

Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen



Arbetsförmedlingen
Författare: Maria Edberg, Carina Lagerholm
Datum: 2023-03-31
Diarienummer: Af-2022/0046 3693

Diarienummer:
Försäkringskassan: FK 2022/010530
Jämställdhetsmyndigheten: ALLM 2022/201
Länsstyrelsen Västernorrland: 851-4741-2022
Migrationsverket: 1.3.3-2023-2929
Socialstyrelsen: 3.5 - 22114/2022

Övriga medverkande:
Sewit Senay, Arina Kozhina, Masa Dizdar, Arbetsförmedlingen
Anna Galin, Johan Bjurbäck, Försäkringskassan
Eva Thyselius, Monia Sarenstrand, Jämställdhetsmyndigheten
Andrea Buske, Alina Treijner, länsstyrelserna
Sara Knutsson, Jonas Skrufve Laxager Migrationsverket
Anna-Karin Sandén, Samira Aqil, Socialstyrelsen

Mars 2023



Mikael Ribbenvik, generaldirektör Migrationsverket



Nils Öberg, generaldirektör Försäkringskassan

Lena Ag, generaldirektör Jämställdhetsmyndigheten

Olivia Wigzel, generaldirektör Socialstyrelsen

Daniel Gustafsson, länsråd Länsstyrelsen Västernorrland

Maria Mindhammar, generaldirektör Arbetsförmedlingen

Förord

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket och Socialstyrelsen har av regeringen fått i uppdrag att, i samverkan, ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (A2022/00809). Detta ska ske genom bland annat ökad kunskapsöverföring och förbättrad samverkan mellan myndigheter och kommunala, regionala och civila aktörer. Målgruppen för uppdraget är alla utrikes födda kvinnor, oavsett om de idag är en del av arbetskraften eller inte. Utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden är en prioriterad grupp och särskilt de som är anhöriginvandrare. Hela målgruppens behov ska beaktas och utgöra bas i utvecklingsarbetet

Planen ska avse 2023–2025 och innehålla förslag på rutiner och metoder för att stödja utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsinträde. Förutom den myndighetsgemensamma planen ska Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket beskriva hur respektive myndighet var för sig ska utveckla arbetet gentemot målgruppen, samt beskriva förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter. Inom ramen för samma uppdrag ska Jämställdhetsmyndigheten, i dialog med relevanta myndigheter och aktörer, genomföra en kvalitativ studie om utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden. Syftet med studien är att fylla kunskapsluckor om kvinnornas behov och situation, samt identifiera specifika hinder för arbetsmarknadsetablering. Relevanta resultat ska löpande beaktas i arbetet att ta fram en myndighetsgemensam plan.

Den myndighetsgemensamma planen beskriver det arbete som gjorts gemensamt och som alla myndigheter ställer sig bakom. De bilagor som beskriver Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans och Migrationsverkets myndighetsspecifika planer samt Jämställdhetsmyndighetens kvalitativa studie är beslutade av respektive myndighet och respektive myndighet har därför enskilt ansvar för innehållet i dem.

Beslut i detta ärende har hos Försäkringskassan den 20 mars 2023 fattats av generaldirektör Nils Öberg i närvaro av avdelningschef för Barn och familj, Alexandra Wallin, rättschef Marie Axelsson, områdeschef för Utveckling och stöd på avdelningen för Barn och familj, Fredrika Järnehall Box och controller på staben för avdelningen för Barn och familj, Anna Galin, den senare som föredragande.

Beslut i detta ärende har hos Migrationsverket fattats av generaldirektör Mikael Ribbenvik den 13 mars 2023 efter föredragning av Sara Knutsson, expert, migrationsanalysenheten och Jonas Skrufve Laxager, administrativ handläggare, sektionen för informationsanalys. I den slutliga handläggningen har Sara Åhman, tf. avdelningsdirektör, nationella operativa avdelningen och Helene Sjövall, enhetschef, migrationsanalysenheten deltagit.

Beslut i detta ärende har hos Jämställdhetsmyndigheten fattats av generaldirektör Lena Ag den 14 mars 2023 efter föredragning av utredare Monia N Sarenstrand och Eva Thyselius på avdelningen för stöd och samordning. I den slutliga handläggningen har enhetschef på avdelningen stöd och samordning Malin Lindquist Skogar och avdelningschef på avdelningen stöd och samordning Carina Abreú deltagit.

Beslut i detta ärende har hos Socialstyrelsen fattats av generaldirektör Olivia Wigzell den 14 mars 2023 efter föredragning av Anna-Karin Sandén utredare, Avdelningen

för kunskapsstyrning för socialtjänsten. I den slutliga handläggningen har Sabina Orstam, avdelningschef på Avdelningen för kunskapsstyrning för socialtjänsten och Beatrice Hopstadius, enhetschef på Avdelningen för kunskapsstyrning för socialtjänsten deltagit.

Beslut i detta ärende har hos Länsstyrelsen Västernorrland fattats av länsråd Daniel Gustafsson den 13 mars 2023 efter föredragning av Andrea Buske, utvecklare, Länsstyrelsen Västra Götaland. I den slutliga handläggningen har Stina Esselström chef, enheten social hållbarhet, Länsstyrelsen Västernorrland deltagit. Beslutet är fastställt digitalt och saknar därför namnunderskrifter.

Beslut i detta ärende har hos Arbetsförmedlingen fattats av generaldirektör Maria Mindhammar den 28 mars 2023 efter föredragning av Emil Johansson, enhetschef, enheten Utbilda och Samverka, Therese Lindström, enhetschef, enheten Arbetsmarknadsinsatser, Maria Edberg, kvalificerad handläggare, enheten Utbilda och Samverka, Sewit Senay, kvalificerad handläggare, enheten Arbetsmarknadsinsatser, Carina Lagerholm, kvalificerad handläggare, enheten Utbilda och Samverka. I den slutliga handläggningen har Tove Elvelid, verksamhetsområdesdirektör, verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, Maria Kindahl, avdelningschef, avdelningen Stärka förutsättningar deltagit. Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter

Sammanfattning

Denna plan beskriver vad myndigheterna som tilldelats uppdraget ska göra i samverkan för att öka möjligheterna till utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. En central del i arbetet har varit att lyssna in hur kvinnor upplever sin situation med att vara ny i Sverige. Utifrån en kartläggning av bland annat myndighetskontakter och tillgång till insatser har övergripande behov identifierats där det i samspel med omgivande samhälle uppstår hinder som kan försvåra inträdet på arbetsmarknaden. Utifrån dem har följande gemensamma utmaningar i kontakt med, eller utebliven kontakt med myndigheter identifierats:

- Diskriminering
- Tillgång till insatser
- Att känna till sina rättigheter och skyldigheter

Med utgångspunkt i utmaningarna har följande utvecklingsområden för planens genomförande under 2023–2025 formulerats:

- Likvärdigt bemötande
- Likvärdig tillgång till insatser
- Information och kommunikation

Som en del av uppdraget har Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket tagit fram planer för vad respektive myndighet kan utveckla för att bidra till att fler utrikes födda kvinnor etablerar sig på arbetsmarknaden. Jämställdhetsmyndigheten har genomfört en kvalitativ studie. Genom att insikter från de fokusgrupper som genomförts inom ramen för studien, löpande har återkopplats till övriga i uppdraget har målgruppsperspektivet beaktats i utformning av planen. Resultatet av den kvalitativa studien kommer att bidra med kunskaper även i det fortsatta arbetet.

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	5
1 Bakgrund	9
1.1 Inledning.....	9
1.2 Disposition.....	10
1.3 Beskrivning av begrepp.....	10
2 Den myndighetsgemensamma arbetsprocessen	13
2.1 Organisering av arbetet	13
2.2 Arbetssätt.....	13
3 Målgruppen utrikes födda kvinnor	14
3.1 Målgruppen enligt uppdraget	14
3.2 Utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet	14
3.1 Utrikes födda kvinnors kontaktytor med myndigheter och rätt till insatser.....	16
3.1.1 Olika tillgång till etableringsinsatser	16
3.1.2 Myndighetskontakter.....	17
4 Identifierade behov och hinder	19
4.1 Grundläggande behov.....	19
4.1.1 Trygghet	20
4.1.2 Tillit och förtroende	21
4.1.3 Känna kontroll över situationen	22
4.1.4 Progress.....	23
4.2 Återkommande hinder i kontakten med myndigheter	23
4.2.1 Diskriminering.....	24
4.2.2 Tillgång till insatser.....	26
4.2.3 Att känna till sina rättigheter och skyldigheter.....	27
5 Gemensamma utvecklingsområden under 2023–2025 för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden	30
5.1 Likvärdigt bemötande.....	30
5.1.1 Samverkan kring kompetensutveckling om likvärdigt bemötande samt metoder som bidrar till ett förändrat arbetssätt	31
5.1.2 Förväntad effekt för målgruppen.....	31
5.2 Likvärdig tillgång till insatser	31
5.2.1 Gemensam uppföljning av tillgången till insatser och stöd	31
5.2.2 Förväntad effekt för målgruppen.....	32
5.3 Information och kommunikation	32
5.3.1 Utformning av gemensamma budskap	33
5.3.2 Informationskanaler	33

5.3.3	Förväntad effekt för målgruppen	35
6	Fortsatt arbete i samverkan 2023–2025	36
6.1	Formen för samverkan för planens genomförande	37
6.2	Samverkansform som knyter an till uppdraget	37
6.2.1	Samverkan nationellt	37
6.2.2	Samverkan regionalt och lokalt.....	38
7	Kostnadsberäkning och ekonomiska konsekvenser för planens genomförande.....	40
8	Referenser	42
	Bilaga 1 Externa parter som bidragit med kunskap	
	Bilaga 2 Arbetsförmedlingens plan	
	Bilaga 3 Försäkringskassans plan	
	Bilaga 4 Migrationsverkets plan	
	Bilaga 5 Jämställdhetsmyndighetens kvalitativa studie	

1 Bakgrund

1.1 Inledning

Enligt Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna har individer rätt till arbete och skydd mot arbetslöshet. Att ha ett arbete och egen försörjning stärker individens möjlighet att tillgodose andra rättigheter, till exempel rätt till skälig levnadsstandard, bostad och social trygghet.¹ Arbete kan skapa en känsla av tillhörighet och påskynda språkutveckling och integration.

Målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett viktigt delmål är ekonomisk jämställdhet och att: *”kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”*.² Att fler utrikes födda kvinnor kommer i sysselsättning kan bidra till ökad makt att forma sina liv, ett ökat samhällsdeltagande och i förlängningen leda till förbättrade livsvillkor även för deras barn. Studier visar att utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden i sin tur påverkar deras barns utbildning och arbetsmarknadsdeltagande. Detta gäller båda könen, men är särskilt tydligt för flickor.³

Den låga sysselsättningsgraden för utrikes födda kvinnor är en komplex samhällsfråga. Orsakerna är många och därför finns inte en given lösning för att öka deras inträde på arbetsmarknaden. Hinder för arbetsmarknadsetablering förekommer på både strukturell, systemisk och individuell nivå. Att identifiera dessa och åtgärda systemfel, som är bortom individernas kontroll kan bidra till bättre förutsättningar för individers arbetsmarknadsetablering.⁴ Ett sätt att lösa komplexa samhällsfrågor där det förekommer jämställdhetsproblematik kan vara ett strukturerat erfarenhetsutbyte och samverkan mellan centrala aktörer. Samverkan kring utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering kan bidra till att nya insikter och utvecklingsområden identifieras.⁵

Jämställdhetsmyndigheten föreslog i rapporten ”Stärkta möjligheter genom samverkan - insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden” att Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket tillsammans skulle få uppdraget att göra en gemensam processkartläggning av vad som, ur ett livshändelseperspektiv, sker i de myndighetskontakter en utrikes född kvinna har från livshändelsen ”att ansöka om uppehållstillstånd” fram till ”att etablera sig på arbetsmarknaden”. Det föreslogs också att myndigheterna var för sig ser över processer med anknytning till målgruppen. Med den specifika och den gemensamma kartläggningen som grund skulle tjänster och service kunna utvecklas för att säkra likvärdig behandling av utrikes födda kvinnor på deras väg mot

¹ Förenta nationerna (FN) *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna*. Bryssel: UNRIC, 2008

² Regeringen, Mål för jämställdhet. *Regeringskansliet*, 2016

³ OECD *Catching up? Country Studies on Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*, Paris: OECD Publishing 2017

⁴ Jämställdhetsmyndigheten, *Stärkta möjligheter genom samverkan insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*, Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten 2022:13

⁵ Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i utveckling, stärkt arbete med jämställdhetsintegrering genom Modellmyndigheter och samverkan*, Göteborg, 2019:10

arbetsmarknaden. Med ökad kunskap om målgruppens behov och om varandras uppdrag kan glapp och tapp mellan myndigheterna förebyggas.⁶ I maj 2022 tilldelades myndigheterna det nu aktuella uppdraget (A2022/00809).

1.2 Disposition

Kapitel ett innehåller en inledning med bakgrund till uppdraget, disposition och en lista med begrepp och dess innebörd. Kapitel två redogör för organisering och arbetssätt. I kapitel tre finns en övergripande beskrivning av målgruppen utrikes födda kvinnor utifrån uppdragsbeskrivningen, samt en beskrivning av kontakter med myndigheter. Kapitel fyra beskriver behov som kan uppstå i samband med olika livshändelser, samt eventuella hinder längs vägen mot ett inträde på arbetsmarknaden. De behov och hinder som identifierats utgör grunden för fortsatt utvecklingsarbete både i samverkan och myndighetsspecifikt. Kapitel fem beskriver de utvecklingsområden som myndigheterna som tilldelats uppdraget ska genomföra i samverkan under åren 2023–2025. Hur arbetet föreslås fortsätta finns beskrivet i kapitel sex. I bilaga 1 finns en lista med aktörer som bidragit med kunskap i kartläggningen av livshändelser eller i samband med utformningen av utvecklingsområdena. Bilaga 2,3 och 4 innehåller de tre myndighetsspecifika planerna för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket och i bilaga 5 finns den kvalitativa studie som Jämställdhetsmyndighetens genomfört parallellt med framtagandet av denna plan.

1.3 Beskrivning av begrepp

Med **utrikes född** avses enligt Statistiska Centralbyrån (SCB), de som är folkbokförda i Sverige, men som är född i ett annat land. Alla som är födda i ett annat land ingår, oavsett föräldrarnas födelseland eller medborgarskap.

Med **Arbetsförmedlingens samverkansmodell** avses den mall med tillhörande handledning för överenskommelser om samverkan, som utvecklats tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner och Delegationen för unga och nyanlända till arbete.

Med **samverkan** avses strukturerat erfarenhetsutbyte mellan myndigheter som syftar till att ge kunskap om övriga myndigheters arbete och förutsättningar, samt om situationen för de utrikes födda kvinnor som har kontakter med flera av myndigheterna. Erfarenhetsutbytet och kunskapen kan bidra till utveckling inom respektive myndighet. Begreppet är formulerat med utgångspunkt av uppdragsbeskrivningen.

Med **arbetskraftsdeltagande** avses enligt SCB, att antingen vara sysselsatt eller arbetslös.

Med att vara **utanför arbetskraften** avses enligt SCB, personer som är sjukskrivna, pensionärer, heltidsstuderande och övriga.

⁶ Jämställdhetsmyndigheten, *Stärkta möjligheter genom samverkan insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*, Göteborg, 2022:13

Med **att vara sysselsatt** avses enligt SCB, att personen utfört arbete minst en timme under mätveckan eller varit tillfälligt frånvarande från ett sådant arbete. Både anställda och egenföretagare ingår.

Med **sysselsättningsgrad** avses enligt SCB, andelen av befolkningen i arbetsför ålder som är sysselsatt.

Med **bemötande** avses det som sker i möten mellan tjänstepersoner på myndigheter och allmänheten. I bemötandesituationen spelar både tal- och skriftspråk, kroppsspråk, organisationskultur, normer och attityder in.⁷

Med **att arbeta utifrån likvärdighet** avses att det i mötet ska vara ett lika bra bemötande oavsett vem det är som möter en myndighet.⁸ Detta möjliggör hänsynstagande till individens förutsättningar och en likvärdighet i tillgång till insatser.

Med **långtidsarbetslösa** avses, enligt Arbetsförmedlingens definition, antalet/andelen inskrivna arbetslösa år som varit utan arbete i mer än 12 månader.

Med **kort utbildningsbakgrund** avses allt ifrån avsaknad av formell utbildning till oavslutade gymnasiala studier.

Med **funktionsnedsättning** avses en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd, till följd av en medfödd eller förvärvad skada och kan vara av bestående eller av övergående natur.

Med **funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga** avses en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga som påverkar individens möjligheter att utföra vissa arbetsuppgifter i en specifik situation.

Med **diskriminering** avses enligt diskrimineringslagen, att någon missgynnas eller kränks utifrån någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna som regleras i diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.⁹ Diskriminering kan även ske genom förhållningssätt, beteenden och normer i organisationer och andra samhällsstrukturer som systematiskt skiljer ut vissa grupper av människor.¹⁰

Med **livshändelse** avses en händelse som påverkar ens livssituation. Till följd av livshändelsen uppstår olika behov, vilket kan leda till att individen agerar på eller initierar något som uppfyller behoven.

⁷ Anna Tengqvist, Erika Edquist, Martina Wingsell. *Likvärdigt bemötande i myndigheter fokus på hbtq och antirasism*. Stockholm: Kontigo AB 2019

⁸ Anna Tengqvist, Erika Edquist, Martina Wingsell. *Likvärdigt bemötande i myndigheter fokus på hbtq och antirasism*. Stockholm: Kontigo AB 2019

⁹ Svensk författningssamling (SFS) 2008:567 *Diskrimineringslag*

¹⁰ Mehrad Darvishpour och Charles Westin, *Migration och etnicitet, - perspektiv på mångfald i Sverige*, Lund: 2021

Med **grundläggande behov** avses i denna rapport som allmängiltiga mänskliga behov så som trygghet, tillit och förtroende, ha kontroll över sin livssituation, samt progress.

Med **progress** avses stegvisa förflyttningar mot arbetsmarknaden.

Med **informella kompetenser** avses kunskaper som främst inhämtats via exempelvis fritidsintressen, obetalt hem- och omsorgsarbete och andra förmågor som är användbara på arbetsmarknaden.

Med **motivation** avses en individs drivkraft att vilja utföra vissa handlingar för att nå sina mål.

2 Den myndighetsgemensamma arbetsprocessen

2.1 Organisering av arbetet

I uppdraget har en styrgrupp haft det övergripande ansvaret för arbetet. Styrgruppen har bestått av chefer med beslutsmandat från respektive myndighet, med ansvar för förankring, beredning och beslut inom respektive linjeorganisation. Därutöver har en medarbetare från respektive myndighet adjungerats till styrgruppens möten. Medarbetarna har också utgjort uppdragets operativa arbetsgrupp, som ansvarat för att arbeta fram den myndighetsgemensamma planen. Arbetsförmedlingen har ansvarat för den övergripande samordningen av uppdraget.

2.2 Arbetssätt

Arbetet i den operativa gruppen har präglats av ett gemensamt utforskande av målgruppens behov och av respektive parts uppdrag, gränser, handlingsutrymme och förutsättningar, i syfte att skapa en gemensam plattform. Detta är moment i den handledning som tillsammans med mall för överenskommelser utgör Arbetsförmedlingens samverkansmodell.¹¹ Tidigt i processen gjordes en kartläggning av utrikes födda kvinnors myndighetskontakter och tillgång till olika insatser på vägen från att ansöka om uppehållstillstånd till att etablera sig på arbetsmarknaden. Syftet med kartläggningen var att identifiera behov som kan uppstå. Med kartläggningen som grund har den operativa arbetsgruppen, i mindre temagrupper, identifierat gemensamma utvecklingsområden. Parallellt har kartläggningen kompletterats med kunskap genom samråd med externa aktörer och målgruppen.

Jämställdhetsmyndigheten har i sitt arbete med den kvalitativa studien genomfört flera fokusgruppsdiskussioner. Kvinnornas berättelser och insikter från dessa har löpande lyfts in i och beaktats i arbetet. Den skriftliga studien har, på grund av framflyttat datum för slutredovisning, inte kunnat delas med övriga myndigheter och därför har slutsatser i studien inte kunnat beaktas i framtagandet av vare sig den myndighetsgemensamma planen eller de myndighetsspecifika bilagorna. För mer information om metodval och tillvägagångssätt för den kvalitativa studien, se bilaga 5.

