

Kunskapsöversikt *Kvinna inför arbete*

Svenska ESF-rådet, Stockholm

Diarienummer: 2020/00753

Juni, 2021

Sammanfattning

Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem (HBS) är en social idéburen ideell organisation, som funnits i över 40 år. Vår organisation fick medel från ESF-rådet i Stockholm för förstudien *Kvinna inför arbete* och studien har genomförts under perioden januari-juni år 2021. Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb. Svenska ESF-rådet förvaltar fonden i Sverige. Studien *Kvinna inför arbete* speglar trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor och vilka insatser som kan finansieras via ESF+ år 2021–2027 för att sänka trösklarna. *Kvinna inför arbete* belyser två teman inom ESF+: *Ekonomisk utsatthet* och *Etablering på arbetsmarknaden* i relation till de jämställdhetspolitiska målen i Sverige. Förstudien har dokumenterats i en huvudrapport och ett antal delrapporter varav den här *Kunskapsöversikten* är en. Genom sökningar i databaser och genomgång av tidigare kunskapsöversikter identifierades strukturella, organisatoriska och individuella trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. De **strukturella trösklarna** innebär att kvinnor – inrikes och utrikes födda – inte får tillgång till resurser i samma utsträckning som män. Brister i strukturerna påverkar möjligheterna att nå målet om ekonomisk jämställdhet och målet om att minska sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och inrikes födda kvinnor och män. De **organisatoriska trösklarna** innebär att kvinnor inte får samma bemötande som män och att utrikes födda kvinnor inte har inflytande över de arbetsmarknadsinsatser som de deltar i. Utrikes födda kvinnor (som grupp) tillskrivs 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”. Brister i organisationerna påverkar möjligheterna att nå målet om makt och inflytande för kvinnor och målet om icke-diskriminering. **Individuella trösklar** är bland annat ålder, skäl för invandring, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och ohälsa. Den ojämförbara fördelningen av obetalt arbete och segregering på arbetsmarknaden påverkar kvinnornas livsutrymme. **Sammanfattningsvis ger kunskapsöversikten en komplex bild av hur olika trösklar samvarierar och att det krävs insatser som vänder sig till majoritetssamhället för att sänka strukturella och organisatoriska trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. Föreställningar om utrikes födda kvinnor som de Andra och diskriminering påverkar villkoren kvinnorna. Samtidigt finns exempel från Norge som visar att det går att åstadkomma bättre resultat än i Sverige, framförallt för kortutbildade kvinnor. Den norska modellen skulle kunna prövas och följas av forskare inom ramen för ESF+.**

Innehåll

INLEDNING OCH LÄSANVISNINGAR	5
1. VAD HAR VI LÄRT OSS AV 40 ÅRS FORSKNING?	9
2. STRUKTURELLA TRÖSKLAR	12
3. ORGANISATORISKA TRÖSKLAR	22
4. INDIVIDUELLA TRÖSKLAR	26
5. FORSKNINGENS BIDRAG TILL ESF+	29
BILAGA 1 Kunskapsöversikter	33
Arbetsförmedlingen	33
Centrala Studiestödsnämnden	34
Delegationen för migrationsstudier	35
Delegationen för unga och nyanlända till arbete.....	36
Delegationen mot segregation	36
Diskrimineringsombudsmannen	37
Ekonomistyrningsverket.....	37
Europeiska Socialfonden	37
Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi	40
Folkbildningsrådet	42
Folkhälsomyndigheten	43
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	43
Försäkringskassan.....	44
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.....	45
Jämlikhetskommissionen	46
Jämställdhetsmyndigheten	47
Kommission för jämställda livsinkomster.....	48
Länsstyrelser.....	49
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.....	50
Nordens välfärdscenter	50
Reglab	51
Riksrevisionen.....	52
Skolverket	52
Socialstyrelsen	53

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	53
Statistiska Centralbyrån.....	53
Statliga utredningar.....	53
Statskontoret.....	55
Studieförbundet Näringsliv & Samhälle	56
Sveriges Kvinnolobby.....	57
Tillväxtverket	58
Sveriges kommuner och regioner	58
Vetenskapsrådet.....	59
Bilaga 2 Forskningsmiljöer.....	60

INLEDNING OCH LÄSANVISNINGAR

HELA MÄNNISKAN HUDDINGE-BOTKYRKA-SALEM

Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem (HBS)¹ 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 förhållningssätt 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 nationellt². Vi erbjuder arbetsträning och arbetslivsinriktad rehabilitering – cirka 100 personer våren 2021 – där våra deltagare får möjlighet att arbetsträna i sociala företag: Två secondhand butiker, matsvinsbutik, café, lager, städ, transport och tryckeri. Vi främjar integration genom språk- och kulturgrupper, utflykter, sim- och cykelskolor. Vi stödjer personer i aktivt missbruk, personer med psykisk ohälsa och personer i hemlöshet genom sociala mötesplatser och öppna verksamheter. Vi erbjuder individuellt stöd till barn, ungdomar och vuxna samt stödgrupper för barn, ungdomar och vuxna. Vi 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 kvinnor. Under IOP paraplyet drivs projekt: En ettårig utbildning *Svenska i Butik* (SIB)³ i ett samarbete mellan Botkyrka folkhögskola och Hela Människan HBS, och *Tillväxt Kvinna*⁴, som finansieras via Tillväxtverket, där Samordningsförbundet HBS finns med.

¹ <http://helamanniskan.se/hbs>

² <http://helamanniskan.se>

³ <https://botkyrkafolkhogskola.org/svenska-i-butik/>

⁴ <https://samordningsforbundethbs.se/insatser/tillvaxt-kvinna/>

FÖRSTUDIEN KVINNA INFÖR ARBETE

Den Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa. Fonden verkar genom att finansiera projekt som på olika sätt kan förbättra arbetsmarknaden och stärka näringslivet i medlemsländerna. Svenska ESF-rådet förvaltar fonden på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet.⁵

Hela Människan HBS fick medel från ESF-rådet i Stockholm⁶ för förstudien *Kvinna inför arbete*. Förstudien har genomförts under perioden januari-juni år 2021. Studien speglar trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor och vilka insatser som skulle kunna finansieras via ESF+ programmet för att sänka trösklarna. Vad är orsakerna till trösklarna? Hur kan trösklarnas sänkas? ESF+ programmet genomförs år 2021–2027 i Sverige och andra medlemsländer i EU⁷. *Kvinna inför arbete* har tagit fram en problem- och behovsanalys med koppling till ekonomisk utsatthet och etablering på arbetsmarknaden. Analysen har fokus på kön/genus, jämställdhet, jämlikhet och icke-diskriminering. Perspektiv på tillgänglighet belyses i förstudien i enlighet med *Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering*⁸. Analyserna i förstudien återspeglar strukturella, organisatoriska och individuella trösklar in till arbetsmarknaden.

Insatser i ESF+ ska stödja kvinnor (och män) 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. Det avser insatser inom jämställdhets, integrations-, utbildnings-, social-, folkhälso-, och arbetsmarknadspolitiken. Det avser projekt som kan sänka trösklarna in till arbete, försörjning och studier för ekonomiskt utsatta kvinnor i olika grupper. Det avser insatser som utvecklas tillsammans med kvinnor som är deltagare i projekten. Det avser insatser som ökar den organisatoriska kapaciteten – arbetssätt, metoder och modeller – för att möta ekonomiskt utsatta utrikes födda kvinnor i olika grupper. Det avser insatser för att utveckla strukturer för samverkan och samhandling där jämställdhet- och jämlikhet integreras i processerna.

Insatser i ESF+ ska stödja **etablering och återinträde på arbetsmarknaden** för de som ställts långt från arbetsmarknaden. I *Kvinna inför arbete* avser det utrikes födda kvinnor i olika grupper baserat på exempelvis födelseländer, utbildningsnivåer, diskriminering och arbetsmarknadserfarenhet i Sverige. Det avser insatser främst inom jämställdhets-, utbildnings-, och arbetsmarknadspolitiken. Det avser

⁵ Svenska ESF-rådet. <https://www.esf.se/>

⁶ <https://www.esf.se/min-region/>

⁷ <https://www.esf.se/vara-fonder/socialfondsprogrammet-esf-2021-2027/>

⁸ <https://www.esf.se/att-ansoka/horizontella-principer/vagledningar/>

projekt som kan sänka trösklarna in till arbete, försörjning och studier genom kombinationer av insatser på individnivå, på organisationsnivå och på strukturnivå. Insatser på individ- och gruppnivå som utvecklas tillsammans med deltagarna i projekten. Insatser som utvecklar organisatorisk kapacitet ur ett genusperspektiv – modeller för lärande, arbetsträning, arbetslivsinriktade rehabilitering, arbetsförmågebedömningar, praktik, matchning, validering, mentorskap och handledning – för att minska risken att återskapa föreställningar om ”invandrarkvinnor”, som inte bygger på fakta. Genusmedvetna och innovativa insatser som kan utveckla strukturer, värdekedjor och värdestjärnor 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 som inte motsvarar det som individen behöver/efterfrågar.

Förstudien har dokumenterats i en huvudrapport/slutrapport till ESF-rådet och ett antal delrapporter: **Kunskapsöversikt** (den här rapporten) samt en Statistiköversikt, en Projektöversikt, en Metodöversikt, en Intervjuöversikt och ett underlag för Indikatorer och Utlysningar.

SYFTE, LÄSANVISNINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Den här delrapporten i förstudien *Kvinna inför arbete* sammanfattar studier som belyser villkor och trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. Syftet är att presentera kunskapsläget och ge en överblick över strukturella, organisatoriska och individuella trösklar som stöd för att utforma insatser i ESF+. Kunskapsöversikten är i första hand avgränsad till genusforskning och feministisk forskning som problematiserar maktordningar i samhället. Studier med genusperspektiv⁹ och studier som har genusaspekter¹⁰ med relevans för att sänka trösklarna för grupper av utrikes födda kvinnor har tagits med. Även några studier där kön finns med som en variabel även om det saknats en analys av villkoren för grupper av utrikes kvinnor. Vi har tagit upp begreppet evidens i delrapporten Metodöversikt i förstudien och hänvisar till den för tankegångar kring evidens och genusbias.

Forskare kan med andra ord involveras på en rad sätt i förändringsarbetet. I vår studie ser vi sammanfattningsvis att genusforskare och genusforskning framför allt har haft betydelse genom att; ge faktaunderlag till problembeskrivningar; skapa legitimitet kring problembeskrivningar och mål; utvärdera insatser och resultat; och bidra med vetenskaplig kunskap vid spridningsaktiviteter.¹¹

⁹ Parallellt med andra perspektiv analyseras och problematiseras genus i förhållande till hur det framställs, konstrueras eller ”görs”.

¹⁰ Genus finns med som en dimension, men är inte framträdande.

¹¹ Sid 38 Fürst & Isaksson (2007) *Jämställdhetsatsningar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Halmstad: Högskolan i Halmstad NTG Jämställdhet ARGUS Rapport 2, finansierad via ESF-rådet.

I syfte att identifiera för *Kvinna inför arbete* relevanta studier av svenska forskare har vi genomfört sökningar i databaser. De sökbegrepp vi använts för att identifiera relevant forskning har varit följande: utrikes födda kvinnor, utlandsfödda kvinnor, invandrarkvinnor, invandrade kvinnor, nyanlända kvinnor, intersektionalitet, ras, rasifiering, etnicitet, genus, (o)jämlighet, (o)jämsliddhet, integration och migration. Sökbegreppen har även översatts till engelska eftersom svenska forskare ofta publicerar sig på engelska. Vi har använt följande källor för sökningar:

- SWECRIS¹² är en nationell databas som omfattar projekt som finansierats av svenska forskningsfinansiärer, exempelvis Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE) och Vetenskapsrådet (VR).
- DiVA¹³ är en söktjänst för forskningspublikationer och studentuppsatser producerade vid svenska lärosäten samt forskningsinstitutioner.
- Avhandlingar¹⁴ är en portal för doktorsavhandlingar vid svenska lärosäten.
- GENA¹⁵ är en databas för doktorsavhandlingar inom kvinno-, mans- och genusforskning i Sverige.
- KVINNSAM¹⁶ är en del av LIBRIS¹⁷ och innehåller genusvetenskapliga referenser publicerade i och utanför Sverige.
- CivSam.se¹⁸ är en webbplats för vetenskaplig kunskap om det civila samhället i Sverige.
- CORDIS¹⁹ publicerar resultat från EU finansierade forskningsprojekt där bland annat svenska aktörer deltagit.

Utöver sökningar i databaser har vi studerat resultat från ESF:s temagrupper, som haft koppling till forskning och identifierat kunskapsöversikter från offentliga aktörer samt ideella organisationer. Vi har även varit i kontakt med enskilda forskare och genomfört intervjuer (se delrapport Intervjuöversikt i förstudien). En avgränsning har skett till studier som genomförts/genomförs av etablerade svenska forskare och doktorander, men vi har tagit med enstaka studentuppsatser. Vi har valt att inte ta med studier som belyser företagande utan hänvisar till Tillväxtverket²⁰ eftersom de har uppdrag inom området. Vi har valt att inte ta med studier som belyser våld i nära relationer, som ofta är en osynlig

¹² <https://www.swecris.se>

¹³ <https://www.diva-portal.org>

¹⁴ <https://www.avhandlingar.se/>

¹⁵ <http://www2.ub.gu.se/kvinn/gena/>

¹⁶ <http://www2.ub.gu.se/kvinn/kvinnsam/>

¹⁷ <https://libris.kb.se/>

¹⁸ <http://www.civsam.se/om-civsamse>

¹⁹ <https://cordis.europa.eu/>

²⁰ <https://tillvaxtverket.se/>

tröskel in till arbetsmarknaden. utan hänvisar till Nationellt Centrum för Kvinnofrid (NCK) vid Uppsala universitet²¹.

Resultaten i kunskapsöversikten presenteras i tre huvudavsnitt: **Strukturella trösklar** (avsnitt 2), **Organisatoriska trösklar** (avsnitt 3) och **Individuella trösklar** (avsnitt 4). Det första avsnittet (1) **Vad har vi lärt oss av 40 års forskning?** ger en kort historisk tillbakablick över studier om ”invandrande kvinnor”. Det avslutande avsnittet (5) ger en inblick i **Forskningens bidrag till ESF+**. I bilaga 1 finns sammanfattningar av kunskapsöversikter och den kunskap som tas fram av olika myndigheter samt ideella organisationer. I bilaga 2 finns en förteckning av några svenska forskningsmiljöer/projekt.

1. VAD HAR VI LÄRT OSS AV 40 ÅRS FORSKNING?

Genom att se invandrade kvinnor som bärare av problemegenskaper, ofta uttryckta i kulturella termer, kan stat, forskning och arbetsmarknad marginalisera och osynliggöra kvinnorna.²²

I *Kvinna inför arbete* har vi identifierat svensk forskning om utrikes födda kvinnors villkor från 1980-talet och framåt. En av de mest kända svenska forskarna inom fältet utrikes födda kvinnor är sociologen Wuokko Knocke vars studier kan spåras till början av 1980-talet och citatet ovan kommer från en av hennes artiklar. Knockes forskning har belyst utrikes födda kvinnor i arbetslivet, på arbetsmarknaden, i fackföreningar, som reservarbetskraft och föreställningar om den ”invandrade kvinnan”²³. En annan betydelsefull forskare som bidragit med kunskaper om villkoren för grupper av utrikes födda kvinnor är Diana Mulinari, professor i genusvetenskap vid Lunds universitet. Mulinaris forskning kan spåras till slutet av 1980-talet och hon har belyst rasism utifrån feministisk och genusvetenskaplig forskning.²⁴ Paulina de los Reyes, professor i ekonomisk historia vid Stockholms universitet, är en annan betydelsefull forskare, som bidragit med kunskaper om ”invandrarkvinnor” i svenskt arbetsliv²⁵. Det

²¹ <https://nck.uu.se/>

²² Knocke (1991) *Invandrade kvinnor – vad är ’problemet’?* Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 3, sid 4–15.

²³ Se t.ex. Knocke (1987) *Invandrade kvinnor - medmänniskor eller förbrukningsvara?* Ingår i: *Arbete-människa-miljö*. nr 1; sid 34–39. Arbetslivscentrum – ALC

Knocke (1993) *De invandrade kvinnornas arbetsmarknad*. Ingår i: *Kvinnors arbetsmarknad 1990-talet - återtågets årtionde?* Stockholm. Allmänna förlaget, sid 33–55

Knocke (2014) *Att göra skillnad...* Ingår i: Sandell, Sager, Räthzel, red. (2014) *Kritiska gemenskaper: att skriva feministisk och postkolonial vetenskap*. Lund: Lunds universitet, Genusvetenskapliga institutionen, sid 49–56

²⁴ Se t.ex. Mulinari (1999) *Invandrarkvinnans medborgarskap*. Ingår i: *Invandrarskap och medborgarskap*. Stockholm: Demokratiutredningens skrift sid 49–74

Mulinari (2003) *Teorier för en antirasistisk feminism*. Ingår i: *Mer än bara kvinnor och män*. sid 21–59

²⁵ Se t.ex. de los Reyes (1998) *I skärningspunkten mellan genus och etnicitet. Ett ekonomiskt historiskt perspektiv på invandrarkvinnor i svenskt arbetsliv*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 4, nr 1, våren 1998

de los Reyes & Molina (2000) *Kön, klass och ras/eticitet: en nödvändig trilogi för den feministiska forskningen*. Uppsala: Sofia 2000:1, sid. 4–12

gäller även Irene Molina, professor i kulturgeografi vid Uppsala universitet, med studier som belyst genus, klass och diskriminering²⁶. Dessa forskare – och många fler – har bidragit till att begreppet intersektionalitet²⁷ fått genomslag i Sverige. Resultaten från 40 års studier visar att trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor påverkas av:

- Föreställningar om "invandrarkvinnan/kvinnorna" som *den Andra/de andra*²⁸;
- Föreställningar om "invandrarkvinnor" som en homogen grupp, som passar för vissa yrken (läs reservarbetskraft);
- Segregering på arbetsmarknaden (horisontellt och vertikalt);
- Normer i samhället och föreställningar om den "svenska jämställdheten" och det "svenska jämställda genuskontraktet"²⁹; och
- Diskriminering.

När vi använder utrikes födda kvinnor finns alltid en risk att vi återskapar normer i samhället och kvinnors underordning. Hur ofta hör vi talas om gruppen inrikes födda män. Lågutbildade utrikes födda kvinnor formuleras som ett "problem" trots att gruppen kortutbildade inrikes födda män är större till antalet (se delrapport Statistikrapport i förstudien).

Andra lärdomar från studier av exempelvis initiativ i ESF beskriver det som kan kallas "återställare" där grupper med utrikes födda kvinnor organiserar sig och skapar förändring, men där majoritetssamhället återställer maktordningar. Där jämställdhets- och jämlikhetsarbetet möter starkt motstånd när det krävs omfördelning av samhällets resurser för att minska sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och inrikes födda män. Begreppet majoritetssamhället används i förstudien *Kvinna inför arbete* 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*.

Fittja i Botkyrka kommun har varit en arena för kvinnors organisering under decennier och i en artikel från år 2011 beskrivs feminiserad segregation, feminiserad fattigdom och förortsfeminism i området³⁰.

²⁶ Molina (2007) *Intersektionella rumsligheter*. Tidskrift för genusvetenskap nr 3 2007

²⁷ <https://www.jamstall.nu/fakta/intersektionalitet/>

²⁸ <https://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/>

²⁹ Genuskontrakt brukar beskrivas som implicita och explicita regler som styr relationer och uppdelningen av arbete, värde, ansvar och skyldigheter mellan kvinnor och män. Genuskontrakten upprätthålls på olika nivåer: samhällets normer och värderingar, institutioner och socialiseringsprocesser.

Hirdman (1988). *Genusystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 3/1988.

<https://www.jamstall.nu/fakta/genusystem/>

³⁰ Velasquez (2011) *Feminiserad segregation och förortsfeminism i Fittja. Om behovet av ny forskning och nya perspektiv på 'integration' och segregation*. Ingår i: Freidenvall & Rönnbäck, red, *Bortom rösträtten: Kön, politik och medborgarskap i Norden*, Huddinge: Södertörns högskola, Samtidshistoriska institutet, sid. 175–191

Ojämlika levnadsvillkor utifrån kön, klass och födelseländer som (åter)skapar trösklar in till arbetsmarknaden. I artikeln beskrivs kvinnornas ilska som drivkraft för motmakt och mobilisering i området. Behovet av nya perspektiv på integration och segregation där kvinnornas röster hörs och deras perspektiv kan visa vägar för välfärdens framtid. Jämställdhetsinitiativ som kvinnorna är delaktiga i och som de själva är med och skapar. I dialoger med kvinnorna i Fittja beskriver författaren till artikeln tankar om feministiska budgetar i förortererna. Hur kvinnornas organisering inte passar in i de svenska normerna för organisering genom föreningar och i politiken³¹. Under år 2018–2019 deltog unga kvinnor i bland annat Fittja i #UrbanGirlsMovement för feministisk stadsplanering³² och kvinnorna i förortererna spelar en nyckelroll i arbetet för att minska sysselsättningsgap i Stockholmsregionen.

