld behöver dock anpassningar av sina arbetsmarknadsinsatser. Obetalt arbete, ojämsställd fördelning av ansvar för familjen och ojämsställd resursfördelning är trösklar för kvinnorna oavsett bakgrund.

⁵⁴ Stenbacka & Forsberg (2020) *To 'go gender' – A conceptual framework for analysing migration-related strategic gender practices*, Norsk Geografisk Tidsskrift -Norwegian Journal of Geography, 74:5, 296-309,

SEGREGERING PÅ ARBETSMARKNADEN

I omvärldsanalysen inför ESF+ riktas uppmärksamheten på den horisontellt segregerade arbetsmarknaden och bristande validering i kvinnodominerade branscher samt yrkesroller. Den horisontella segregationen är en utmaning för Sverige som även syns i EU:s senaste *Jämställdhetsindex*⁵⁵ och rapporter i Stockholmsregionen⁵⁶. Ekonomistyrningsverket har analyserat arbetsmarknadspolitiska reformer under perioden år 2015–2016 och dessa analyser visar att en större andel män än kvinnor deltog i insatserna och att en större andel resurser gick till män. Det fanns inga tecken på att reformerna bidragit till att minska den könsuppdelade arbetsmarknaden⁵⁷. Segregationen på svensk arbetsmarknad har varit föremål för en rad studier och statliga utredningar i decennier⁵⁸. I dessa beskrivs kvinnors underordning i relation till låga löner, tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete. Utrikes födda kvinnor återfinns i högre utsträckning än inrikes födda i osäkra anställningar med låga löner eller i arbetslöshet. Kvinnorna är och blir en reservarbetskraft.

Könsmärkningen av arbetsuppgifter, yrken och områden har beskrivits som en dold lärandeprocess⁵⁹. En immanent (dold) pedagogik som återskapar över- och underordning i samhället. Om processerna inte ifrågasätts, problematiseras och utmanas upplevs segregationen som ”naturlig”. Den dolda pedagogiken upprätthåller föreställningar om att utrikes födda kvinnor passar för vissa yrken oavsett bakgrund. Utrikes födda kvinnor drabbas av segregationen och de har i lägre uträkning än inrikes födda möjligheter att nå positioner som motsvarar deras kompetens (vertikal segregation).

I yrken där många kvinnor arbetar är det ofta högre krav på utbildning än i yrken där många män arbetar. Det finns en risk att utrikes födda kvinnor slussas in till vård- och omsorg pga. arbetskraftsbrist och inte får kunskap om områden med lägre (utbildnings) trösklar inom mansdominerade områden. TEKNIKAN⁶⁰ var ett vägledningsprogram för kvinnor (inrikes och utrikes födda) inom Arbetsförmedlingen, som medfinansierades av ESF. Modellen går att tillämpa inom alla

⁵⁵ EIGE (2020) *Gender Equality Index 2019*: Sweden. Vilnius: European Institute for Gender Equality.

⁵⁶ Se t.ex. Se exempelvis *På tal om kvinnor och män. Stockholms län 2018*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm.

En gedigen analys återfinns i Stockholms läns landsting (2010) *Män och kvinnor i utbildning och arbete*. Stockholm: Stockholms läns landsting. Regionplanekontoret rapport 6:2010

⁵⁷ ESV (2017) *Rapport Könsuppdelad statistik i regeringens reformarbete*. Stockholm: Ekonomistyrningsverket ESV 2017:50

⁵⁸ Se t.ex. SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Betänkande av Utredningen om den könssegrigerade svenska arbetsmarknaden. Statens Offentliga Utredningar

ESF & Forte (2019) *Arbetet för att minska könssegregationen på arbetsmarknaden inom ESF-projekten. Vad, varför, när och hur?*

⁵⁹ Westberg-Wohlgemuth (1996) *Kvinnor och män märks Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*. Stockholm: Stockholms universitet pedagogiska institutionen & Arbetslivsinstitutet, Arbetet och hälsa. Vetenskaplig skriftserie 1996:1

⁶⁰ Aurell (2000) *Teknik på kvinnors vis. Om villkor och möjligheter*. ESF-rådet.

mansdominerade områden och anpassas för olika utbildningsnivåer. Ett regionalt program med stöd från ESF+ och fokus på utrikes födda kvinnor till transportsektorn skulle kunna omfatta exempelvis utbildningar till truckförare/busschaufförer/lastbilschaufförer och högre utbildning inom AI (Artificiell Intelligens) för framtida transportlösningar. Kvinnor med skilda utbildningsbakgrunder skulle kunna delta. Genus och transporter är ett snabbväxande forskningsfält⁶¹ och grupper av utrikes födda kvinnor kan vara ledande användare i de framtida transportlösningarna, som växer fram inom svenska innovationssystem⁶².

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Kvinnor har svårare att få tillgång till validering och jobbspår eftersom det är en ojämfälld fördelning av resurser. Dels för att mansdominerade områden prioriteras i jobbspårerna, dels för att kvinnorna även är underrepresenterade insatser inom kvinnodominerade områden. Arbetslösa utrikes födda kvinnor med exempelvis teknisk bakgrund slussas till för Sverige traditionella områden för kvinnor. En svag förankring på arbetsmarknaden med tillfälliga arbeten, timanställningar och återkommande praktikplatser som arbetsmarknadsinsats påverkar etableringen.

SÄMRE TILLGÅNG TILL RESURSER

Den ojämfällda och ojämlika fördelningen av resurser i den statliga arbetsmarknadspolitiken finns beskrivet i en rad rapporter. Så här står det i en rapport från Arbetsförmedlingen från år 2020: *Det är viktigt att se till att utrikes födda kvinnor och utrikes födda män får insatser och stöd i samma utsträckning. Det behövs ett ständigt pågående och aktivt arbete för att motverka diskriminering. Vi behöver fortsätta arbetet med att hitta vägar att identifiera och lyfta fram kompetenser som utrikes födda kvinnor har*⁶³. Jobbspår inom bristyrken där många män arbetar prioriteras, som nämnts ovan, och kvinnor får i lägre grad än män arbetsmarknadsnära insatser. Kvinnorna får inte likvärdiga resurser eller likvärdig kvalitet på insatserna eller samma ersättningar.

Nystartsjobb som män får tillgång till har bättre villkor än extratjänster som kvinnor får tillgång till. En studie från Sveriges kvinnolobby visar att män är överrepresenterade i Nystartsjobb även inom kvinnodominerade områden *Av deltagarna som arbetade med vård, omsorg och sociala tjänster var 35 procent kvinnor och 65 procent män. Inom hotell- och restaurangverksamhet, som också har det*

⁶¹ Se t.ex. Statens väg- och transportforskningsinstitut (2021) *EU project on gender equality and diversity in the transport sector: TInnGO* <https://www.vti.se/en/research/people-in-the-transport-system/mobility-social-inclusion-and-justice/eu-project-on-gender-equality-and-diversity-in-the-transport-sector> Tillgänglig 2021-06-01

⁶² Samsynwikin (2021) *Innovationssystem* <https://samsynwiki.su.se/wiki/Innovationssystem> Tillgänglig 2021-06-01

⁶³ Sid 13 Jansson (2020) *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Kunskapsläget i korthet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen, Arbetsförmedlingen analys 2020:1

högsta antalet deltagare av alla branscher för både kvinnor och män, var endast 17 procent av deltagarna kvinnor och 83 procent män⁶⁴. En uppföljning på CSN av de högre bidragen för studerande på introduktionsprogram visar att 80 procent av resurserna fördelades till män⁶⁵. I *Kvinna inför arbete* framstår den ojämställda resursfördelningen som en mycket hög strukturell och organisatorisk tröskel för kvinnorna att kliva över. Samtidigt är det en tröskel som kan påverkas av ESF+ där exempelvis jämställdhets- och jämlikhetsbudgetering är ett av flera verktyg på program- och projektnivå (se delrapport Indikatorer och Utlysningar). Ojämställd resursfördelning innebär mycket stora kostnader för individer, för kommuner, för staten och för samhället i stort.

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Kvinnorna får inte tillgång till tillräckligt omfattande insatser tillräckligt långa insatser över tid; insatser som har en mix av det som behövs för att kliva över individuella trösklar; insatser i tid efter att kvinnorna kommit till Sverige; insatser som tar hänsyn till kön/genus och kvinnors villkor; eller insatser som är samordnade och individanpassade. Jämförelser med Norge visar på en stor potential i Sverige att förbättra situationen för kortutbildade utrikes födda kvinnor.

3.3 Organisatoriska trösklar (organisationsnivå)

Här beskriver vi kort några av de organisatoriska trösklar vi identifierat i förstudien och mer underlag finns i delrapporterna (Statistiköversikt, Kunskapsöversikt, Intervjuöversikt, Projektöversikt och Metodöversikt).

BEMÖTANDE

Kvinnor och män får olika bedömningar – utifrån föreställningar – där män (som grupp) bedöms som mer matchningsbara än kvinnor till arbetsmarknaden⁶⁶. En studie av möten mellan arbetsförmedlare och arbetssökande visade att arbetsförmedlarna tillskriver utrikes födda kvinnor (som grupp) olika egenskaper som att de är "omotiverade" medan utrikes födda män (som grupp) i högre grad tillskrivs egenskaper som associeras till att de är "drivna"⁶⁷. I en studie på Försäkringskassan och Skatteverket framkom att *fler män än kvinnor fick positiv återkoppling och handläggare anknöt oftare till inrikes*

⁶⁴ Sid 39 Dahlin, (2017) *Snabbspår och stickspår. En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby

⁶⁵ CSN (2020) *Det högre bidraget till studerande från introduktionsprogram – En uppföljning av de första två åren*. Sundsvall: Centrala studiestödsnämnden, CSN, Rapport 2020:8

⁶⁶ Se t.ex. Cheung (2018) *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknads-etablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Stockholm: Arbetsförmedlingen, Working Paper 2018:2

⁶⁷ Sid 5 Larsson (2019) *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen, Arbetsförmedlingen Analys 2019:12

födda än utrikes födda⁶⁸. Bland förslagen från studien var att göra besökarna mer delaktiga i sina ärenden och i mötena. Även i intervjuerna i förstudier berättar några kvinnor om negativa upplevelser av bemötande i kontakter med kommuner och myndigheter. Andra kvinnor hade positiva upplevelser. Genussekretariatet vid Göteborgs universitet har tagits fram en handledning för jämställt bemötande i myndigheter⁶⁹, som kan fungera som vägledning även för kommuner och civilsamhället. Det finns en omfattande forskning om genus i socialt arbete⁷⁰ där frågeställningar om bemötande problematiserats. Studierna visar hur genusedvetenhet och genusrelaterade föreställningar påverkar samtal och bedömningar av klienternas behov. Forskningen är inte lika omfattande för arbetsmarknadsinsatser, men kunskaperna från studier i socialt arbete kan fungera som vägledning även i arbetsmarknadsprojekt. Även *Vårdhandbokens* avsnitt om bemötande⁷¹ bidrar med viktiga kunskaper. Det finns en rad material, som tagits fram med stöd från ESF, och här kan nämnas exempelvis *MEDVERKAN: Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter*⁷².

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Grupper av utrikes födda kvinnor kan bli diskriminerade genom genusedvetenhet i bemötande och föreställningar om att "vi behandlar alla lika"⁷³. Det kan innebära att kvinnorna inte får eller kan inte ta till sig information som de behöver för att kliva över trösklar in till arbetsmarknaden.

GENUSBIAIS

Genusbias i mätmetoder för stegförflyttningar med koppling till arbetsmarknadsinsatser är i stort ett outforskat område i Sverige. Bias kan uppkomma genom att metoden när den utvecklades inte tog hänsyn till villkoren för kvinnor och män i olika grupper och/eller könsspecifika behov. Arbetsätt, metoder och verktyg inom arbetsmarknadsinsatser och rehabilitering har sällan genusperspektiv. Det innebär att metoderna behöver kompletteras med intersektionella analyser för att möta och förstå olika grupper som ställs långt från arbetsmarknaden. En intersektionell analys utgår alltid från kön

⁶⁸ Sid 2 Tengqvist, Stenman, & Sevedag (2018) *Jämställt bemötande Nulägesanalys av bemötande vid fyra servicekontor*. Stockholm, april 2018

⁶⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning *SÅ GÖR DU: Jämställt bemötande. En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet*.