Länsstyrelserna har också genomfört en fokusgruppsdiskussion med 15 kvinnor i Södermanland. Syftet var att undersöka hur och var information om stöd kan ges för att det ska nå fram, samt vilket stöd målgruppen själva uppger att de är i behov av för att komma in på arbetsmarknaden. Insikterna från fokusgrupperna kan inte anses generaliserbara, utan beskriver just dessa kvinnors upplevelser.

Fokus för de utvecklingsområden som presenteras i denna plan har varit vad myndigheterna i samverkan kan åstadkomma med utgångspunkt i utrikes födda kvinnors behov som i förlängningen kan skapa ett värde för dem. Det har även gjorts en avgränsning kopplat till utsatthet för våld i nära relation och hedersrelaterat våld

¹¹ Arbetsförmedlingen, *Samverkan med kommuner och DUA delredovisning 1*. Arbetsförmedlingen, 2022

och förtryck, utifrån att myndigheterna bedömt att den frågan omhändertas inom det pågående utvecklingsarbetet för uppdrag om ökad upptäckt av våld (A2022/00842). I uppdragsbeskrivningen står att den myndighetsgemensamma planen ska utformas så att den kan genomföras inom befintliga ekonomiska ramar. Detta har bidragit till avvägningar vid framtagande av utvecklingsområden.

3 Målgruppen utrikes födda kvinnor

Detta kapitel ger en övergripande beskrivning av målgruppen utrikes födda kvinnor utifrån uppdraget, samt en beskrivning av olika tillgång till insatser och kontakter med myndigheter.

3.1 Målgruppen enligt uppdraget

Målgruppen för uppdraget är, som nämnts tidigare, alla utrikes födda kvinnor oavsett om de idag är en del av arbetskraften eller inte. Att vara en del av arbetskraften innebär att antingen vara sysselsatt eller arbetslös.¹²

Uppdraget beskriver också att utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden är en prioriterad grupp. Definition av vad det innebär att stå långt ifrån arbetsmarknaden saknas, men olika faktorer kan påverka att vissa grupper har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen har identifierat fyra grupper inskrivna arbetssökande som generellt har svagare konkurrenskraft på arbetsmarknaden; personer som saknar gymnasial utbildning, är födda utanför Europa, är äldre än 55 år, eller har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Dessa grupper har generellt en längre tid i arbetslöshet och en förhöjd risk att hamna i långtidsarbetslöshet. Det betyder dock inte att alla som tillhör en eller flera av grupperna har en svag konkurrenskraft.

Enligt uppdraget ska dessutom ett särskilt fokus riktas mot kvinnor som är anhöriginvandrare, alltså utrikes födda kvinnor som kommer till Sverige som anhöriga, på exempelvis familjeanknytning till någon som är bosatt i Sverige eller som medföljande till arbetstagare. Anledningen är att denna grupp i mindre utsträckning nås av insatser som främjar inträde på arbetsmarknaden.

3.2 Utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet

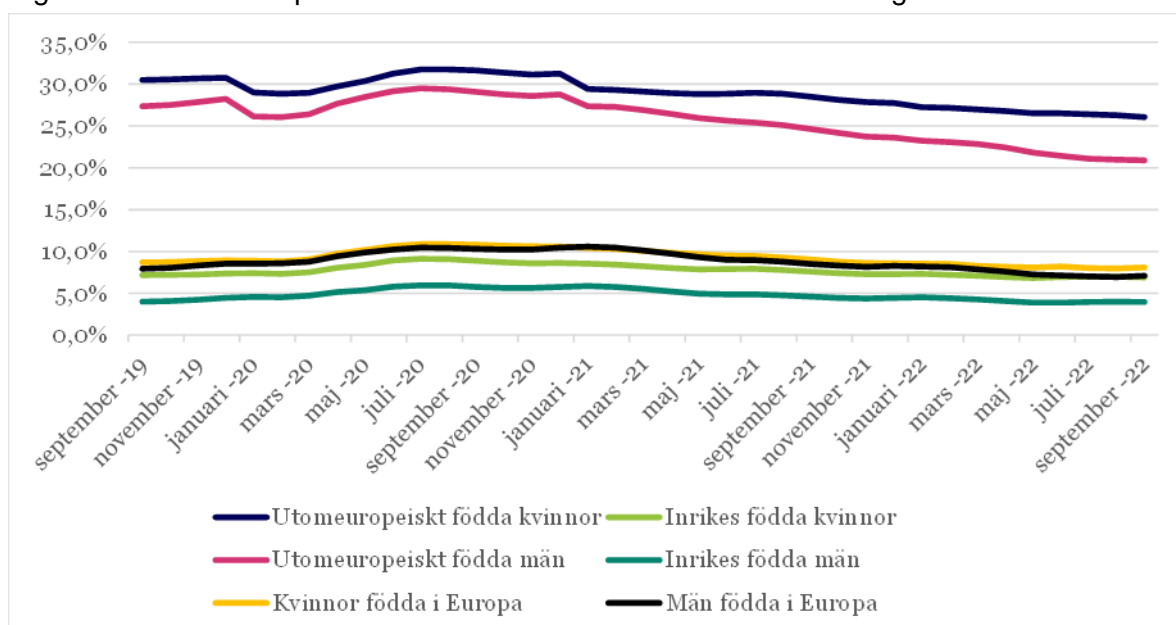
Sverige har, i jämförelse med andra länder, ett högt arbetskraftsdeltagande både för kvinnor och män, samt inrikes och utrikes födda. Dock förekommer skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i andra länder. Skillnaderna är särskilt tydliga för utrikes födda kvinnor. Under 2022 befann sig 638 300 utrikes födda kvinnor i arbetsför ålder i arbetskraften, vilket motsvarar 78 procent av alla utrikes födda kvinnor mellan 16–64 år. Detta kan jämföras med 88

¹² SCB Statistikmyndigheten, *Arbetskraftsundersökningar*, 2023

procent för utrikes födda män, 84 procent för inrikes födda kvinnor och 87 procent för inrikes födda män.¹³

Statistik från Arbetsförmedlingen visar att arbetslösheten är betydligt högre bland kvinnor som är födda i ett utomeuropeiskt land jämfört med övriga grupper. Utvecklingen av arbetslösheten för olika grupper under perioden september 2019 till september 2022 presenteras i figur 1.¹⁴ Arbetslösheten bland utomeuropeiskt födda kvinnor var i september 2022 drygt 26 procent vilket kan jämföras med en arbetslöshet på knappt 21 procent bland utomeuropeiskt födda män. Det är en förhållandevis liten skillnad i arbetslöshet mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i ett europeiskt land. Vad gäller skillnader i arbetslöshet mellan utomeuropeiskt födda män och kvinnor framgår att gapet har varit relativt konstant fram till våren 2021, men att det därefter har ökat något.

Figur 1 Arbetslöshet i procent bland kvinnor och män efter födelseregion



Källa: Arbetsförmedlingen

Att fler utrikes födda kvinnor blir en del av arbetskraften och kommer i sysselsättning är viktigt ur flera perspektiv. För kvinnorna innebär det att de i högre grad får tillgång till insatser de har rätt till, att delta i samhället på lika villkor, trygga sin försörjning och bli ekonomiskt självständiga. Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv skapar fler personer i arbetskraften ett bredare rekryteringsutbud för arbetsgivare. Dessutom bygger det svenska välfärdssystemet på en hög sysselsättning i befolkningen.

¹³ SCB Statistikmyndigheten, *Arbetskraftsundersökningar*, 2023

¹⁴ Statistiken är hämtat från Arbetsförmedlingen och därför definieras arbetslöshet här som den andel, eller det antal i arbetskraften som är inskrivna som arbetslösa vid Arbetsförmedlingen. Det inkluderar de som är inskrivna som öppet arbetslösa eller inskrivna i program i åldrarna 16–64 år.

3.1 Utrikes födda kvinnors kontaktytor med myndigheter och rätt till insatser

Att ha kontakt med samhällets olika aktörer har visat sig ha ett samband för inträde på arbetsmarknaden, till exempel att tidigt skriva in sig och delta i aktiviteter på Arbetsförmedlingen, samt att påbörja svenska för invandrare (sfi). Utrikes födda kvinnor som inte deltagit i etableringsinsatser löper betydligt högre risk att hamna i ett långvarigt utanförskap i jämförelse med de som har deltagit i etableringsinsatser.¹⁵ Mot bakgrund av detta har arbetsgruppen gjort en kartläggning av myndighetskontakter, med utgångspunkt i livshändelserna att ankomma till Sverige, att etablera sig och att lära sig språket. Kartläggningen beskriver vilka grupper som har rätt eller tillgång till olika insatser, samt de myndighetskontakter som förekommer.

3.1.1 Olika tillgång till etableringsinsatser

Insatser under asyltiden

Asylsökande och personer som har beviljats uppehållstillstånd enligt massflyktsdirektivet har rätt att delta i samhällsintroduktion på Migrationsverket och i tidiga insatser för asylsökande.¹⁶ Tidiga insatser ges bland annat av studieförbund och frivilligorganisationer.

Insatser inom etableringsprogrammet

Etableringsprogrammet är ett arbetsmarknadspolitiskt program som riktar sig till nyanlända invandrare som har fyllt 20 men inte 66 år och som har beviljats uppehållstillstånd som flyktingar eller skyddsbehövande samt vissa av deras anhöriga.¹⁷ Under tiden i programmet ska deltagaren få sin kompetens kartlagd och validerad, stärka sina kunskaper i det svenska språket samt få kunskap om och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden och det svenska samhällslivet.¹⁸ Under tiden i etableringsprogrammet kan deltagaren ansöka om etableringsersättning hos Försäkringskassan.¹⁹

Övriga insatser

Utöver de som omfattas av etableringsprogrammet har även anhöriga till arbetstagare, samt personer som beviljas uppehållstillstånd på familjeanknytning till andra än skyddsbehövande, exempelvis svenska medborgare, rätt till samhällsorientering. De ska dock ha fyllt 18 år, men inte 66 år samt vara folkbokförda i en kommun. Är de medborgare i ett EES-land, Schweiz eller går i gymnasieskolan har de inte rätt till samhällsorientering.²⁰ Alla icke-nordiska medborgare som är folkbokförda i Sverige och som inte har tillräckliga kunskaper i

¹⁵ Landell, Elin, *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm: 2021

¹⁶ Svensk författningssamling (SFS) 2016:1363 *Förordning om länsstyrelsernas uppdrag avseende insatser för asylsökande och vissa nyanlända invandrare*

¹⁷ Svensk författningssamling (SFS) 2017:584 *Lag om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*

¹⁸ Svensk författningssamling (SFS) 2017:820 *Förordning om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*

¹⁹ Svensk författningssamling (SFS) 2017: 819 *Förordning om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser*

²⁰ Svensk författningssamling (SFS) 2013:156 *Lag om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare och SFS 2017:843 Lag om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*

svenska språket har rätt till sfi.²¹ De personer som inte omfattas av etableringsprogrammet, men som har rätt till sfi och/eller samhällsorientering, får ingen ersättning vid deltagande. Personer som beviljats uppehållstillstånd på grund av arbete eller studier, samt anhöriga till studenter har inte rätt till etableringsinsatser och inte heller samhällsorientering.