Det finns kunskap, men det saknas i stor utsträckning mer omfattande forskningsöversikter som specifikt belyser utrikes födda kvinnors trösklar in till arbetsmarknaden samt resultat och effekter av arbetsmarknadsinsatser. Utrikes födda kvinnor är ofta – inte alltid – osynliga i studier av arbetsmarknadsinsatser där kön finns med som variabel. Studier av utrikes födda gruppers trösklar in till arbetsmarknaden osynliggör ofta – inte alltid – kvinnors villkor. Vi hittade inga svenska forskningsöversikter varken på Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (nedan kallat Forte); Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet (nedan kallat Genussekretariatet), Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (nedan kallat IFAU), Jämställdhetsmyndigheten eller Vetenskapsrådet. Däremot finns en del kunskapsöversikter (se bilaga 1). Det finns begränsat med kunskap om *hur kön- och genusaspekter påverkar nyanländas integration i arbetslivet*³³.

I förstudien har vi identifierat kunskapsöversikter och Statliga Offentliga Utredningar (SOU) som beskriver strukturella, organisatoriska och individuella trösklar in till arbetsmarknaden. Se bilaga 1. Ofta – inte alltid – beskriver översikterna individuella trösklar in till arbetsmarknaden och tar inte hänsyn till att kvinnor delvis kommer från andra länder än män, att kvinnor i högre grad än män kommer som anhöriga. Översikter som tar sin utgångspunkt i genusforskning och intersektionella analyser är fortsatt relativt ovanligt. Studier och utvärderingar av ESF initiativ har dock bidragit med kunskaper inom området.

³¹ Ibid.

³² <https://www.globalutmaning.se/urbangirlsmovement/innovationslabbotkyrka/>

³³ Sid 8. Diedrich m.fl. (2020) *Integration av nyanlända på arbetsmarknaden*. Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forskning i korthet # 15

2. STRUKTURELLA TRÖSKLAR

Den kunskap som finns om de strukturella trösklar in till arbetsmarknaden som grupper av utrikes födda kvinnor möter belyser främst de statliga arbetsmarknadsinsatserna medan insatser i kommuner och i civilsamhället sällan studerats ur ett könsperspektiv eller genusperspektiv. En forskningsöversikt från Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor (nedan kallat MUCF), finansierad via ESF från år 2016, konstaterade att det finns begränsat med studier om arbetsmarknadsinsatser som omfattar civilsamhället³⁴. År 2015 publicerades MUCF en forskningsöversikt om civilsamhället och jämställdhet³⁵. Här framgår att genusforskningen i Sverige i begränsad utsträckning tagit sig an teoribildningen i studier av civilsamhället samt att studier om civilsamhället i begränsad omfattning haft ett genusperspektiv. Däremot finns en mängd studier om kvinnorörelsen som en del av civilsamhället, men utrikes födda kvinnors röster har ofta osynliggjorts som aktörer i den svenska kvinnorörelsen. Trots att det finns kunskapsluckor är det möjligt att urskilja teman med relevans för att beskriva strukturella trösklar in till arbetsmarknaden (se nedan).

BOENDESITUATION OCH 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 inkomster.³⁶

Professor Irene Molina beskriver det som hon kallar *intersektionella rumsligheter* och stigmateringen av förorterna (*de Andra* platserna) och människorna som bor där (*de Andra*). *I vissa fall infantiliserar de, särskilt kvinnorna, genom att målas upp som okunniga och språksvaga³⁷*. Stereotypa föreställningar om bostadsområden och om kvinnorna som bor i områdena (åter)skapar trösklar in till arbetsmarknaden. En rapport från Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi (nedan kallat ESO) där kön finns med som variabel beskriver *etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad³⁸*. Den visar att kvinnor och män från Mellanöstern och Afrika i lägre grad än andra grupper i samhället äger sin

³⁴ Hedin & Laurelli (2016) *Civilsamhället – arena för arbete och sysselsättning. Forskningsöversikt Arbetsmarknad och Näringsliv*: Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Rapport finansierad av ESF-rådet.

³⁵ Lindström, Holgersson & Hvenmark (2015) *Det civila samhället och jämställdhet. Forskningsöversikt Arbetsmarknad och Näringsliv* Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

³⁶ Sid 9 Molina (2007) *Intersektionella rumsligheter*. Tidskrift för genusvetenskap nr 3 2007

³⁷ Sid 16 Ibid

³⁸ 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.

bostad. De grupper som i stor utsträckning bor nära andra utrikes födda, såsom personer födda i Afrika och Mellanöstern, är också personer som har en svag position på arbetsmarknaden³⁹. För utrikes födda kvinnor kan det innebära sämre tillgång till sociala nätverk och därmed svårigheter att kliva över trösklar in till arbetsmarknaden. Boendesegregationen förstärker segregationen på arbetsmarknaden och vice versa. Bristande tillgång till bostäder med låga hyror och hyresvärdar som diskriminerar gör det svårt för kvinnorna att förflytta sig och situationen för ensamstående utrikes födda kvinnor med barn är mycket svår. Det behövs insatser för att minska trösklarna in till arbetsmarknaden, som belyser hur boendesituationen och boendesegregationen påverkar villkoren för grupper av utrikes födda kvinnor. Traditionella insatser inom arbetsmarknadspolitiken har haft svårt att överbrygga segregeringen i boende och arbete⁴⁰. Forskningen om sambandet mellan boendesegregation och arbetsmarknadsintegration, hälsa och trygghet behöver fördjupas⁴¹. Försäkringskassan anordnade ett forskarseminarium år 2017 och i rapporten från seminariet framkommer att den svenska klasstrukturen färgats med utsatta (fattiga) bostadsområden där det bor många utrikes födda (flyktingar och anhöriginvandrare). Studier visar att trösklarna in till arbetsmarknaden är lägre i Stockholm än i Malmö, men att kvinnor drabbas negativt av koncentration av den egna etniska gruppen och det oavsett om många i den egna gruppen är sysselsatta⁴². Även Jämlikhetskommissionen (SOU 2020:46)⁴³ tar upp studier som visat att kvinnor från Iran, Irak och Somalia som bor i områden med många utrikes födda upplever negativa effekter jämfört med männen i samma grupper⁴⁴.

DISKRIMINERING OCH STEREOTYPA FÖRESTÄLLNINGAR

Utrikes födda diskrimineras av arbetsgivare när de söker jobb. Många i Sverige upplever diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion.⁴⁵

Stereotypa föreställningar om "invandrarkvinnan" har, som nämnts, belysts inom den feministiska forskningen och genusforskningen. Föreställningar i samhället om grupper av utrikes födda kvinnor, som inte bygger på evidens inom forskningen påverkar villkoren för enskilda kvinnor. En del av dessa

³⁹ Sid 9 Ibid.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Andersson et al (2017) *Segregation. Vad menas och hur mäts den?* Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd. Forskning i korthet #9

⁴² Sid 30 Försäkringskassan (2017) *Migration och socialförsäkringen Rapport från forskarseminariet i Umeå 18–19 januari 2017*. Stockholm: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2017:6

⁴³ SOU 2020:46 *En gemensam angelägenhet*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar. Regeringskansliet. Betänkande av Jämlikhetskommissionen.

⁴⁴ Se t.ex.. Andersson, Musterd & Galster (2018) *Port-of-Entry Neighborhood and Its Effects on the Economic Success of Refugees in Sweden*. International Migration Review, 1–35.

⁴⁵ Sid 35 MUCF (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor.

föreställningar tycks inte ha förändrats över tid trots att det är olika grupper av kvinnor som kommit till Sverige (se delrapporten Statistiköversikt i förstudien). Föreställningar om att utrikes födda kvinnor skulle vara mindre intresserade av att arbeta avspeglar sig i olika arbetsmarknadsinsatser⁴⁶. En doktorsavhandling från år 2005 belyser hur "invandrarkvinnornas jämställdhetsproblem" blir en förklaringsmodell för ett lägre arbetskraftsdeltagande. Det sker förflyttningar från en enskild kvinnas trösklar till "kulturella problem"⁴⁷ och kvinnan riskerar att inte få tillgång till resurser för att ta sig över trösklar in till arbetsmarknaden. Länsstyrelsen i Stockholm har publicerat översikter som belyser *antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*⁴⁸ där professor Irene Molina är en av medförfattarna. Här beskrivs den intersektionella dimensionen av rasismen med kön och andra maktordningar som hudfärg och klass. Referenser till studier som belyst diskrimineringen av (svarta) muslimska kvinnor av bland annat professor Paulina de los Reyes⁴⁹. I en omfattande rapport från Mångkulturellt Centrum i Botkyrka beskrivs intersektionella perspektiv, vardagsrasism och hur "färgblindhet" (åter)skapar trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor⁵⁰.

Vetenskapsrådet tog år 2017 fram en inventering av forskningsläget för *rasism på arbetsmarknaden* där de konstaterar att det finns få studier om kvinnors och mäns utsatthet samt möjligheter på arbetsmarknaden. IFAU bedriver forskning om diskriminering i arbetslivet (omfattning, varför diskriminering uppstår? och effekter av olika insatser). Åldersdiskriminering drabbar i högre grad kvinnor än män och kvinnor som varit sjukskrivna kan möta höga trösklar in till arbetsmarknaden. Arbetsgivarna sorterar på antalet barn som (utrikes födda) kvinnor har, om kvinnorna kommer från länder utanför Europa och om de tillhör vissa religioner eller har ett icke-nordiskt namn/utseende⁵¹. En kunskapsöversikt om diskriminering från Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (nedan kallat NSPH) visar på skillnader mellan gruppen kvinnor och gruppen män där kvinnor i omsorgsyrken är en av flera

⁴⁶ Se t.ex.. Ennerberg (2017). *Destination employment? Contradictions and ambiguities in Swedish labour market policy for newly arrived migrants*. Lund University.

⁴⁷ 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

⁴⁸ 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

⁴⁹ de los Reyes (2007) *Att segla i mot vind. En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, arbetsliv i omvandling, 2007:5

Se även Abdullahi (2016) *Forgotten Women: The impact of Islamophobia on Muslim women in Sweden*. Brussels: European Network Against Racism. Published with the support of the support of the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union.

⁵⁰ Mångkulturellt Centrum (2014) *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum.

⁵¹ IFAU (2021) *IFAU:s forskning om diskriminering i arbetslivet* <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/diskriminering/> Tillgänglig 2021-06-01

utsatta grupper⁵². Översikten från NSPH efterlyser mer forskning för att öka kunskapen om diskriminering relaterat till psykisk ohälsa. Diskrimineringen påverkar hälsan och därmed skapas nya trösklar in till arbetsmarknaden. Vi har varit svårt att hitta intersektionella analyser av kön/genus, bakgrund och villkoren för Hbtq-personer, men vi fann en doktorsavhandling som beskriver hur lesbiska utrikes födda kvinnor osynliggörs både för att de är lesbiska och de är invandrare⁵³. Även villkoren för utrikes födda kvinnor med funktionsvariationer och trösklar in till arbetsmarknaden är ett område där det behövs mer forskning.

EKONOMISK UTSATTHET OCH FATTIGDOM

Oavsett vilka dessa skäl är – avbrott i studierna till följd av graviditet, analfabetism, hälsorelaterade hinder, etc. – tyder mycket på att de SFI-studerande kvinnorna är särskilt utsatta, inte minst rent ekonomiskt.⁵⁴

EU:s definition av relativ fattigdom handlar – i den här förstudien – om kvinnor i Sverige som lever på en inkomst som efter skatt är lägre än 60 procent av medianinkomsten. Kvinnor (som grupp) har lägre medianinkomst än män (som grupp). Utrikes födda kvinnor (som grupp) har lägre medianinkomst än inrikes födda kvinnor (som grupp). Fattigdom kan mätas på olika sätt, men hur den än mäts är kvinnor (som grupp) fattigare än män (som grupp). De blev tydligt i förstudiens Statistiköversikt att det är stora grupper av utrikes födda kvinnor som lever i relativ fattigdom och att den ekonomiska utsattheten påverkar hälsan samt möjligheterna på arbetsmarknaden. Det är svårt att ha råd med boende i Stockholm där trösklarna är lägre in till arbetsmarknaden. Knappa resurser för att köpa en dator påverkar förutsättningarna att effektivt kunna söka jobb eller studera. Magnus Karlsson, professor i socialt arbete vid Ersta Sköndal Bräcke högskola reflekterar i en artikel från år 2019 kring *matfattigdom i välfärdsstaten*⁵⁵ och civilsamhällets roll (Stadsmissionen). Fattigdomen kan handla om att inte ha råd att handla (närlingsrik) mat, vilket påverkar hälsan. Artikeln beskriver framväxten av hantering av matsvinn i civilsamhället där exempelvis Hela Människan HBS tar emot svinn från olika butiker.

Kvinnors fattigdom påverkar inte bara deras villkor utan även deras barns villkor. År 2018 levde nästan vart femte barn i Sverige med låg ekonomisk standard och för barn till kortutbildade utrikes födda

⁵² NSPH (2017) *Diskriminering i samband med psykisk ohälsa. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa

⁵³ Avrahami (2007) *Vi dansar inte på bordet Lesbiska invandrarkvinnor i Sverige: stigmatisering & stolthet*. Linköping: Linköping Studies in Arts and Science • No 394

⁵⁴ Sid 53 Stranz & Wiklund (2011) *I välfärdssamhällets marginal – om socialbidragstagande bland ensamstående mödrar av svensk och utländsk härkomst*. Socialvetenskaplig tidskrift nr 1 • 2011

⁵⁵ Karlsson (2019) *Matfattigdom i välfärdsstaten*. Socialmedicinsk tidskrift 1/2019, sid 106–115

föräldrar är risken mycket stor att vara ekonomiskt utsatt⁵⁶. Det finns internationella studier som visar på konsekvenserna för döttrarna om mammorna som kommit till Europa från andra världsdelar inte kan få arbete och öka sin sociala rörlighet⁵⁷. Forskaren Hugo Stranz vid Stockholms universitet är en av de forskare som beskrivit villkoren för ensamstående mödrar med svensk och med utländsk bakgrund⁵⁸. Ensamstående utrikes födda kvinnor med barn är utsatta och hälften har låg ekonomisk standard. Samtidigt har kvinnorna med utländsk bakgrund färre individrelaterade trösklar in till arbetsmarknaden än de ensamstående kvinnorna med svensk bakgrund⁵⁹, vilket öppnar möjligheter med rätt anpassade arbetsmarknadsinsatser med gruppen. Andelen utrikes födda bland äldre kvinnor som är fattiga i Sverige ökar⁶⁰. Många kvinnor som kommit till Sverige när de varit över 40 år har inte kommit in på arbetsmarknaden, vilket får mycket stora konsekvenser för deras ekonomi.

ICKE IMPLEMENTERING AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Att "parkera" dessa kvinnor går stick i stäv med det jämställdhetsuppdrag som finns uttalat i reformen, men blir samtidigt en lämplig strategi då handläggarna kan lägga ned mer tid och arbete på de deltagare som står närmare arbetsmarknaden.⁶¹

Riksrevisionen (nedan kallat RRV) tog år 2018⁶² fram en rapport med förslag att jämställdhetsintegreringen på integrations- och arbetsmarknadsområdet måste utvecklas för att kunna erbjuda likvärdigt och effektivt stöd för utrikes födda kvinnor. Politikens utfall måste redovisas och analyseras utifrån kön och andra variabler (läs intersektionella analyser). RRV konstaterade att även OECD⁶³ (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) bedömt att Sverige i högre grad behövde anpassa sina insatser med utrikes födda kvinnor. Det finns fortsatt mycket stora brister i statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering, som påverkar villkoren för grupper av utrikes födda kvinnor⁶⁴. Jämställdhetsintegreringen måste ha ett intersektionellt perspektiv för att

⁵⁶ Folkhälsomyndigheten (2021) *Låg ekonomisk standard, barn* <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/livs villkor/lag-ekonomisk-standard-barn/> Tillgänglig 2021-06-01

⁵⁷ Liebig & Rose Tronstad (2018) *Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216

OECD (2020) *How to strengthen the integration of migrant women?* OECD: Migration Policy Debate. 25 November 2020

⁵⁸ 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

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Gustafsson, Mac Innes & Österberg (2018) *Fattigdom bland äldre handlar allt mer om utrikes födda*. Ekonomisk Debatt, 46 (6), 14–25, 2

⁶¹ Sid 260 Larsson (2005) *Integrationen och arbetsmarknaden. Hur jämställdhet, arbete och annat "svenskt" görs av arbetsförmedlare och privata aktörer*. Linköping. Linköpings universitet Linköping studies in arts and science, No. 661

⁶² Riksrevisionen (2018) *Jämställdhetsintegrering av integrationspolitiken – ett utnyttjat verktyg*. Stockholm: Riksrevisionen, RIR 2018:33

⁶³ <https://www.oecd.org/>

⁶⁴ Kommissionen för jämställda livsinkomster (2021) *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*. Delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

kunna fånga komplexitet och för att kunna utforma mer effektiva arbetsmarknadsinsatser⁶⁵. Statsvetaren Renée Andersson, idag handläggare på Sveriges kommuner & Regioner (nedan kallat SKR) disputerade på en studie av jämställdhetsintegrering i kommuner år 2018⁶⁶. Hennes avhandling visar att strategin inte bidragit till att utmana och förändra maktordningar. Jämställdhetsintegreringen får inte en transformativ karaktär där kärnverksamheter, maktstrukturer, attityder, normer och institutionella förhållanden förändras. Den omfördelning av makt och offentliga resurser som behövs för att möta behov i grupper av utrikes födda kvinnor och samhällsutmaningar kan sannolikt inte åstadkommas i stat eller kommun utan mer transformativa inslag i jämställdhetsarbetet. Även idéburen sektor behöver stärka sitt jämställdhetsarbete⁶⁷ och det behövs analyser av *vad som krävs för att bidra till att förbättra utrikes födda kvinnors förutsättningar*⁶⁸. Bristande jämställdhetsintegrering har varit ett föremål för studier inom ESF genom bland annat en temagrupp om jämställdhet under år 2000–2006. Forskarna föreslog bland annat interaktiv forskning och metoder för tillämpning av genusforskning, som vägar till förändring⁶⁹.

Delegationen för migrationsstudier (nedan kallat Delmi) publicerade år 2017 en översikt över avhandlingar där det framkommer att studier visat att jämställdhetsambitionerna tunnas ut när handläggare inte prioriterar utrikes födda kvinnor⁷⁰. Hur osakliga könsskillnader uppstår – i möten mellan handläggare och (utrikes födda) kvinnor – är ett framväxande forskningsfält där intersektionella analyser är ett viktigt inslag. Försäkringskassan beskriver i en rapport de olika metoder som kan tillämpas för att fånga osakliga skillnader: registerstudier, aktstudier, vinjettstudier och intervjustudier⁷¹. Uppföljningar av ESF år 2014–2020 tyder på att det behövs strategiskt arbete och styrning för att integrera de horisontella principerna i programmet⁷². *Kvinnor får färre*

⁶⁵ Nationella sekretariatet för genusforskning; SÅ GÖR DU: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv. En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet

⁶⁶ Andersson (2018) *Gender mainstreaming as feminist politics: A critical analysis of the pursuit of gender equality in Swedish local government*. Örebro: Örebro university, Örebro Studies in Political Science 41.

⁶⁷ Lindström, Holgersson & Hvenmark (2015) *Det civila samhället och jämställdhet* Forskningsöversikt Arbetsmarknad och Näringsliv Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

⁶⁸ Sid 9 Folkbildningsrådet (2020) *Jämställd folkbildning. En handledning för folkhögskolor och studieförbund i att arbeta med jämställdhetsintegrering*.

⁶⁹ Fürst Hörte & Isaksson (2007) *Jämställdhetsinsatser. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Halmstad: Högskolan i Halmstad, NTG Jämställdhet ARGUS Rapport

⁷⁰ Asplund, Tovatt & Thalberg red. (2017) *Vägen till arbete. Utrikes föddas möte med den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Avhandlingsnytt 2017:3

⁷¹ Försäkringskassan (2015) *Studier om könsskillnader. Skillnader mellan kvinnor och män i diagnosspecifik sjukfrånvaro, könsskillnader inom assistansersättningen, samt en kunskapsöversikt av tidigare studier*. Stockholm: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2015:7

Se även Kommission för jämställda livsinkomster (2021) *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*. Delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

⁷² Effekttutvärdering av Socialfondsprogrammet. Slutrapportering Övervakningskommittén den 11 mars 2021. Sweco

arbetsmarknadsinsatser än män. Unga kvinnor har högre självrapporterad ohälsa och sämre självförtroende, vilket kan göra det svårare att närma sig arbetsmarknaden. Kvinnor med ADHD har en annan symptombild än män, deras problem uppmärksammas inte lika ofta. Kvinnor använder de stöd som projekten erbjuder i högre utsträckning, ändå får män fler och dyrare insatser⁷³.