⁷⁰ Se t.ex. Kullberg et al (2012) *Genus i socialt arbete*. Malmö: Liber

⁷¹ *Vårdhandboken* (2021) *Bemötande i vård och omsorg, genusperspektiv – Översikt*.

<https://www.vardhandboken.se/arbetsatt-och-ansvar/bemotande-i-var-d-och-omsorg/bemotande-i-var-d-och-omsorg-genusperspektiv/oversikt>
Tillgänglig 2021-06-01

⁷² Sjödin (2011) *MEDVERKAN: Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter*. Stockholm: Arbetsmiljöforum i Sverige AB /Tema Likabehandling ESF.

⁷³ Se t.ex. Kullberg et al (2012) *Genus i socialt arbete*. Malmö: Liber

(eller personer som inte identifierar sig som kvinna eller man) och därefter andra maktordningar som påverkar villkor och trösklar in till arbetsmarknaden.

Fältet arbetsmarknadsinsatser har inte i samma utsträckning som exempelvis insatser inom hälso- och sjukvården utvecklats med stöd i intersektionella analyser. ESF-projektet *Jämställd etablering*⁷⁴ är en unik effektstudie med kontrollgrupper (kvinnor och män) inom Arbetsförmedlingen, som publicerar sin slutrapport under år 2021. Studien förväntas ge fördjupade kunskaper om vad som ger effekt för grupper av utrikes födda kvinnor. Det finns även pågående studier vid Örebro universitet med ett genusperspektiv på Supported Employment (SE)⁷⁵.

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Utrikes födda kvinnor i olika grupper riskerar att inte få insatser som ger resultat och effekt.

SAMVERKAN

Tillväxtverket som haft i uppdrag att främja utrikes födda kvinnors etablering efterlyser insatser som kan stärka samverkan mellan olika offentliga aktörer och mellan offentlig sektor och civilsamhället. *Detta är viktigt för att verksamhetsdeltagare enkelt ska kunna gå mellan verksamheter i takt med att deras behov förändras*⁷⁶. Tröskeln samverkan beskrivs ofta i forskning och i statliga utredningar, men det är sällsynt med beskrivningar av hur det påverkar villkor och trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor. Drabbas utrikes födda kvinnor i högre grad av bristande samordning än inrikes födda kvinnor, som har mer kännedom om det svenska systemet? Komplexiteten med många aktörer involverade: Offentlig sektor (stat, kommun, region), privata vinstdrivande företag som upphandlas och idéburen sektor samt insatser i civilsamhället (formella och informella) gör systemet svårt att överblicka.

I intervjuerna med olika aktörer i förstudien återkom en frustration över bristande samarbete, samverkan, samsyn och samhandling⁷⁷ för att sänka trösklarna för kvinnorna (se delrapport Intervjuöversikt). Den norska modellen *Jobbsjansen*, framstår här som intressant. Kommunerna söker medel från staten och de kan sedan utforma insatserna för utrikes födda kvinnor utifrån grupperns behov och lokala behov. Välfungerande IOP där civilsamhällets mervärden kan bidra i processerna ser

⁷⁴ <https://www.esf.se/news/succe-for-socialfondsprojekt-34-procent-fick-jobb-efter-projektet>

⁷⁵ Örebro universitet (2021) *Supported employment och genus - hur påverkar kön och genus en arbetslivsriktad rehabiliteringsprocess för män och kvinnor med psykiska och intellektuella funktionsnedsättningar?* <https://www.oru.se/forskning/forskningsprojekt/fp/?rdb=p2131> Tillgänglig 2021-06-01 Institutet för Handikappvetenskap

⁷⁶ Sid 7 Tillväxtverket (2019) *Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden*. Stockholm: Tillväxtverket Rapport 0287

⁷⁷ Wikipedia (2021) *Samhandling* <https://no.wikipedia.org/wiki/Samhandling> Tillgänglig 2021-06-01

vi som en väg framåt. IOP kan fungera som en organisatorisk infrastruktur där idéburen sektor, kommun och stat kan ta sig an utmaningar på lokal nivå. IOP Kvinna där Hela Människan HBS är en aktör beskrivs exempelvis i den statliga utredningen *Idéburen välfärd* från år 2019⁷⁸.

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Utrikes födda kvinnor slussas mellan insatser utan koordinering eller en fungerade SIP⁷⁹. De får samma typ av insatser trots att dessa insatser inte fungerat tidigare. Det saknas gemensamma kartläggningar – internt i kommuner eller mellan kommun, stat och region – och samordnade insatser för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden. Otydliga uppdrag från stat och kommun till privata aktörer om vad som ska åstadkommas kan leda till bristfälliga insatser.

SYSTEMATISKA UPPFÖLJNINGAR

Det finns, som vi nämnt, begränsat med analyser av arbetsmarknadsprojekt med ett intersektionellt perspektiv, vilket gör att vi fortfarande har begränsad kunskap om vad som fungerar, för vem och varför? Socialstyrelsen har utvecklat flera verktyg för att stödja socialtjänstens arbete med systematiska uppföljningar och här finns lärdomar att dra. Ett pågående ESF-projekt (våren 2021) med utrikes födda kvinnor, *Klara*⁸⁰ i Östra Mellansverige, undersöker möjligheterna med systematisk uppföljning i dialog med Socialstyrelsen. Systematisk uppföljning innebär att arbetet med enskilda deltagare dokumenteras för att kunna följa upp hur det går för individen och för att kunna använda uppgifterna på gruppnivå – uppdelat på kön – med syftet att kvalitetssäkra projekt/verksamheter. *Uppföljning sker under en begränsad period och för en begränsad målgrupp. Genom systematisk uppföljning skapar verksamheten lokal kunskap och beprövad erfarenhet som är en viktig del i utvecklingen av en evidensbaserad praktik*⁸¹. KNUT (Kommunalt nätverk för UTveckling), där Salems kommun deltar, har utformat en modell med behovsgrupper där det är möjligt att följa resultat för kvinnor och män med koppling till arbetsmarknadsinsatser⁸².

Vad innebär tröskeln för utrikes födda kvinnor? Utrikes födda kvinnor riskerar att inte få insatser som utformats med hänsyn till evidensbaserad praktik.

⁷⁸ SOU 2019:56 *Idéburen välfärd*. Stockholm: Betänkande av Utredningen om Idéburens aktörer i välfärden. Statens Offentliga Utredningar

⁷⁹ Sveriges kommuner och regioner (2021) *Samordnad individuell plan, SIP*

<https://skr.se/halsasjukvard/kunskapsstodvardochbehandling/samordnadindividuellplansip.samordnadindividuellplan.html> Tillgänglig 2021-06-01

⁸⁰ <https://rarsormland.se/insats/klara/>

⁸¹ Socialstyrelsen (2021) *Stöd för systematisk uppföljning*

<https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/Verktyg> Tillgänglig 2021-06-01

⁸² <http://instrumentx.se/>

3.4 Individuella trösklar (individnivå)

De individuella trösklarna skiljer sig mellan varje enskild kvinna och vi beskriver här de trösklar som ofta återkommer i kunskapsöversikter.

ARBETSLIVSERFARENHET

Kvinnor som inte har arbetslivserfarenhet i Sverige möter högre trösklar än de som har eller har haft anknytning till arbetsmarknaden. Ett problem är att de utrikes födda kvinnorna (som grupp) i högre grad än andra grupper har arbeten som är tillfälliga och tidsbegränsade, vilket innebär en sämre anknytningsgrad till arbetsmarknaden. Push genom aktiveringsstrategier kan göra att kvinnorna tvingas ta tillfälliga jobb, som på längre sikt innebär svagare anknytning till arbetsmarknaden. Nationalekonomen Pernilla Joon Andersson vid Stockholms universitet har i studier om flykting- och anhöriginvandrades föreslagit insatser som bidrar till stärkt humankapital genom utbildning, lärande och validering av utbildningar samt kompetenser parallellt med insatser för att öka arbetsgivarens efterfrågan⁸³.

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl för att satsa på humankapitalstrategin och resursaktivering med grupper av utrikes födda kvinnor. En dubbel strategi – som genomsyrar ESF – med insatser tillsammans med kvinnor och tillsammans med de som möter kvinnorna (arbetsgivare, vägledare, arbetsförmedlare, pedagoger, socialarbetare och andra yrkesgrupper).

INFORMELLA NÄTVERK

Bristande tillgång till informella nätverk för att öka möjligheterna att kliva över trösklar in till arbetsmarknaden kan betraktas både som en strukturell, en organisatorisk och en individuell tröskel. Nätverksbyggande som ger möjligheter att träna det svenska språket och som ger arbetsgivarkontakter är viktiga inslag in ESF+. Fadderföretag, fadderföreningar och fadderfamiljer var några av alla de idéer som presenterades av intervjupersoner i förstudien. Det lokala föreningslivet, idéburen sektor och lokala privata företag kan spela en stor roll i nätverksbyggande. En rad exempel finns på framgångsrika mentorskapsprogram och *Carpe Sophia – Mentorskap för ökad sysselsättning*⁸⁴ Carpe Sophia bidrog till att över hälften av de utrikes födda kvinnorna som deltog fick arbete som motsvarande deras kompetens. Modellen har exporterats.

⁸³ Joon Andersson (2020) *Flykting- och anhöriginvandrades väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

⁸⁴ Internationella Kvinnoföreningen (2021) *Carpe Sophia – Mentorskap för ökad sysselsättning* <https://www.ikf.se/v%C3%A5ra-projekt/carpe-sophia?c=nationella-projekt> Tillgänglig 2021-06-01 Internationella Kvinnoföreningen i Malmö

Regeringen har givit i uppdrag till Tillväxtverket att öka kontaktytorna med arbetsmarknaden och stärka nätverkande för utrikes födda kvinnor, särskilt nyanlända kvinnor⁸⁵. Arbete genom nätverk kategoriseras av Tillväxtverket och beskrivs i form av inspirationsträffar, seminarier, studiebesök och kontaktskapande genom analyser av olika insatser⁸⁶ och här beskrivs bland annat *Womenisa*.⁸⁷

Folkbildningen – folkhögskolor och studieförbund – har uppdrag för uppsökande insatser riktade till utrikes födda kvinnor⁸⁸. Statskontoret har bedömt att insatserna bidrar till meningsfull sysselsättning och sänker trösklarna för etablering, men att de inte är tillräckligt omfattande⁸⁹.

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl för att satsa på uppsökande verksamheter, nätverksbyggande och implementering av framgångsrika mentorskapsprogram. Det finns flera modeller för mentorskapsprogram som finansierats av ESF, inom IOP och av Tillväxtverket.

(O)HÄLSA

Rapporter från Försäkringskassan visar att *nästan hälften av alla utrikes födda inte är försäkrade och har en mer begränsad tillgång till sjukförsäkringen*⁹⁰. Av kvinnor födda Afrika söder om Sahara var bara 29 procent försäkrade år 2014, vilket kan jämföras med 76 procent av kvinnorna födda i Finland. Tiden i Sverige påverkar självklart andelen försäkrade i olika grupper. En analys från Försäkringskassan visar att det behövs utvecklad statistik för sjukfrånvaron i grupper som marginaliseras på arbetsmarknaden, som underlag för riktade insatser. Utrikes födda kvinnor som är kortutbildade och grupper av kvinnor som varit länge i Sverige har hög sjukfrånvaro⁹¹. Bristande tillgång till försäkringar och sjukfrånvaron är trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor. Utrikes födda kvinnor som har låga löner har inte råd att vara sjuka, vilket påverkar hälsan på sikt. Kvinnor som har tillfälliga anställningar vågar inte vara sjuka för att de inte har råd eller är rädda att förlora de inkomster som de har.