Bland gruppen utrikes födda kvinnor som är nya i Sverige har merparten rätt till samhällsorientering och sfi. Dock är deltagandet lågt. För deltagare som beviljats uppehållstillstånd som anhörig till arbetstagare deltar endast 20–30 procent i dessa insatser. Att skriva in sig på Arbetsförmedlingen som arbetsökande är också ovanligt.²² Majoriteten av alla utrikes födda kvinnor, som i nuläget är inskrivna på Arbetsförmedlingen, har inte deltagit i etableringsprogrammet.²³ En anledning är att de inte tillhört målgruppen för etableringsprogrammet. Detta kan även belägas genom att titta på de tre vanligaste födelseländerna generellt för utrikes födda kvinnor som invandrade 2021, vilka var Indien, Syrien och Tyskland.²⁴ Det vanligaste födelselandet för kvinnor som invandrat som anhörig till en inrikes född man under perioden 1998–2016 var Thailand och för kvinnor som kommit som anhörig till arbetstagare var de vanligaste födelseländerna Indien och Kina.²⁵

3.1.2 Myndighetskontakter

Den första myndighetskontakten efter beviljat uppehållstillstånd för personer som inte har rätt till etableringsinsatser är vanligtvis vid folkbokföringstillfället. Vid detta möte, som är ett fysiskt besök på ett servicekontor vid Statens servicecenter görs en ansökan om personnummer. Efter att personnumret är tilldelat av Skatteverket behöver en ansökan om id-kort göras. Kontakten med Skatteverket sker i första hand genom Statens Servicecenter. I övrigt är kontakterna med myndigheter få för gruppen utrikes födda som inte har rätt till etableringsinsatser. Eftersom det finns krav på att ha sin försörjning tryggad innan ankomst till Sverige har kvinnorna sannolikt inte heller kontakt med kommunernas enheter för ekonomiskt bistånd. Gemensamt för de båda grupperna är eventuella kontakter med hälso- och sjukvård, samt att vid föräldraskap ansöka om föräldrapenning och andra ersättningar för barnfamiljer hos Försäkringskassan, och kontakter med hälso- och sjukvården via mödra- och barnvårdscentralen (MVC/BVC).

Sammantaget finns det en risk att kontakterna med samhällets olika aktörer blir begränsade för utrikes födda kvinnor som inte har tillgång till etableringsinsatser, särskilt under den första tiden i landet, vilket innebär att de inte nås av information som rör deras rättigheter och skyldigheter. Då blir exempelvis anknytningspersonen och/ eller sociala nätverk viktiga källor för information, vilket även beskrevs av kvinnorna i fokusgruppsdiskussionerna.

Myndigheterna spelar olika stor roll i olika delar av etableringsprocessen. Migrationsverkets uppdrag är att pröva ärenden om arbets-, uppehållstillstånd och

²¹ Svensk författningssamling (SFS) 2010:800 Skollag

²² Landell, Elin, *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm, 2021

²³ Arbetsförmedlingens datalager, 2022

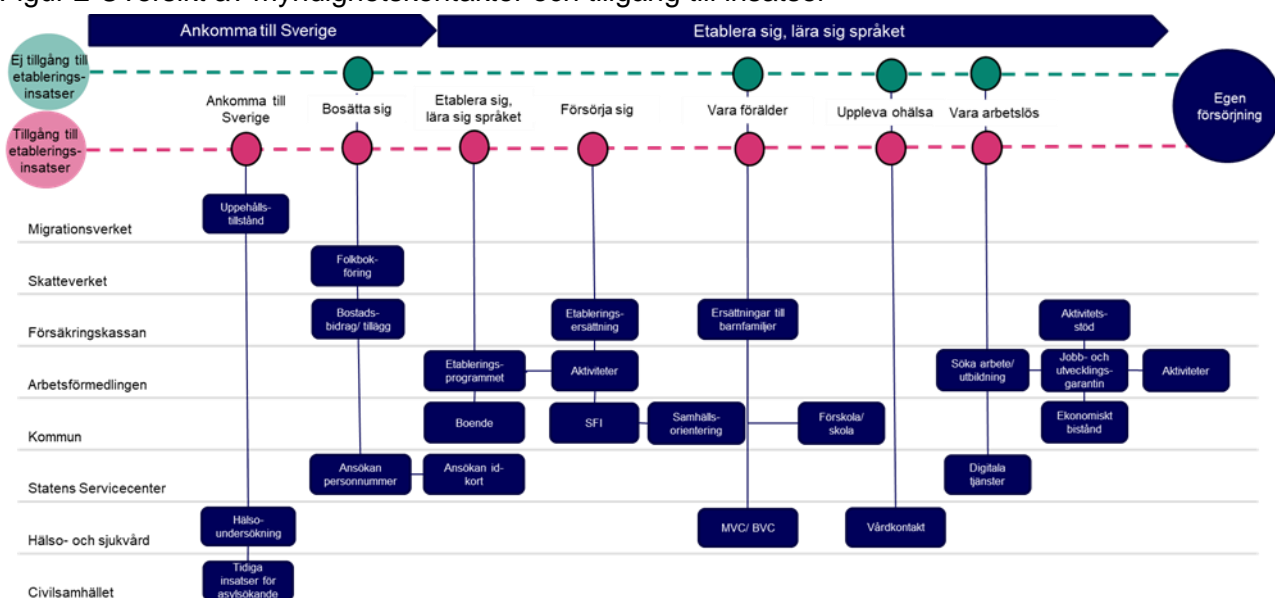
²⁴ SCB Statistikmyndigheten, *Invandring till Sverige, 2022*

²⁵ Landell, Elin, *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm, 2021

medborgarskap och har därmed främst kontakt med individer som ännu inte har beviljats uppehållstillstånd och påbörjat sin etablering. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har kontakt i flera olika skeden av etableringsprocessen, kopplat till bland annat arbetsmarknadsinsatser och olika förmåner, exempelvis barnbidrag, bostadsbidrag, föräldrapenning och sjukpenning.

Bilden nedan illustrerar kartläggningen som gjorts. Den ska inte ses som heltäckande, utan som ett komplement till texten i det här kapitlet.

Figur 2 Översikt av myndighetskontakter och tillgång till insatser



4 Identifierade behov och hinder

I samband med olika livshändelser (som beskrivs i föregående kapitel) uppstår behov, som leder till att individer kan agera eller initiera något som gör att behovet uppfylls. Det kan exempelvis handla om att ansöka om ersättning, utbildning, eller påbörja en arbetsmarknadsinsats. Dock kan det uppstå hinder i relation till det omgivande samhället och/ eller myndigheter, som i stället för att bidra till att uppfylla behoven, försvårar inträde på arbetsmarknaden. Syftet med att utgå från livshändelserna har varit att synliggöra och sammanfatta behov och hinder för att identifiera myndighetsgemensamma utvecklingsområden.

Det här kapitlet sammanfattar vad kvinnorna själva har berättat genom diskussioner som genomförts i fokusgrupper, både via Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna, samt kunskap från olika aktörer som möter kvinnorna. Aktörerna har inkommit med svar på frågeställningar via mejl, samt bjudits in till, och deltagit i dialoger och samråd. De som bidragit med kunskap är myndigheter, kommuner, civilsamhälle och arbetsmarknadens parter. Sammanfattningarna kompletteras med befintlig kunskap i form av forskning.

Återkommande hinder beskrivs mer ingående i slutet av kapitlet och utgör också grunden för de utvecklingsområden som ska hanteras i samverkan mellan de myndigheter som tilldelats uppdraget. Ett flertal identifierade hinder omhändertas i de myndighetsspecifika planerna, som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket ansvarar för var för sig.

4.1 Grundläggande behov

Målgruppen utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp med olika behov och livssituationer. Flera faktorer än födelseland och kön samexisterar och skapar behov som delas av flera inom målgruppen utan att de kan anses generaliserbara. Aspekter som på olika sätt påverkar möjligheterna för ett inträde på arbetsmarknaden är till exempel hälsostatus, funktionsnedsättning, familjekonstellation, ålder, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet²⁶, var man bor i landet²⁷, grund för bosättning och vistelsetid i Sverige²⁸.

För att åskådliggöra behoven har insikter från fokusgrupperna, dialogerna och samråden kategoriserats till fyra grundläggande behov. De grundläggande behoven baseras på kundinsikter som Arbetsförmedlingen identifierat genom ett stort antal interaktioner under flera års tid med inskrivna arbetssökande. Behoven är inte specifikt förknippade med utrikes födda kvinnor, utan mer generella och återkommande under tiden som inskriven arbetssökande och påverkar vägen mot arbete eller utbildning. De kan appliceras på arbetssökandes kontakt med

²⁶ Jansson, Eva. *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden kunskapsläget i korthet*. Arbetsförmedlingen analys 2020:1

²⁷ Engdahl, Mattias och Liljeberg, Linus. *Flyktingar och flyktinganhörigas etablering på arbetsmarknaden i Stockholm, Göteborg och Malmö*, IFAU Institutet för arbetsmarknads. Och utbildningspolitisk utvärdering rapport 2022:15

²⁸ Landell, Elin, *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm, 2021

Arbetsförmedlingen oavsett ärende, process eller kanal, men också i relation till andra myndigheter. De grundläggande behoven är trygghet, tillit och förtroende, kontroll över situationen och vägen framåt, samt progress.²⁹

4.1.1 Trygghet

Omständigheter som kan påverka tryggheten är bland annat boende, ekonomi, ett liv fritt från våld, ordnad barnomsorg, god hälsa och socialt nätverk.