LÄGRE ERSÄTTNINGAR OCH SÄMRE TILLGÅNG TILL RESURSER

Det är viktigt att se till att utrikes födda kvinnor och utrikes födda män får insatser och stöd i samma utsträckning. En viktig del i det arbetet är att även öka föräldraledigas möjligheter att planera för att komma i arbete. 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.⁷⁴

(Utrikes födda) kvinnors sämre tillgång till adekvata arbetsmarknadsinsatser är ett område som beskrivits i flera studier. Genom ojämsälld och ojämlig fördelning av resurser kan inte trösklarna in till arbetsmarknaden sänkas och studier visar att utrikes födda kvinnor i lägre utsträckning än utrikes födda män får ta del av får ta del av exempelvis validering, yrkesutbildningar och subventionerade anställningar⁷⁵. Arbetsförmedlingen har visat på könsskillnader i förmedlingsverksamheten där män får fler förslag och anvisningar till platser, män får fler fysiska besök.⁷⁶ Ekonomistyrningsverket (nedan kallat ESV) har analyserat arbetsmarknadspolitiska reformer under perioden år 2015–2016 och dessa analyser visar att en större andel män än kvinnor deltog i insatser samt att större resurser gick till män. Det fanns inga tecken på att reformerna bidragit till att minska den könsuppdelade segregerade svenska arbetsmarknaden. Genom att resurserna främst gick till män är det, enligt ESV, sannolikt att reformerna inte bidragit till minskad ojämsälldhet. ESV riktar även uppmärksammat på att fler kvinnor än män är sjukskrivna och de socioekonomiska skillnaderna i sjukskrivningar⁷⁷. Den statliga kommissionen om jämställda livsinkomster beskriver i en rapport att *det råder en genomgående ojämn fördelning av offentliga stödåtgärder mellan kvinnor och män*⁷⁸. Utredningen baserar sina analyser på statistik, rapporter från myndigheter och forskning relaterat till bland annat arbetsmarknadspolitik,

⁷³ Sid 60 Svensson & Floren *Fånga nyttan av projekt. – för kompetens och arbete*. Stockholm: Svenska ESF-rådet och Forte. Socialfondens temaplattform för hållbart arbetsliv, Temaplattformens rapportserie

⁷⁴ Sid 13 Jansson (2020) *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Kunskapsläget i korthet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen analys 2020:1

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Se t.ex. Cheung, M. (2018). *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsinledning?* Stockholm: Arbetsförmedlingen, Working paper 2018:2.

⁷⁷ ESV (2017) Rapport Könsuppdelad statistik i regeringens reformarbete. Stockholm: Ekonomistyrningsverket ESV 2017:50

⁷⁸ Sid 6. Kommission för jämställda livsinkomster (2021) *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*. Delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster

utbildningspolitik, familjepolitik, socialpolitik och hälso- och sjukvårdspolitik. Här sammanfattas studier som visar att kvinnorna varken får 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.⁷⁹ Utrikes födda kvinnor får delta i ESF projekt och arbetsträning medan utrikes födda män får mer stöd i den reguljära verksamheten. Männerna får arbetsmarknadsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, yrkesintroduktion och introduktionsjobb.

I en rapport från år 2018⁸⁰ belyser Centrala studiestödsnämnden (nedan kallat CSN) villkoren för utrikes födda kvinnor och att många kvinnor lever på lägre ersättningar – etableringsersättning och försörjningsstöd – än studiemedel. Det gäller ofta kvinnor som studerar vid Komvux och på folkhögskolor. *Vår genomgång visar att förhållandevis många utrikes födda kvinnor har så låga inkomster att studiestartsstöd bör vara en drivkraft för att de ska påbörja studier.*⁸¹ En uppföljning på CSN av de högre bidragen för studerande på introduktionsprogram visar att 80 procent av resurserna fördelades till män⁸². Även en majoritet män får tillgång till det så kallade körkortslånet⁸³. En uppföljning av ESF visar att *kvinnors utsatta situation och sämre tillgång till stöd har observerats i flera projekt. Projekten visar på den särskilda utsatthet som utrikes födda kvinnor kan befinna sig i. Det har varit lättare att motivera arbetet med de horisontella principerna i dessa projekt. Ändå är de horisontella principerna sällan framträdande i varken projekten eller utvärderingarna*⁸⁴.

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 perspektiv.*⁸⁵

Det är svårt att hitta studier som visar att genuskontraktet i kvinnornas födelseländer i termer av arbetskraftsdeltagande skulle påverka kvinnors etablering på längre sikt i Sverige. I en artikel från år 2018 framkommer att genuskontrakt är en av flera faktorer som kan få inflytande över etableringen,

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ CSN (2018) *Försörjningskällor för utrikes födda kvinnor som studerar*. Sundsvall: Centrala Studiestödsnämnden, CSN, Rapport 2018:9

⁸¹ Ibid.

⁸² CSN (2020) *Det högre bidraget till studerande från introduktionsprogram – En uppföljning av de första två åren*. Sundsvall: Centrala Studiestödsnämnden CSN, Rapport 2020:8

⁸³ CSN (2020) *Vem tar körkort med körkortslån?* Sundsvall: Centrala Studiestödsnämnden

⁸⁴ Sid 64 Svensson & Floren. *Fånga nyttan av projekt – för kompetens och arbete*. Stockholm: Svenska ESF-rådet och Forte. Socialfondens temaplattform för hållbart arbetsliv, Temaplattformens rapportserie

⁸⁵ Sid 226 SOU 2014:34 *Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

men över tid är sambanden inte tydliga. Insatser som syftar till att sänka trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor bör fokuseras på andra aspekter än kvinnornas syn på genuskontrakt⁸⁶. Genom kontakter med forskare i förstudien fick vi också en bild av att genuskontrakt i kvinnornas födelseländer inte är en relevant förklaringsmodell på gruppnivå för trösklar in till arbetsmarknaden. Genuskontrakt är inte heller statiska utan föränderliga och omförhandlas i familjer och i samhällen. Kontrakten ser olika ut i svenska familjer, svenska regioner och lokalsamhällen och i olika branscher. Kulturgeograferna Gunnel Forsberg och Susanne Stenbacka har lanserat begreppet "going gender"⁸⁷ i studier av genuskontrakt vid migration. Genom intervjuer fångar forskarna processer där utrikes födda kvinnor hanterar genuskontrakt i skilda miljöer, vilket på sikt skulle kunna ge värdefulla kunskap som kan motverka föreställningar om "invandrarkvinnan". Obetalt hemarbete, barn och familj är trösklar för kvinnor (oavsett födelseland) och "moderskapsnormer" påverkar både kvinnor och män⁸⁸. *Att ha små barn har ingen inverkan på sysselsättningen för män men är negativt korrelerat med sysselsättningen bland kvinnor*⁸⁹. En rapport från år 2020⁹⁰ visar att kvinnor i högre grad än män gör uppehåll i etableringsprogram pga. föräldraledighet. En rapport om föräldraledighet publicerad år 2021⁹¹ visar på stora variationer mellan olika grupper och hur ledigheten påverkar etableringen för grupper av utrikes födda kvinnor.

REGELVERK OCH ANPASSNINGAR

*Resultaten pekar på att rehabiliterande och arbetsmarknadsfrämjande in-satser som är anpassade för kvinnor kan behöva finnas i större utsträckning än idag. Speciellt lyfter kommunerna behov av att utveckla individuellt anpassade insatser för utrikes födda kvinnor med långvarigt försörjningsstöd. Även föräldralediga med ekonomiskt bistånd och deras behov av arbetsmarknadsfrämjande insatser redan under föräldraledigheten behöver uppmärksammas i syfte att förkorta biståndstider för kvinnor.*⁹²

En tröskel som identifierats av Arbetsförmedlingen är att regelverk och förordningar för insatser präglas av ett formellt likvärdighetsperspektiv och att ett materiellt likvärdighetsperspektiv (positiv

⁸⁶ Neuman (2020) *Source country culture and labor market assimilation of immigrant women in Sweden: evidence from longitudinal data*. Rev Econ Household (2018) 16:585–627

⁸⁷ 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,

⁸⁸ Försäkringskassan (2018) *Föräldraskapsideal och deras förverkligande En forskarrapport om föräldrars uppfattning om vad som underlättar och förhindrar ett delat föräldraskap i Sverige*. Stockholm: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2018:3

⁸⁹ Sid 11 Joonas Andersson (2020) *Flykting- och anhöriginvandrades väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

⁹⁰ Joonas Andersson (2020) *Aktiviteter för flykting och anhöriginvandrare inom etablering*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

⁹¹ Duvander & Mussino (2021) *Föräldraledighet: hinder eller möjlighet för etablering i samhället?* Stockholm: SNS Förlag

⁹² Sammanfattning. Socialstyrelsen (2018) *Kartläggning av socialtjänstens arbete med ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv*. Stockholm: Socialstyrelsen. 2018-11-7

särbehandling) skulle kunna bidra till en mindre ojämlik och ojämsställd fördelning av resurser. Ett materiellt likvärdighetsperspektiv kan exempelvis handla om riktade insatser för utrikes födda kvinnor. Grupper av utrikes födda kvinnor får tillgång till extra stöd i proaktivt syfte för att minska de negativa effekterna på sikt. *Där vissa skulle betrakta sådana skrivningar om underordnade grupper som diskriminerande och hämmande (formell likvärdighet), skulle andra betrakta dem som insatser för att kompensera ett historiskt förtryck (materiell likvärdighet)*⁹³. Individuellt anpassade och riktade insatser för utrikes födda kvinnor som har ekonomiskt bistånd har efterlysts av bland annat Socialstyrelsen. Det är en stor grupp utrikes födda kvinnor som fastnat i långvarigt och mycket långvarigt ekonomiskt bistånd. Insatser behövs med kvinnorna och parallellt för att öka genusmedvetenheten hos kommuner, Arbetsförmedlingen och arbetsgivare⁹⁴. Regelverk, förordningar och varje beslut om arbetsmarknadspolitiska insatser måste jämställdhetsintegreras och analyseras med ett intersektionellt perspektiv.

SEGREGERING PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

*Av anställda kvinnor från Afrika med kort vistelsetid återfinns 73 procent i visstidsanställningar. Motsvarande siffra för kvinnor från Asien är 45,2 procent. Av anställda inrikes födda kvinnor är endast 14,6 procent i en visstidsanställning.*⁹⁵

Segregeringen på svensk arbetsmarknad har varit föremål för en rad studier och statliga utredningar i decennier⁹⁶. I dessa studier beskrivs kvinnors underordning i relation låga löner, tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete. Hanna Westberg-Wohlgemuth beskrev i sin doktorsavhandling vid pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, år 1996 könsmärkningen av arbetsuppgifter, yrken och områden som en dold lärandeprocess⁹⁷. En immanent (dold) pedagogik som återskapar över- och underordning i samhället utifrån kön och andra maktordningar. Kategoriseringen av människor utifrån kön, födelseland och hudfärg leder till segregation. Om processerna inte ifrågasätts, problematiseras och utmanas upplevs segregationen som "naturlig" och föreställningar om att utrikes födda kvinnor passar för vissa yrken, oavsett bakgrund. Den horisontella segregationen där kvinnor finns inom vissa

⁹³ Sid 31 Svenberg (2019) *En arbetsmarknad för alla. Om vägar till statliga insatser på likvärdiga villkor*. Stockholm: Arbetsförmedlingen

⁹⁴ Socialstyrelsen (2018) *Kartläggning av socialtjänstens arbete med ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv Delredovisning av regeringsuppdrag*. Stockholm: Socialstyrelsen 2018-11-7

⁹⁵ AER (2017) *Arbetsmarknadsekonomisk rapport Tudelningarna på arbetsmarknaden* Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2017

⁹⁶ Se t.ex. SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar, Betänkande av Utredningen om den könssegrigerade svenska arbetsmarknaden.

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

⁹⁷ 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

yrken och områden, män inom andra har förändrats över tid⁹⁸. Trots detta är den horisontella segregeringen en stor jämställdhetsutmaning och särskilt att motivera män att bryta mot genuskontraktet. Statistik från Yrkehögskolan visar att grupper av utrikes födda kvinnor är mer benägna än inrikes födda kvinnor att välja otraditionellt och söka sig till exempelvis IT (se delrapport Statistiköversikt i förstudien).

Utrikes födda kvinnor drabbas av segregeringen och de har i lägre uträkning än inrikes födda kvinnor möjligheter att nå positioner som motsvarar deras utbildning, kompetens och kvalifikationer (vertikal segregering). I yrken där många kvinnor arbetar i Sverige är det ofta högre utbildningskrav än i yrken där många män arbetar i Sverige, vilket kan är en tröskel för kortutbildade kvinnor. Utrikes födda kvinnor (som grupp) återfinns i högre utsträckning än andra grupper i osäkra anställningar med låga löner och i arbetslöshet. Studier av de branscher där kvinnor som är flykting- och anhöriginvandrare gör sitt inträde på arbetsmarknaden är efter fyra år och efter elva år i Sverige jobb inom exempelvis hemtjänst och personlig assistans⁹⁹. Professor Paulina de los Reyes har skrivit om arbetsmarknadens feminisering med "kvinnoyrken" och etnifieringen med "invandraryrken" i en historisk svensk kontext. *I skärningspunkten mellan dessa två processer, feminiseringen och etnifieringen, har svenskhet och manlighet som norm för arbete, arbetsliv och arbetskraft etablerats och legitimerats*¹⁰⁰.

3. ORGANISATORISKA TRÖSKLAR

Olika former av diskriminering beskrivs inom forskningen Det handlar om *preferensdiskriminering* där arbetsgivare föredrar att anställa inrikes födda män trots att de utrikes födda kvinnorna har samma kvalifikationer. *Statistisk diskriminering* som kan innebära att mannen anställs för att kvinnor som grupp arbetar mer deltid även om det inte gäller den kvinna som söker jobbet. Det handlar om *implicit diskriminering* utifrån föreställningar, normer och stereotyper¹⁰¹.

De organisatoriska trösklarna som beskrivs inom forskning och i kunskapsöversikter återspeglar de strukturella trösklarna. Organisatoriska trösklar har dock i högre grad en potential att påverkas av insatser inom ESF+ än flera av de trögrörliga strukturella trösklarna. De organisatoriska trösklarna kan

⁹⁸ Hustad et al (2020) *Occupational Attributes and Occupational Gender Segregation in Sweden: Does It Change Over Time?* *Frontiers in psychology* 11:554.

⁹⁹ Joona Andersson (2020) *Flykting- och anhöriginvandrades väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

¹⁰⁰ Sid 34 de los Reyes (2000) *Folkhemmets paradoxer. Genus och etnicitet i den svenska modellen*. Tidskrift för genusvetenskap nr 2 sid 27–47

¹⁰¹ Boschini (2017) *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.

genom ett genusmedvetet arbetssätt sänkas för deltagare i ESF-projekt och bemötandet av deltagarna förändras hos de som möter kvinnorna. Det finns dock stora utmaningar med ett genusmedvetet förändringsarbete, som beskrivs i andra delrapporter i förstudien (Metodöversikt och Projektöversikt).

BRISTANDE BEMÖTANDE OCH DISKRIMINERING

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet bemöts ofta olika beroende på kön. Alla människor bär med sig förutfattade meningar om personer vi möter. Det går inte att bemöta människor helt neutralt när en är i sin professionella roll. I stället handlar det om att bli medveten om vilka strukturella skillnader som finns och hur de påverkar vårt sätt att vara mot andra för att söka vara mer jämställd i sitt bemötande¹⁰².

Bristande bemötande som tröskel har belysts inom forskningen och att kvinnor och män får olika bedömningar – utifrån föreställningar, inte fakta – där män (som grupp) bedöms som mer matchningsbara till arbetsmarknaden än kvinnor (som grupp)¹⁰³. Handläggares, (arbets)handledares eller pedagogers kognitiva bias brukar associeras till omedvetna föreställningar baserade på kön, födelseregioner och/eller andra kategorier, som påverkar bedömningen (implicit bias). En kognitiv bias som är mätbar¹⁰⁴ med olika verktyg och där mätningarna kan fungera som underlag för att utveckla mottagarkapacitet i organisationer samt bemötande av utrikes födda kvinnor. Ojämställda och ojämlika bedömningar ökar sannolikheten för att män får mer arbetsmarknadsnära insatser än kvinnor. En studie om hur sysselsättning och jämställdhet tar sig uttryck på gräsrotsnivå i kommunala arbetsmarknadsinsatser visar hur mål i politiken försvinner i det konkreta vardagsarbetet¹⁰⁵. Deltagarna i insatserna hade fått höra att de *ska vara respektfulla även om kommuninvånarna inte är respektfulla mot dem själva*. Även om deltagare blivit bemötta med rasistiska och sexistiska uttryck från medborgare eller anställda, av rädsla eftersom de inte är fast anställda¹⁰⁶.

En studie av möten mellan arbetsförmedlare och arbetssökande från år 2019¹⁰⁷ 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

¹⁰² Nationella sekretariatet för genusforskning *SÅ GÖR DU: Jämställt bemötande. En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet*

¹⁰³ Se t.ex. Cheung (2018) *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsintegrering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Stockholm: Arbetsförmedlingen: WORKING PAPER 2018:2

¹⁰⁴ <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

¹⁰⁵ Parsland & Ulmestig (2020) *Mellan sysselsättning & jämställdhet. En rapport om handlingsutrymme och motstridiga mål inom lokala arbetsmarknadsinsatser*. Växjö: Linnéuniversitetet, Institutionen för socialt arbete vid Fakulteten för Samhällsvetenskap, Rapportserie i socialt arbete Nr 1/202

¹⁰⁶ Sid 37 Ibid.

¹⁰⁷ Sid 5 Larsson (2019) *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen Analys 2019:12

till att de är "drivna". Försäkringskassan upphandlade en konsultbyrå för att studera bemötande genom observationer och här framkom att *fler män än kvinnor fick positiv återkoppling och handläggare anknöt oftare till inrikes födda än utrikes födda*¹⁰⁸. Bland förslagen från studien var att göra besökarna mer delaktiga i sina ärenden och i mötena. Genussekretariatet har tagits fram en handledning för jämställt bemötande i myndigheter¹⁰⁹, som kan fungera som vägledning även för kommuner och i civilsamhället. Likvärdigt bemötande bör vara ledordet och inte lika bemötande, enligt handledningen¹¹⁰. Den statliga utredningen *Med rätt att delta Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*¹¹¹ visade på behovet av utvecklat bemötande, som inte påverkas av föreställningar om utrikes födda kvinnor som grupp för att sänka trösklar in till arbetsmarknaden. Det finns en omfattande forskning om genus i socialt arbete¹¹² där frågeställningar om bemötande problematiserats. Studierna visar hur genusmedvetenhet och genusrelaterade föreställningar påverkar samtal och bedömningar av klienternas behov. Socialstyrelsens vägleder via Kunskapsguiden¹¹³ utifrån den här forskningen för att ge stöd åt kommunernas arbete med ekonomiskt bistånd. Forskningen är inte lika omfattande för arbetsmarknadsinsatser, men kunskaperna från studier i socialt arbete kan fungera som vägledning.

BRISTEN PÅ UTVÄRDERINGAR OCH STUDIER

Få utvärderingar och studier av arbetsmarknadsprojekt med ett genusperspektiv och intersektionella analyser gör att vi fortfarande har begränsad kunskap om vad som fungerar, för vem och varför? Hur dessa brister påverkar de organisatoriska trösklarna för grupper av utrikes födda kvinnor? Analyser av bristen på genusmedvetna utvärderingar av och genusbias i utvärderingar av arbetsmarknadsinsatser är ännu inget omfattande forskningsfält i Sverige. Det vi är att dock att resurserna i den statliga arbetsmarknadspolitiken är ojämnt och ojämligt fördelade. En analys av nystartsjobb visade att det var fler män som fick insatsen även i för Sverige traditionella områden för kvinnor. I de så kallade snabbspåren för olika bristyrken var det endast spåret för förskollärare och lärare där kvinnor var i majoritet. Grupper av utrikes födda kvinnor har inte samma tillgång till insatser som män varken i

¹⁰⁸ Sid 2 Tengqvist, Stenman, & Sevedag (2018) *Jämställt bemötande Nulägesanalys av bemötande vid fyra servicekontor*. Stockholm, april 2018

¹⁰⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning *SÅ GÖR DU: Jämställt bemötande. En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet*

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ SOU 2012:69 *Med rätt att delta Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar. Slutbetänkande av Utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare (AKKA-utredningen)

¹¹² Se t.ex. Kullberg et al (2012) *Genus i socialt arbete*. Malmö: Liber

¹¹³ <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/ekonomiskt-bistand/jamstalldhet-inom-ekonomiskt-bistand/>

kvinnodominerande eller i mansdominerade områden¹¹⁴. Kvinnorna är och förblir "reserver" på arbetsmarknaden och i insatser som ska leda till etablering på svensk arbetsmarknad. De kan bli deltagare i ESF-projekt och här kan de bli inkluderade som medskapare av insatserna (se delrapport Projektöversikt i förstudien). Kvinnorna kan också bli en av flera målgrupper, vilket riskerar att de osynliggörs och att resurserna återigen fördelas till gruppen män (inrikes och/eller utrikes födda).