⁸⁵ Näringsdepartementet (2018) *Uppdrag att förbättra nätverk och kontakter på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor*. Stockholm: Regeringsbeslut 2018-03-01 N2018/01430/KSR

⁸⁶ Tillväxtverket (2019) *Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden*. Stockholm: Tillväxtverket. Rapport 0287

⁸⁷ <https://www.womenisa.se/>

⁸⁸ Folkbildningsrådet (2021) *Uppsökande och motiverande insatser riktade till utrikes födda kvinnor* <https://www.folkbildningsradet.se/for-folkbildare/jag-jobbar-pa-studieforbund/sarskilda-bidrag/upsokande-och-motiverande-insatser-riktade-till-utrikes-fodda-kvinnor> Tillgänglig 2021-06-01

⁸⁹ Statskontoret (2020) *Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor*. Stockholm: Statskontoret 2020:2

⁹⁰ Sid 5 Försäkringskassan (2017) *Sjukfrånvaro efter invandring. Utrikes föddas tillgång till och nyttjande av sjukpenning*. Socialförsäkringsrapport 2017:7

⁹¹ Försäkringskassan (2021) *Sjukfrånvaron högst bland de som saknar gymnasieutbildning och bland utrikes födda som varit länge i Sverige*. Stockholm: Korta analyser 2021:1

I en studie från år 2008 beskrivs ohälsa i relation till utrikes födda kvinnors position i samhället, brist på fysiska aktiviteter och träning, sämre arbetsvillkor än andra grupper i samhället och sämre tillgänglighet till hälso- och sjukvård (i det forna hemlandet och i Sverige)⁹². I en doktorsavhandling från år 2006⁹³ studeras utrikes födda kvinnors hälsa ur ett intersektionellt perspektiv. Forskaren konstaterar att flera faktorer får inflytande över kvinnornas hälsa: Inkomster, jobbstatus, arbetslöshet, obetalt hemarbete, könsdiskriminering, etnisk diskriminering och bristen på sociala nätverk. Det finns även grupper av kvinnor som behöver stöd för att bearbeta trauman och posttraumatisk stress.

Kvinnor födda utanför Europa är mer fysiskt inaktiva än andra grupper, vilket får inflytande över hälsan⁹⁴ och kvinnor födda utanför Norden rapporterar högre psykisk påfrestning än andra grupper i samhället. Statistik från Folkhälsomyndigheten och SCB visar att kvinnor i olika grupper skattar sin hälsa sämre än män i motsvarande grupper (utom i gruppen med sjukpenning). Se tabell 5 nedan och tabell 6 på nästa sida. Utrikes födda kvinnor rapporterar i högre grad svår värk i rörelseorgan än inrikes födda (se delrapport Statistiköversikt).

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl för att satsa på ett integrerat hälsoperspektiv med friskvård, språkinläring och egenmakt – som visat resultat i tidigare ESF-projekt – kombinerat med arbetsmarknadsnära insatser i ESF+. Riktade insatser för grupper av kvinnor med ohälsa som tröskel via lågtröskelverksamheter i civilsamhället och initiativ i fler samordningsförbund.

Tabell 5 Självskattad hälsa i riket år 2019. Källa: SCB

Andel (%) i respektive grupp som själv uppger sig ha bra respektive dålig hälsa i allmänhet.

16 år och äldre	Bra hälsa	Dålig hälsa
Utrikes födda kvinnor	74,1 %	7,7 %
Utrikes födda män	78,4 %	7,5 %
Utländsk bakgrund kvinnor	75,4 %	7,2 %
Utländsk bakgrund män	79,3 %	7,0 %
Svensk bakgrund kvinnor	75 %	5,9 %
Svensk bakgrund män	78,3 %	4,4 %

⁹² Nyampame (2008) *Invandrade kvinnors hälsa i Sverige. Om genus och etnicitet*. Socialmedicinsk tidskrift 2008;85(3)219-26

⁹³ Akhavan (2006) *The health and working conditions of female immigrants in Sweden*. Stockholm: Karolinska Institutet. Department of Public Health Sciences.

⁹⁴ Zdravkovic, Grahn & Björkengren Cuadra (2016) *Kartläggning av nyanländas hälsa*. Malmö: Malmö högskola. Delrapport från MILSA MILSA – forskningsbaserad stödplattform för migration och hälsa. Europeiska flyktingfonden.

Tabell 6 Självrapporterad hälsa. Riket år 2020. Källa: FHM

(Ej uppdelat på inrikes/utrikes födda)	Bra eller mycket bra hälsa (andel %)	Dålig eller mycket dålig hälsa (andel %)
Arbetslösa kvinnor	54	13
Arbetslösa män	64	12
Yrkesarbetande kvinnor	80	3
Yrkesarbetande män	82	3
Kvinnor med Sjukpenning/ersättning	21	43
Män med Sjukpenning/ersättning	24	44
Kvinnor eftergymnasial utbildning	79	4
Män eftergymnasial utbildning	82	3
Kvinnor gymnasial utbildning	65	8
Män gymnasial utbildning	71	6
Kvinnor förgymnasial utbildning	52	12
Män förgymnasial utbildning	61	9

SKÄL FÖR INVANDRING OCH TID I SVERIGE

Kvinnor kan komma som forskare, studerande, arbetskraftsinvandrare, flyktingar och anhöriga till Sverige. Kvinnor kommer i högre grad än män som anhöriga. Det är skillnader i trösklar för de som kommer för att arbeta jämfört med de som kommer som flyktingar. Studier visar att skillnaderna mellan utrikes födda kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande minskar över tid. I en del grupper är kvinnornas arbetskraftsdeltagande högre än för männen i samma grupper efter en längre period. Det gäller bland annat kvinnor och män födda i Iran, Eritrea och Etiopien.⁹⁵

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl att satsa på tidiga insatser med syftet att korta tiden för etablering för kvinnor och överbrygga glapp vid exempelvis föräldraledighet. Uppsökande verksamhet för att nå kvinnor som står utanför arbetskraften och kvinnor som är anhöriginvandrare.

UTBILDNINGSNIVÅ OCH SPRÅKFÄRDIGHETER

Förmågan att kommunicera beskrivs ofta i kunskapsöversikter, som en av de viktigaste faktorerna för att komma in i på arbetsmarknaden. Det finns en rad metoder för att arbeta med andraspråksinlärning och att lära svenska i samband med rörelse, ett tema i flera ESF projekt. Andra metoder är Svenska i Butik⁹⁶, språkpraktik, språkcaféer, Svenska med baby⁹⁷, öppen förskola⁹⁸, och Svenska för

⁹⁵Joona Andersson (2020) *Flykting- och anhöriginvandrades väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

⁹⁶ <https://botkyrkafolkhögskola.org/svenska-i-butik/>

⁹⁷ <https://svenskamedbaby.se/>

⁹⁸ Sveriges kommuner och regioner (2021) *Öppen förskola för språk och integration*

<https://skr.se/skr/skolakulturfrid/forskolagrundochgymnasieskola/oppenforskolaforprakochintegration.46558.html> Tillgänglig 2021-06-01

yrkesutbildade⁹⁹. Kvinnor som är kortutbildade möter högre trösklar än män som är kortutbildade. Om vi ser till gruppen utrikes födda kvinnor finns många med högre utbildning. Färre än 5 procent har förgymnasial utbildning bland kvinnor födda i Norden i åldern 25–44 år, under 10 procent för de som är födda i Europa i samma åldersgrupp. Andelen är högre bland kvinnor födda i Afrika. Se tabell 7 nedan. Samtidigt är det värt att notera över ¼ av kvinnorna födda i Afrika har en eftergymnasial utbildning i åldern 25–44 år. Av kvinnor födda i Asien i åldersgruppen 25–44 år. har cirka 47 procent eftergymnasial utbildning, vilket är högre än i motsvarande grupper inrikes födda män och utrikes födda män födda i Asien (se delrapport Statistiköversikt).

Tabell 7 Förgymnasial utbildning (andel). Riket år 2019. Källa: SCB

Grupp	Andel %
Kvinnor födda i Afrika förgymnasial 25–44 år	33,5
Kvinnor födda i Afrika förgymnasial 45–64 år	33,8
Kvinnor födda i Asien förgymnasial 25–44 år	19,1
Kvinnor födda i Asien förgymnasial 45–64 år	29,7
Kvinnor födda i Europa (exklusive Norden) förgymnasial 25–44 år	8,5
Kvinnor födda i Europa (exklusive Norden) förgymnasial 45–64 år	16,6
Kvinnor födda i Norden (exklusive Sverige) förgymnasial 25–44 år	4,2
Kvinnor födda i Norden (exklusive Sverige) förgymnasial 45–64 år	11,9
Kvinnor födda i Sverige, förgymnasial 25–44 år	5,1
Kvinnor födda i Sverige förgymnasial 45–64 år	7,4

Gruppen kortutbildade kvinnor är dock stor, även om det finns fler kortutbildade inrikes födda män i Sverige. Totalt finns det 118 000 kortutbildade utrikes födda kvinnor varav hälften är födda i länder i Asien. Motsvande siffra för inrikes födda kvinnor är 121 000. Nästan hälften av de utrikes födda kvinnorna med förgymnasial utbildning är arbetslösa, var femte i gruppen med gymnasial utbildning och mer än var tionde i gruppen med eftergymnasial utbildning (se delrapport Statistiköversikt).

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl för att satsa på humankapitalstrategin och resursaktivering med grupper av kvinnor som är kortutbildad i ESF+. De behövs insatser med olika åldersgrupper och mer kunskap om den stora gruppen kvinnor från Asien som är kortutbildade, även om vi vet att stora grupper kvinnor kommit från Syrien. Det behövs insatser med kvinnor, som har gymnasial utbildning/högre utbildning.

⁹⁹ <https://sfx.se/>

ÅLDER

Utrikes födda kvinnor (som grupp) i åldrarna 35–54 år förvärvsarbetar i högre grad än yngre kvinnor (20–34 år) och äldre kvinnor (45–64 år). MUCF, har som nämnts, tagit fram en kunskapsöversikt för unga kvinnor¹⁰⁰, men motsvarande översikt för äldre kvinnor har vi inte kunnat identifiera. Däremot vet vi från statistik, studier och praktik att äldre kvinnor – ofta – inte alltid möter fler trösklar, exempelvis ohälsa och diskriminering (se delrapporter Statistiköversikt och Kunskapsöversikt).

Vad innebär det för ESF+? Det finns skäl att genomföra insatser i grupper som varken arbetar eller studerar oavsett ålder. Anpassade insatser för unga kvinnor som har andra trösklar än äldre och vice versa.

4 HORIZONTELLA PERSPEKTIV

4.1 Jämställdhet

Det finns utmaningar i arbetet med jämställdhetsintegrering och intersektionella analyser som beslutsunderlag. Den bristande jämställdhetsintegreringen av arbetsmarknadsinsatser utgör en tröskel för en mer jämställd och jämlik fördelning av resurser¹⁰¹ (se delrapporten Kunskapsöversikt). Kön spelar roll för de kvinnornas etablering på arbetsmarknaden. Kvinnors underordning och fler timmar obetalt arbete per vecka än män påverkar villkoren. Kvinnors ohälsotal är högre än mäns och kvinnor upplever i högre grad än män utsatthet för kränkningar. Trösklarna kan kopplas till de jämställdhetspolitiska målen och Agenda 2030. Se tabell 8 på nästa sida. I länsstrategin för jämställdhetsintegrering betonas insatser för att minska könssegregeringen och utjämna könsskillnaden i sysselsättning. Dessa insatser har stor betydelse för grupper av utrikes födda kvinnor. Strategin betonar vikten av att öka kunskaperna om effekterna av den ojämsställda fördelningen av det obetalda arbetet. Vikten av att utjämna hälsomässiga skillnader¹⁰². Dessa insatser har stor betydelse för kvinnor (som grupp).