Både kvinnorna som deltog i fokusgruppsdiskussionerna och olika aktörer som möter kvinnorna lyfte familjesituationens inverkan på möjligheterna till arbete och menade att många kvinnor har det övergripande ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det kan också finnas en oro som är kopplad till familjesituationen och hushållsarbetet om båda skulle arbeta. Oron kan grunda sig i att deras barn, i frånvaro av vuxet sällskap hemma efter skolan, ska söka sig till olämpligt sällskap som i längden skulle kunna leda till kriminalitet. Kvinnorna beskriver samtidigt betydelsen av att både mannen och kvinnan i en familjekonstellation arbetar och hänvisar till flera olika anledningar, bland annat ekonomi, hälsa, rättvisa och valfrihet.

Kopplat till familjesituationen och boende har den socioekonomiska segregationen inverkan för barn och unga som växer upp. I rapporten *Ungas uppväxtvillkor och integration* beskrivs segregationen som en orsak till mindre jämlika uppväxtvillkor. Andelen områden som har en överrepresentation av fattiga har ökat från två till tio procent sedan 1990. Många barn och unga som växer upp i dessa områden har föräldrar som är födda utanför Sverige. Kännetecknande för de som vuxit upp och bor kvar i ett segregerat område är att de bland annat har kortare utbildning, lägre betyg från skolan, oftare försörjningsstöd och föräldrar som är arbetslösa i jämförelse med de som flyttar därifrån.³⁰

I rapporten *Försörjning med fördröjning* beskrivs att det största hindret för inträde på arbetsmarknaden verkar vara att ha barn i förskoleålder. I kombination med att bilda familj tidigt i etableringsprocessen och avsaknad av barnomsorg, utifrån exempelvis kötid eller föräldraledighet, påverkas möjligheterna till deltagande i olika insatser.³¹ För att motverka eventuella inlåsnings effekter av föräldraförsäkringen infördes en ny regel som begränsar antalet föräldrapenningdagar för föräldrar som kommer till Sverige med barn, från att tidigare haft 480 dagar per barn till högst 200 dagar med föräldrapenning om barnet blir bosatt under sitt andra levnadsår eller högst 100 dagar om bosättning sker efter det andra levnadsåret. Målsättningen var att minska eventuella inlåsnings effekter av långa perioder föräldraledighet. En uppföljning visade att utfallet blivit att det totala uttaget föräldrapenningdagar minskat bland utrikes födda, framför allt kvinnor.³² Det undersöktes däremot inte om det i sin tur har bidragit till ett ökat deltagande på arbetsmarknaden. Forskningsrapporten ”Föräldraledighet; hinder eller möjlighet för etablering” visar

²⁹ Arbetsförmedlingens kundkunskapsbank. 21 genomförda växthus under åren 2014–2021, samt *Strategin för kundarbete*

³⁰ Sara Thalberg, André Asplund och Daniel Silberstein, *Ungas uppväxtvillkor och integration*. Stockholm, Delegationen för migrationsstudier, 2021:

³¹ Landell, Elin, *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*, Stockholm, 2021

³² Försäkringskassan *Förändrade åldersgränser i föräldrapenningen - uppföljning av uttagsmönster och försäkringsutgifter*, Stockholm, 2022

dock att det inte går att se att användning av föräldrapenning är förknippad med sämre möjligheter att ha en inkomst eller studera under de följande åren. Samma studie menar att det i stället finns en risk att det reformerade regelverket leder till en sämre ekonomisk standard för barnfamiljer som nyss kommit till Sverige.³³

Både kvinnorna i fokusgrupperna, samt tillfrågade aktörer som möter dem beskriver förekomst av våld. Våldsutsatthet och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar tryggheten och kan leda till både kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser i form av fysisk och psykisk ohälsa, som exempelvis huvudvärk, smärta i nacke och/eller axlar, självska debeteende, depression och självmordstankar.³⁴ Kvinnor som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck riskerar att påverkas i både skolgång, möjligheter till högre utbildning och yrkesval. Möjligheterna att arbeta försvåras om kvinnorna lever under hotbild, skyddade personuppgifter och ständiga uppbrott.³⁵ Andra hälsoaspekter som lyfts av olika aktörer som möter kvinnorna är den psykiska ohälsans inverkan på möjligheterna till arbete.

En funktionsnedsättning kan medföra att personer har behov av särskilda insatser från Arbetsförmedlingen för att etablera sig på arbetsmarknaden. Bland inskrivna arbetssökande på Arbetsförmedlingen är dock andelen med en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga väsentligt lägre för de födda i ett utomeuropeiskt land, än inrikes födda. För att Arbetsförmedlingen ska kunna registrera en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga behövs ett medicinskt underlag som styrker detta. För personer som inte har underlag och inte heller en kontakt med hälso- och sjukvården kan detta innebära en fördröjd eller utebliven tillgång till insatser de har rätt till, exempelvis anpassning av arbetsplatser och anställning med lönebidrag.³⁶

En annan aspekt som lyftes av civilsamhällets organisationer och som kan påverka möjligheterna till arbetsmarknadsetablering är avsaknad av sociala nätverk. Studier har visat att chanserna till inträde på arbetsmarknaden ökar om utrikes födda ingår i nätverk med inrikes födda.³⁷ Här visar också forskningen på att just utomeuropeiskt födda kvinnors involvering i sociala nätverk med inrikes födda är begränsade.

4.1.2 Tillit och förtroende

Formella och informella kompetenser, rättvist och rättssäkert bemötande, stöttning/coachning, samt kännedom om sina rättigheter och skyldigheter kan påverka känslan av tillit och förtroende både till sig själv och sina förmågor, samt till andra i omgivningen.

Ett rättvist och rättssäkert bemötande från myndigheter kan vara avgörande för att skapa tillit och upprätthålla förtroendet. Upplevelser av att bli utsatt för diskriminering i mötet med myndigheter kan leda till otrygghet och rädsla, som i sin

³³ Ann-Zofie Duvander, Eleonora Mussino. *Föräldraledighet: hinder eller möjligheter för etablering i samhället?* Stockholm, SNS Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, 2021

³⁴ Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), *VÅLD OCH HÄLSA - en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa*, Uppsala, 2014:1.

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

³⁶ Arbetsförmedlingen, *Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*, 2022, (Af-2021/0018 8749)

³⁷ Jansson, Eva, *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden kunskapsläget i korthet*, Arbetsförmedlingen analys 2020:1

tur kan leda till att kontakterna bryts, att etableringsprocessen avstannar och progress uteblir. Diskriminering och rasism kan utgöra hinder som påverkar utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden och därför beskrivs detta mer fördjupat i kapitel 4.2.1.

Att inte känna till sina rättigheter och skyldigheter är också återkommande hinder i etableringsprocessen och därför finns en fördjupande del som handlar om att informera sig om sina rättigheter och skyldigheter i kapitel 4.2.3

En viktig aspekt i arbetssökandet är att individers formella och informella kompetenser kartläggs. Att känna till sina informella kompetenser och hur dessa kan vara till nytta på arbetsmarknaden är särskilt viktigt om arbetslivserfarenhet saknas. En kartläggning av individers informella kompetenser förutsätter ett coachande förhållningssätt för att öka de arbetssökandes självinsikt kring sina egna förmågor i relation till arbetsmarknadens krav.³⁸ 2018 genomfördes en enkätundersökning med inskrivna arbetssökande på Arbetsförmedlingen där cirka 25 procent uppgav att de inte upplevde att de fick tillräckligt med stöd i att identifiera sina informella kompetenser.³⁹ Även rapporten Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet beskriver att utrikes födda kvinnor önskar mer stöd i form av exempelvis att orientera sig i samhället, mer information om utbildningssystemet och arbetslivet. Även mer tydlig och samlad information efterfrågas.⁴⁰

Flera av kvinnorna som deltog i fokusgrupperna upplevde också stödet från myndigheter som otillräckligt. Det fanns också en uppfattning om att det var otydligt vad respektive myndighet har för uppdrag.

4.1.3 Känna kontroll över situationen

Att känna kontroll över situationen och kunna agera själv innefattar kännedom om arbetsmarknadens krav, ha tillräckliga språkkunskaper och att hantera digitala tjänster.

Digitaliseringen i samhället och digitala kontakter med myndigheter förutsätter bland annat förmåga att söka upp och ta del av information självständigt. Flera av aktörerna som möter kvinnorna lyfter fram digitaliseringen som ett hinder för en del då det bland annat ställer krav på tillgång till teknisk utrustning och digital kompetens. Upplevelsen är också att det saknas ett sammanhållet stöd från olika samhällsaktörer och ett behov av att få rätt information vid rätt tillfälle ofta uteblir. Detta beskrivs också mer ingående i kapitel 4.2.3

För att känna till vilka vägar som finns till olika yrken förutsätts kunskap om vilka krav som ställs på arbetsmarknaden. Statskontoret belyser att det generellt ställs höga formella krav på utbildning och språkkunskaper på den svenska arbetsmarknaden. För utomeuropeiskt födda kvinnor med kort utbildningsbakgrund kan därför ett kompetensgap uppstå i relation till arbetsmarknadens krav.⁴¹ Kvinnodominerade yrken har dessutom högre utbildningskrav än mansdominerade

³⁸ Arbetsförmedlingens kundkunskapsbank *Växthus mjuka kompetenser*, 2018

³⁹ Arbetsförmedlingen Kompetensmatchning – slutrapport 2018, Af-2016/0027 1554-17

⁴⁰ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*, 2021

⁴¹ Statskontoret, *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften – slutrapport*, Statskontoret, 2018

bristyrken.⁴² Statskontoret lyfter också fram att det förekommer okunskap bland arbetsgivare, bland annat hur de ser på kunskaper och erfarenhet som är förvärvat i andra länder. Problem med att värdera utbildning och arbetslivserfarenhet som utrikes födda erhållit från sitt hemland medför svårigheter att validera kunskapen. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har genomfört intervjuer med unga, utrikes födda kvinnor och språket lyfts ofta som ett krav bland arbetsgivare förutom krav på arbetslivserfarenhet och utbildning.⁴³

4.1.4 Progress

Till sist handlar progress om att ha ett långsiktigt perspektiv med uppsatta mål och delmål, att vara motiverad att nå dessa genom bland annat utbildning, språkkunskaper samt känna att framsteg görs.