BRISTANDE JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING MED INTERSEKTIONELLA ANALYSER

I detta blir det också ett problem att när det talas om jämställdhet för invandrade personer så nämns sällan den faktiska (o)jämställdheten som finns mellan kvinnor och män i Sverige. Det blir ett jämförande mellan "deras verklighet" och "våra ideal"... Att ställa ideal mot verklighet bidrar här både till att motverka ett brett jämställdhetsarbete genom att den faktiska ojämställdheten som finns mellan kvinnor och män i Sverige osynliggörs, och att ytterligare producera och reproducera skillnader/olikheter mellan "oss" och "dom".¹¹⁵

Det finns åtskilliga rapporter och flera statliga utredningar som beskriver bristen på intersektionella analyser i arbetet med jämställdhetsintegrering i Sverige. Ett exempel är forskningsrapporten *Inte bara jämställdhet - Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*¹¹⁶, som togs fram av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Rapporten visar på organisatoriska trösklar när det finns okunskap om och förståelse för maktordningar trots att det finns vetenskaplig kunskap. Att vara och förbli okunnig och att inte acceptera vetenskaplig kunskap som ifrågasätter ens egna föreställningar om verkligheten är en form av maktutövning. Att inte acceptera kunskap som flyttar fokus från "invandrarkvinnors problemegenskaper" till maktstrukturer som upprätthåller ojämställdhet och ojämlikhet i samhället¹¹⁷. Samtidigt som de utrikes födda kvinnorna får veta att de "saknar kvalifikationer för den svenska arbetsmarknaden" får de veta att även om de skaffar sig dessa kvalifikationer saknar de ofta betydelse för att anställningar sker genom (informella) nätverk. Den bristande jämställdhetsintegreringen av arbetsmarknadsinsatser utgör en tröskel för en mer jämställd och jämlik fördelning av resurser till grupper av utrikes födda kvinnor. ESF är särskilt väl positionerade i arbetet för att bidra med nya verktyg i arbetet och det finns redan ett omfattande material som kan vidareutvecklas. Det finns en rad erfarenheter från aktionsforskning och interaktiv forskning med fokus

¹¹⁴ Dahlin, (2017) *Snabbspår och stickspår. En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby

¹¹⁵ sid 65 Grip (2010) *Likhetens rum - olikhetens praktik om produktion av integration i fyra svenska kommuner*. Karlstad: Karlstad universitet, Fakulteten för samhälls- och livsvetenskaper Kulturgeografi. Karlstad University Studies 2010:2

¹¹⁶ 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 Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet

¹¹⁷ Ibid.

på ”hur kön och etnicitet görs” med koppling till bland annat insatser som finansierats via ESF (se bilaga 1 och förstudies delrapporter Metodöversikt och Projektöversikt).

BRISTANDE SAMORDNING/SAMVERKAN/SAMHANDLING

Den bristande samordningen som tröskel in till arbetsmarknaden beskrivs ofta i forskning och statliga utredningar, men det är sällsynt med beskrivningar av hur det påverkar villkoren just 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: offentliga (stat, kommun, region), privata vinstdrivande företag som upphandlas och idéburen sektor samt insatser i civilsamhället (formella och informella) gör systemet svårt att överblicka. Tillväxtverket som haft i uppdrag att främja utrikes födda kvinnors etablering efterlyser insatser som kan stärka dialog och samverkan mellan olika aktörer. *Detta är viktigt för att verksamhetsdeltagare enkelt ska kunna gå mellan verksamheter i takt med att deras behov förändras*¹¹⁸. Den bristande samverkan med organisationer för utrikes födda kvinnor och bristande samhandlingen med de kvinnor som berörs av arbetsmarknadsinsatser är dock, som framgått, beskriven i flera studier. Samhandling, som begrepp, är lånat från norskan och beskriver en process där alla bidrar med sina kompetenser – inkluderat grupper av utrikes födda kvinnor – och en process som motverkar maktutövning av någon part i utformandet av insatser som exempelvis ska minska sysselsättningsgap mellan olika grupper. Jämför diskussionen om kvinnornas röster i Fittja i inledningen av den här rapporten, som en förutsättning för att skapa hållbara välfärdstjänster som möter verkliga behov, inte föreställda behov i majoritetssamhället. De gemensamma kompetenserna i samhandlingsprocessen och inte var någon befinner sig i en hierarki, om någon är inkluderad eller exkludera på arbetsmarknaden bestämmer handlingarnas inriktning. Tankegångarna om samhandling är nära den moderna innovationsforskningens tankegångar om inkluderande innovation och kunskap sedan decennier om kreativa processer¹¹⁹

4. INDIVIDUELLA TRÖSKLAR

Utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp där förutsättningarna för etablering skiljer sig åt markant för olika kvinnor inom gruppen. Vi har tidigare konstaterat att utbildning och arbetslivserfarenheter påverkar

¹¹⁸ 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 Pub.nr.: 0287

¹¹⁹ Torgensen & Steiro (2018) *Defining the Term Samhandling. I Torgensen (Ed.), Interaction: 'Samhandling' Under Risk. A Step Ahead of the Unforeseen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

förutsättningarna för etablering. Utöver detta är det också centralt att peka på skillnader i möjligheter beroende på av vilken anledning en person kommer till Sverige.¹²⁰

De individuella trösklarna skiljer sig mellan varje enskild kvinna och vi beskriver endast kort de trösklar som återkommer inom forskningen och i kunskapsöversikter. **ÅLDERN** påverkar trösklarna in till arbetsmarknaden och yngre och äldre kvinnor har lägre arbetskraftsdeltagande. MUCF¹²¹ har tagit fram en kunskapsöversikt för de trösklar som unga utrikes födda kvinnor möter. Översikten beskriver etnisk och socioekonomisk boendesegregation, låga inkomster, ekonomiskt bistånd, diskriminering, stereotypa föreställningar, arbetslivserfarenhet, svårt att få tillsvidareanställningar, förgymnasial utbildning, könsarbetsdelning, icke slutfört gymnasium, färdigheter i svenska, föräldraledighet, tillgång till nätverk, ohälsa, födelseland och invandringsår, som trösklar. Även unga utrikes födda högutbildade kvinnor möter höga trösklar. En del trösklar som beskrivs i rapporten är individuella, en del organisatoriska och en del strukturella. Motsvarande kunskapsöversikt för äldre utrikes födda kvinnor har vi inte kunnat identifiera. **SKÄL FÖR INVANDRING** där kvinnor kan komma som forskare, studerande, arbetskraftsinvandrare, flyktingar och anhöriga. Det är skillnader i trösklar för de som kommer för att arbeta jämfört med de som kommer som flyktingar. 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 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 än möjligheter att ta del av insatser som stärker humankapitalet. Nationalekonomen Pernilla Joona 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 efterfrågan¹²². **KORT UTBILDNING** är en betydligt högre tröskel in till arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor än för inrikes födda män (den till antalet största kortutbildade gruppen i Sverige **TID I SVERIGE** har stor betydelse för etableringen. Studier visar att skillnaderna mellan utrikes födda kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande minskar över tid. I en del grupper är kvinnornas

¹²⁰ Sid 43 MUCF (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

¹²¹ Ibid.

¹²² Joona Andersson (2020) *Flykting- och anhöriginvandrades väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

arbetskraftsdeltagande högre än för männen i samma grupper efter några decennier. Det gäller bland annat kvinnor och män födda i Iran, i Eritrea och i Etiopien.¹²³ **OHÄLSA ÄR EN TRÖSKEL** som beskrivits både i forskning och i praktik. Det finns studier som belyser att de kvinnor som invandrat har sämre hälsa efter en period i Sverige, vilket även beskrivs i internationell forskning. Sedan finns studier som belyser traumatiserade kvinnor som är flyktingar och kvinnor som drabbas av ohälsa till följd av arbetslöshet och diskriminering. Kvinnor med kort utbildning har sämre hälsa än högutbildade kvinnor. Statistiköversikten i förstudien indikerar att utrikes födda kvinnor tränar mindre än inrikes födda kvinnor, vilket kan påverka hälsan. Jämlik och jämställd hälsa måste integreras inom utbildning, arbetsmarknadsinsatser och sociala insatser på lokal nivå¹²⁴. **SVENSKA SPRÅKET**, förmågan att kommunicera och behärska språket beskrivs ofta i kunskapsöversikter, som en av de viktigaste faktorerna för att komma in i det svenska samhället och på arbetsmarknaden. Däremot finns kunskapsgap i svensk forskning relaterat till kön/genus, andraspråksinläring och hälsa¹²⁵. Studier av sfi har visat att kortutbildades erfarenheter inte synliggörs, vilket kan påverka deltagarna självtillit samt att erfarenhetspedagogik främjar lärprocesser¹²⁶. Bristande **TILLGÅNG TILL INFORMELLA NÄTVERK** in i det svenska samhället är en tröskel som många utrikes födda kvinnor möter och beskriver. Nätverk som ger möjligheter att träna det svenska språket och som ger arbetsgivarkontakter. Regeringen har givit i uppdrag till Tillväxtverket att öka kontaktytorna med arbetsmarknaden och stärka nätverkande för utrikes födda kvinnor, särskilt nyanlända kvinnor¹²⁷.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Diderichsen, et al (2015) *Tackling Health Inequalities Locally: the Scandinavian Experience*. København: Københavns Universitet.

¹²⁵ Se t.ex. Nilsson (2017) *Hälsans betydelse för inläring av andraspråk för vuxna invandrare. En kunskapsöversikt*. Göteborg: FoU i Väst,

¹²⁶ Se t.ex. Lundgren, Rosén & Jahnke (2017) *15 års forskning om sfi – en överblick*. Stockholm: Innovation, forskning och utveckling i skola och förskola Ifous rapportserie 2017:

¹²⁷ Näringsdepartementet (2018) *Uppdrag att förbättra nätverk och kontakter på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor*. Stockholm: Regeringsbeslut 2018-03-01 N2018/01430/KSR

5. FORSKNINGENS BIDRAG TILL ESF+

VARFÖR GÅR DET BÄTTRE I NORGE?

När vi analyserar utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande i Sverige måste vi alltid se deltagandet i ljuset av det höga arbetskraftsdeltagandet för kvinnor som grupp. Arbetskraftsdeltagandet är högt för inrikes och utrikes födda kvinnor sett ur en internationell kontext¹²⁸. Arbetslöshetsgapet är dock större mellan inrikes och utrikes födda i Sverige än i många andra medlemsländer i EU, även jämfört med Norge. De ekonomiska effekterna av investeringar tillsammans med grupper av utrikes födda kvinnor är stora och det finns starka motiv att satsa stora resurser i ESF+ på att minska sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och inrikes födda kvinnor och män:

- Att öka jämställdheten och jämlikheten i samhället.
- Att minska diskrimineringen av utrikes födda kvinnor.
- Att minska långtidsarbetslöshet och det ekonomiska biståndet.
- Att minska den relativa fattigdomen och barnfattigdomen.
- Att minska ohälsan i samhället.
- Att öka innovationsgraden i samhället.

Den här kunskapsöversikten i förstudien *Kvinna inför arbete* har beskrivit de strukturella och organisatoriska trösklarna in till arbetsmarknaden, som utrikes födda kvinnor möter. Effekterna av de strukturella trösklarna har tidigare beskrivits i termer av osäkra anställningar, ofrivilligt deltidsarbete, ohälsa och bristande tillit till samhällets institutioner¹²⁹. Översikten visar på ett stort behov av fortsatta studier för att förstå vilka insatser som fungerar för vem? *Varför det går så förhållandevis mycket bättre för lågutbildade, och framförallt kvinnor, i Norge än i Sverige*¹³⁰. Studier om civilsamhällets insatser (formella och icke-formella) är ett viktigt framtida forskningsfält där empiri från ESF+ projekt kan vara ett inslag. Även de kommunala arbetsmarknadsinsatserna behöver i högre grad än idag belysas ur ett intersektionellt perspektiv där empiri från ESF+ kan vara en del. Om de statliga insatserna finns redan studier som visar att insatserna är för sena i etableringen, inte överbygger glapp i etableringsprocessen, inte är tillräckligt omfattande, inte är av tillräckligt hög kvalitet, inte tar hänsyn till att kvinnor (som grupp) kommer till Sverige av andra skäl än män (som grupp) och/eller inte tar hänsyn till villkor i olika grupper av utrikes födda kvinnor. Kommissionen för jämställda livsinkomster

¹²⁸ Sid 34 Cheung & Hellström (2017) *Integration på svensk arbetsmarknad - ett internationellt perspektiv*. Stockholm: Arbetsförmedlingen Working Paper 2017:3

¹²⁹ Sweco (2017) *Personer med svag ställning på arbetsmarknaden*. Forskningsöversikt

¹³⁰ Sid 100 Andersson Joonas (2020) *Flykting- och anhöriginvandrarens väg till arbete*. SNS Förlag

tar upp problematiken med bristande likvärdighet i de statliga insatserna och osakliga skillnader mellan insatser för kvinnor och för män¹³¹.

RIKTADE INSATSER

Trots kunskapsluckor kan vi dra en del slutsatser om vilka riktade insatser som kan genomföras i ESF+ för att minska trösklarna in till arbetsmarknaden för olika grupper av utrikes födda kvinnor. Det handlar om riktade insatser med ensamstående utrikes födda kvinnor med barn, som har försörjning via ekonomiskt bistånd. Sannolikt behövs fler riktade insatser till unga utrikes födda kvinnor inom uvas (unga som varken arbetar eller studerar). Detsamma gäller äldre utrikes födda kvinnor, nyanlända och de som bott i Sverige länge, och här finns redan goda exempel inom ESF (se delrapport Projektöversikt i förstudien). Det behövs anpassade riktade (tidiga) insatser för grupper av kvinnor som kommer som flyktingar eller som anhöriga. Insatser i ESF+ bör innehålla kartläggningar med multikompetenta team för att kunna bedöma psykisk och fysisk ohälsa där hälsan identifierats som en tröskel in till arbetsmarknaden. Här kan samarbete etableras med forskning inom exempelvis genusmedicin, som är ett starkt svenskt forskningsfält¹³². Vid Karolinska institutet finns även forskning med fokus på Cultural Medicine (CM)¹³³ och studier har visat på vikten av att hantera psykisk ohälsa tidigt i grupper av nyanlända kvinnor. Vikten av att öka förståelsen för om och hur arbetslösheten orsakar ohälsa samt samspelet mellan individ, miljö och händelser i kvinnornas liv före och efter migrationen¹³⁴. Hälsöfrämjande insatser med grupper av utrikes födda kvinnor är redan idag inslag i ESF-projekt.

HUMANKAPITALSTRATEGIN

FÖR KVINNORNA: Framgångsrika satsningar – oavsett om det genomförts i Sverige eller andra länder – har ofta fokus på humankapitalstrategin (främja utbildning, lärande, kvalifikationer, kompetenser och hälsa) samt de kunskaper, erfarenheter och resurser som kvinnorna tar med sig in i ett projekt/en insats (resursaktivering). **FÖR MAJORITETSSAMHÄLLET:** Framgångsrika satsningar – oavsett om det genomförts i Sverige eller andra länder – har ofta fokus på humankapitalstrategin (främja lärande, kompetenser, insikter) för att öka förmågan att arbeta genusmedvetet i de verksamheter som möter

¹³¹ Kommission för jämställda livsinkomster (2021) *Kartläggning av v hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*. Delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster. Stockholm: Kommission för jämställda livsinkomster A 2020:01. Statens Offentliga Utredningar.

¹³² <https://ki.se/forskning/centrum-for-genusmedicin-cfg>

¹³³ <https://ki.se/lime/forskargruppen-cultural-medicine-cm>

¹³⁴ Sid 101–117 Ekblad & Hollander (2010) *Psykisk ohälsa hos flyktingar och asylsökande – skillnader mellan män och kvinnor*. Ingår i Bergqvist Månsson red, *Från kvinnohälsa till genusmedicin. En antologi*. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS)

grupper av utrikes födda kvinnor. Fokus på kunskaper, erfarenheter och resurser som deltagarna tar med sig in i lärandet och vardagsarbetet

Det behövs omfattande lärandeinsatser i linje med humankapitalstrategin och arbetsmarknadsnära insatser där utrikes födda kvinnor kan få referenser från olika arbetsplatser genom exempelvis praktik, mentorskap och (subventionerade) anställningar. Utrikes födda kvinnor måste få tillgång till jobbspår, yrkesutbildningar, matchning, nätverksbyggande och insatser för validering som tar hänsyn till kön/genus. Det behövs modeller för genusmedvetna kartläggningar av kunskaper, kompetenser och kvalifikationer samt genusmedveten andraspråksinläring. Den ojämsställda och ojämliga resursfördelningen ökar idag (år 2021) sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och inrikes födda trots att ambitionen är att minska gapet. Kortutbildade kvinnor – oavsett bakgrund – behöver tillgång till lärandeinsatser över tid. I andra delrapporter i förstudien *Kvinna inför arbete* har vi konstaterat att det finns en modell i Norge – *Jobbsjansen* – som ger bättre resultat för kortutbildade utrikes födda kvinnor än de insatser som finns tillgängliga i Sverige. *Jobbsjansen* genomförs lokalt i samverkan mellan kommuner och andra aktörer med stöd från norska staten. Den norska modellen skulle kunna prövas i ett pilotprojekt inom ESF+ i en urban miljö som kan fånga upp den drivkraft som finns i förortsfeminismen. Bilden av att Norge lyckas bättre för kortutbildade kvinnor bekräftas även inom forskningen. *Efter åtta år är sysselsättningen 37 procentenheter högre i Norge än i Sverige för dem med lägst utbildning. För kvinnor med eftergymnasial utbildning är skillnaden 14 procentenheter och för högutbildade kvinnor omkring 5 procentenheter*¹³⁵.

UTMANINGAR I MAJORITETSSAMHÄLLET

Utmaningarna är mycket stora för att sänka de strukturella och organisatoriska trösklarna som påverkar villkoren för utrikes födda kvinnor. Genom fokus på villkor för kvinnorna och trösklar in till arbetsmarknaden finns dock möjligheter att utforma ESF+ projekt som möter behov i grupper av utrikes födda kvinnor och enskilda kvinnors behov. Fokus på ”problemegenskaper” och ”kulturer” för att sänka trösklar har inget stöd i 40 års svensk forskning. Vi har inte hittat några vetenskapliga studier som visat att ett villkorstänkande och ett genusperspektiv skulle minska effekterna av arbetsmarknadsinsatser. Lärandeinsatser för de handläggare, (yrkes)vägledare, (arbets)handledare, arbetskonsulenter, socialarbetare, pedagoger och arbetsförmedlare behöver vara integrerade i de ESF-

¹³⁵ Sid 109 Joonas Andersson (2020) *Flyktning- och anhöriginvandrares väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

projekt som vänder sig till grupper med utrikes födda kvinnor. Mätningar av implicit bias och diskriminering över tid med olika verktyg är ett utvecklingsområde i ESF+. Den dubbla strategin med riktade insatser för målgrupper och för de aktörer som deltar är en väl beprövade metod i ESF. Det finns även möjligheter att styra genom krav på intersektionalitet i projektens jämställdhetsarbete och genom rekommendationer att upphandla utvärderare eller forskare med genuskompetens.

Sammanfattningsvis är vår bedömning att ESF+ kan ge ett stort bidrag för att minska de organisatoriska trösklarna för grupper av utrikes födda kvinnor, där Socialfonden har möjligheter att stimulera ett nyskapande genusmedvetet förändringsarbete. Genom en mix av insatser kan de individuella trösklarna sänkas om insatserna utgår från de behov individen uttrycker på olika sätt, inte föreställningar om "invandrarkvinnors behov". Studier av ESF visar att det finns behov av *fokus på syfte och målbild i utlysningarna*, vilket sannolikt påverkar träffsäkerheten i projekt med grupper av utrikes födda kvinnor. *Stöd till projektägare*, som har låg mottagarkapacitet för kön/genus och intersektionalitet är viktigt för att nå resultat i ESF+. *Tydliga definitioner och mål med indikatorer* som utgår från de jämställdhetspolitiska målen, Agenda 2030 och intersektionalitet kan bidra till fler genusmedvetna ansökningar¹³⁶. Se delrapport Indikatorer och Utlysningar i förstudien.

En forskningsöversikt från tema Likabehandling i ESF publicerad år 2011 bekräftar mycket av det som vi försökt att synliggöra i förstudien *Kvinna inför arbete*. Översikten efterlyste genusmedvetet förändringsarbete med ett intersektionellt perspektiv och den beskriver en rad olika ansatser som är lika giltiga år 2021, som de var när rapporten publicerades för 10 år sedan¹³⁷. Ett citat i forskningsöversikten får avsluta den här kunskapsöversikten i *Kvinna inför arbete*.

Föreställningar om svenska kvinnor och män som fördomsfria, moderna och jämställda gör att "svenskhet" likställs därmed med faktorer som att vara jämställd. Denna föreställning reproducerar inte bara föreställningar om svenskar och "svenskhet" utan också stereotyper av "de andra" som mindre jämställda, mindre moderna och patriarkala. "De andra" kan exempelvis vara "invandrare". Detta resulterar i hierarkiska ordningar som gör svenskar och svenskhet till en norm och skapar fördomar om de som inte tillhör denna norm, det vill säga de som inte betecknas som svenskar. Arbete för att motverka diskriminering kan hindras av att fokus ligger på individer istället för strukturer, speciellt om aspekter som kön och etnicitet inte problematiseras.¹³⁸

¹³⁶ Klason et al. *Klusterutvärdering av ESF-utlysningar – processen inför, under och efter en utlysning*. Stockholm: Svenska ESF-rådet och Forte, Socialfondens temaplattform för hållbart arbetsliv. Temaplattformens rapportserie

¹³⁷ Johansson m.fl. (2011) *Forskningsöversikt. Likabehandling i arbetslivet*. Högskolan i Halmstad & Oxford Research. Rapport beställd av Arbetsmiljöforum och Tema Likabehandling, ESF

¹³⁸ Sid 55 Ibid.