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl att investera i jämställdhetsintegrering med intersektionella analyser i ESF+ genom exempelvis metodutvecklingsprojekt.

¹⁰⁰MUCF (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor.

¹⁰¹ Se t.ex. Riksrevisionen (2018) *Jämställdhetsintegrering av integrationspolitiken – ett outnyttjat verktyg*. Stockholm: Riksrevisionen, RIR 2018:33

Svenberg (2019) *En arbetsmarknad för alla. Om vägar till statliga insatser på likvärdiga villkor*. Stockholm: Arbetsförmedlingen
SOU 2014:34 *Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar

¹⁰² Länsstyrelsen Stockholm (2021) *Ett jämställt Stockholm Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2021–2026*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm Rapport 2021:2

Tabell 8 Trösklar och de jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhetspolitiskt mål ¹⁰³	Agenda 2030 ¹⁰⁴	Perspektiv och trösklar (exempel)
En jämn fördelning av makt och inflytande.	Mål 1 Ingen (relativ) fattigdom Mål 5 Jämställdhet Mål 8 Anständiga arbetsvillkor Mål 10 Minskad ojämlikhet	Få initiativ med gräsrotsperspektiv där utrikes födda kvinnor själva driver projekten. Stora grupper ekonomiskt utsatta med begränsade möjligheter till inflytande. Kvinnor upplever att de blir utnyttjade på praktikplatser/subventionerade anställningar. SIP, samordningen och individers inflytande över sin process brister.
Ekonomisk jämställdhet	Mål 1 Ingen (relativ) fattigdom Mål 5 Jämställdhet Mål 8 Anständiga arbetsvillkor Mål 10 Minskad ojämlikhet Mål 11 Hållbara städer och samhällen	Bostadssituationen i Stockholm är en tröskel. Situationen för ensamstående kvinnor med barn är svår och den relativa fattigdomen finns i flera grupper. Svårt att hitta ett arbete och egen försörjning för många kvinnor. Bristfälliga villkor för kvinnor i olika former av anställningar. Bristande mottagarkapacitet och genusperspektiv i de insatser som erbjuds. Ojämställd fördelning av resurser.
Jämställd utbildning	Mål 4 God utbildning Mål 5 Jämställdhet Mål 10 Minskad ojämlikhet	Matchning till bristyrken (även inom mansdominerade områden) behövs. Tillgänglighet till kurser, (yrkes)utbildningar och jobbspår måste öka. Genus, intersektionalitet och jämställdhet vid alla insatser – och i allt material – för andraspråksinläring. Ojämställd fördelning av resurser
Jämställd hälsa	Mål 3 God hälsa och välbefinnande Mål 5 Jämställdhet Mål 10 Minskad ojämlikhet	Kvinnor upplever stress, smärta, psykisk ohälsa. Kvinnorna har svårt att fullt ut nyttja samhällets resurser för hälso- och sjukvård. Bristande mottagarkapacitet och genusperspektiv i de insatser som erbjuds. Bristande kartläggningar ur ett genusperspektiv med förståelser för kvinnornas villkor samt bakgrunder.
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Mål 5 Jämställdhet Mål 10 Minskad ojämlikhet	Kvinnors ansvar för barn och barnbarn samt vård av anhöriga behöver uppmärksammas som tröskel. Anpassningar av arbetsmarknadsinsatser för att möta de extra trösklar som kvinnor (som grupp möter) jämfört med (män som grupp). Riktade insatser för ensamstående utrikes födda kvinnor med barn.

¹⁰³ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/sveriges-jamstalldhetspolitik>

¹⁰⁴ <https://www.globalamalen.se/>

4.2 Icke-diskriminering

Diskriminering av utrikes födda kvinnor i relation till **ålder** är ett forskningsfält där de behövs fortsatta studier. *MUCF anser att det finns ett behov av insatser för att stärka unga utrikes födda kvinnors möjligheter till utbildning, främja ett jämställt bemötande av kvinnor och män hos myndigheter och motverka diskriminering, kränkningar och trakasserier i arbetslivet*¹⁰⁵. Vi vet att kvinnor diskrimineras pga. sin **religion** och att muslimska kvinnor möter trösklar in till arbetsmarknaden¹⁰⁶, men även här behövs fler studier. Vid intervjuerna i förstudien (se delrapport Intervjuöversikt) framkom att religion problematiseras i en svensk kontext vid arbetsmarknadsinsatser. *Om hela kvinnans identitet där hennes tro är en del inte respekteras kan det påverka självtilliten*, sa en intervjuperson. Studier om **etnisk diskriminering**¹⁰⁷, visar att kvinnor som kommit från Afrika, Asien och Latinamerika möter högre trösklar än kvinnor som kommit från Europa. *Den afrosvenska gruppens utsatthet visar sig inom alla samhällssektorer, som utbildning, hälsa, boende och arbetsliv*¹⁰⁸.

Vi vet att kvinnor (som grupp) med **funktionsvariationer** har sämre villkor och högre trösklar in till arbetsmarknaden än män i samma grupp. Kvinnor får i lägre grad tillgång till arbetsmarknadsinsatser¹⁰⁹. Studier som belyser villkoren för utrikes födda kvinnor med funktionsvariationer är ett forskningsfält som behöver uppmärksammas. **Diskrimineringen av Hbtq-personer** kan, enligt rapporter från ESF-rådet, kopplas till heteronormen och könsstereotypa föreställningar¹¹⁰. En utmaning i förstudien har varit att hitta forskning och kunskap om villkor och trösklar för utrikes födda kvinnor i relation till diskrimineringsgrunderna **könsöverskridande identitet** och **sexuell läggning**. Vi fann en doktorsavhandling som beskriver att lesbiska utrikes födda kvinnor osynliggörs både för att de är lesbiska och för att de är invandrare¹¹¹.

¹⁰⁵ Förord MUCF (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor

¹⁰⁶ Se t.ex. Oxford Research (2013) *Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige*. Uppdrag från Diskrimineringsombudsmannen.

¹⁰⁷ Se t.ex. Ahmed (2015) Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra? Ekonomisk debatt, Vol. 43, s 18–28

¹⁰⁸ Sid 5 Mångkulturellt centrum (2014) *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tumba Mångkulturellt centrum

¹⁰⁹ Myndigheten för delaktighet och Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*. Rapport 2019:5

¹¹⁰ Svenska ESF-rådet (2017) *Diskriminering i arbetslivet. Var den finns – och hur vi vet?*

¹¹¹ Avrahami (2007) *Vi dansar inte på bordet Lesbiska invandrarkvinnor i Sverige: stigmatisering & stolthet*. Linköping: Linköpings universitet, Linköping Studies in Arts and Science • No 394

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl att investera i initiativ med intersektionella och normkritiska perspektiv, som vänder sig till majoritetssamhället. Begreppet majoritetssamhället används i förstudien för att beskriva normer i samhället, i organisationer, i grupper och hos individer som (åter)skapar utrikes födda kvinnor i olika grupper som *de Andra*. Insatser kan rikta sig till exempelvis till vägledare, handledare, arbetskonsulenter, arbetsförmedlare, pedagoger, projektledare och projektmedarbetare.

4.3 "Att göra" tillgängligt

Arbetsmarknadsprojekt är arenor där kön/genus, etnicitet, funktionsförmåga och andra maktasymmetrier "görs". Kön/genus kan beskrivas som något som görs mellan en arbetskonsulent och den person hen träffar. Etnicitet något som görs mellan en arbetsgivare och en anställd. Funktionsförmåga något som görs mellan en arbetsförmedlare och en arbetssökande. Att "göra kön" (eng. doing gender) är ett begrepp som formulerades i slutet av 1980-talet av amerikanska forskare¹¹² och idag är etablerat i Sverige. "Att göra perspektivet" kan användas för att beskriva även hur vi gör etnicitet och hur vi gör funktionsförmåga. Kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga betraktas som sociala konstruktioner och "görandet" som situationsbundet, ständigt pågående och en interaktiv handling. Genom "göraperspektivet" får vi stöd att se bortom kategoriseringar av egenskaper (kvinna, utrikes född, funktionsnedsatt, kortutbildad etc.). Perspektivet öppnar möjligheter till förändring och att göra mer likvärdiga arbetsmarknadsinsatser än om vi utgår från statistiska kategorier.

Andra användbara begrepp och metoder för att öka tillgängligheten till arbetsmarknadsinsatser för grupper av utrikes födda kvinnor är universell design/utformning ur ett genusperspektiv, design för alla med ett genusperspektiv, normkritisk genusmedveten design och tjänstedesign med ett intersektionellt perspektiv. Det handlar om att planera, organisera och samordna tjänster för arbetslösa utrikes födda kvinnor som ställts långt från arbetsmarknaden utifrån kvinnornas behov med syftet att förbättra deras upplevelse av servicen. Genom att fokusera på grupper som diskrimineras, marginaliseras och ställs långt från arbetsmarknaden, som ledande användare av tjänsterna, kan servicen utvecklas för alla arbetslösa.

En annan modell som kan anpassas i ESF+ är tillgänglighetsmodellen¹¹³, som utvecklats inom utbildningsområdet. Det är en modell som riktar uppmärksamheten på lärande. Förutsättningar för

¹¹² West & Zimmerman (1987) *Doing Gender*. Gender & Society vol. 1, nr. 2 (125–151).

¹¹³ Specialpedagogiska skolmyndigheten (2021) *Tillgänglighetsmodell* <https://www.spsm.se/stod/tillganglighet/tillganglighetsmodell> Tillgänglig 2021-06-01

lärande beskrivs i termer av rätten till lärande och trygghet; delaktighet, hälsa och lärande; språk och kommunikation, meningsskapande och motivation; och kroppen i lärande. Modellen har indikatorer för olika områden och beskriver den sociala miljön, den pedagogiska miljön och den fysiska miljön.

TILLGÄNGLIG VERKSAMHET

Perspektivet är synligt i förstudien där vi varje dag inom Hela Människan HBS får stödja utrikes födda kvinnor med skilda livsvillkor i kontakter med myndigheter och kommuner. De webbplatser som finns är ofta otillgängliga för kvinnorna vi möter i vår verksamhet även om informationen finns på olika språk. Detsamma gäller regelverk och blanketter. Otillgängligheten kan också handla om telefontider, kontakter med handläggare och väntan på beslut från en myndighet som påverkar insatserna från en annan myndighet. Det behövs koordinatörer/case managers för att överbrygga trösklar och vi har i vår egen verksamhet sett betydelsen av detta när vi varit involverade i ESF-projektet MIA¹¹⁴.

TILLGÄNGLIG INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

(O)tillgänglig information och kommunikation är ett ständigt återkommande tema i arbetsmarknadsinsatser för grupper av utrikes födda kvinnor. Det handlar om bemötande och om möten där kvinnorna kan känna sig bekväma, Om kvinnorna är stressade inför ett beslut, om rummet påminner om tidigare obehagliga upplevelser eller om den som möter kvinnan använder härskartekniker är det svårt att ta in information. Det handlar om att översätta till andra språk; om att anpassa språket; om att arbeta med bilder och filmer; och om att arbeta med kroppsspråk. Det handlar om att upprepa informationen och om att säkerställa att deltagaren i arbetsträningen uppfattat innebörden i informationen. En tolk kan ibland underlätta och ibland inte. Under förstudien fick vi vetskap om att material är under utveckling för motiverande samtal (MI)¹¹⁵ med tolk. Det finns redan material som belyser MI i samtal med de som har neuropsykiatriska funktionsvariationer¹¹⁶

¹¹⁴ <https://www.miaprojektet.se/>

¹¹⁵ Socialstyrelsen (2021) *MI (Motiverande samtal)* <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/metodguiden/mi-motiverande-samtal> Tillgänglig 2021-06-01

¹¹⁶ Ortiz & Sjölund (2015) *Motiverande samtal vid autism och adhd*. Stockholm: Natur & kultur

TILLGÄNGLIGA OCH TRYGGA RUM

Under förstudien väcktes många frågor om tillgänglighet ur ett rumsligt perspektiv och i kontakter med ett pågående ESF projekt – *Kvinna in i Sverige*¹¹⁷ – tyckte vi deras tillämpning av begreppet ”trygga rum” var spännande. Det är betydelsefullt att kunna skapa trygga rum för grupper med kvinnor, som deltar i arbetsmarknadsprojekt, och att ha möjligheter att arbeta med kvinnogrupper. Tillgängligheten kan också handla om att kvinnorna känner sig trygga när de ska ta sig till projektet. Det kan behövas stöd för att ta sig fram och tillbaka till projektet i början. Lågtröskelverksamheter i civilsamhället ökar tillgängligheten till arbetsmarknadsinsatser. Det kan vara första steget för att skriva in sig på Arbetsförmedlingen, eller en kurs på en folkhögskola. *Stadsdelsmammor*¹¹⁸ är en lågtröskelverksamhet där utrikes födda kvinnor vägleder andra kvinnor i Stockholm stad. Andra aspekter på tillgänglighet är lokaler som går att komma in i för en kvinna som är rullstolsburen. Anpassade miljöer för kvinnor med psykisk ohälsa och/eller neuropsykiatriska funktionsvariationer genom att ta bort exempelvis störande ljud och ljus och arbete i små grupper. Det kan handla om att säkerställa att miljön är säker för kvinnor som har allergier och att kvinnor som har smärta har variation i arbetsträningen samt anpassade tider.