I fokusgrupperna gav kvinnorna en bild av att många insatser som erbjuds inte upplevs ha ett tydligt syfte och mål eller att de avlöser varandra utan att leda vidare framåt. Samma insats kan också erbjudas vid upprepade tillfällen och det finns en upplevelse att praktik ibland ersätter lönearbete. Sammantaget riskerar detta att påverka motivationen negativt och att progress uteblir.

Att behärska språket är också en viktig aspekt av sin progress. Kvinnorna lyfte språket som ett av de största hindren för att få arbete. Att inte behärska språket angavs också som en orsak till att vara exkluderad från olika sammanhang, men också inverkan på hälsan. Språkkunskaper behövs inte bara för att få ett jobb, utan även för att hantera situationer i sin vardag. Civilsamhällets aktörer som möter kvinnorna menar att undervisning i sfi i kombination med praktik är mer gynnsamt än ett alltför stort fokus på grammatiska färdigheter, samt läs- och skrivundervisning. Undervisningen i sfi hade kunnat vara mer inriktad på att öva på det muntliga språket, menar kvinnorna.

4.2 Återkommande hinder i kontakten med myndigheter

Den här delen av kapitlet beskriver återkommande hinder som uppstår i kontakt med myndigheter och där det finns utvecklingspotential för myndigheter att i samverkan möta upp de behov som kan uppstå vid olika livshändelser i etableringsprocessen. Dessa hinder beskrivs nedan med en inledande sammanfattning av insikter som framkommit i fokusgruppsdiskussionerna med kvinnorna och i samråden med externa parter, för att därefter koppla an till befintlig sammanställd kunskap i form av forskning. Dessa tre områden kommer att utgöra grunden för utvecklingsområdena, som beskrivs i kapitel fem.

⁴² Jansson, Eva. *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden kunskapsläget i korthet*. Arbetsförmedlingen analys 2020:1

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

4.2.1 Diskriminering

Utrikes födda kvinnors upplevelser av diskriminering

Kvinnorna i fokusgruppsdiskussionerna beskrev situationer där de upplevt diskriminering utifrån kön, etnicitet och hudfärg, ålder, religion och funktionsnedsättning, både i kontakt med myndigheter, i kollektivtrafiken och i andra offentliga sammanhang. Några uttryckte också att det finns en misstro gentemot olika samhällsinstitutioner både på grund av upplevelser av diskriminering, och att de bär med sig negativa erfarenheter av statliga institutioner från sina hemländer. Aktörer från civilsamhällets organisationer gav också exempel på att utrikes födda kvinnor de möter känner sig misstänkliggjorda och har svårt att accepteras av majoritetssamhället. De gav också exempel på utrikes födda kvinnor som upplevt diskriminering och att de har mött rasistiska och fördomsfulla kommentarer i arbetslivet. Detta upplevdes påverka självkänsla, tillit, hälsa, isolering och i vissa fall viljan att närma sig samhället.

Diskriminering i samhället och i mötet med myndigheter

Förbudet att diskriminera gäller inom olika verksamheter i samhället, bland annat inom arbetsliv och utbildning.⁴⁴ Begreppet diskriminering används vanligtvis i samband med att någon blir orättvist behandlad, men det innebär inte alltid diskriminering i lagens mening.⁴⁵

I FN:s internationella konvention för avskaffande av alla former av rasdiskriminering definieras rasdiskriminering som ”varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännande, åtnjutande eller utövande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, kulturella eller andra områden av det offentliga livet”.⁴⁶ Personer i Sverige som har utomeuropeisk bakgrund löper särskild risk att utsättas för rasism och diskriminering på etnisk och religiös grund konstaterar regeringen i sitt uppdrag till SCB att ta fram kunskap om människors livsvillkor inom ramen för den nationella planen mot rasism, hatbrott och liknande former av fientlighet.⁴⁷

Diskriminering sker bland annat utifrån kön, men många gånger diskrimineras personer utifrån flera olika diskrimineringsgrunder samtidigt. Exempel på diskriminering i arbetslivet återfinns inom flertalet studier, som bland annat visat på att i ansökningar till utannonserade tjänster sällas de som har namn som är vanliga bland utrikes födda bort till fördel för namn som är vanliga bland inrikes födda. Studierna visar att både utrikes födda kvinnor och män blir diskriminerade av arbetsgivare.⁴⁸ Studien *Vita privilegier och diskriminering* visar också hur diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är strukturell och självupprätthållande utan att aktörerna bakom nödvändigtvis behöver ha en diskriminerande avsikt.⁴⁹ I en

⁴⁴ Diskrimineringsombudsmannen (DO), Vad är diskriminering? *Diskrimineringsombudsmannen* 2023

⁴⁵ Diskrimineringsombudsmannen (DO) Frågor och svar, *Diskrimineringsombudsmannen* 2022

⁴⁶ Förenta nationerna (FN), Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering. New York den 7 mars 1966, (SÖ 1971:40)

⁴⁷ Regeringskansliet, *Uppdrag att ta fram kunskap om människors livsvillkor inom ramen för planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott*, 2021

⁴⁸ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*, 2021

⁴⁹ Länsstyrelsen Stockholm, *Vita privilegier och diskriminering: processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*, rapport 2021:23

studie från Länsstyrelsen i Stockholm beskrivs afrosvenskars situation på arbetsmarknaden i jämförelse med övriga befolkningen och visar på betydande skillnader i form av lägre inkomst, högre arbetslöshet och sämre möjligheter att göra karriär.⁵⁰ Muslimska kvinnor som bär huvudduk vittnar om en särskild utsatthet för rasism enligt en studie framtagen av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).⁵¹

Upplevelser av diskriminering på arbetsmarknaden kopplat till funktionsnedsättning är också vanligt förekommande. Det handlar bland annat om otillgängliga tjänster, miljöer och information. Dessutom är det vanligt att personer med funktionsnedsättning upplever en motvilja att berätta om sin funktionsnedsättning för arbetsgivare eller vid myndighetskontakter på grund av rädsla att väljas bort vid en rekryteringsprocess eller missgynnas på arbetsplatsen.⁵²

Diskrimineringsombudsmannen har analyserat ett stort antal inkomna anmälningar som visar på förekomst av upplevelser av diskriminering inom många olika områden i samhället. Upplevelserna berör bland annat att känna sig bortprioriterad, att inte tas på allvar, bli misstänkliggjord, utsatt för kränkningar eller trakasserier. Även regelverk kan upplevas som diskriminerande. Anmälningar som inkommit har bland annat handlat om upplevelser av diskriminering i beslut som fattas på myndigheter och upplevda brister i bemötande. Detta är erfarenheter som är särskilt relevanta för de myndigheter som ingår i detta uppdrag.⁵³ Utöver DO:s rapport visar bland annat en rapport från Forum för levande historia att människor har upplevelser av att bli utsatta för diskriminering och rasism i mötet med olika offentliga samhällsinstitutioner.⁵⁴

Att bli utsatt för diskriminering ger konsekvenser för individen, men påverkar också relationen till samhället. Det finns samband mellan bemötande och tillit till samhällsaktörer. Nationella Folkhälsoenkäten har visat att människor som upplevt diskriminering har lägre förtroende till omgivningen och offentlig verksamhet. Diskriminering kan bland annat leda till sämre självskattning av hälsa, lägre förtroendet både för andra människor och samhälleliga institutioner, psykisk ohälsa, men även till utanförskap.⁵⁵

De mänskliga rättigheterna är grundläggande för all offentlig verksamhet och återspeglas i lagstiftning som på olika sätt reglerar myndigheters verksamhet.⁵⁶ Betydelsen av bemötande finns uttryckt både i regeringsformen, diskrimineringslagen och den statliga värdegrunden. Det finns en särskild reglering i diskrimineringslagen som gäller anställda i offentlig verksamhet och som omfattar

⁵⁰ Länsstyrelserna *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*, rapport 2021:11

⁵¹ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*, 2021

⁵² Diskrimineringsombudsmannen (DO) *Upplevelse av diskriminering - en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*, 2010

⁵³ Diskrimineringsombudsmannen (DO), *Delar av ett mönster*, 2014

⁵⁴ Lundström, Markus och Wendt Höjer, Fanny, *Erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter: - en kunskapsöversikt*. Stockholm, Forum för levande historia, 2021

⁵⁵ Diskrimineringsombudsmannen (DO) *Upplevelse av diskriminering - en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*, 2010

⁵⁶ Lejonklou, Kristine och Marcusson, Rebecka. *Rättighetsbaserat integrationsarbete – kunskapsstöd och vägledning för tillämpning av ett rättighetsbaserat arbetssätt inom länsstyrelsernas integrationsuppdrag*. Länsstyrelserna, 2021

bemötande av allmänheten. Denna reglering ska värna individens rätt till skydd mot diskriminering.⁵⁷

Ovanstående visar på ett behov av att myndigheter arbetar för att motverka diskriminering och stereotypa föreställningar, bland annat utifrån kön, etnicitet, religion och/eller funktionsnedsättning för att åstadkomma ett likvärdigt bemötande och likvärdig tillgång till insatser.

4.2.2 Tillgång till insatser

Utrikes födda kvinnors upplevelser av deltagande i insatser.

I fokusgrupperna framkom att förväntningarna som kvinnorna hade innan de kom till Sverige var att de skulle kunna börja arbeta omgående, vilket inte stämde överens med hur det faktiskt blev. I stället blev det otaliga ansökningar till olika arbeten utan att få positivt besked, vilket beskrevs påverka självkänslan negativt. Deltagande i olika insatser beskrevs som en central del för arbetsmarknadsetableringen. Upplevelsen var att de insatser som erbjöds inte alltid var meningsfulla för att en förflyttning närmare arbetsmarknaden skulle ske. Kvinnorna beskrev till exempel hur praktikplatser avlöste varandra utan att leda vidare, vilket upplevdes som obetalt arbete. Externa aktörer från civilsamhället gav en liknande bild och flera av dem menade också att insatserna ofta kommer i gång sent, är för korta och att de avlöser varandra utan att det finns ett tydligt mål. Det kan också uppstå långa perioder utan aktiviteter.