BILAGA 1 Kunskapsöversikter

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen behöver därför intensifiera arbetet med jämställdhetsintegrering och verksamheten behöver tydligare styras mot jämställdhet. Jämställdhetsaspekter behöver vägas in vid upphandlingar och uppföljningar av privata aktörer. Analyser som lyfter fram vad som fungerar, för vem och varför behöver göras.

139

Arbetsförmedlingen har publicerat en flera rapporter om villkor och trösklar för utrikes födda kvinnor in till arbetsmarknaden. I en rapport från år 2020¹⁴⁰ konstateras att trösklarna för etableringen på svensk arbetsmarknad ofta är samma för kvinnor och för män, men att trösklarna kan ha olika effekter för kvinnor och för män. De trösklar som nämns är bland annat ålder, utbildningsnivå, språkkunskaper, hälsa, arbetslivserfarenhet, svårigheter att validera utbildningar och den horisontella segregationen på arbetsmarknaden i Sverige. I bristyrken där många kvinnor arbetar är det ofta högre utbildningskrav än i bristyrken där många män arbetar. Andra trösklar som nämns är kvinnors – inrikes och utrikes födda – obetalda arbete och större ansvar för barn och familj. Åter andra trösklar är tillgången till sociala nätverk som har stor betydelse för att få ett arbete i Sverige och diskriminering. De trösklar som finns för utrikes födda kvinnor blir högre pga. bristande tillgång till insatser från Arbetsförmedlingen. Dels får kvinnor färre arbetslivsinriktade/arbetsmarknadspolitiska insatser, dels finns få riktade insatser med kvinnor. En studie av möten mellan arbetsförmedlare och arbetssökande från år 2019¹⁴¹ 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". De utrikes födda kvinnorna hänvisas i högre grad till insatser som syftar till att de ska uppfylla aktivitetskraven medan män hänvisas till arbetsmarknadsnära insatser. Kvinnorna får inte gedigna kompetenskartläggningar eller matchningar. Prioriteringar i verksamheten drabbar utrikes födda kvinnor med kort utbildning dvs. en av de grupper som behöver mest insatser. Utrikes födda kvinnor som är gravida skrivs inte in som arbetssökande i lika hög utsträckning som andra grupper. Kvinnorna aktiveras i insatser som sannolikt inte förbättrar deras framtida chanser att få ett arbete medan männen får tillgång till arbetsmarknadspolitiken. Gapet

¹³⁹ Sid 5 Larsson (2019) *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen Analys 2019:12

¹⁴⁰ Jansson (2020) *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Kunskapsläget i korthet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen analys 2020:1

¹⁴¹ Larsson (2019) *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen Analys 2019:12

mellan kvinnor och män kommer att öka om inte arbetsmarknadsinsatserna – resurser i form av stöd, tid och kvalitet – fördelas mer jämställt och likvärdigt. *Arbetsförmedlingen bör införa mer inslag av materiell likvärdighet genom att inrätta en funktion med ansvar för utrikes födda kvinnor med kort eller ingen utbildningsbakgrund samt med begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad*¹⁴². Andra studier har försökt att bedöma drivkrafter för att utbilda sig för utrikes födda kvinnor med kort utbildning. Ekonomisk utsatthet, boendesituation och barnomsorg är några faktorer som kan påverka möjligheterna att börja studera för kvinnor. Den korta tiden för att studera med aktivitetsstöd eller studiestartsstöd är inte alltid tillräcklig för att kvinnor med kort utbildning ska kunna slutföra en svensk gymnasieexamen¹⁴³. Studier har visat på svagare effekter av olika insatser för gruppen (utrikes födda) kvinnor i jämförelse med gruppen (utrikes födda) män¹⁴⁴. Studier har visat på att den ojämlika och ojämställda fördelningen av resurser är speciellt skev i gruppen utrikes födda. Utrikes födda män träffar arbetsförmedlaren tidigare och oftare än de utrikes födda kvinnorna. Männen får fler kallelser, träffar i högre grad samma arbetsförmedlare och får mer kvalitativ handläggningstid. *Möten med arbetsförmedlare tidigt i arbetslöshetsperioden och möten med samma arbetsförmedlare ökar sannolikheten att få en insats*¹⁴⁵. Styrning relaterat till jämställdhetsintegrering när det gäller bemötande och bedömningar är en rekommendation i flera rapporter. Dessutom formaliserade bedömningar och lärande inom genus, jämställdhet och icke-diskriminering för att medvetandegöra stereotypa föreställningar. Andra förslag är att säkerställa att kön alltid finns med som variabel vid mätningar och uppföljningar av resultat. Åter andra förslag är krav på externa leverantörer och utvärdering av leverantörerna ur ett jämställdhetsperspektiv. *För de kvinnor och män som flytt från krig och konflikt krävs satsningar på hälsa och traumabearbetning, med ett tydligt jämställdhetsperspektiv*¹⁴⁶.

Centrala Studiestödsnämnden

Studier från CSN visar att flyktingar med studiehjälp är en mycket ekonomiskt utsatt grupp i samhället och att det är en högre andel män än kvinnor bland flyktingar som har studiebidrag¹⁴⁷. Åter andra rapporter visar att äldre utrikes födda kvinnor som studerar på yrkesprogram kan öka sina chanser att

¹⁴² Sid 33 Svenberg (2019) *En arbetsmarknad för alla Om vägar till statliga insatser på likvärdiga villkor*. Stockholm: Arbetsförmedlingen

¹⁴³ Ohlsson Bohlin (2018) *Att utbilda sig eller att låta bli? En kartläggning av regelverk och ekonomiska drivkrafter för utrikesfödda kvinnor*. Stockholm: Arbetsförmedlingen analys 2018:10

¹⁴⁴ Se t. ex Cheung et al (2019) *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*. Stockholm: Arbetsförmedlingen analys 2019:10.

¹⁴⁵ Sid 3 Cheung (2018) *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsutbildning*. Stockholm: Arbetsförmedlingen Working paper 2018:2

¹⁴⁶ Sid 7 Ibid.

¹⁴⁷ CSN (2019) *Studiehjälp bland flyktingar – Kommenterad statistik*. Sundsvall: Centrala studiestödsnämnden, Rapport 2019: 4

etablera sig på arbetsmarknaden ¹⁴⁸. Rapporter från CSN synliggör behovet av analyser i grupper av kvinnor med kort utbildning, kvinnor som kommit till Sverige med akademiska meriter och studerar på svenska lärosäten, kvinnor som varit länge i Sverige och kvinnor som är nyanlända. Hur investeringen i utbildningar i förhållande till det ekonomiska utfallet för utrikes födda kvinnor ser ut? Ett jobb kan konkurrera ut investeringar i utbildning – som skulle kunna öka chanserna på längre sikt på arbetsmarknaden – när kvinnorna behöver försörja sig själva och ibland en familj. Det finns olika vägar att gå för att öka benägenheten att studera exempelvis genom att öka studiestödet eller att satsa på motivationshöjande insatser. De motivationshöjande insatserna kräver kompetens hos de som arbetar med utrikes födda kvinnor i olika roller.

Delegationen för migrationsstudier

Bör vi förändra integrationsinsatser för att även passa de äldre så väl som de utan formell utbildning? Hur agerar de handläggare som tillhandahåller integrationsinsatser för individer som kan tänkas stå långt ifrån arbetsmarknaden? Om vägen till ett reguljärt arbete kan förväntas vara lång på grund av ålder, hälsa och/eller bristande utbildning vad kan samhället då erbjuda för att socialt inkluderas i det nya landet? ¹⁴⁹

Delmi tar fram underlag för framtida migrationspolitiska beslut. I policypaper och rapporter från delegationen konstateras att ålder, utbildningsnivå, humankapital, språk och läsförståelse, bostadsort, sociala nätverk, diskriminering och antalet barn påverkar möjligheterna för utrikes födda kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Antalet barn påverkar kvinnornas etablering, men inte männens. Den faktor som har störst inflytande över etableringen är åldern och det tar mycket längre tid att etablera sig för medelålders kvinnor. Trösklarna in till arbetsmarknaden kan förklaras utifrån äldre personers lägre drivkrafter för att satsa på att skaffa sig nya kvalifikationer, äldres hälsa och arbetsgivarnas ovilja att anställa äldre personer (läs åldersdiskriminering) Intensivare arbetsförmedling, coaching, praktik och subventionerade anställningar (anställningsstöd, nystartsjobb och instegsjobb) har i vissa studier visat på effekter, men få har könsuppdelad statistik¹⁵⁰.

¹⁴⁸ CSN (2020) *Etablering efter komvux – studiestödets betydelse*. Centrala studiestödsnämnden, Rapport 2020:10

¹⁴⁹ Sid 6 Österberg (2019) *Ålder vid invandring och arbetsmarknadsintegration – det svenska exemplet*. Stockholm: Delegationen för migrationsstudier. Policy Brief 2019:7

¹⁵⁰ Se t.ex. Joyce (2015) *Integrationspolitik och arbetsmarknad. En översikt av integrationsåtgärder i Sverige 1998–2014*. Stockholm: Delegationen för migrationsstudier, Kunskapsöversikt 2015:3

Asplund, Tovatt & Thalberg red. (2017) *Vägen till arbete. Utrikes föddas möte med den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Avhandlingsnytt 2017:3

Delmi (2019) *Åter till grunderna: Läsförmåga, immigration och arbetsmarknadsutfall i Sverige*. Stockholm: Delegationen för migrationsstudier. Policy Brief 2019:6

Delegationen för unga och nyanlända till arbete

I sitt arbete ska Dua särskilt uppmärksamma jämställdhet och i ett delbetänkande riktas uppmärksamheten på att samverkan mellan arbetsförmedlingen och kommunerna måste ta hänsyn till behov i grupper av utrikes (nyanlända) födda kvinnor som har kort utbildning¹⁵¹. Det behövs gemensamma kartläggningar mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Den bristande samverkan mellan stat och kommun är en strukturell tröskel för utrikes födda kvinnor. *Fler kommuner behöver bli bättre på att tillsammans med Arbetsförmedlingen gemensamt använda de verktyg som står till buds.*¹⁵² Skillnaderna i likvärdighet och relevans i insatser som vänder sig till kvinnor respektive män måste minska. I ett annat delbetänkande finns könsuppdelad statistik som visar att föräldraledighet är vanligare bland unga kvinnor än män och okänd aktivitet bland unga utrikes födda kvinnor än inrikes födda. Fler unga män än kvinnor har arbete med stöd, nystartsjobb och yrkesintroduktionsanställning. *Unga kvinnor och unga män, i gemen och inom etableringsuppdraget, synes delta i olika insatser men det är oklart hur det relaterar till att de har olika behov*¹⁵³. I en utvärdering av Dua finns dock varken ett könsperspektiv, ett jämställdhetsperspektiv eller ett genusperspektiv¹⁵⁴, vilket minskar möjligheterna att dra slutsatser om hur insatserna möter behov i gruppen nyanlända kvinnor eller unga utrikes födda kvinnor.

Delegationen mot segregation

Delmos är en myndighet med uppdrag att bidra till att minska och motverka segregation i samhället samt förbättra situationen i socioekonomiskt utsatta områden. Här återfinns artiklar som beskriver trösklar in till arbetsmarknaden med koppling till boendesegregation och hur covid-19 pandemin påverkat villkoren för arbetslösa i socioekonomiskt utsatta områden. Det behövs fler praktikplatser, utbildningsplatser, yrkesinriktade utbildningar, platser för grundläggande vuxenutbildning och subventionerade anställningar. Öppen förskola som en metod för att minska trösklarna för utrikes födda kvinnor nämns och den norska modellen *Jobbsjansen*, som varit framgångsrik för utrikes födda

¹⁵¹ SOU 2018: 12 *Uppdrag: Samverkan 2018. Många utmaningar återstår*. Stockholm: Delbetänkande av delegationen för unga & nyanlända till arbete. Statens Offentliga Utredningar

¹⁵² Sid 149 SOU 2018: 12 *Uppdrag: Samverkan 2018. Många utmaningar återstår*. Stockholm: Delbetänkande av delegationen för unga & nyanlända till arbete. Statens Offentliga Utredningar.

¹⁵³ Sid 54 SOU 2017: 19 *Uppdrag: Samverkan. Steg på vägen mot fördjupad lokal samverkan för unga arbetslösa*. Stockholm: Delbetänkande av delegationen för unga & nyanlända till arbete. Statens Offentliga Utredningar

¹⁵⁴ Oxford research (2020) *Utvärdering av Delegationen för unga och nyanlända till arbete*

kvinnors etablering¹⁵⁵. I stor utsträckning saknas dock underlag från Delmos som har ett genus- och intersektionellt perspektiv, vilket gör det svårt att utläsa resultat för grupper av utrikes födda kvinnor.

Diskrimineringsombudsmannen

DO publicerar material, statistik över anmälningar och kunskap om diskriminering samt insatser för att förebygga diskriminering. *En upplevd diskriminering eller negativ stereotypisering kan ta sig olika uttryck, mer eller mindre explicita eller subtila, och få en rad olika konsekvenser för den som blir utsatt*¹⁵⁶. I en omfattande rapport från DO beskrivs hur diskriminering och ojämlikheter (åter)skapas i ett samspel mellan normer och maktordningar, sammanhang, och aktörernas handlingsutrymme¹⁵⁷. En annan rapport från DO beskriver *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen*¹⁵⁸

Ekonomistyrningsverket

ESV 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 arbetsmarknaden. Genom att resurserna främst gick till män är det, enligt ESV, sannolikt att reformerna inte bidragit till minskad ojämställdhet. ESV riktar även uppmärksamhet på att fler kvinnor än män är sjukskrivna och de socioekonomiska skillnaderna i sjukskrivningar.¹⁵⁹

Europeiska Socialfonden

Det är alltså mycket angeläget att se över effektiviteten i introduktionen. Enligt svenska utredningar är de huvudsakliga bristerna: Svag anknytning till arbetsmarknaden i introduktionsprogrammen; Dålig samverkan på grund av bristande statlig styrning, motstridiga regelsystem och otydliga mål; Att insatserna sker en i taget och inte parallellt, Svenskundervisningens organisering försvårar en effektiv introduktion; Svaga incitament

¹⁵⁵ Se t.ex. Wadensjö (2020) *Covid-19 och segregation – ekonomi, studier och arbetsmarknad*. Flemingsberg: Delegationen mot segregation. Segregation och covid-19, Externa perspektiv, Artikelserie del 1.

Grander & Salonen (2020) *Ökad ojämlikhet i boendet i spåren av coronapandemin*. Flemingsberg: Delegationen mot segregation. Segregation och covid-19, Externa perspektiv, Artikelserie del 2.

Andersson (2020) *Boendesegregation och covid-19 i Sverige*. Flemingsberg: Delegationen mot segregation. Segregation och covid-19, Externa perspektiv, Artikelserie del 3.

Andersson Joonas (2020) *Coronakrisen: Hur påverkas tudelningen på arbetsmarknaden?* Flemingsberg: Delegationen mot segregation. Segregation och covid-19, Externa perspektiv, Artikelserie del 5.

Ramböll (2020) *Kunskapsöversikt om Boendesegregation, mars 2020*. Uppdrag från Delmos

¹⁵⁶ Sid 9 Kumlin (2014) Delar av mönster - en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen. Rapport 2014:1

¹⁵⁷ Ibid

¹⁵⁸ DO (2016) *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen

¹⁵⁹ ESV (2017) Rapport Könsuppdelad statistik i regeringens reformarbete. Stockholm: Ekonomistyrningsverket, ESF 2017:50

för snabbt arbetsmarknadsinträde för såväl myndigheter som individer; Dåligt tillvaratagande av individens kompetens; Brister i uppföljning och utvärdering; Överutbildning och inlåsning i introduktionsprogram.¹⁶⁰

Sedan Sverige gick med i EU har forskare på olika sätt varit kopplade till insatserna som genomförs inom ramen för Socialfonden. Under perioden år 1995–1999 genomfördes enstaka nyskapande projekt där utrikes födda kvinnor deltog, men forskningen kring projekten var inte lika omfattande som i efterföljande programperioder. Under perioden år 2000–2006 genomfördes ESF Equal med flera utvecklingspartnerskap (UP) där utrikes födda kvinnor deltog och där forskare följde processerna. Det fanns flera nationella temagrupper, som anknöt till trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor exempelvis *Argus/jämställdhet*¹⁶¹, *Socialt företagande*¹⁶² och *Asyl & integration*¹⁶³. Den horisontella segregeringen på den svenska arbetsmarknaden som tröskel belystes av *Argus/jämställdhet* och *Asyl & integration*. (O)hälsa samt bristande jämställdhetsperspektiv, få riktade insatser för kvinnor och bristande anpassning för grupper av kortutbildade var trösklar som synliggjordes. Villkor i grupper som invandrat som anhöriga och grupper utanför arbetskraften var andra perspektiv i temagrupperna. *Diskrimineringsförbudet, som kärnan i de mänskliga rättigheterna återspeglas* också i kunskapsöversikter från temagrupper¹⁶⁴. Flera UP hade lätt att mobilisera grupper av utrikes födda kvinnorna för förändring medan det var betydligt svårare att mobilisera majoritetssamhället för förändring. En studie om förändringsprocesser och genus visade på stereotypa föreställningar i majoritetssamhället¹⁶⁵ och en annan på stereotypa föreställningar om utrikes födda kvinnor¹⁶⁶. Trots att UP syftade till att sänka trösklar på organisations- och strukturnivå fokuserades förändringsarbetet på "problem" associerades till målgrupperna snarare än till organisationer och strukturer¹⁶⁷. Det var de utrikes födda kvinnorna som inte hade förutsättningar (individuella trösklar) och inte brister i systemen (strukturella och organisatoriska trösklar), som var "problemet". Majoritetssamhällets och

¹⁶⁰ Sid 51 Emilsson (2008) *Introduktion och integration av nyanlända invandrare och flyktingar. Utredningar, granskningar, resultat och bristområden*. Asylmottagande i fokus. En skriftserie från NTG-Asyl & integration, Nr 7 2008

¹⁶¹ Se t.ex. Furst Hörte & Isaksson (2007) *Jämställdhetsutredningar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Halmstad: Högskolan i Halmstad, NTG Jämställdhet ARGUS Rapport 2

¹⁶² Se t.ex. Gawell (2011) *Inte vilket entreprenörskap och företagande som helst: en fältstudie av 7 projekt med finansiering från Europeiska socialfonden*. Stockholm: Tillväxtverket

¹⁶³ Se t. ex Emilsson (2008) *Introduktion och integration av nyanlända invandrare och flyktingar. Utredningar, granskningar, resultat och bristområden*. Asylmottagande i fokus. En skriftserie från NTG-Asyl & integration, Nr 7 2008

¹⁶⁴ Tønnes (2006) "En värdig levnadsstandard". *Asylsökandes sociala och ekonomiska rättigheter*. Asylmottagande i fokus. En skriftserie från NTG-Asyl & integration, Nr 3 2006

¹⁶⁵ Isaksson (2010) *Att utmana förändringens gränser. En studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel*. Lunds universitet, Lund Dissertations in Sociology 92.

¹⁶⁶ Berglund (2007) *Jakten på entreprenörer. Om öppningar och låsningar i entreprenörskapsdiskursen*. Västerås: Mälardalens högskola, Mälardalen University Press Dissertation No. 39

¹⁶⁷ Se t. ex Isaksson (2010) *Att utmana förändringens gränser. En studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel*. Lunds universitet, Lund Dissertations in Sociology 92.

Wistus (2010) *Det motsägelsefulla partnerskapet. En studie av utvecklingspartnerskap som organiseringsform inom EQUAL-programmet*. Linköpings universitet. Linköping Studies in Arts and Science, No. 512

representanter för kommuner, arbetsförmedlingar och andra offentliga aktörer gavs tolkningsföreträde framför underrepresenterades grupper erfarenheter. De underrepresenterade grupperna blev "föremål" för förändringsinsatser och inte majoritetssamhällets representanter. Några UP problematiserade maktförhållanden och föreställningar i majoritetssamhället, vilket var en del av tankarna bakom programmet¹⁶⁸. Argus/jämställdhet lyfte att "göra kön och etnicitet" perspektivet, aktionsforskning, interaktiv forskning och metoder för tillämpning av genusforskning, som vägar till förändring¹⁶⁹.