PSYKOSOCIAL TILLGÄNGLIGHET

Den psykosociala tillgängligheten handlar om rätten att få vara sig själv, mänskliga rättigheter och i den här förstudien om kvinnors (mänskliga) rättigheter. Det handlar om förhållningssätt människor emellan och värderingar, empati, förståelse, medvetenhet och kunskap. I den här förstudien om genusmedvetenhet i möten med grupper av utrikes födda kvinnor. Rättighetsbaserat arbetssätt är ett förhållningssätt som ska genomsyra insatser med utrikes födda kvinnor. *Mänskliga rättigheter är inte bara mål, de är också medel. Ett svar på hur vi ska arbeta. FN har tagit fram principer som ska underlätta i det människorättsbaserade arbetet: Värdighet och egenmakt; jämlikhet och icke-diskriminering; delaktighet och inkludering; och ansvar och transparens*¹¹⁹ Svenska kyrkan har flera metoder för rättighetsbaserat arbete och arbetssätt där *S:t Mary – arbetsträning och rehabilitering* implementeras med stöd från ESF¹²⁰.

¹¹⁷Länsstyrelsen Västmanland (2021) *Kvinna in i Sverige*
<https://www.lansstyrelsen.se/vastmanland/samhalle/social-hallbarhet/integration/kvinna-in-i-sverige.html> Tillgänglig 2021-06-01

¹¹⁸ Stockholm stad (2021) *Stadsdelsmammor* <https://socialstod.stockholm/nyanlanda/vagen-in-i-samhallet/stadsdelsmammor> Tillgänglig 2021-06-01

¹¹⁹ Sid 6 5 steg i rätt riktning – vägledning för människorättsbaserat arbete. Västra Götalandsregionen

¹²⁰ Svenska kyrkan (2021) *Skapa plats - ett nationellt ESF-projekt som syftar till att sprida MARY-arbetet*
<https://www.svenskakyrkan.se/stmary/skapa-plats---ett-projekt-for-att-sprida-mary> Tillgänglig 2021-06-01

Vad innebär det för ESF+? Det finns starka skäl att investera i rättighetsbaserat arbete och arbetsätt. Det finns behov att öka kunskaperna om villkor och trösklar för utrikes födda kvinnor i relation till flera av diskrimineringsgrunder genom exempelvis pilotprojekt eller metodutvecklingsprojekt.

5. FÖRSLAG TILL LÖSNINGAR

5.1 En heterogen grupp med skilda livsvillkor

Intervjuerna i förstudien *Kvinna inför arbete* visar – i likhet med statistik och kunskapsöversikter – hur problematiskt det är att tala om (mål)gruppen utrikes födda kvinnor (utlandsfödda kvinnor, nyanlända kvinnor, utomeuropeiskt födda kvinnor). Utrikes födda kvinnor har bara en gemensam nämnare, att de är kvinnor och inte är födda i Sverige. Samtidigt kan vi genom statistiken urskilja grupper där det finns anledning att genomföra insatser för att öka förståelsen för vad som fungerar för vem i arbetsmarknadsinsatser? Grupper som är kortutbildade, grupper som är ensamstående med barn, grupper som lever i relativ fattigdom och grupper med hög utbildning som är arbetslösa.

Kortutbildade kvinnor behöver, oavsett födelseland, mer lärandeinslag och insatser för att stärka humankapitalet. Ensamstående kvinnor med barn behöver anpassningar som tar hänsyn till deras specifika livsvillkor. Detsamma gäller föräldralediga. Kvinnor med fysisk eller psykisk ohälsa behöver anpassningar för att ohälsan är en tröskel. Nyanlända kvinnor som kommit som anhöriga behöver insatser utifrån behov i olika grupper och i olika åldrar. Unga kvinnor eller äldre kvinnor som varken arbetar eller studerar har andra behov. Kvinnor som lever i relativ fattigdom behöver anpassade insatser för att möta mångfacetterade behov i gruppen.

Kvinna inför arbete visar på vikten av att använda intersektionella analyser baserade på könsuppdelad statistik och kvalitativa data, som underlag för att utforma projektinsatser. De utrikes födda kvinnorna är en lika heterogen grupp som inrikes födda män och genom intersektionella analyser kan skrivningar som den här undvikas: *Projektet riktar sig till målgrupper som står långt från arbetsmarknaden som uvas (utan kön), kortutbildade (utan kön) och utrikes födda kvinnor*. Det finns projekt som "lägger till" gruppen utrikes födda kvinnor utan en analys av villkor och trösklar för kvinnorna. Jämför den här skrivningarna: *Projektet riktar sig till kvinnor (inrikes och utrikes födda) som ställts långt från arbetsmarknaden. Kvinnor med förgymnasial utbildning i åldrarna 45–64 år*.

Förstudien visar på stora inomregionala skillnader i Stockholmsregionen och det kan finnas motiv för att stimulera insatser i de kommuner som har en hög andel utrikes födda kvinnor. **Projekt i ESF+ som tar sig an komplexiteten med boendesegregation och arbetsmarknadssegregation**, som påverkar förutsättningarna för grupper av utrikes födda kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden. **Projekt som tar sig an barnfattigdom genom ökade insatser med kvinnor som lever i relativ fattigdom**. Statistik från SCB visar att över hälften av alla utrikes födda barn har låg ekonomisk standard i Sverige¹²¹. I Stockholmsregionen bor cirka 40 procent av de utrikes födda kvinnorna i Stockholm stad och cirka 23 procent i sex kommuner på Södertörn (Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nykvarn, Salem och Södertälje), som vi valde ut för jämförelser i förstudiens statistiköversikt¹²². Andra kommuner med en hög andel utrikes födda kvinnor är Järfälla, Sigtuna, Solna, Sundbyberg och Upplands Väsby.

5.2 Ett ramverk för kvinnorna

För den grupp kvinnor som står långt från arbetsmarknaden är det inte alltid korta vägar, högre krav och snabba spår som är lösningen. För dem kan det tvärtom behövas långspår med långsiktiga satsningar¹²³.

Förstudien har dokumenterats i fem delrapporter med fördjupade analyser, förslag och goda exempel samt en rapport för indikatorer och utlysningar. Här sammanfattar vi endast ett ramverk för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. Den första delen av ramverket utgår från individuella trösklarna (se nedan) och den andra delen utgår från strukturella och organisatoriska trösklar (se 5.3). Varje del består av sex komponenter.

1. ANDRASPRÅKSINLÄRNING:

Metoder finns kan integreras i ESF+ projekt med utrikes födda kvinnor i olika grupper och kvinnogrupper är en viktig metod även grupper där det finns både kvinnor och män.¹²⁴ I förstudiens intervjuer efterlystes arbetsplatsförlagt språkstöd, svenska till vardags i arbetsmarknadsinsatserna och språkstödande grupper. Det som i stort saknas är genusmedvetet läromaterial för vuxna och

¹²¹ SCB (2021) *Över hälften av alla utrikes födda barn har låg ekonomisk standard* <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2021/over-halften-av-alla-utrikes-fodda-barn-har-lag-ekonomisk-standard> Tillgänglig 2021-06-01

¹²² Vi utgick från den socioekonomiska sorteringsnyckel, som används med koppling till ekonomiskt bistånd där kommunkategori 1 = låg risk och kommunkategori 8 = hög risk för bistånd. Botkyrka återfinns i kategori 8 (hög risk) och Nykvarn i kategori 1 (låg risk). Däremellan finns Södertälje i kategori 7, Huddinge i kategori 6, Haninge i kategori 5 och Salem i kategori 2.

¹²³ Sid 49 Dahlin, (2017) *Snabbspår och stickspår. En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby

¹²⁴ Sid 46 Länsstyrelsen Stockholm (2018) *Sfi Bas. En grundutbildning för kortutbildade. Utvärdering 2018*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm, Rapport 2018:16

genusmedveten pedagogik. I en forskningsöversikt från år 2012¹²⁵ om flerspråkighet återfinns referenser till studier som haft med kön som variabel och studier med genusperspektiv. Utrikes födda kvinnor upplever att känna sig marginaliserade och som reservarbetskraft påverkar språkinläringen. I okvalificerade jobb eller i arbetslöshet finns ofta begränsade möjligheter att träna språket.

Bristen på bekräftelse av egna resurser, kunskaper och identiteter är andra faktorer som påverkar inläringen¹²⁶. Motivation uppstår i ett samspel mellan de utrikes födda kvinnor och omgivningen. Stereotypa föreställningar om ” icke-språkkunniga, språksvaga och okunniga utrikes födda kvinnor” överordnas identiteter som vuxna kvinnor med många erfarenheter. Åter andra hinder för inläring är bristfällig anpassning och individualisering av lärandet. Studier visar *att interaktionen snabbt kunde ändra karaktär och ge möjlighet till en mer jämbördig, ömsesidig och engagerad språkanvändning när samtalet styrdes in på ett gemensamt intresse eller problem*¹²⁷. Skolverket redovisar i en rapport om *hinder för individer med bristande kunskap i svenska språket* en rad behov och flera trösklar relaterat till kommunal vuxenutbildning¹²⁸.

I förstudien kom vi kontakt med en utrikes född kvinna via en kyrka i en av de kommuner där Hela Människan HBS är verksamma. Kvinnan hade identifierat ett behov av språkkurser digitalt i samband med covid-19 pandemin. Eftersom hon var både lärare och språkkunnig bestämde hon sig för att erbjuda gratis digitala kurser. Hon hade våren år 2021 kurser i svenska och engelska, och deltagarna fanns över Sverige. Trots ett stort utbud av kurser finns behov som ”marknaden” inte möter.

2. ARBETSGIVARKONTAKTER

Arbetsinriktade insatser i reguljärt arbete och arbetslivserfarenhet på den reguljära arbetsmarknaden behövs för att sänka trösklarna för många kvinnorna. Kontakter med arbetsgivare är förutsättning för framgång och det krävs ofta omfattande insatser i projekt för att etablera kontakter med lokala arbetsgivare, som är beredda att ta emot. Internationella Kvinnoföreningen i Malmö (IKF)¹²⁹ har ett program där deltagande kvinnor och deltagande arbetsgivare tas in fortlöpande för att underlätta matchningsprocesserna. IKF erbjuder anpassat stöd till kvinnorna och till arbetsgivarna. Metoder som

¹²⁵ Vetenskapsrådet (2017) *Flerspråkighet – en forskningsöversikt* Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 5:2012

¹²⁶ Ibid

¹²⁷ Sid 430 Ibid

¹²⁸ Skolverket (2018) *Redovisning av uppdrag om hinder för individer med bristande kunskaper i svenska språket att delta i utbildning inom kommunal vuxenutbildning*. Stockholm: Skolverket, Dnr 5.1.3–2018:626

¹²⁹ <https://www.ikf.se/>

utvecklats i Malmö är direkt överförbara till Stockholmsregionen med stöd från ESF+. I ett ESF-projekt i Stockholm stad prövas *sfi jobbfokus*, som kombinerar svenskundervisning med yrkesförberedande utbildning och kontakter med arbetsgivare¹³⁰. Projektet vänder sig både till kvinnor och till män, men modellen kan tillämpas i enkönade grupper med kvinnor inom ESF+.