Insatser som främjar arbetsmarknadsetablering

För att etablera sig på arbetsmarknaden är tidiga insatser i form av språkträning och utbildning under etableringstiden framgångsfaktorer. Utbudet av insatser är begränsat för föräldralediga, samtidigt som avsaknad av barnomsorg kan försvåra deltagande i insatser.⁵⁸ Alla i målgruppen har inte heller rätt till etableringsinsatser, vilket begränsar möjligheterna att delta i olika insatser. Enligt en rapport utgiven av Nordiska ministerrådet framkommer att det är viktigt att delta i integrationsinsatser oavsett om du står till arbetsmarknadens förfogande eller inte.⁵⁹

Insatser som riktar sig till målgruppen kan erbjudas av flera olika parter. Det stora antalet aktörer på nationell, regional och lokal nivå som är ansvariga för integrationsarbetet gör det svårt att få en överblick över vilka insatser som finns och hur olika insatser kan samverka för en arbetsmarknadsetablering. Det finns risk för både överlappningar, och att målsättningar inte uppnås. Situationen ser dessutom olika ut beroende på var i landet, vilken kommun och vilka lokala förutsättningar som finns för att få arbete. Det finns således inte en åtgärd eller en lösning utan ett utbud av olika aktiviteter att tillämpa utifrån individuella behov och lokala förutsättningar.⁶⁰

Länsstyrelsen Värmland hade under 2021 i uppdrag att: ”samla in och sprida goda exempel på uppsökande och motiverande arbete för att nå utrikes födda kvinnor som

⁵⁷ Diskrimineringsombudsmannen (DO) *Vad är diskriminering?* 2023

⁵⁸ Jansson, Eva. *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden kunskapsläget i korthet*. Arbetsförmedlingen 2020:1

⁵⁹ Nordiska ministerrådet/Oxford research, *Nyanlända kvinnors etablering. En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna*, 2018

⁶⁰ Statskontoret, *Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor*, 2020:2

står långt från arbetsmarknaden och utbildning.” I sin återrapportering för uppdraget påtalas att det allt för ofta saknas övergångar där en insats tar slut och där nästa insats börjar, vilket påverkar individen som då lätt faller ur strukturen och riskerar att genomgå ett stort antal likande insatser hos både statliga och kommunala aktörer. Det gäller även inom civilsamhället. För att utveckla arbetet krävs bland annat fortsatt samordning mellan aktörer och adekvata insatser, särskilt när det gäller den del av målgruppen med kort utbildningsbakgrund och låg delaktighet i samhällslivet.⁶¹

4.2.3 Att känna till sina rättigheter och skyldigheter

Utrikes födda kvinnors upplevelser av myndigheters information och kommunikation

I dialogerna med kvinnorna framkom att information som tas emot behöver vara lättillgänglig och begriplig. Upplevelsen bland kvinnorna som nås av information från myndigheter var att det ofta är stora informationsmängder att hantera, vilket kan vara svårt att ta till sig. Att söka upp rätt information upplevdes också som problematiskt då det ofta är flera olika myndigheter involverade i olika ärenden. Respektive organisations ansvarsområden upplevdes dessutom som otydliga. Den kommunikativa aspekten, i form av dialog från myndigheters sida uteblir ofta, vilket leder till att många tar stöd från andra i sin omgivning. Flera av de aktörer som möter kvinnorna uppgav att en del av deras arbete ägnas åt att utgöra ett digitalt stöd vid exempelvis myndighetskontakter och användning av digitala tjänster.

Kvinnorna betonade att fysiska möten behövs, dels för att underlätta dialog, dels för att skapa förutsättningar för tillit och förtroende. Ett fysiskt möte vid en myndighetskontakt underlättar förståelsen för det som ska förmedlas. Förutom att ta emot information är coachande och vägledande innehåll i mötet viktigt för att öka förståelsen för vad som krävs för att komma vidare i sin process. Externa aktörer beskrev att ett närvarande, resursintensivt och långsiktigt arbete behövs för att skapa förtroende och tillit som krävs för att få individer delaktiga.

Information

Att informera om individers rättigheter och skyldigheter ingår i myndigheters uppdrag. I enlighet med förvaltningslagen ska ”myndigheten lämna den enskilde sådan hjälp att han eller hon kan ta till vara sina intressen”.⁶² Information från myndigheter kan förmedlas på olika sätt, till exempel genom möten, nätverk, eller genom att söka upp den via myndigheters webbplatser. Självgående individer söker upp information och hanterar självservice-tjänster obehindrat, men kan behöva stöd i vissa situationer.

Rädda Barnen betonar i en studie att myndigheter behöver tillgängliggöra information och förmedla den vid upprepade tillfällen, då det ofta krävs påminnelser om sina rättigheter och skyldigheter. Som ny i Sverige är det dessutom mycket information som ska hanteras samtidigt och extra viktigt att den ges vid rätt tillfälle, upprepade gånger, men också i anknytning till att informationen är brukbar, så att det blir lättare att ta till sig och komma ihåg det som förmedlas. Förutom att ge

⁶¹ Länsstyrelsen Värmland, *Uppsökande och motiverande arbete för att nå utrikes födda kvinnor*, 2021

⁶² Svensk författningssamling (SFS) 2017:900 *Förvaltningslag*

information betonar studien att tjänstepersoner behöver undersöka om individen har förstått och tagit till sig informationen. Att inte förstå den information som finns påverkar kännedomen om sina rättigheter och skyldigheter, vilket kan leda till bristande förtroende för myndigheter och att individer inte aktivt söker det stöd som de kan ha rätt till.⁶³

Digitala kanaler

Digitaliseringen är en del av den offentliga verksamhetens uppdrag. Målen för ”den offentliga förvaltningen är en enklare vardag för medborgare, en öppnare förvaltning som stöder innovation och delaktighet samt högre kvalitet och effektivitet i verksamheten.”⁶⁴ I takt med ett alltmer digitaliserat samhälle ställs krav på bland annat tillgång till teknisk utrustning, digital kompetens och förmåga att förstå och ta till sig information. Att ha digital kompetens är inte bara viktigt i kontakten med myndigheter utan även en förutsättning i många yrkesroller eller i förhållande till andra samhällsfunktioner. Exempelvis i kontakten med banken i syfte att kunna få kontroll över sin ekonomi. Vägledning och stöd i att använda myndigheters e-tjänster erbjuds av Statens servicecenter.⁶⁵

I en kundundersökning, genomförd av Statens servicecenter, anger 50 procent att orsaken till besöket på ett servicekontor var för att få hjälp med e-tjänster, vilket också var den vanligaste orsaken till ett besök hos Statens servicecenter. Näst vanligaste orsaken var att få hjälp att förstå information på hemsida. På frågan om man fick hjälp med det man behövde svarade 97 procent (sammantaget för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket) ja på frågan.⁶⁶

Fysiska möten

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket arbetar på olika sätt med fysiska möten beroende på hur uppdragen för respektive myndighet är utformade. På Arbetsförmedlingen är den lokala närvaron viktig för individer som behöver fördjupat stöd eller har svårt att nyttja den digitala servicen. Fysiska möten kan, förutom via servicekontoren, ske genom bokade fysiska möten med Arbetsförmedlingen eller via leverantörer av arbetsmarknadstjänster.⁶⁷ Pandemin, digitaliseringen och reformeringen har skapat nya förutsättningar och arbetssätt kring det fysiska mötet och därför har nya riktlinjer tagits fram som beskriver när fysiska möten kan erbjudas. Utgångspunkten för Arbetsförmedlingen är digitalt först, men syftet med kontakten och kundvärdet är avgörande för om mötet sker digitalt, på distans eller fysiskt. En bedömning sker utifrån varje situation och person. Avsikten är att det fysiska mötet erbjuds när den digitala servicen och personliga mötet på distans inte bedöms vara tillräckliga för att ge ett mervärde i form av råd, kunskap och vägledning för att stärka individens position på arbetsmarknaden.

Bilden nedan sammanfattar de grundläggande behoven, samt de hinder som identifierats i kartläggningen av livshändelser.

⁶³ Rädda Barnen *Att hitta hem: Nyanlända barn, unga och föräldrar om första tiden i Sverige*, Rädda barnen, 2021

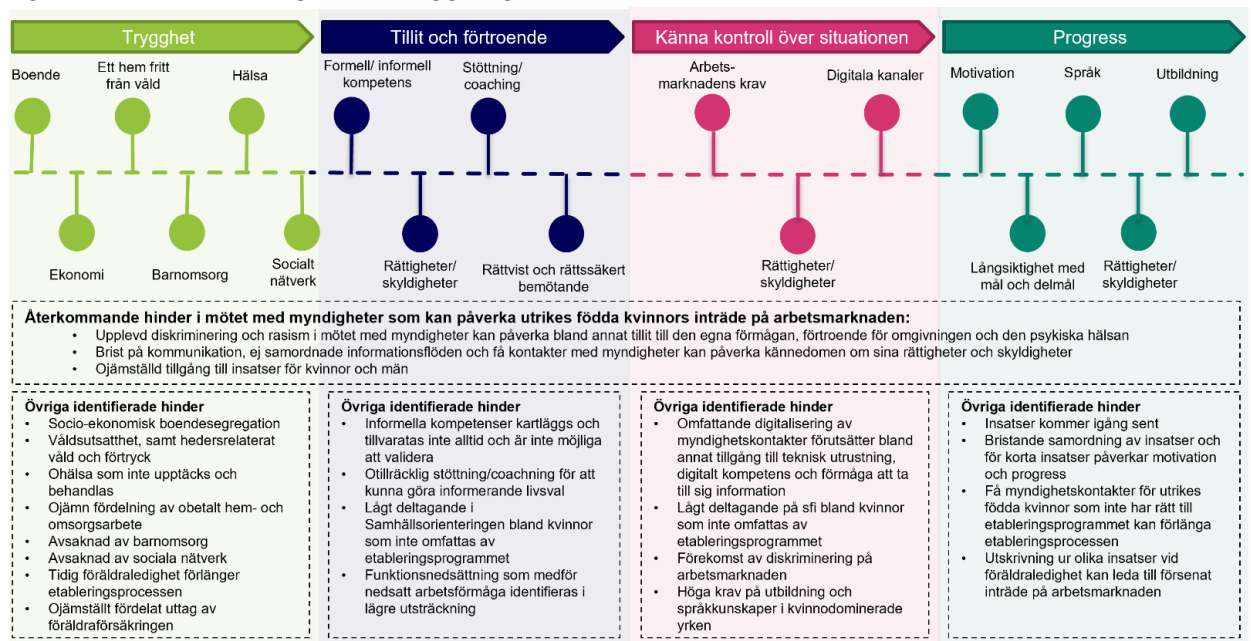
⁶⁴ Regeringskansliet, *Mål för digitaliseringspolitik*