Under perioden år 2007–2013 synliggjorde temagruppen om *Entreprenörskap & Företagande* i en antologi vikten av intersektionalitet med koppling till hur vi värderar, idealiserar och utestänger grupper i samhället¹⁷⁰. Här refereras till professor Paulina de los Reyes och professor Diana Mulinari¹⁷¹. Temagruppen *Integration i Arbetslivet* (TIA) tog under samma period fram skrifter där forskare analyserade trösklar in till arbetsmarknaden uppdelat på strukturnivå (diskriminering, och regelsystem), organisationsnivå (bristande helhetssyn, samverkan och kompetens) och på individnivå (utbildning och arbetslivserfarenhet). Genus, intersektionalitet och det "svenska genuskontraktet" problematiserades samt att individen beskrivs som "lösningen" både för jämställdheten och för att komma in på arbetsmarknaden. Bristen på strukturella problembilder *kan vara en förklaring till att den könsneutrala strategin dominerar och att kopplingen mellan "svenskhets", jämställdhet och individ är så stark*¹⁷². TIA belyste vikten av att tydliggöra syftet med praktiken för utrikes födda kvinnor (och män) samt möjligheter och begränsningar med praktik¹⁷³. I en rapport problematiseras villkor för kvinnor födda i Somalia och att de genom projekten slussas till lågavlönade otrygga arbeten (aktiveringsstrategin) snarare än att erbjudas insatser som ökar deras humankapital för att minska riskerna för marginalisering¹⁷⁴. Den höga arbetslösheten i grupper av utrikes födda kvinnor jämfördes

¹⁶⁸ Se t.ex. EQUAL Gemenskapens laboratorium Fungerande experiment – minskad diskriminering? Halvtidsutvärdering II Gemenskapinitiativet EQUAL Slutrapport

¹⁶⁹ Se t.ex. Fürst Hörte & Isaksson (2007) *Jämställdhetssatningar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Halmstad: Högskolan i Halmstad, NTG Jämställdhet ARGUS Rapport 2

¹⁷⁰ Tillväxtverket (2012) *Att lära av mirakel. Att vända arbetslöshet till hållbart företagande. En antologi om arbetsintegrerande socialt företagande*. Stockholm: Tillväxtverket, Temagrupp Entreprenörskap & Företagande.

¹⁷¹ de los Reyes, & Mulinari (2005) *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber

¹⁷² Sid 25 Åse (2011) *Moderna svenska individer. Lösningar och problembilder i beskrivningar av ESF-projekt*. Linköpings universitet: Vetenskaplig skriftserie från Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, år: 2011:4

Se även Hertzberg & Osman (2011) *Lärande för integration – med eller utan delaktighet och dialog? Om organisering av lärandeaktiviteter i ESF-finansierade projekt*. Linköpings universitet: Vetenskaplig skriftserie från Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, 2011:7

¹⁷³ Vesterberg (2011) *Alla ska ju ut på praktik. Möjligheter, begränsningar och problem med praktik i arbetslivet som medel för integration*. Linköpings universitet: Vetenskaplig skriftserie från Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, år: 2011:5

Se även Vesterberg (2011) *(O)likheter och egen makt* Linköpings universitet: Vetenskaplig skriftserie från Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, år 2011:1

¹⁷⁴ Thörnquist (2011) *Arbete och integration. ESF-projekt riktade till somalier och romer*. Linköpings universitet: Vetenskaplig skriftserie från Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, år: 2011:6

med situationen i andra länder, exempelvis Norge¹⁷⁵. Framgångsfaktorer i ESF-projekt som identifierades i TIA var en kombination av individuell planering, samverkan och arbetsmarknadsfokus samt en fungerande organisering¹⁷⁶.

Under perioden år 2014–2020 fanns en temaplattform för *Hållbart Arbetsliv*¹⁷⁷, som fokuserat på nyttiggörande av resultat. Här har uppmärksamheten återigen riktas på att maktperspektiv sällan utmanas och hanteras, att normkritik inte implementeras och att motståndet mot transformativ jämställdhetsintegrering fortsatt är stort¹⁷⁸. En rapport om könssegregering och en rapport om social innovation har tagits fram.

Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi

Genom Jobsjsjansen kan kommuner få statliga bidrag till att starta individuella program med språkutbildning och samhällsorientering. Personer med kort utbildning kan även få viss utbildning på grundskolenivå eller delar av en yrkesutbildning. Syftet är att de vuxna deltagarna så snart som möjligt ska börja praktisera på en ordinarie arbetsplats. Programmet kan pågå i två år med möjlighet till förlängning i ett år om det behövs.¹⁷⁹

ESO har våren 2021 en pågående studie om *sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och män i Sverige*, som inte publicerats ännu (juni 2021). Det finns flera studier från ESO som ger viktiga lärdomar för insatser i ESF+. En jämförelse mellan arbetsmarknadspolitik i Danmark, i Nederländerna, i Norge, i Sverige och i Tyskland från år 2017 visar på likheter och skillnader i systemen¹⁸⁰. Utifrån resultaten från jämförelserna rekommenderas bland annat att Sverige ska satsa på att utöka gruppen utrikes födda kvinnor som kan delta i etableringsinsatser genom erbjudande till alla anhöriginvandrare. *Kvinnor invandrar oftare som anhöriga till flyktingar, andra invandrare eller till inrikes födda*¹⁸¹. En ökad flexibilitet i etableringssystemet med möjligheter till längre perioder baserat på behov samt utökade arbetsförberedande insatser skulle kunna minska trösklarna för kvinnor. Danska studier visar på effekter av arbetsplatsnära insatser och i likhet med Sverige är kvinnor underrepresenterade i dessa insatser även i Danmark. I likhet med Sverige är kvinnor i högre utsträckning än män föräldralediga

¹⁷⁵ Szulkin et al (2013) *På jakt efter framgångsrik arbetslivsintegrering. Effekter av deltagande i socialfondsfinansierade projekt i jämförelse med Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet*. Stockholm: Institutet för Framtidsstudier. Temagrupper Integration i Arbetslivet. Forskningsrapport 2013/1

¹⁷⁶ Lindblom (2014) *Framgångsfaktorer för effektiva arbetsmarknadsprojekt*. Stockholm: Institutet för Framtidsstudier. Temagrupper Integration i Arbetslivet. Forskningsrapport 2014/6

¹⁷⁷ <https://www.esf.se/resultat/socialfondens-temaplattform-for-hallbart-arbetsliv/>

¹⁷⁸ Svensson & Florén (2021) *Fånga nyttan av projekt för kompetens och arbete*. Forte & Svenska ESF-rådet. Temaplattformens rapportserie.

¹⁷⁹ Sid 96 Joyce (2017) *Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder*. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2017:7

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Sid 10 Ibid

J

under etableringsinsatserna. Dessutom visar studier i Norge på effekter för kvinnor i yrkesinriktade insatser och att kvinnor är underrepresenterade i dessa insatser. *Jobbsjansen* i Norge lyfts fram som gott exempel och det är ett kommunalt arbetsmarknadsprogram riktat till kvinnor. Programmets målgrupp var från början utrikes födda kvinnor som varit länge i Norge, men har under åren utvidgats till fler grupper. Modellen har varit framgångsrik och utvidgats till att omfatta unga kvinnor och män som kommer till Norge utan gymnasiekompetens. Även Tyskland har riktade insatser via kommuner och arbetsförmedlingen erbjuder vägledningsinsatser för utrikes födda mödrar med inslag av yrkesutbildning och praktikplatser. Garanterad barnomsorg inom ramen för insatserna ¹⁸².

I en ESO rapport från år 2018¹⁸³ studeras hur olika flyktinggruppers bakgrund påverkat förutsättningarna att ta sig över trösklarna in till arbetsmarknaden sedan 1980-talet och framåt. Under 1980-talet gick det snabbare att ta sig över trösklarna, men mönstren för olika flyktinggrupper utifrån ursprungsland uppvisar liknande mönster över tid. Kvotflyktingar möter större trösklar in till arbetsmarknaden. Sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män minskar över tid i Sverige. *Efter cirka tjugo år är i många fall så gott som hela gapet slutet. I vissa fall kan då kvinnors sysselsättning till och med överstiga mäns*¹⁸⁴. Skillnaderna är stora mellan olika grupper och för kvinnor och män från forna Jugoslavien, Etiopen och Eritrea har sysselsättningsutvecklingen fram till år 2000 varit bättre än för flera andra grupper. Kvinnor från Etiopen, Eritrea, Iran, forna Jugoslavien och Syrien har haft en bättre sysselsättningsutveckling än kvinnor från Somalia, Irak och Afghanistan. Studien bekräftar inte föreställningar om att sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män i ursprungsländerna påverkar situationen i Sverige. Utrikes födda kvinnor i Sverige har ett högt arbetskraftsdeltagande jämfört med många andra länder även om det är lägre jämfört med inrikes födda kvinnor. Kvinnor från Somalia har som grupp en lägre utbildning och lägre sysselsättning efter fem år i Sverige. Kvinnor från Iran har högre utbildning än flera andra grupper, men lägre sysselsättning efter fem år än kvinnor från exempelvis Etiopen och Eritrea, som i genomsnitt har något lägre utbildning ¹⁸⁵.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Ruist (2018) *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2018:3

¹⁸⁴ Sid 9 Ibid.

¹⁸⁵ Ibid.

I en annan rapport från ESO från år 2018¹⁸⁶ konstateras att det inte finns en lösning för att öka nyanländas arbetskraftsdeltagande utan att det krävs en mix av insatser för att påverka utbud, efterfrågan och matchning. Det finns begränsat med studier om hur ekonomiska incitament kan påverka utbudet, men utbytet av att arbeta för gifta/sammanboende kvinnor med låg utbildning och med många barn kan vara en tröskel in till arbetsmarknaden. Däremot är det ekonomiska utbytet större för kvinnor utan barn och för ensamstående kvinnor med barn där det finns starka drivkrafter att arbeta. Incitamenten tycks gynna de som har lägst trösklar in till arbetsmarknaden. Svenska studier ger främst stöd för att individualiserad och förstärkt arbetsförmedlingen ger effekter¹⁸⁷. ESO har även publicerat en rapport om sociala investeringar¹⁸⁸ och här konstaterar att dessa investeringar kan främja hängrännor mellan de stuprör som finns inom offentlig sektor. Hängrännor som gör att grupper som riskerar att "falla mellan stolarna", exempelvis utrikes födda kvinnor med höga trösklar in till arbetsmarknaden, kan få rätt insatser. Det finns dock strukturella hinder och kompetensbrist inom fältet och forskarna rekommenderar bland annat efterfrågan på sociala utfall i offentlig styrning, ett nationellt utfallslabb och en statlig utfallsfond.

Folkbildningsrådet

Rådet publicerar rapporter över insatser för utrikes födda (nyanlända) kvinnor och insatser för mänskliga rättigheter inom folkbildningen. Här beskrivs bland annat insatser vid Kvinnofolk högskolan i Göteborg och Botkyrka folkhögskola. Kvinnofolk högskolan utbildar flerspråkiga deltagare till folkbildare inom mänskliga rättigheter. Här belyses kvinnors och barns rättigheter samt intersektionella perspektiv med frågeställningar kring rasism, islamofobi och socioekonomiska faktorer. Botkyrka folkhögskola har tillsammans med Kista folkhögskola och Sundbybergs folkhögskola arbetat med rättighetsfrämjande på lättillgänglig svenska¹⁸⁹. I en rapport om folkbildning tillsammans med asylsökande beskrivs framgångsfaktorer som *engagerade pedagoger, folkbildningens pedagogik och nätverk i samhället*¹⁹⁰. Rådet tog år 2020 fram en handledning för jämställdhet där även utrikes

¹⁸⁶ Löfbom (2018) *Lönar sig arbete 2.0? En ESO-rapport med fokus på nyanlända*. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2018:2

¹⁸⁷ Ibid

¹⁸⁸ Balkfors, Bokström & Salonen (2020) *Med framtiden för sig – en ESO-rapport om sociala investeringar*. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2020:1

¹⁸⁹ Folkbildningsrådet (2021) *Mänskliga rättigheter inom folkbildningen 2020 Insatser inom folkhögskolor och studieförbund för att stärka kunskapen om mänskliga rättigheter i samhället*

¹⁹⁰ Folkbildningsrådet (2021) *Folkbildning med asylsökande 2020 – Svenska från dag ett och Vardagssvenska i studieförbund och folkhögskolor*

födda kvinnor (som grupp) synliggörs. *Folkbildningsrådet saknar dock i många fall en djupare analys om vilka insatser som krävs för att bidra till att förbättra utrikes födda kvinnors förutsättningar*¹⁹¹.

Folkhälsomyndigheten

FHM publicerar statistik (se förstudiens Statistiköversikt) och har publicerat rapporter som belyser utrikes föddas hälsa och hur sämre livsvillkor påverkar hälsan¹⁹².

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd

I en forskningsöversikt från Forte år 2020 konstateras att det finns begränsat med kunskap om *hur kön- och genusaspekter påverkar nyanländas integration i arbetslivet*¹⁹³. Här konstateras att forskningen ofta beskrivit misslyckanden snarare än vad som krävs för att utrikes födda kvinnor ska kunna ta sig över trösklarna in i arbetslivet. Det saknas forskning om platsens betydelse för de nyanländas möjligheter att ta sig över trösklarna och om framgångsrika samverkansformer. I en annan översikt från år 2017, konstateras att *forskning om sambandet mellan boendesegregation och arbetsmarknadsintegration, hälsa och trygghet behöver fördjupas*¹⁹⁴. En av de utmaningar som beskrivs i det nationella programmet om arbetslivsforskning, som koordineras av Forte, är att grupper som är underrepresenterade i arbetslivet, exempelvis utrikes födda kvinnor, i högre utsträckning måste inkluderas¹⁹⁵. Forskningen ska bidra till mål i Agenda 2030, jämställdhet och jämlikhet. Programmet omfattar flera fält där "arbetsmarknad" är det som vi bedömt som mest relevant i förstudien *Kvinna inför arbete*. Här kan studier genomföras som exempelvis belyser hur matchning fungerar för grupper av utrikes födda kvinnor, vilka hinder grupper av utrikes födda kvinnor möter för att komma in på arbetsmarknaden, utrikes födda kvinnor och arbetslöshet, hur segregationen på arbetsmarknaden och i arbetslivet påverkar villkoren för grupper av utrikes födda kvinnor.

¹⁹¹ Sid 9 Folkbildningsrådet (2020) *Jämställd folkbildning. En handledning för folkhögskolor och studieförbund i att arbeta med jämställdhetsintegration*.

¹⁹² Se t.ex. FHM (2019) *Hälsa hos personer som är utrikes födda – skillnader i hälsa utifrån födelseland. Ett kunskapsunderlag om hälsa, livsvillkor och levnadsvanor bland utrikes födda personer boende i Sverige*. Folkhälsomyndigheten.:

¹⁹³ Sid 8. Diedrich, et al (2020) *Integration av nyanlända på arbetsmarknaden*. Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forskning i korthet # 15

¹⁹⁴ Sid 3 Andersson et al (2017) *Segregation – vad menas och hur mäts den?* Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forskning i korthet # 9

¹⁹⁵ Forte (2019) *Strategisk forskningsagenda. För det nationella programmet*. Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd om arbetslivsforskning

Försäkringskassan

Både kvinnor och män kan sägas vara inlåsta av rådande normer vilket vidmakthåller traditionella könsroller trots strömningar mot "nya" faderskapsideal.¹⁹⁶

Rapporter från FK ger en bild av hur genuskontrakt får inflytande över trösklarna för grupper av utrikes födda kvinnor. Sämre löner, sämre arbetsvillkor och dubbelarbete - lönearbete och obetalt arbete i hemmet - påverkar kvinnors hälsa. Ojämställda genuskontrakt finns i familjer oavsett födelse-land, i lokalsamhällen och i länder. Föreställningar om naturliga könsskillnader kan legitimera en ojämn fördelning av obetalt arbete och omsorg. Föräldradighet och *omsorg ses som obligatoriskt för mammor men valbart för pappor*¹⁹⁷. Det finns skillnader mellan uttag i föräldraförsäkringen mellan utrikes födda och inrikes födda, men den ojämställda fördelningen är stor även i gruppen inrikes födda. Rapporter från FK beskriver ensamstående utrikes födda kvinnor med barn som ekonomiskt utsatta¹⁹⁸ *Bland ensamstående med tre eller flera barn och bland ensamstående utrikesfödda kvinnor med barn har en tredjedel av hushållen låg inkomststandard*¹⁹⁹. I rapporter från FK framkommer att utrikes födda som har tillgång till inkomstbaserade sjukförsäkringar har högre sjukfrånvaro än inrikes födda. Skillnaderna kan förklaras mot bakgrund av att utrikes födda återfinns i yrken där sjukfrånvaron är högre. Andra förklaringar kan vara att flyktinggrupper i högre grad än andra grupper drabbas av (psykisk) ohälsa. Bland utrikes födda som inte är försäkrade är sjukfrånvaron lägre än för inrikes födda i motsvarande grupp²⁰⁰. Sjukfrånvaron är högst bland de som saknar gymnasieutbildning och bland utrikes födda som varit länge i Sverige²⁰¹. Att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män är ett välkänt fenomen och FK refererar till studier som visar att kvinnor respektive män kan ha olika behov av rehabiliteringsinsatser även när hänsyn tagits till diagnos, arbetsförhållanden och social och ekonomisk situation. Det finns behov av att medvetandegöra handläggarna om föreställningar om kön vid bedömningarna.

¹⁹⁶ Sid 38 Försäkringskassan (2020) *Forskning om socialförsäkring och Försäkringskassan En sammanfattning av resultatet av forskningsprojekt finansierade av Försäkringskassan 2009–2018*. Stockholm: Försäkringskassan., Socialförsäkringsrapport 2020:9

¹⁹⁷ Sid 6 Försäkringskassan (2018) *Föräldraskapsideal och deras förverkligande En forskningsrapport om föräldrars uppfattning om vad som underlättar och förhindrar ett delat föräldraskap i Sverige*. Stockholm: Försäkringskassan., Socialförsäkringsrapport 2018:3

¹⁹⁸ Försäkringskassan (2020) *Barnhushållens ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2020* Svar på regeringsuppdrag.

¹⁹⁹ Ibid

²⁰⁰ Försäkringskassan (2017) *Sjukfrånvaro efter invandring Utrikes föddas tillgång till och nyttjande av sjukpenning*. Stockholm: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2017:7

²⁰¹ Försäkringskassan (2021) *Sjukfrånvaron högst bland de som saknar gymnasieutbildning och bland utrikes födda som varit länge i Sverige*. Stockholm: Försäkringskassan, Avdelningen för analys och prognos, *Korta analyser 2021:1*

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

Resultaten visar att synen på kvinnor med invandrabakgrund som skapare av något nytt och eftertraktansvärt är sällsynt. Lika sällsynt är det att den livssituation och de sociala strukturer som dessa kvinnor lever inom problematiseras och inkluderas i åtgärdsdiskussionerna²⁰².

IFAU har publicerat ett fåtal rapporter med intersektionellt perspektiv, som explicit beskriver villkor och trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor in till arbetsmarknaden. År 2020 publicerades en analys med ett genusperspektiv med en rad förslag:

- *Öppenhet. Arbetsförmedlingen borde lyssna till kvinnornas egna idéer och vara öppna för arbetsuppgifter som (ännu) inte finns i Sverige.*
- *Tydlighet. Arbetsförmedlingen måste presentera erbjudanden om arbeten och utbildningar så tydligt att de inte kan missuppfattas.*
- *Stöd. Det borde finnas stödpersoner för de personer som önskar det. Det vill säga en person som kan följa med och se till att ingen behandlas diskriminerande, rasistiskt eller sexistiskt när hon eller han söker arbete.*
- *Data. Flera kvinnor efterfrågar IT-utbildningar och andra utbildningar inom icke traditionellt kvinnliga områden i Sverige. Detta borde premieras.*
- *Internationalitet. Många efterfrågar internationellt gångbara utbildningar eller att kunna arbeta i kontakt med sina tidigare hemländer.²⁰³*

I en rapport från år 2020²⁰⁴ analyseras etableringsprogrammet utifrån kön och utbildningsnivåer. Här framkommer föräldraledighet som en tröskel när kvinnor gör uppehåll i programmet. En rapport från år 2013 indikerade att cirka 7 procent av kvinnorna stod utanför arbetskraften till följd av föräldraledighet två år efter att de kommit till Sverige²⁰⁵. Effekterna av arbetsmarknadsutbildningar där kön funnits med som variabel har studerats vid IFAU²⁰⁶. Även effekterna av jobbcoachning där kön funnits med som variabel²⁰⁷. I en rapport från år 2018²⁰⁸ framkommer att de som varken arbetar eller studerar (VAS) ofta återfinns i grupper som är utrikes födda, äldre, med kort utbildning och som har

²⁰² Sammanfattning Thomsson & Hoflund (2000) *Vem ska hjälpa vem? En kritisk analys av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till kvinnor med invandrabakgrund*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2000:9

²⁰³ Sid 113 Ibid

²⁰⁴ Andersson Joonas (2020) *Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etableringsprogrammet*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2020:4

²⁰⁵ Wikman (2013) *Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2013:3

²⁰⁶ Liljeberg, (2016). *Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2016:20.

²⁰⁷ Liljeberg, Martinson, & Thelander (2012). *Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2012:24.

²⁰⁸ Liljeberg & Wikman (2018) *De som varken arbetar eller studerar på den svenska arbetsmarknaden*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2018:22

ekonomiskt bistånd. Nästan ¼ av de utrikes födda kvinnorna ingick i VAS gruppen år 2015, enligt studien. Det kan jämföras med cirka 6 procent i gruppen inrikes födda kvinnor. Samtliga grupper av utrikes födda har en högre sannolikhet att vara VAS relativt inrikes födda, men störst sannolikhet har de som är födda utanför Europa. De finns även rapporter som belyser diskriminering och etniska hierarkier på arbetsmarknaden från IFAU ²⁰⁹. Andra studier belyser hur det går efter etableringsinsatserna relaterat till kön och lokala miljöer²¹⁰. Åter andra visar på positiva hälsoeffekter av arbetsmarknadsutbildning medan sanktioner kan öka den psykiska ohälsan²¹¹.