3. HÄLSOFRÄMJANDE

Ett integrerat hälsoperspektiv i grupper med kvinnor föreslogs av UP RE-KOMP i ESF Equal. En kombination av friskvård, språkinlärning och egenmakt i form av organiserat stöd till *kvinnorna utifrån deras bilder/föreställningar om vad de behöver, för att utveckla kontroll över sin situation*¹³¹. UP RE-KOMP utvecklade även metoder för att öka insikter och förståelser hos de målgrupper som möter nyanlända. ESF-projektet *Hälsofrämjande etablering* beskriver flera metoder i det hälsofrämjande arbetet exempelvis hälsoskola, grön etablering och gruppvägledning¹³². Metoder som kan integreras i ESF+ projekt för grupper med utrikes födda kvinnor.

4. JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET

Bilder, filmer, studiebesök och dialoger är några verktyg för att integrera kunskaper om kvinnors rättigheter och icke-diskriminering i kvinnogrupper, som deltar i arbetsmarknadsprojekt. *Livskraft*, ett projekt i Blekinge, introducerade jämställdhet och kvinnohistoria på Marinmuseum i Karlskrona. De utrikes födda kvinnorna kunde knyta an till sin egen historia genom en historisk tillbakablick på (o)synliga kvinnor i svensk maritim historia. En metod som kan integreras i ESF+ projekt för grupper med utrikes födda kvinnor i samverkan med museer som beskriver kvinnohistoria. Sveriges Kvinnolobby har tagit fram Kvinnokonventionen på lättläst svenska¹³³ och en rapport som beskriver hur jämställdhetsinsatser bryter segregation¹³⁴.

5. LÄRANDE

Många kvinnor behöver ökad tillgång till kurser, arbetsmarknadsutbildningar, yrkesutbildningar och nystartsjobb. Här kan insatser designas i ESF+ och projekt i samarbeten med branschorganisationer,

¹³⁰ Stockholm stad (2021) *ESF-projektet Hållbar Etablering* <https://vuxenutbildning.stockholm/esf-projekt/hallbar-etablering> Tillgänglig 2021-06-01

¹³¹ Löthberg (2003) *Från omhändertagande till tillvaratagande ett utvecklingspartnerskap inom europeiska socialfondens (ESF) gemenskapsinitiativ EQUAL*, Socialmedicinsk tidskrift nr 1, sid 52–60

¹³² SKR (2021) *Hälsofrämjande etablering*. Stockholm: Sveriges kommuner och Regioner.

SKR (2021) *Hälsofrämjande etablering – Metodstöd "samverkan"*. Stockholm: Sveriges kommuner och Regioner.

SKR (2021) *Hälsofrämjande etablering – Metodstöd "hälsa"*. Stockholm: Sveriges kommuner och Regioner.

¹³³ <https://sverigeskvinnolobby.se/kvinnokonventionen-pa-lattlast-svenska/>

¹³⁴ Ley (2019) *Jämställdhet mot segregation. Utrikes födda kvinnors livsvillkor, makt och inflytande*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby

som matchar både till kvinnodominerade och till mansdominerade sektorer. Tillväxtverket har finansierat insatser inom bland annat livsmedelssektorn¹³⁵. Det behövs fler jobbspår som är tillgängliga för kvinnor och jobbspår som är anpassade för att möta behov i olika grupper. Här kan nya modeller för genusmedvetna lokala jobbspår utvecklas med stöd från ESF+. Folkbildningen – studieförbund och folkhögskolor – spelar en stor roll för att möta behov i grupper av utrikes födda kvinnor, men insatserna behöver utökas¹³⁶. Längre och mer omfattande vägledningsprogram med genusmedveten pedagogik, som kombinerar vägledning, lärande och praktik skulle kunna prövas med stöd från ESF+¹³⁷.

6. NÄTVERKANDE

Mentorskap är en vanlig metod att främja nätverkande och det finns ett brett utbud av genusmedvetna modeller, som kan implementeras i ESF. Exempelvis *Carpe Sophia*¹³⁸, som nämnts ovan. Internationella Kvinnoföreningen i Malmö och Region Skåne har tagit fram en guide om mentorskap med relevans för insatser med utrikes födda kvinnor i ESF+¹³⁹. Olika former av arrangerade möten har givit effekter och ESF-projektet *Öppna dörren*¹⁴⁰ nådde 2 358 kvinnor. För att sänka trösklarna måste de nätverk som projekten erbjuder visa vägar in i arbetslivet. Sociala nätverk har betydelse för grupper av utrikes födda kvinnor och deras livsutrymme, men kunskapsöversikter visar på behovet av att öka kontakterna i nätverk som kan bidra till etablering på arbetsmarknaden.

5.3 Ett ramverk för organisationerna

Den första delen av ramverket utgick från individuella trösklarna som grupper av utrikes födda kvinnor kan möta på vägen in till arbetsmarknaden (avsnitt 5.2). Den här delen utgår från strukturella och organisatoriska trösklar, som påverkar villkoren för grupper av utrikes födda kvinnor.

1. ARBETSGIVARE

*...ingen motivation i världen, hur hög den än är, kan hjälpa den vuxne invandraren att finna sin plats på arbetsmarknaden om arbetsgivaren är obenägen att ta till sig denna resurs*¹⁴¹. Om grupper av

¹³⁵ Tillväxtverket (2021) *Skräddarsydd utbildning för jobb i livsmedelssektorn*
<https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/lar-av-andra/insatser/2018-12-18-skraddarsydd-utbildning-for-jobb-i-livsmedelssektorn.html> Tillgänglig 2021-06-01

¹³⁶ Statskontoret (2020) *Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor*. Stockholm: Statskontoret 2020:2

¹³⁷ Se t.ex. Aurell (2000) *Teknik på kvinnors vis. Om villkor och möjligheter*. ESF-rådet.

¹³⁸ <https://www.ikf.se/v%C3%A5ra-projekt/carpe-sophia?c=nationella-projekt>

¹³⁹ Se t.ex. *Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer*. IKF Malmö, Region Skåne och Ungdomsstyrelsen.

¹⁴⁰ Axfoundation (2020) *Slutrapport: "Öppna dörren för nyanlända" Ett projekt delfinansierat av Europeiska Socialfonden 2020-09-21*

¹⁴¹ Sid 39 Chaib & Bengtsson-Sandberg (2003) *Vi föds inte vid gränsen! Motivation och hinder avseende invandrarers kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Encell, Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande Rapport 1:2003.

utrikes födda kvinnor ska kunna få en plats på arbetsmarknaden måste insatserna bli fler för att öka mottagarkapacitet/efterfrågan hos arbetsgivare. Det kan ske genom bland annat uppsökande aktiviteter, nätverkande, (omvänt)mentorskap och coaching. I Stockholm stad finns en integrationspakt¹⁴² med många medlemmar där även Hela Människan Stockholms län deltar. Boost by FC Rosengård¹⁴³ i Skåne arbetar med att skapa kontaktytor mellan kvinnor och arbetsgivare parallellt med att de försöker påverka arbetsgivares attityder till utrikes födda kvinnor.Handledningsstöd tas fram till de arbetsgivare som vill erbjuda praktik eller anställa kvinnorna. Arbetsgivarna får även stöd i sitt mångfaldsarbete. Metoder som utvecklats i Malmö är direkt överförbara till Stockholmsregionen med stöd från ESF+. Omvänt mentorskap (OM)¹⁴⁴ som utvecklats med stöd från ESF i satsningar både i Stockholm och i Skåne kan implementeras i nya projekt inom ESF+. OM i Skåne erbjöd kompetensutveckling för ledare i offentlig förvaltning gällande normer, värderingar och genus för att motverka stereotypa föreställningar. Utrikes födda kvinnor fungerade om omvända mentorer¹⁴⁵.

2. DELTAGARNAS INFLYTANDE

Ett återkommande tema i förstudien *Kvinna inför arbete* har varit projekt där grupper av utrikes födda kvinnor själva är med och formar de insatser de ska delta i, inte "hänvisas" till en insats. Deltagarinflytande ställer krav på förmågan i organisationerna att fånga upp deltagarnas idéer. SIMBA (se delrapport Projektöversikt), som under en period medfinansierades av ESF, startades av kvinnor i Afrosvenskarnas Riksorganisation och utformades utifrån behov som uttrycktes av kvinnor födda i Afrika. Efter en period var utrikes födda kvinnor oavsett födelseland välkomna att delta. Framgångsfaktorer i SIMBA och i många andra projekt är just kvinnornas inflytande över verksamheten och utformningen av innehållet. Aktiviteterna utgår från handlingsplaner, som deltagarna är med och skapar. Insatserna är skraddarsydda för varje individ och det finns inte ett färdigt utbud, som bygger på föreställningar om vad deltagarna behöver¹⁴⁶. Inslag i den modell som SIMBA utvecklade och en modell som Länsstyrelsen Stockholm utvecklade tillsammans med resurscentra (RC) för kvinnor i bland annat i Botkyrka är direkt överförbara till ESF+. *De viktigaste framgångsfaktorerna i modellen* (enligt

¹⁴² <https://foretagsservice.stockholm/natverk-moten/integrationspakten/>

¹⁴³ <http://www.boostbyfcr.se/>

¹⁴⁴ Larsson & Persson (2014) *Slutrapport En process- och resultatutvärdering av projekt "Omvänt Mentorskap", 2012-02-01—2013-12-31*

¹⁴⁵ https://www.jamstall.nu/vem_gor_vad/kristianstads-kommun-omvant-mentorskap/

¹⁴⁶ Chaib & Bengtsson-Sandberg (2003) *Vi föds inte vid gränsen! Motivation och hinder avseende invandrades kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument*. Encell, Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande Rapport 1:2003. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation

länsstyrelsen) *bedöms vara förhållningssätt, bemötande, helhetssyn, att utgå från varje individ och att bygga på resurserna hos den enskilde istället för att fokusera på problem*¹⁴⁷.

Resultaten i förstudien bekräftar bilden av att resursaktivering är ett viktigt inslag i insatser med grupper av utrikes födda kvinnor. Forskaren Jenny Nybom, verksam vid Socialstyrelsen beskriver resursaktivering som *stödjande, med syftet att förbättra socialbidragstagarens position visavi arbetsmarknaden, genom utbildning och arbetserfarenhet*¹⁴⁸. Hon har i studier jämfört jobbaktivering och resursaktivering som strategier med kvinnor och män som har socialbidrag (idag ekonomiskt bistånd). Aktiv involvering av utrikes födda kvinnor är viktigt i innovationsprocesser med syftet att utveckla kvalitet i de insatser som kvinnorna erbjuds¹⁴⁹. I en rapport om social innovation inom ESF nämns bland annat *Trapphuset Rosengård* (idag Yallatrappan¹⁵⁰). Här nämns ESF-projektet *Gränsfri*, som har arbetat med genusmedveten och inkluderande innovation med lokala utvecklingslabb där civilsamhället deltog¹⁵¹. Här återfinns beskrivningar av metoder för omvänt mentorskap. Socialfonden bedöms kunna bidra till att synliggöra kvinnor som idégivare oavsett bakgrund. I ESF+ finns stora möjligheter att initiera projekt för lokala utvecklingslabb med civilsamhället, forskarsamhället och andra aktörer för innovationsprocesser där grupper av utrikes födda kvinnor deltar som ledande användare för nyskapande arbetsmarknadsinsatser.

3. EGENMAKT

Egenmakt kan associeras till ett rättighetsbaserat arbete som går att spåra i Agenda 2030 och FN konventioner, däribland Kvinnokonventionen. Människosynen är central där egenmakt speglar att alla deltagare är kapabla om de i ett arbetsmarknadsprojekt ges rätt förutsättningar. Begreppet egenmakt – ett viktigt inslag i kvinnogrupper – går att spåra i (norm)kritisk pedagogik¹⁵², konstruktivistisk pedagogik¹⁵³, feministisk och intersektionell pedagogik¹⁵⁴ och hälsofrämjande¹⁵⁵. I förstudien *Kvinna*

¹⁴⁷ Sid 25 Länsstyrelsen i Stockholms län (2007) *Pilotprojektet för tillväxt med integrationsperspektiv – slutrapport*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm Rapport 2007: 30

¹⁴⁸ Sid 27. Nybom (2014) *Vilket resultat har socialtjänstens aktivering av socialbidragstagare?* Socialvetenskaplig tidskrift nr 1 • 2014, sid 24–46

¹⁴⁹ Se t.ex. Lindberg m.fl. (2018) *Social innovation i Europeiska socialfonden. En sammanställning av forskning och projekt 2018*. Stockholm: Forte & Svenska ESF-rådet.

¹⁵⁰ <https://www.yallatrappan.com/>

¹⁵¹ EDCS m.fl. *Det finns ett annat sätt att skapa lokal utveckling. Slutrapport från projektet GRÄNSFRI* <http://edcs.se/om-edcs/rapporter/>

¹⁵² Se t.ex. Björkman m.fl. (2019) *Normkritisk pedagogik - Perspektiv, utmaningar och möjligheter*. Lund: Studentlitteratur

¹⁵³ Wikipedia (2021) *Konstruktivism (pedagogik)* [https://sv.wikipedia.org/wiki/Konstruktivism_\(pedagogik\)](https://sv.wikipedia.org/wiki/Konstruktivism_(pedagogik)) Tillgänglig 2021-06-01

¹⁵⁴ Se t.ex. Lundberg & Werner (2012) *Genusvetenskapens pedagogik och didaktik*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. En skriftserie om Genusvetenskap. Nr 1

¹⁵⁵ Se t.ex. Larsson (2007). *Empowermentprocesser - ett sätt att öka långtidssjukskrivna kvinnors resurser? en studie om att återta balansen i arbetslivet och i vardagslivet*. Linköping: Linköpings universitet

inför arbete såg vi att det vid tillämpningen av metoder för att främja egenmakt – i en del ESF projekt – fanns inslag av paternalism. Andra än de utrikes födda kvinnorna anser sig veta vad som är bäst för dem, vilket är det motsatta till teorier om egenmakt. En hypotes är att det ger bättre resultat för deltagare om metoderna utgår från teoribildningen. I ESF-projektet *Kvinna in i Sverige* tillämpas egenmakt på genusvetenskaplig grund och projektet kan fungera som modell för insatser i ESF+. Även ur ett EU perspektiv bedöms projektet kunna bli ett gott exempel (avslutas under år 2021). Intersektionalitet och att ”göra kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga” är användbara begrepp för att utveckla tillgängliga arbetsmarknadsinsatser. Kompetens inom genus och tillgänglighet där intersektionella analyser ingår är en förutsättning för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden för grupper av (utrikes födda) kvinnor. Lärande inom området är ett viktigt inslag i ESF+ för att påverka strukturer och organisationer.

4. HANDLEDARE, HANDLÄGGARE OCH PEDAGOGER

I *Kvinna inför arbete* använder vi begreppet mottagarkapacitet i termer av förmågan för en grupp eller organisation/projektägare att ta till sig den senaste kunskapen inom genus och intersektionalitet. Förmågan att tillämpa kunskaperna inom ramen för ESF+; förmågan att identifiera normer som kan påverka utfallet på individ- och gruppnivå i projekten; och förmågan att driva genusmedvetet förändringsarbete. Förmågor som måste öka hos grupper som möter arbetslösa utrikes födda kvinnor (arbetsförmedlare, vägledare, handledare, (arbets)handledare, socialarbetare, pedagoger, projektledare och andra grupper). Vi ser att organisationer i civilsamhället som Internationella Kvinnoföreningen i Malmö levererar resultat och offentliga aktörer som länsstyrelser levererar resultat för grupper med utrikes födda kvinnor. Det handlar om genusmedvetet och inte om idéburen sektor eller offentlig sektor. Genusmedvetet förändringsarbete för att främja jämställt och jämlikt bemötande samt för att sänka de organisatoriska trösklarna för (utrikes födda) kvinnor har varit ett inslag i en rad ESF-projekt. Det har varit ett inslag i andra EU program och ett inslag i svenska insatser för att främja innovation. Vi beskriver en del metoder, som kan tillämpas, i delrapporten Metodöversikt, exempelvis genuskompasser, forumteater och Persona(s), som är vanligt inom IT-branschen¹⁵⁶. (Arbets)handledarnas intresse för kvinnornas bakgrund och anpassning av lärandet utifrån skilda

¹⁵⁶ Internet of things Sverige (2021) *Jämställdhetsstrategi* <https://iotsverige.se/om-oss/jamstalldhetsstrategi> Tillgänglig 2021-06-01

bakgrunder är en framgångsfaktor¹⁵⁷. Det finns flera aspekter på handledares, pedagogers och handläggares betydelse för deltagarna där förmågan att skapa tillit och samtalet som insats är centrala. En förståelse för och kunskaper om de länder där kvinnorna kommer ifrån främjar processerna. Handläggarens betydelse för att arbetslösa ska få ett arbete har studerats i det danska projektet BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) och även om projektet inte har genusperspektiv finns lärdomar. I BIP framkommer att handläggarens tro på individens jobbchanser påverkar resultatet och att det är stora skillnader mellan olika handläggares resultat tillsammans med arbetslösa¹⁵⁸. Kunskaper om motivationsteorier och vad som påverkar en individs motivation i arbetsmarknadsinsatser är viktiga verktyg i möten med grupper av utrikes födda kvinnor¹⁵⁹. Motiverande samtal (MI) är en metod där det finns utbildare med genuskompetens i Sverige och metoden har tillämpats i ESF-projekt. MI lärande och träning kan kombineras med lärande om kön/genus och intersektionalitet i grupper som möter arbetslösa med stöd från ESF+.

5. JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET

Likvärdig tillgång till insatser för ökat humankapital i form av kurser, arbetsmarknadsutbildningar, yrkesutbildningar, nystartsjobb, jobbspår, praktik, lärande på arbetsplatser, mentorskap, coaching, hälsofrämjande och innovationsfrämjande är viktiga inslag i ESF+. Den ojämsställda och ojämliga fördelningen av resurser i arbetsmarknads- och utbildningsinsatser är, som beskrivits, en hög tröskel för grupper av utrikes födda kvinnor. Det finns ett behov av jämställdhetsintegrering i alla insatser och att genomföra intersektionella analyser av insatser som syftar till att sänka trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor. Den utmärkta standard som ESF tagit fram för jämställdhetsintegrering kan vidareutvecklas med intersektionalitet i ESF+. Jämställdhets- och jämlikhetsbudgetering i arbetsmarknadsinsatser kan prövas i ESF-projekt (se delrapporter Metodöversikt och Indikatorer och Utlysningar).

¹⁵⁷ Chaib & Bengtsson-Sandberg (2003) *Vi föds inte vid gränsen! Motivation och hinder avseende invandrades kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument*. Encell, Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande Rapport 1:2003. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation

¹⁵⁸ Rosholm, Lykke Sørensen & Lars Skipper (2017, översatt till svenska 2020) *Handläggarens betydelse för individens möjligheter att nå arbete*. Köpenhamn: Væksthusets Forskningscenter

¹⁵⁹ Sid 39 Chaib & Bengtsson-Sandberg (2003) *Vi föds inte vid gränsen! Motivation och hinder avseende invandrades kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Encell, Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande Rapport 1:2003.

6. SAMVERKAN

Lokala partnerskap som IOP Kvinna där Hela Människan HBS deltar och lokala partnerskap i ESF-projekt med grupper av utrikes födda kvinnor har återkommit som framgångsfaktor i förstudien. Den modell som RC i Botkyrka med flera och Länsstyrelsen Stockholm utvecklade, som nämnts ovan, hade sex komponenter: (1) Egenmakt; (2) Helhetssyn med tematiskt inriktade aktiviteter; (3) RC som länk mellan kvinnorna, myndigheterna och arbetslivet; (4) Lokala partnerskap; (5) Identifiering och dokumentation av hinder; och (6) Portföljer som verktyg för dokumentation och organisatoriskt lärande¹⁶⁰. Modellen är direkt överförbar till ESF+.

MUCF har tagit fram en samverkansmodell för offentliga aktörer och civilsamhället med syftet att underlätta exempelvis projektsamarbete i olika EU program¹⁶¹. Grupper av utrikes födda kvinnor måste i högre grad än idag få insatser som följer på varandra (värdekedjor) – eller parallellt (värdestjärnor)— där de kan förflytta sig i ”sin egen takt” och där målet med varje insats är tydlig. *Kvinna inför arbete* har genom intervjuer med en rad offentliga aktörer visat att det behövs hängrännor mellan stuprören i kommuner (en kommunal SIP och andra samverkansinsatser), hängrännor mellan kommun, region och stat (ett genusmedvetet arbete med SIP och andra samverkansinsatser), och hängrännor mellan det offentliga och civilsamhället (fler IOP Kvinna runt om i landet och samverkan med och för utrikes födda kvinnor). *Internationella Kvinnor* – ett projekt genomfört av Finsam Malmö – utformade en vägledning för samordnade handlingsplaner¹⁶². Här beskrivs framgångsfaktorer som medarbetarnas förmåga till anpassningar för kvinnorna och bemötande.

Samverkan med lokala arbetsgivare i näringslivet är ett annat inslag som kan bidra till framgång. Det finns, som nämnts, utrymme för fler lokala jobbspår i Stockholmsregionen till kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg och mansdominerande yrken inom transporter. Vi ser stora möjligheter att pröva den norska modellen *Jobbsjansen* i ett pilotprojekt inom ESF+ med grupper av kortutbildade kvinnor. Modellen är ett utmärkt exempel på samverkan och samordnades insatser för individer och den har flexibilitet i längd. *Jobbsjansen* beskrivs närmare i flera delrapporter.

¹⁶⁰ Sid 25 Länsstyrelsen i Stockholms län (2007) *Pilotprojektet för tillväxt med integrationsperspektiv – slutrapport*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm Rapport 2007:30

¹⁶¹ MUCF (2021) Samverkansmodell för offentliga aktörer och civilsamhället. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

¹⁶² Finsam i Malmö (2016) *Internationella kvinnor - Samordnad handlingsplan. Ett myndighetsgemensamt. Metodstöd till er som arbetar med kvinnors hälsa och introduktion till arbete och samhällsliv i Malmö stad*.

Jobbsjansen i Norge vänder sig till olika målgrupper, exempelvis kortutbildade utrikes födda kvinnor som ställts långt från arbetsmarknaden. Kommunerna söker medel från staten och insatserna är individanpassade samt anpassade efter lokala behovet av arbetskraft. Minst 70 % av deltagarna ska gå vidare till arbete eller studier. Programmet innehåller insatser för att nå de kvalifikationer som behövs och arbetsmarknadsnära insatser. Jobbsjansen kan pågå i två år med möjlig förlängning upp till tre år¹⁶³.