Jämlikhetskommissionen

*Normer och stereotyper föreskriver ett visst beteende, vilket gör det socialt kostsamt att bryta mot dem.*²¹²

Kommissionen lämnade sitt slutbetänkande år 2020 och den statliga utredningen belyste olika trösklar för inrikes och utrikes födda kvinnor relaterat till obetalt arbete och fattigdom samt ett större ansvar för hem, hushåll, familj, barn och vuxna i behov av omsorg. Kommissionen betonade vikten av att Arbetsförmedlingen måste kunna erbjuda nyanlända kvinnor och män ett likvärdigt etableringsstöd. Etableringsprogrammet ger effekter för män oavsett utbildningsnivå, men för kvinnor är de främst de med högre utbildning som får effekter. Förändringar i villkoren för uppehållstillstånd leder till att färre kvinnor skriver in sig på Arbetsförmedlingen²¹³. Insatser för kvinnor som möter höga trösklar in till arbetsmarknaden måste utökas och tillfälliga insatser – exempelvis projekt – permanentas, enligt kommissionen. Föräldralediga måste ha tillgång till insatser och studiefinansieringen behöver ses över. Kvinnor (som grupp) har också högre sjuktal än män (som grupp) och kvinnor (som grupp) diskrimineras på arbetsmarknaden. *Normer, fördomar och stereotyper gör att vi, ofta omedvetet, föreställer oss individens egenskaper utifrån personens grupptillhörighet*²¹⁴. För att minska ojämställdheten och ojämlikheten måste strukturer och attityder förändras i samhället och i organisationer. Traditionella föreställningar om vilka arbetsuppgifter och arbeten som passar kvinnor

²⁰⁹ Vernby & Dancygier (2018) *Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden. Resultat från ett faktoriellt fältexperiment*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2018:21

²¹⁰ Se t.ex. Liljeberg & Åslund (2019) *Etablering efter etableringsinsatser* Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2019:28

²¹¹ Caliendo m.fl. (2020) *Hälsoeffekter av arbetsmarknadspolitiska insatser* Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Rapport 2020:20

²¹² Sid 198 SOU 2020:46 En gemensam angelägenhet Vol. 1. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar Betänkande av Jämlikhetskommissionen.

²¹³ Wickström Östervall (2019) *Lägre andel nyanlända kvinnor kommer till etableringen. Konsekvenser av tillfälliga uppehållstillstånd*. Stockholm: Arbetsförmedlingen: Arbetsförmedlingen analys 2019:9

²¹⁴ Sid 198 SOU 2020:46 En gemensam angelägenhet Vol. 1. Stockholm: Betänkande av Jämlikhetskommissionen. Statens Offentliga Utredningar Betänkande av Jämlikhetskommissionen.

och passar män i det svenska samhället är en tröskel som tas upp i slutbetänkandet. RUT--avdraget har inte i någon större utsträckning minskat trösklarna in till arbetsmarknaden för alla grupper av utrikes födda kvinnor. Företagen som arbetar med avdraget anställer en lika stor andel utrikes födda kvinnor som den privata sektorn som helhet. Det flesta kvinnorna är födda i europeiska länder och har inte flyktningbakgrund²¹⁵. Även ohälsa tas upp i betänkandet och det faktum att immigranterna ofta mår sämre när de bott några år i Sverige.

Jämställdhetsmyndigheten

Mot bakgrund av denna situation vill Jämställdhetsmyndigheten lyfta behovet av att förstärka styrmedlen samt inkludera målgruppen bättre i de olika processerna.²¹⁶

Jämställdhetsmyndigheten valde i en rapport år 2020²¹⁷ att rikta uppmärksamheten på villkoren för utrikes födda kvinnor. I rapporten refereras till de studier som genomförts vid Arbetsförmedlingen som visat att kvinnor och män inte erbjuds likvärdigt stöd (se ovan). Rapporten refererar till Tillväxtverkets rapporter, som bland annat efterlyser mer forskning om villkor för utrikes födda kvinnor och mer arbetsmarknadsnära insatser med kvinnor (se nedan). Trösklar som beskrivs av Jämställdhetsmyndigheten är arbetsgivarnas attityder, bristande egenmakt och inflytande för kvinnorna, föreställningar om utrikes födda kvinnor som en homogen grupp, kunskapsluckor inom forskning och utvärdering (vad fungerar för vem?), otydlighet i vad olika insatser ska leda till, minskade resurser och nerdragningar, obetalt hem- och omsorgsarbete, ersättningssystem och segregeringen på arbetsmarknaden. Matchningsprocesserna med grupper av utrikes födda kvinnor måste bli mer omfattande och kvalitén öka genom bland annat jämställdhetsintegrering. *Nya stöd och verktyg behöver utvecklas i samverkan med gruppen, för att dessa skall ha större potential att möta de behov som gruppen har, motivera kvinnorna och lägga grunden för vad de verkligen behöver²¹⁸.*

²¹⁵ Rickne (2019) *Kvinnor med flyktningbakgrund i rutsubventionerade företag*. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv & Samhälle, SNS Analys nr 56

²¹⁶ Sid 66 Jämställdhetsmyndigheten (2020) *Styrning ger resultat. Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2020:4

²¹⁷ Ibid

²¹⁸ Sid 66 Ibid

Kommission för jämställda livsinkomster

Utifrån aktuell statistik, myndighetsrapporter och forskningsstudier visar vår kartläggning att det råder en genomgående ojämn fördelning av offentliga stödåtgärder mellan kvinnor och män.²¹⁹

Den statliga utredningen om jämställda livsinkomster som ska lämna sitt slutbetänkande i början av år 2022 har kommit med en delrapport i januari 2021²²⁰. Det är ännu en utredning som visar att (1) kvinnor i lägre grad än män får ta de av stödåtgärder; och (2) kvinnor i lägre grad än män får stöd som kan öka förutsättningar att öka livsinkomsterna. Utredningen ska belysa och öka kunskapen om det som kallas osakliga skillnader i stöd från bland annat Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket med koppling till ekonomisk jämställdhet. Kunskapen om omfattningen av den ojämsställda fördelningen och dess effekter ska öka. Kommissionen undersöker hur myndigheterna informerar och vägleder samt hur de arbetar med jämställd och jämlik tillgänglig kommunikation. Utredningen har konstaterat att det fortsatt finns brister hos myndigheterna vad gäller könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser, trots krav och förordningar. Det gör det svårt att bedöma fördelning och effekter av exempelvis insatser som syftar att sänka trösklar för kvinnor in till arbetsmarknaden. De jämställdhetsanalyser som finns har sällan ett intersektionellt perspektiv med kön och variabler som utbildningsnivå, ålder eller vistelsetid i Sverige. Dessa brister leder till att det är svårt att avgöra om myndigheternas verksamheter bidrar till det jämställdhetspolitiska målet ekonomisk jämställdhet. En rad (potentiella) trösklar med relevans för grupper av utrikes födda kvinnor beskrivs, exempelvis de statliga ersättningssystemens utformning och regelverk; föreställningar om "könsneutrala insatser"; mannen som norm; kunskapsbrist; stereotypa föreställningar, diskriminering, dokumentation och handläggning av ärenden. Det behövs, enligt utredningen, forskning hur en jämställd fördelning av stöd ska kunna åstadkommas samt systematisk utvärdering av effekter av stöd. I ett underlag om *Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsetablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder* framkommer brister som påverkar villkoren för nyanlända kvinnor i alla delar av värdekedjan från att kvinnorna anländer tills matchningsprocesser. Det är insatsglapp i alla delar av kedjan. Kvinnorna får insatser för att de ska kunna uppfylla aktivitetskrav dvs. skickas till en insats istället för att erbjudas en värdekedja som kan leda till ett arbete. Förslag till insatser är metoder, arbetssätt, lärande, digitala lösningar och uppföljning som kan minska genusbias samt

²¹⁹Sid 6. Kommission för jämställda livsinkomster (2021) *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*. Delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

²²⁰Sid Ibid

ojämställd och ojämlik fördelning av resurser. Öka antalet kvinnor som skrivs in på Arbetsförmedlingen och som stannar kvar i systemet. *Då den pågående reformeringen av Arbetsförmedlingen innebär att kompletterande aktörer kommer få en central roll behövs ökat fokus på jämställdhet i upphandlingar och uppföljningar av fristående aktörer*²²¹.

Länsstyrelser

*Preferensbaserad diskriminering bygger på att arbetsgivaren har en preferens för en viss etnisk grupp, inte nödvändigtvis relaterat till individens arbetsproduktivitet. Denna typ av diskriminering kan även vara omedveten. Statistisk diskriminering däremot innebär att arbetsgivaren gör antaganden om individens kvalifikationer och produktivitet utifrån antingen befintlig statistik, eller stereotypa bilder av till exempel gruppen "invandrare".*²²²

Länsstyrelsen i Stockholm har publicerat flera rapporter som beskriver de dubbla trösklarna för utrikes födda kvinnor in till arbetsmarknaden. Trösklar för att de är kvinnor och trösklar för att de är utrikes födda. Dessa rapporter belyser bland annat att rekrytering sker genom personliga kontakter och nätverk, vilket missgynnar grupper av utrikes födda kvinnor. Rekommendationer från länsstyrelsen är bland annat att öka tillgängligheten till insatser och implementering av framgångsrika insatser i ordinarie verksamheter²²³. Länsstyrelsen har även publicerat översikter som beskriver antisvart rasism och andra maktordningar som klass, vilka utestänger grupper av kvinnor från den svenska arbetsmarknaden. Här problematiseras intersektionell rasism och villkoren för (svarta) muslimska kvinnor. Kvinnor som är afrosvenskar finns i låglöne och lågstatusyrken och har svårt att få ett arbete som motsvarar deras utbildning, kompetenser och kvalifikationer²²⁴.

Länsstyrelsen i Västra Götaland har tagit fram en översikt som betonar att kunskap är en förutsättning för att kunna erbjuda *likvärdig tillgång till och kvalitet i samhällets stöd*²²⁵. Kunskap ger underlag för att bedöma om det krävs riktade insatser för att motverka ojämställdhet och ojämlikhet. Det ger underlag för att bedöma om det krävs insatser utanför ordinarie strukturer och insatser för att skapa likvärdiga villkor för grupper som diskrimineras samt missgynnas i ordinarie strukturer.

²²¹ Sid 3 Kommission för jämställda livsinkomster (2021) *Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsutveckling – analys och bedömning av möjliga åtgärder*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar. Kommission för jämställda livsinkomster

A 2020:01 Komm2021/00077/A 2020:01-1

²²² Sid 13 Länsstyrelsen (2014) *Välkommen in? Utrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden och som företagare*. Stockholm Länsstyrelsen Rapport 2014:4

²²³ Ibid.

²²⁴ Molina et al (2021) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm: Rapport 2021:11, Reviderad version av rapport 2018:21

²²⁵ Länsstyrelsen Västra Götaland (2019) *Jämställdhet och integration i Västra Götaland. Kartläggning och kunskapsöversikt 2019*. Göteborg: Länsstyrelsen i Västra Götalands län, enheten för integrationsfrågor.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Även etnisk och socioekonomisk boendesegregation påverkar utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden²²⁶

MUCF publicerade våren 2021 en rapport om hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En del av rapporten sammanfattar forskning. Här återfinns en beskrivning av trösklar som kort utbildning, språk, ohälsa, föräldraledighet, bristande tillgång till nätverk, arbetslivserfarenhet och diskriminering (kön, etnisk tillhörighet, hudfärg, religion). Kraven på utbildningsnivå inom områden där många kvinnor arbetar, exempelvis vård och omsorg, är ett annat område som synliggörs i rapporten. Föreställningar i samhället och i organisationer som leder till att kvinnor inte får tillgång till arbetsmarknadsnära insatser i samma utsträckning som män ett annat område som synliggörs. Rapporten visar att det finns forskning om våld som tröskel, men att det saknas kunskaper om hur ”kollektivt våld” och hedersrelaterad utsatthet påverkar unga kvinnors och unga mäns arbetskraftsdeltagande.

Nordens välfärdscenter

Nordens välfärdscenter är en institution inom Nordiska ministerrådets social- och hälsosektor, som ska bidra till välfärdsutveckling genom att ta fram aktuell kunskap. Här återfinns både integration och folkhälsa som teman. Här rekommenderas i publicerade studier att jämlik och jämställd hälsa måste integreras inom utbildning, arbetsmarknadsinsatser och sociala insatser på lokal nivå. Här beskrivs genusrelaterade aspekter på hälsa och vikten av att studera villkoren för olika grupper av kvinnor och män. Hälsan är ofta sämre i de socioekonomiskt mest utsatta grupperna av kvinnor. Kvinnor – inrikes och utrikes födda – har sämre tillgång till dyrare läkemedel än män. Obetalt hemarbete och mer ansvar för hem och familj påverkar i högre grad kvinnors än mäns hälsa. Levnadsvillkor som är förknippade med en segregerad miljö präglad av utanförskap, bristande fysisk aktivitet och andra livsstilsfaktorer påverkar hälsan. Det finns överväldigande evidens för ett starkt samband mellan låg inkomst och dålig hälsa, såväl när det gäller individer, grupper och länder²²⁷. Inom temaområdet integration har flera rapporter publicerats som belyser villkor och trösklar för utrikes födda kvinnor. Rekommendationer från genomförda studier i Norden och studier från OECD är bland annat tidiga insatser för kvinnorna

²²⁶ sid 35 MUCF (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

²²⁷Se t.ex.. Diderichsen et al (2015) *Tackling Health Inequalities Locally: the Scandinavian Experience*. København : Københavns Universitet
Hultqvist & Nørup (2017) *Sjukskrivning och genus i Norden. Vad vi vet och vad vi inte vet*. Stockholm: Nordens välfärdscenter.
Jessop (2014) *Malmöns väg mot en hållbar framtid. Hälsa, välfärd och rättvisa*. Socialmedicinsk tidskrift 5/2014. sid 538–543

redan under asylprocessen, brett utbud av lärande – formellt, informellt, praktiskt, teoretiskt – relaterat till det nya språket, uppsökande verksamhet för att nå ut till kvinnorna, tillgång till mentorskapsprogram, ökad tillgång till yrkes- och arbetsmarknadsutbildningar för kvinnor, tillgång till barnomsorg och att se civilsamhället som en resurs²²⁸. En nyligen genomförd studie belyser utrikes födda kvinnor som inte deltar i etableringsinsatser i Norden där trösklar som stort omsorgsansvar, ohälsa, utsatthet, bristande kunskap om möjligheter och att inte uppfylla krav beskrivs²²⁹. I en jämförande studie mellan Norge och Sverige lyfts strukturella trösklar, exempelvis bristande erkännande av formella och informella kvalifikationer; integrationspolitik; migrationspolitik; boende; arbetsmarknadens struktur; och diskriminering. Studien indikerade att kvinnor i Sverige i högre grad än i Norge tycker att introduktionsprogram med språk och samhällsorientering hade bristande kvalitet. Däremot framkom att kvinnorna i bägge länderna rankade samma trösklar som höga för att komma in i samhället: språket, flyktingstatusen, sociala nätverk, byråkrati och validering, Kvinnorna i Sverige var dock mer oroande över diskriminering än kvinnorna i Norge²³⁰.

Reglab

Reglab – ett forum för lärande om regional utveckling – har haft ett lärprojekt om integration och sammanfattat en del forskning som visar på att trösklarna varierar mellan olika kommuner och regioner samt platsens betydelse. Analyser av arbetskraftsdeltagande i kommuner visar att skillnaderna är större för utrikes födda än för inrikes födda. Reglab har utifrån tidigare studier identifierat ett antal variabler som påverkar trösklarna och konstaterar att det inte räcker med att se till en variabel utan att många variabler samspelar och formar villkoren för utrikes födda kvinnor och män. Det räcker inte att säga att utrikes födda kvinnor har kort utbildning, som förklaring²³¹. En studie genomförd av Reglab visar att viktiga förklaringar till skillnader mellan kommunerna är vistelsetid, utbildningsnivå, skyddsbehov och den lokala arbetsmarknaden. Det finns många andra variabler som behöver studeras exempelvis genuskontrakt, kommunala insatser (kvalitet, tillgänglighet etc.), bemötande och socialt kapital för att kunna förstå variationerna.

²²⁸ Se t.ex. Nordiska Ministerrådet (2018.) *Nyanlända kvinnors etablering. En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet TemaNord 2018:520.

Liebig & Rose Tronstad (2018) *Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216

Sigurjónsdóttir, Wøien & Meckl (2018) *Enhanced Labour Market Opportunities for Immigrant Women – case studies from Arctic cities*. Stockholm: Nordregio report 2018:3

Calmfors & Sánchez Gassen (eds.) (2019) *Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers

²²⁹ Gustafsson, Fabricius & Avdeitchikova (2021) *Kvinnor som inte deltar i integrationsprogram*. Köpenhamn; Nordiska ministerrådet

²³⁰ Fakihi (2017) *Labour market integration of female refugees. A comparative study of the Swedish and Norwegian labour markets*. Gothenburg: University of Gothenburg. Master in European Studies

²³¹ Se t.ex. Reglab (2017) *Platsens betydelse för utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden*

Riksrevisionen

Utrikes födda kvinnors sämre tillgång till arbetsmarknaden är alltså en av de stora utmaningarna för integrationspolitiken och jämställdhetspolitiken, enligt RRV²³². Granskningar från RRV visar att utrikes födda kvinnor i lägre grad får ta del av arbetsmarknadsinriktade insatser. I en revision från år 2013²³³ med fokus på subventionerade anställningar konstaterade RRV att trots att behovet är större för utrikes födda kvinnor får de i lägre grad än utrikes födda män ta del av insatser som kan ge störst effekter för deltagarna. Utrikes födda kvinnor var underrepresenterade i grupper som hade möjlighet att få instegsjobb och nystartsjobb. Om kvinnorna har barn påverkas möjligheterna att få ett instegsjobb i högre utsträckning än för män som har barn. De får i lägre utsträckning tillgång till arbetsmarknadsutbildningar och subventionerade anställningar. Kvinnor får mindre omfattande och mindre relevanta arbetsmarknadsinsatser. RRV konstaterar att det är viktigt att ta hänsyn till normer i det svenska samhället och inte förklara kvinnors lägre deltagande i insatser med hänvisning till normer i det land de är födda i. Antaganden i majoritetssamhället snarare än behov som kvinnorna uttrycker styr insatserna. Samhällets insatser måste i högre utsträckning anpassas för de behov som uttrycks av utrikes födda kvinnor. I granskningar av etableringsreformen²³⁴ konstateras att trots ambitionen om jämställdhet och jämlikhet ökade inte kvinnors deltagande i arbetsmarknadsinsatserna. Utfallet för kvinnorna var betydligt sämre än för männen och de fick i lägre grad än män del av insatser som var relevanta för arbetsmarknadens behov. Det saknas systematik i arbetet för att öka utrikes födda kvinnornas deltagande i insatser och på arbetsmarknaden.

Skolverket

Skolverket redovisar i en rapport om *hinder för individer med bristande kunskap i svenska språket* en rad behov och flera trösklar relaterat till kommunal vuxenutbildning. Studiestödssystemets utformning stödjer inte alltid deltagandet i utbildning och kan vara förknippat med svårigheter. Dels mot bakgrund av att antalet veckor med studiestöd är begränsat, dels när sfi inte ger rätt till studiestöd. Andra trösklar som nämns i rapporten är språkrav, brister i flexibilitet och individanpassning, brister i samverkan, otillräckliga resurser och uppfattningen om en progressionstrappa.²³⁵

²³² Riksrevisionen (2018) *Jämställdhetsintegrering av integrationspolitiken – ett outnyttjat verktyg*. Stockholm: Riksrevisionen, RIR 2018:33

²³³ Riksrevisionen (2013) *Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?* Stockholm: Riksrevisionen, RIR 2013:17

²³⁴ Riksrevisionen (2015) *Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?* Stockholm: Riksrevisionen, RIR 2015:17

²³⁵ Skolverket (2018) *Redovisning av uppdrag om hinder för individer med bristande kunskaper i svenska språket att delta i utbildning inom kommunal vuxenutbildning*.

Socialstyrelsen

Socialstyrelsen har tagit fram underlag som belyser ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv, som visat på behovet av individuellt anpassade insatser för utrikes födda kvinnor och att föräldrapenningen kan ha inlåsnings effekter. Utrikes födda kvinnor befinner sig i högre grad än andra grupper i långvarigt eller mycket långvarigt biståndsmottagande. Det finns behov av att bryta normer i synen på utrikes födda kvinnors resurser och potential.²³⁶

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering

SBU har en pågående studie om *effekter av arbetsmarknadsinsats vid långtidssjukskrivning eller ekonomiskt bistånd*, som publiceras år 2022.²³⁷

Statistiska Centralbyrån

2019 var Sverige ett av de EU-länder som hade lägst andel personer i allvarlig materiell fattigdom, förutom i områden med socioekonomiska utmaningar där andelen var i nivå med EU-genomsnittet, knappt 7 procent. I övriga områden var andelen drygt 1 procent.²³⁸

SCB publicerade år 2020²³⁹ en rapport över hur utvecklingen i Sverige ser ut relaterat till målen i Agenda 2030. I rapporten konstateras att över 40 procent av de som är i åldern 20–64 år och ställts utanför arbetskraften har nedsatt psykiskt välbefinnande. Andelen som avstår vård är högst bland arbetslösa och personer födda utanför Europa. 15 procent av befolkningen hade en låg ekonomisk standard år 2018 och störst andel med låg inkomststandard fanns bland dem som saknar förvärvsarbete. Det är betydligt vanligare med ekonomisk utsatthet bland utrikes födda än bland inrikes födda och bland ensamstående mödrar med barn. Kvinnors *utsattheter överlappar varandra, enligt rapporten*. I rapporten hänvisas till olika dimensioner av utsatthet som tillgången till resurser, möjligheter och egna val, makt och röst samt förmågan att formulera behov och ta del av rättigheter. Statliga utredningar

Under det här avsnittet sammanfattas några statliga utredningar med relevans för att bedöma trösklarna in till arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.