6. INTRESSETER OCH PROJEKT

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det finns många intressenter, men att värdekedjan och värdestjärnan för kvinnor som ska ta del av olika insatser är splittrad/fragmenterad. Intervjuerna i förstudien vittnar om en stor frustration över "systemet". *Vi vet vad vi ska göra, men vi har inte verktygen*, som en statlig tjänsteperson uttryckte sig i en intervju. Det finns intressenter i form av **statliga myndigheter** som har uppdrag att sänka trösklarna för grupper av utrikes födda kvinnor. **Studieförbund och folkhögskolor** som har riktade statsbidrag för att sänka trösklarna för grupper av utrikes födda kvinnor. **Kommuner** som är aktiva för att sänka trösklarna med grupper av utrikes födda kvinnor som har ekonomiskt bistånd och/eller deltar i kommunala arbetsmarknadsinsatser. Allt fler **samordningsförbund** driver projekt med kvinnor (inrikes och utrikes födda) och ett exempel i Stockholmsregionen är ESF-projektet *Amazon*, som drivs av VärNa¹⁶⁴ med inslag av Supported Employment (SE), mobila handledare, arbetsträning/praktik, mobiliseringskurs och hälsoskola.

Hela Människan HBS och våra huvudmän driver olika lågtröskelverksamheter som når grupper av utrikes födda kvinnor och kvinnor med utländsk bakgrund. En del församlingar fungerar som "medborgarkontor" och här sänks trösklar som språkhinder tillsammans med kvinnorna. Här kan kvinnorna pröva olika verksamheter och hitta vägar till arbetsmarknadsinsatser eller kurser inom exempelvis folkbildningen. Arbetsträning och andra arbetsmarknadsinsatser erbjuds av Hela Människan och andra aktörer i **idéburen sektor**. Fortsatt finns stora kunskapsluckor inom fältet arbetsmarknadsinsatser för grupper av utrikes födda kvinnor och vi har etablerat samarbeten med **forskare** intresserade av att delta i ESF+ projekt och tidigare erfarenhet inom fältet samt Socialfonden.

¹⁶³ Høgestøl & Skutlaberg (2019) *Rom for kvalitet. Slutrapport i følgeevaluering av Jobbsjansen*. Bergen: Ideas2evidence Rapport 09/2019

¹⁶⁴ <https://finsamvarna.se>

Hela Människan HBS identifierade redan i ansökan till Svenska ESF-rådet för *Kvinna inför arbete* våra huvudmän som självklara intressenter och "våra" tre kommuner Huddinge-Salem-Botkyrka. Ett IOP finns redan med Botkyrka kommun och genom förstudien har vi identifierat behov, kontakter och intressanta idéer i Huddinge och i Salem. Vi samverkar i projektet *Tillväxt Kvinna* med Samordningsförbundet HBS och vi har ett nära samarbete med vår lokala Arbetsförmedling samt Botkyrka folkhögskola och studieförbundet Bilda. Vi ser statliga myndigheter som Försäkringskassan, Länsstyrelsen och Socialstyrelsen som intressanta myndigheter i framtida ESF-projekt för att sänka trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor. Myndigheterna har bidragit med underlag i förstudie och kunskaper genom intervjuer. Delegationen för migrationsstudier (DELMi), Institutet för arbetsmarknadspolitisk- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Jämställdhetsmyndighet med flera har bidragit med underlag för delrapporten Kunskapsöversikt. Under förstudien fick vi även kontakt med flera samordningsförbund som antingen redan drev riktade insatser med utrikes födda kvinnor eller funderade på hur insatser skulle utformas för grupper med utrikes födda kvinnor.

Inom Famna, Riksorganisationen för idéburen välfärd, lyfter vi och flera andra organisationer frågeställningar med relevans för grupper av utrikes födda kvinnor. Utöver de kontakter vi har via Famna ser vi det som intressant att samverka med Internationella Kvinnoföreningen i Malmö och med våra kollegor i Hela Människan Malmö i nationella ESF+ utlysningar. Vi har varit i kontakt med en mängd aktörer och identifierat nya intressenter – utöver kontakterna i Stockholm och i Malmö – i Västmanland, i Södermanland och i Uppsala för framtida ESF+ projekt. Genom ESF förstudier har vi identifierat redan kända verksamheter som Blå vägen och Verdandi samt fått nya kontakter med bland annat Sveriges Kvinnolobby. Vi har dessutom haft flera intressanta kontakter med Coompanion, som bidragit med kunskaper utanför entreprenörskapsfältet. Vi har haft tillgång till material från KNUT (Kommunalt Nätverk för UTveckling) där Salems kommun deltar. De aktörer vi varit i kontakt med framgår av bilaga till delrapporten Intervjuöversikt

ESF+ erbjuder möjligheter att pröva nya vägar för samverkan och samhandling mellan civilsamhälle, offentlig sektor, akademi och privata näringslivet i Stockholmsregionen för att ta oss utmaningar:

1. Utmaningen med **sysselsättningsgapet** mellan grupper av utrikes födda kvinnor och andra grupper i samhället (bidra till RUF52050, den regionala utvecklingsplanen).

2. Utmaningen med att utforma **nyskapande insatser** med grupper av utrikes födda kvinnor utifrån evidens och beprövad praktik under 25 år med Socialfonden i Sverige (bidra till innovation, kvalitet i de tjänster som erbjuds utrikes födda kvinnor och empiri för forskning).
3. Utmaningen med att **jämställdhets- och jämlikhetsintegrera** insatser för kvinnor och män oavsett bakgrund (bidra till jämställdhetsintegrering med intersektionalitet och likvärdiga insatser för grupper av utrikes födda kvinnor som för andra grupper).
4. Utmaningen i de **lokala miljöer** där Hela Människan HBS är verksamma på Södertörn med boendesegregation, arbetsmarknadssegregation och barnfattigdom (bidra till att grupper av utrikes födda kvinnor och deras barn "hörs" och blir delaktiga i projekt inom ESF+ tema ekonomisk utsatthet).

Den främsta tröskeln för oss i idéburen sektor är medfinansieringen. Vagar att gå är högre finansiering för aktörer i civilsamhället i ESF-projekten eller riktade utlysningar för civilsamhället med 80–100 procents finansiering. I delrapporten Indikatorer och Utlysningar beskriver vi förslag till utlysningar under olika rubriker: Genusmedvetenhet; Medvetenhet om civilsamhällets roll; Skilda villkor i grupper och i lokalsamhällen; och Teman i ESF+ (Ekonomisk utsatthet och Etablering på arbetsmarknaden).

Nästa steg för oss i Hela Människan HBS är att ansöka om medel från Erasmus+ för en modell som bygger på Active Citizen Scale, som vi vill pröva tillsammans med Botkyrka folkhögskola och aktörer i andra medlemsländer i EU. Modellen har prövats av bland annat Folkuniversitetet i Uppsala. Vi utvecklar ett material med moduler internt tillsammans med våra arbetshandledare inom utifrån material från förstudien. Vi kommer att skicka ut förstudien till alla vi varit i kontakt med för en fortsatt dialog om utvecklingsprojekt inom ramen för ESF+ samt bjuda in aktörer i civilsamhället för ett möte hösten år 2021. Följande idéer kan fungera som utgångspunkt för de fortsatta dialogerna.

- Ett program med idéburen sektor där kvinnorna själva är med från start och utformar insatserna och där det finns forskare med under hela processen (tema innovation).
- Ett program tillsammans med en kommun där vi prövar den norska modellen *Jobbsjansen* för kortutbildade kvinnor i ett pilotprojekt (tema etablering).
- Ett program med olika aktörer med satsningar på matchning för otraditionella jobb/yrken i det svenska genuskontraktet, exempelvis transporter (tema etablering).

- Ett program med ensamstående kvinnor och män med barn i ekonomiskt utsatta hushåll i ett partnerskap med idéburen sektor, kommuner och statliga myndigheter, exempelvis Socialstyrelsen (tema ekonomisk utsatthet, tema barnfattigdom).
- Ett program med genusmedvetet mentorskap (traditionellt, omvänt, grupp etc.) med privata företag (läs arbetsgivare) och civilsamhället (tema ekonomisk utsatthet och tema etablering).

Vilka intressenter har vi inte nämnt? Kvinnorna och de är självklart de viktigaste intressenterna. Förstudiens intervjuer har givit ett omfattande material, som vi inte haft möjlighet att presentera varken i den här slutrapporten eller i delrapporten Intervjuöversikt. Det har varit svårt att välja ett citat från intervjuerna, men vi tror att det här sammanfattar *Kvinna inför arbete. - Jag jobbade i mitt hemland och här springer jag bara runt utan att det händer någonting.* Dags att börja samhandla och erbjuda jämställda och jämlika insatser. Sluta fokusera bara på individuella trösklar och föreställningar om vilka de utrikes födda kvinnorna är. Då kan vi med stöd från ESF+ sänka trösklarna.

Bilaga 1 Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem

Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem (HBS) är en social idéburen ideell organisation, som funnits i över 40 år. Grunden för vårt arbete är vår tro på alla människors lika värde och rätten till ett värdigt liv. Vårt särskilda fokus är att arbeta lokalt, i Huddinge-Botkyrka-Salem, och där stärkande för och tillsammans med människor som lever i en utsatt livssituation. Syftet med vårt arbete är att minska utanförskapet och ge människor möjlighet till varaktig förändring. Vårt arbete utgår från ett salutogent förhållningssätt¹⁶⁵ där fokus ligger på det friska och fungerande. KASAM - känsla av sammanhang - genomsyrar vårt arbetssätt. Målet är att varje individ ska känna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet i sitt liv. På detta följer att vi vill bedriva ett arbete som främjar personlig utveckling och relationsbyggande i individens vardagssammanhang. Vårt arbete ska synliggöra varje individs resurser och möjligheter att växa som människa och ta makten över sitt eget liv, att få hopp inför framtiden.

Våra huvudmän är kyrkor i Huddinge, i Botkyrka och i Salem och vi är en del av Hela Människan nationellt¹⁶⁶. Vi erbjuder arbetsträning och arbetslivsinriktad rehabilitering – cirka 100 personer våren 2021 – där våra deltagare får möjlighet att arbetsträna i sociala företag: Två secondhand butiker, matsvinnbutik, café, lager, städ, transport och tryckeri. Vi främjar integration genom språk- och kulturgrupper, utflykter, sim- och cykelskolor. Vi stödjer personer i aktivt missbruk, med psykisk ohälsa, och /i hemlöshet genom sociala mötesplatser och öppna verksamheter. Vi erbjuder individuellt stöd till barn, ungdomar och vuxna samt stödgrupper för barn, ungdomar och vuxna.

¹⁶⁵ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Salutogenes>

¹⁶⁶ <http://helamanniskan.se>

Bilaga 2 Exempel på strategier för att främja intersektionalitet i ESF+

STRATEGIER	BESKRIVNING	UTMANINGAR	FÖRDELAR
Metodutveckling intersektionalitet	Småskaliga projekt som fokuserar på att utveckla en eller flera metoder.	Implementering av metoderna i ordinarie verksamheter.	Möjligheter för små organisationer genuskompetens att delta.
	Storskaliga projekt för implementering av metoder.	Upprätthålla processer i organisationerna.	Skapar förutsättningar för inkrementell innovation.
Plattformsprojekt intersektionalitet	Storskaliga projekt med ett antal delprojekt/ aktiviteter i skilda miljöer.	Risk för att aktiviteterna blir isolerade öar och bristande ägarskap.	Underlättar jämförande studier.
Extra resurser till projekt med fokus på intersektionalitet	Mer EU medel eller högre medfinansiering.	Ansökningarna kan vara bra skrivna, men genomförandet speglar inte ansökan.	Push effekt in till genus och intersektionalitet.
Transnationalitet & intersektionalitet	Utlysningar som kräver transnationalitet.	Hitta rätt partners.	Stimulerar utvärdering av egna verksamheter och lärande.
Projektkluster intersektionalitet	Klustring av projekt med utrikes födda kvinnor. Processtöd från ESF+	Kräver extra resurser från ESF+ för processtöd.	Bidrar till att öka mottagarkapaciteten i genomförandefasen.
Interaktiv genusforskning/ följeforskning	Utlysningar där projektägare uppmuntras att samverka med genusforskare.	Projekten behöver finansiering under längre perioder (3 år eller längre).	Lärande i majoritetssamhället, implementeringsstöd, dokumentation och kunskapsunderlag för ESF+