²³⁶ Socialstyrelsen (2018) *Kartläggning av socialtjänstens arbete med ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv. Delredovisning av regeringsuppdrag.*

²³⁷ <https://www.sbu.se/sv/pagaende-projekt/atergang-i-arbete-for-personer-langt-fran-arbetsmarknaden/>

²³⁸ Sid 18 SCB (2020) *Lämna ingen utanför. Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, oktober 2020.* Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

²³⁹ SCB (2020) *Lämna ingen utanför. Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, oktober 2020.* Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

<p>Med rätt att delta Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2012:69)</p>	<p>Utredningen konstaterades att samhällets stöd i stor utsträckning inte nådde kvinnor och att det stöd som nådde kvinnorna inte var särskilt omfattande eller relevant. Det var tre gånger så vanligt att män fick arbetsmarknadsutbildning jämfört med kvinnor. Några av förslagen var tidiga insatser samt fler kontakter med Arbetsförmedlingen och kommuner. Matchning som inte återskapar könsstereotypa föreställningar. Kompetenshöjande insatser för kvinnorna och kompetensutvecklingsprogram för personal vid Arbetsförmedlingen. Uppsökande verksamhet och riktade insatser för nyanlända småbarnsmammor var andra förslag.</p>
<p>Främlingsfienden inom oss (SOU 2012:74)</p>	<p>Utredningen tog upp föreställningar om den ”typiska invandrarkvinnan” där kvinnorna kläs på föreställningar om låg utbildning och vilka jobb som passar för dem, exempelvis städning. Här beskrivs även utsatthet i grupper av kvinnor, exempelvis romska kvinnor, kvinnor som bär slöja och kvinnor som upplever diskriminering pga. sin hudfärg.</p>
<p>Inte bara jämställdhet - Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet (SOU 2014:34)</p>	<p>Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) belyste intersektionalitet i en av sina delrapporter. Här beskriver kända forskare intersektionen mellan kön, etnicitet och ras. Här betonas att det inte räcker med kön som kategori för att förstå villkor och trösklar för kvinnor. Det intersektionella perspektivet fördjupar kunskaper om hur ojämställdhet och ojämlikhet åter(skapas) när planer och metoder inte räcker i förändringsarbetet. Utredningar speglar utrikes födda kvinnors och deras barn som reservarbetskraft. Den speglar vithetsnormen och att black feminism (svart feminism) inte varit synlig i feministiska rörelser eller i forskningen i Sverige. Detta trots att intersektionalitet har sitt ursprung i black feminism.</p>
<p>Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86)</p>	<p>Utredningen lyfter fram att det behövs mer insatser för att stärka etableringen av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden för att uppnå målet med ekonomisk jämställdhet. Inom jämställd hälsa behövs insatser för jämställt och jämlikt bemötande av Särskilt viktiga frågor att beröra i delmålet jämställd utrikes födda kvinnor. Det behövs intersektionellt perspektiv i jämställdhetspolitiken, enligt utredningen.</p>
<p>Kommissionen för jämlik hälsa. Nästa steg på vägen mot en mer jämlik hälsa Förslag för ett långsiktigt arbete för en god och jämlik hälsa (SOU 2017:47)</p>	<p>Utredningen visar att ohälsan varierar mellan olika grupper av utrikes födda och att i en del grupper lever utrikes födda kvinnor längre än inrikes födda kvinnor. I grupper av flyktingar från krigszoner kan den psykiska ohälsan vara hög. Kommissionen lyfter fram vikten av att minska trösklar – inträdeshindren – in till arbetsmarknaden för att minska riskerna för ohälsa. Förslag i utredningen var bland annat att effektivisera formerna för validering och ta bort onödiga kvalifikationskrav samt att förenkla anställningsstöden. Infrastrukturen för stöd på lokal nivå behöver förbättras och samordningen mellan olika aktörer.</p>

Ett ordnat mottagande – gemensamt ansvar för snabb etablering eller återvändande (SOU 2018:22)	Utredningen betonar tidiga insatser för kvinnor som söker asyl samt kartläggning av varje individs yrkes- och utbildningsbakgrund och kompetenser för att kunna utforma relevanta insatser. Tidiga insatser ska underlätta och påskynda kvinnornas möjligheter till etablering i samhället och på arbetsmarknaden.
Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad (SOU 2019:3)	Utredningen konstaterade att kvinnor och män inte får stöd på lika villkor oavsett födelseland vid Arbetsförmedlingen. Det finns fortsatt mycket att göra i arbetet för att erbjuda kvinnor och män insatser på lika villkor/likvärdiga villkor. Utrikes födda kvinnor får inte insatser i rätt omfattning, rätt tid eller rätt kvalitet. Förstärkt arbetsmarknadsbedömning var ett förslag i utredningen. <i>Arbetsförmedlingen behöver också arbeta med att synliggöra vilka insatser som kan förbättra resultatet till arbete för kvinnor i allmänhet och för utrikesfödda kvinnor i synnerhet²⁴⁰</i> . Utredningen bekräftar en bild som återfinns i tidigare studier att det framförallt är kvinnor som bryter mönster i utbildning och arbetsmarknad och väljer otraditionellt.
Validering - för kompetensförsörjning och livslångt lärande (SOU 2019:69)	Utredningen konstaterade att omfattningen av validering varit låg och att det är en skev fördelning mellan kvinnor och män. Delegationen förslög statsbidrag för att utveckla bland annat validering av yrkeskompetens inom områden där många kvinnor arbetar. Det behövs en breddad tillgång till branschvalidering som omfattar fler yrken och kompetensområden. Både kvinnor och män måste få möjligheter att få sin kompetens bedömd och validerad.
Förskola för alla barn – för bättre språkutveckling i svenska (SOU 2020:67)	Utredningen föreslår bland annat uppsökande verksamhet för ökat deltagande i förskola, och kartläggning av deltagandet lokalt i kommunerna. Förslaget i utredningen var att det ska bli obligatoriskt för kommunerna att erbjuda förskola till barn som har behov av språkutveckling i svenska. Obligatorisk avgiftsfri förskola från 5 års ålder.

Statskontoret

Att utgå från individuella behov och förutsättningar ökar förutsättningarna för individerna att etablera sig enligt forskning. Företrädare för insatserna lyfter också blandade målgrupper, engagerade lärare och pedagogiskt kursmaterial som framgångsfaktorer för deltagarnas lärande.²⁴¹

Statskontoret publicerade år 2018 en kunskapsöversikt *om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*²⁴². I den konstateras att det behövs mer forskning om kvinnornas situation och olika insatserns effekter. Rapporten omfattar en forskningsöversikt där 80 artiklar valts ut från svensk

²⁴⁰ Sid 283 SOU 2019:3 *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar

²⁴¹ Sid 10 Statskontoret (2020) *Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor*. Stockholm: Statskontoret rapport 2020:2

²⁴² Statskontoret (2018) *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*. Stockholm: Statskontoret rapport 2018:3

och internationell forskning. Trösklarna för kvinnorna delas upp i strukturella och individuella. De individuella trösklarna handlar om formell utbildning, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, hälsa och tillgång till (sociala) nätverk. Ökat humankapital i form av språk, utbildning, nätverk och hälsofrämjande. är insatser för att överbrygga de individuella trösklarna. Strukturella trösklar beskrivs som föräldraförsäkringen, validering, diskriminering, normer och värderingar, arbetsmarknadens funktionssätt, bristande samordning och individsamordnade arbetsätt. Statskontoret har även följt upp folkbildningsinsatser med utrikes födda kvinnor²⁴³ i form av Svenska från dag ett, Vardagssvenska och Uppsökande och motiverande studieförbundsinsatser (UMSI). Den uppsökande insatsen vände sig specifikt till kvinnor med syftet att visa vägar till studier för att öka chanserna att ta sig in i arbetslivet. Resultaten från uppföljningen visar att anordnare som inte arbetat med uppsökande verksamhet haft svårt att nå utrikes födda kvinnor med kort utbildning och/eller de kvinnor som inte har kontakt med några samhällsaktörer. För de som deltagit i insatserna bedömer Statskontoret att innehållet och utformningen i stor utsträckning utgått från önskemål och behov hos de som deltagit. Däremot gör Statskontoret bedömningen att det är osäkert om UMSI fullt ut når syftet att deltagarna ska komma vidare i studier eller arbete. UMSI fyller dock en viktig funktion för kvinnorna genom att bland annat stärka sociala nätverk samt minska känslor av utanförskap. Statskontoret gör bedömningen att UMSI inte är tillräckligt omfattande och att det behövs mer socialt, individuellt, vägledande och matchande stöd. Kvinnorna behöver tillräckligt med tid i insatserna och de som möter kvinnorna behöver rätt förutsättningar att arbeta med målgruppen. Det krävs ett samspel mellan folkbildningen och andra aktörer för att minska trösklarna för utrikes födda kvinnor. Om systemet förutsätter många deltagare och få timmar är det svårt att nå syftena med insatsen.

Studieförbundet Näringsliv & Samhälle

SNS har publicerat flera studier som belyser arbetsmarknad, integration och migration. I en studie konstateras att det så kallade RUT-avdraget inte bidragit till en högre andel kvinnor med flyktningbakgrund än generellt i den privata sektorn. Kortutbildade utrikes födda kvinnor utgjorde år 2015 en lägre andel i RUT-företagen jämfört med städbranschen som helhet. Det kan potentiellt påverkas av kundernas val och att arbetsplatserna ligger långt från de områden där kvinnorna bor²⁴⁴. I en rapport publicerad år 2021²⁴⁵ belyses föräldraledighet, hinder och möjligheter för etablering på

²⁴³ Statskontoret (2020) *Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor*. Stockholm: Statskontoret rapport 2020:2

²⁴⁴ Rickne (2019) *Kvinnor med flyktningbakgrund i rutsubventionerade företag*. Stockholm: SNS Analys nr 56

²⁴⁵ Duvander & Mussino (2021) *Föräldraledighet: hinder eller möjlighet för etablering i samhället?* Stockholm: SNS Förlag

arbetsmarknaden. Studien visar på stora variationer mellan olika grupper och det finns behov av att ta hänsyn till en rad faktorer för att bedöma hur föräldraledigheten påverkar etableringen. Analyser av hur det går för kvinnor och män som kommit till Sverige som flyktingar beskrivs i en rapport med förslag på insatser. *För att korta tiden för kvinnor kan det vara betydelsefullt att de under sin tid i etableringsprogrammet i högre utsträckning än idag deltar i mer arbetsmarknadsnära insatser som praktik, arbetsmarknadsutbildning och subventionerad anställning*²⁴⁶.

Sveriges Kvinnolobby

*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 högsta antalet deltagare av alla branscher för både kvinnor och män, var endast 17 procent av deltagarna kvinnor och 83 procent män.*²⁴⁷

Sveriges kvinnolobby har tagit fram flera rapporter som belyser trösklar för utrikes födda kvinnor. I en rapport från år 2017 konstateras att kvinnor är underrepresenterade i etableringsinsatserna. Kvinnorna får färre yrkesutbildningar, valideringsinsatser, subventionerade anställningar och snabbspår. Det saknas analyser av vilka effekter insatserna får för jämställdhet och jämlikhet. En analys av nystartsjobben visar att män även dominerar i för Sverige traditionella områden för kvinnor. Även i snabbspåren dominerar män och här var det endast spåret för förskollärare och lärare där kvinnor var i majoritet. Matchning behövs till bristyrken och matchning utifrån kunskaper, kompetenser och kvalifikationer för de kvinnor som är utrikes födda. Det behövs satsningar med kvinnor både på områden där många kvinnor arbetar och områden där många män arbetar. *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 satsningar*²⁴⁸. Förslag i rapporter från Sveriges kvinnolobby är tidiga insatser, hälsoinsatser, tillgänglig barnomsorg, jämställd föräldraförsäkring, utbildning, språk, samhällsorientering. och ökade kunskaper hos de som möter kvinnorna. Det behövs även mer resurser till civilsamhället som är en lågtröskelverksamhet för att möta grupper av utrikes födda kvinnor. I en rapport från 2019²⁴⁹ beskrivs utrikes födda kvinnors livsvillkor och hur segregationen – boende, arbetsmarknad, ekonomi – har inflytande över kvinnornas liv. Det finns ett stort behov av riktade arbetsmarknadsinsatser med grupper av utrikes födda kvinnor.

²⁴⁶ Sid 13 Andersson Joonas (2020) *Flykting- och anhöriginvandrares väg till arbete*. Stockholm: SNS Förlag

²⁴⁷ Sid 39 Dahlin, (2017) *Snabbspår och stickspår. En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby

²⁴⁸ Sid 49 Ibid.

²⁴⁹ Ley (2019) *Jämställdhet mot segregation. Utrikes födda kvinnors livsvillkor. Makt och inflytande*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby

Obetalt arbete, ohälsa och stereotypa föreställningar är några av alla de trösklar som kvinnorna möter in till arbetsmarknaden. Områden som utrikes födda kvinnor själva vill att det satsas på för ett ökat livsutrymme är bland annat utbildning, jobb och trygghet.

Tillväxtverket

Tillväxtverket har tagit fram rapporter²⁵⁰ baserade på kvalitativa undersökningar och en del könsuppdelad statistik²⁵¹. Bland annat har nästan ett 80-tal verksamheter runt om i Sverige kartlagts och en fördjupad studie genomförts i exempelvis Stockholmsregionen. Tillväxtverkets efterlyser fler arbetsmarknadsnära satsningar med utrikes födda kvinnor och satsningar som från början involverar arbetsgivare. *I dagsläget erbjuds detta sällan specifikt till utrikes födda kvinnor*²⁵². Tillväxtverket har även tagit fram rekommendationer för de myndigheter och aktörer som planerar, finansierar och/eller genomför verksamheter. Dessa rekommendationer handlar om *kategorisering av verksamheter* utifrån hur de möter behov för individer, behov i olika grupper av utrikes födda kvinnor och behov som uttrycks av kvinnorna själva. Tillväxtverket föreslår insatser som kan *stärka dialog och samverkan* mellan olika aktörer. *Detta är viktigt för att verksamhetsdeltagare enkelt ska kunna gå mellan verksamheter i takt med att deras behov förändras*²⁵³. Det behövs insatser som främjar samverkan mellan verksamhetsledare i civilsamhället som möter utrikes födda kvinnor och offentliga aktörer som möter målgruppen. *Detta rekommenderas för att underlätta rekrytering av deltagare och för att bibehålla systemets transparens och effektivitet*²⁵⁴.

Sveriges kommuner och regioner

*Sammanfattningsvis visar kunskapsöversikten att det både finns behov av insatser för att främja utrikes födda kvinnors etablering och ett ökat deltagande i förskolan för barn med utländsk bakgrund. Den visar också att den öppna förskolan, genom sina fria arbetsformer, utarbetade samarbeten samt inriktning mot nyblivna föräldrar (i praktiken främst kvinnor) och barn, är en lämplig arena för att arbeta med målgrupperna.*²⁵⁵

²⁵⁰ Tillväxtverket (2019) *Anställning eller företagande? – en kvantitativ kartläggning av utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering och företagande* Stockholm: Tillväxtverket Pub.nr.: 0288

²⁵¹ <https://tillvaxtverket.se/statistik/vara-undersokningar/kompetensforsorjning/2019-06-19-utrikes-fodda-kvinnor---en-resurs-som-kan-nyttjas-mer.html>

²⁵² Sid 6 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 Pub.nr.: 0287

²⁵³ Sid 7 Ibid.

²⁵⁴ Sid 7 Ibid

²⁵⁵ Sid 7 SKR (2019) *Öppen förskola öppnar många dörrar. Kunskapsöversikt öppen förskola för integration* Stockholm: Sveriges kommuner och Regioner

SKR har publicerat flera rapporter som belyser områden med relevans för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor. Det finns rapporter om öppen förskola som metod, exempelvis *För mig och mitt barn*, en intervjustudie²⁵⁶. Viktiga teman i intervjuerna handlade om trivsel, trygghet och sammanhang. SKR har även tagit fram en kunskapsöversikt om öppen förskola och integration. Här beskrivs faktorer som kan sänka trösklarna in till arbetsmarknaden, exempelvis språkkunskaper, hälsa, egenmakt, och tillgång till insatser.

Vetenskapsrådet

I en översikt om rasism på arbetsmarknaden från VR år 2017²⁵⁷ konstateras att det behövs finns studier i Sverige om utsatthet för diskriminering. Men det finns behov av fler studier som beskriver kvinnors och mäns utsatthet för etnisk diskriminering samt möjligheter på arbetsmarknaden. I en forskningsöversikt från år 2012²⁵⁸ från VR om flerspråkighet återfinns referenser till studier som haft med kön som variabel och studier med genusperspektiv²⁵⁹. Dessa studier – internationella och svenska – har visat på vikten av möjligheter att träna språket utanför vuxenutbildningens ramar och möjligheter till relationer med inrikes födda. Utrikes födda kvinnor upplever av 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 inläringen. 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 undervisningen. Studier visade 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*²⁶⁰.

²⁵⁶ SKR (2020) *För mig och mitt barn. Intervjustudie med utrikes födda kvinnor som besöker öppen förskola*. Stockholm: Sveriges kommuner och Regioner. Se även SKR (2020) *Verktyslådan. TIPS OCH INSPIRATION FÖR SPRÅKOCH INTEGRATION I ÖPPEN FÖRSKOLA*. Stockholm: Sveriges kommuner och Regioner

²⁵⁷ Vetenskapsrådet (2017) *Rasism på arbetsmarknaden. En inventering av forskningsläget 2017*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

²⁵⁸ Vetenskapsrådet (2017) *Flerspråkighet – en forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 5:2012

²⁵⁹ Ibid

²⁶⁰ Sid 430 Ibid

Bilaga 2 Forskningsmiljöer

Nedan beskrivs miljöer vi varit i kontakt med under förstudien och några som vi bedömer kan tillföra kunskap med syftet att sänka trösklarna för utrikes födda kvinnor, med koppling till idéburen sektor

Lärosäte eller centra	Exempel
Ersta Sköndal Bräcke högskola	Ersta har ett <i>Centrum för civilsamhällesforskning</i> ²⁶¹ med studier om bland annat rättigheter och fattigdom.
Göteborgs universitet	Forskare vid Göteborgs universitet deltar i <i>LOCALITIES: the role of civil society in supporting employability in diverse areas</i> . Projektet tar fasta på hur missgynnade grupper kan stärka sitt deltagande på arbetsmarknaden genom att delta i och få stöd av en bredare skara organisationer i civilsamhället. ²⁶²
Linköpings universitet	REMESO (Avdelningen för migration, etnicitet och samhälle) ²⁶³ har varit involverade i temagrupper inom ESF.
Luleå tekniska universitet med flera	Forskare vid Luleå tekniska universitet, Ersta Sköndal Bräcke högskola, Uppsala universitet och Svenska kyrkan, Stockholms universitet deltar i <i>Innovativ inkludering i ideella sektorns arbetsliv</i> . Projektet studerar hur idéburna organisationer initierar och driver innovativa insatser för missgynnade grupper.
Mångkulturellt centrum	MKC är en kommunal stiftelse som verkar för ett samhälle där mångfalden reflekteras i den nationella självbilden och där migration är en självklar del i det svenska kulturarvet. Studier bedrivs inom bland annat urbana livsvillkor, ras och diskriminering. ²⁶⁴
Lunds universitet	Lunds har forskning om genus, intersektionalitet och migration ²⁶⁵ . Socialhögskolan har deltagit i nyskapande insatser med stöd från ESF och forskar om civilsamhälle och socialt arbete ²⁶⁶ .
Stockholms universitet	Vid Stockholms universitet finns en rad interaktiva forskare med erfarenhet från bland annat ESF.
Södertörns högskola	Södertörn har en samverkansplattform <i>Reinvent: Centrum för studier om den dynamiska staden</i> ²⁶⁷ och genusvetenskap ²⁶⁸

²⁶¹ <https://www.esh.se/forskning/centrum-for-civilsamhallesforskning.html>

²⁶² <https://localitiesproject.home.blog/project/>

²⁶³ <https://liu.se/organisation/liu/ikos/remeso>

²⁶⁴ <https://mkcentrum.se/>

²⁶⁵ <http://www.genus.lu.se/forskning-0/forskningsteman/genus-intersektionalitet-och-migration>

²⁶⁶ <http://www.soch.lu.se/forskning/forskningsomraden/civilsamhalle-och-socialt-arbete>

²⁶⁷ <https://www.sh.se/forskning/centrumbildningar-och-forskningsnatverk/reinvent>

²⁶⁸ <https://www.sh.se/institutioner--amnen/institutionen-for-kultur-och-larande/genusvetenskap/forskning>