⁶⁵ Statens servicecenter, *Om Statens servicecenter*, 2022

⁶⁶ Statens servicecenter, *Kundundersökning mars 2022*

⁶⁷ Arbetsförmedlingen *Riktlinjer för fysiska möten*, 2022 (Af-2022/0031 0188)

Figur 3 sammanfattning av kartläggning av behov och identifierade hinder



5 Gemensamma utvecklingsområden under 2023–2025 för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

I föregående kapitel beskrevs behov och hinder som kan uppstå för utrikes födda kvinnors väg mot ett inträde på arbetsmarknaden. Tre övergripande och återkommande hinder har identifierats som samverkande myndigheter har möjlighet att motverka. Dessa är diskriminering, tillgång till insatser för att etablera sig, samt att känna till sina rättigheter och skyldigheter. Baserat på hindren har tre gemensamma utvecklingsområden identifierats;

- Likvärdigt bemötande
- Likvärdig tillgång till insatser
- Information och kommunikation

Förutom en redogörelse av respektive utvecklingsområde i det här kapitlet görs även en kort beskrivning av den förväntade effekten. Med effekt avses i detta sammanhang, ett antagande om att de åtgärder som föreslås kommer att leda till förbättringar inom respektive myndighet, som på sikt kan bidra till att utrikes födda kvinnor i större utsträckning etablerar sig på arbetsmarknaden och uppnår ekonomisk självständighet. Det är således inte en analys av orsakssamband mellan åtgärder och utfall. Utvecklingsområdena kan förändras och utvecklas utifrån nya insikter och prioriteringar under arbetets gång. I vissa fall kan utvecklingsarbetet beröra andra offentliga, privata eller ideella aktörer.

Avsikten med utvecklingsområdena är att ett gemensamt arbete med jämställdhetsintegrering ska leda till insikter som i sin tur kan leda till ett förändrat verksamhetsutfall, det vill säga andra prestationer som slutligen ger effekt på samhällsnivå, exempelvis att skillnader i möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete mellan kvinnor och män minskar.

5.1 Likvärdigt bemötande

Myndigheter är ansvarsbärare för de mänskliga rättigheterna, vilket innebär att bemötande av individer ska göras med respekt för den enskilde. Likvärdigt bemötande innebär lika bra, men inte nödvändigtvis likadant. För att motverka diskriminering och rasism i mötet med myndigheter behöver Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket fortsätta att utveckla sitt arbete med likvärdigt bemötande och därför föreslås följande:

- Samverkan kring kompetensutveckling om likvärdigt bemötande, samt metoder som bidrar till förändrade arbetssätt

5.1.1 Samverkan kring kompetensutveckling om likvärdigt bemötande samt metoder som bidrar till ett förändrat arbetssätt

Det finns ett flertal kompetensutvecklingsinsatser om likvärdigt stöd och bemötande. Genom att utbyta erfarenheter och dela information om kunskapshöjande insatser kan samverkande myndigheter dra lärdomar av varandra och sprida identifierade framgångsfaktorer.

Ett hållbart och långsiktigt resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering och likvärdigt bemötande förutsätter ett systematiskt utvecklingsarbete som bedrivs på flera nivåer inom myndigheterna. Utvecklingsarbetet behöver vara en integrerad del av myndigheternas verksamhets- och uppföljningsprocesser. Arbetet med bemötandefrågor pågår inom respektive myndighet, men det kan även finnas ett mervärde i att undersöka förutsättningar för myndighetssamverkan eller erfarenhetsutbyte när det gäller bemötande.

Kunskapsstöd och handledning i frågor om jämställdhetsintegrering relaterat till bemötande och stöd finns att få nationellt av Jämställdhetsmyndigheten och regionalt av länsstyrelserna. För ytterligare utveckling av samverkan kring likvärdigt bemötande finns även andra relevanta aktörer, exempelvis har Forum för levande historia i uppdrag⁶⁸ att utveckla och sprida ett metodmaterial om arbete mot rasism, som ska rikta sig till relevanta yrkesgrupper inom offentlig verksamhet.

5.1.2 Förväntad effekt för målgruppen

Samverkan kring kompetensutvecklingsinsatser och metoder som förändrar arbetssätt förväntas motverka negativ särbehandling och bidra till en ökad kompetens att bemöta utrikes födda kvinnor utifrån deras förutsättningar att få sina rättigheter tillgodosedda. Detta kan i nästa led resultera i att insatser kommer målgruppen mer till gagn och därmed också öka möjligheterna till egen försörjning.

5.2 Likvärdig tillgång till insatser

Som beskrivits i kapitel fyra finns bland annat brister i samordning av och glapp mellan insatser. Det kan uppstå skillnader i tillgång till insatser och stöd hos myndigheter för utrikes födda kvinnor och män. I de myndighetsspecifika planerna beskrivs hur behovet av att följa upp tillgången till insatser och stöd kommer att beaktas inom respektive myndighet. Som komplement till det föreslås följande:

- Gemensam uppföljning av tillgång till insatser och stöd.

5.2.1 Gemensam uppföljning av tillgången till insatser och stöd

Genom att följa upp tillgången till insatser utifrån samma variabler kan ojämställdheter i fördelningen av insatser i hela kedjan synliggöras och åtgärdas. Uppföljning kan bidra till att synliggöra eventuella brister i samordningen mellan myndigheter och utbud av insatser. Förutom kön är ålder och födelseregion viktiga

⁶⁸ Regeringskansliet, *Uppdrag att utveckla och sprida ett metodmaterial om arbete mot rasism i offentliga verksamheter, uppdrag-att-utveckla-och-sprida-metodmaterial-om-arbete-mot-rasism-i-offentliga-verksamheter.pdf (regeringen.se)* (A2022/00643)

bakgrundsvariabler. Andra bakgrundsvariabler, som exempelvis utbildningsnivå och funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan är relevanta att inkludera. Eftersom lokala skillnader i utrikes föddas arbetsmarknadsetablering förekommer kan det vara av intresse att också inkludera bosättningsort som en bakgrundsvariabel. Det finns dock utmaningar kopplat till tillgänglig statistik på respektive myndighet. Ett första steg är att undersöka hur och vad som kan följas upp på aggregerad nivå, för att sedan i nästa steg formulera hur detta konkret ska genomföras.

Förutom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassans och Migrationsverkets statistik finns Socialstyrelsens statistik⁶⁹ om utrikes födda kvinnor som har ekonomiskt bistånd, att tillgå i uppföljningen. Även andra aktörers statistik skulle kunna bidra, exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner. Då kommunerna ansvarar för flera av de insatser som målgruppen tar del av bör deras medverkan utforskas för att synliggöra fördelningen av insatser i hela kedjan.

Mervärdet av att gemensamt följa upp stöd och insatser för utrikes födda kvinnor fördelade i hela kedjan är att upptäcka och åtgärda ojämställdhet kopplat till livshändelseresan. För att skapa effekt på individnivå behöver resultatet av uppföljningen på aggregerad nivå spridas lokalt och regionalt. Arbetsförmedlingens samverkansmodell är ett redskap och en arena där resultatet av uppföljningen för utrikes födda kvinnor kan användas som ett kunskapsunderlag i arbetet som sker inom ramen för de lokala överenskommelserna mellan kommuner och Arbetsförmedlingen. Länsstyrelserna kan via regionala samverkansstrukturer främja kunskapsutbyte och sprida resultat av den gemensamma uppföljningen av tillgång till insatser och stöd till olika aktörer inom respektive län.

I detta utvecklingsarbete som innefattar att synliggöra och analysera ojämställdheter i hela kedjan av insatser är Jämställdhetsmyndigheten i sin roll som expertmyndighet ett stöd i jämställdhetsintegreringen på nationell nivå och länsstyrelserna på regional nivå.

5.2.2 Förväntad effekt för målgruppen

Att gemensamt följa upp tillgången till insatser och stöd kan skapa möjligheter att upptäcka och åtgärda ojämställdheter i fördelning av insatser i hela kedjan. Detta kan i sin tur leda till att öka utrikes födda kvinnors möjligheter till egen försörjning.

5.3 Information och kommunikation

Detta utvecklingsområde fokuserar på ett myndighetsgemensamt arbete för att nå fram med relevant information till utrikes födda kvinnor, i synnerhet de som i nuläget inte har så många myndighetskontakter och därför riskerar att hamna i ett långvarigt utanförskap. Information och kommunikation bör riktas såväl direkt till målgruppen, som till de aktörer som möter individerna. Både utformning av budskapen, samt i vilken kanal den ska förmedlas, bör ske med målgruppens involvering. Följande föreslås inom detta utvecklingsområde:

⁶⁹ Socialstyrelsens register över ekonomiskt bistånd

- Ta fram gemensamma budskap att använda i kommunikationen med utrikes födda kvinnor.
- I samverkan med Statens servicecenter och Skatteverket utforska möjligheten att erbjuda informationen vid det fysiska mötet vid folkbokföringstillfället.
- I dialog med Sveriges kommuner och regioner konkretisera samverkan med kommuner som erbjuder öppen förskola som arena för att främja utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.
- I dialog med civilsamhället utforska sätt att nå ut till utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Utforska hur myndigheterna kan nå utrikes födda kvinnor via anknytningsperson eller dennes arbetsgivare.

5.3.1 Utformning av gemensamma budskap

För att möta utrikes födda kvinnors behov av att öka kännedomen om sina rättigheter och skyldigheter, samt behov av mer sammanhållen information behöver olika samhällsaktörer använda sig av gemensamma budskap i kommunikationen. På så sätt kan samma budskap kommuniceras vid olika tillfällen från det att kvinnorna ansöker om uppehållstillstånd till dess att de har ett arbete. Myndigheterna kommer därför att tillsammans ta fram budskap som respektive myndighet kan använda i sin kommunikation. Det kan exempelvis handla om rätten att delta i sfi eller samhällsorientering, barnomsorg, den svenska arbetsmarknaden, ekonomisk jämställdhet, hur det påverkar livsinkomsterna att ha ett arbete samt sexuell och reproduktiv hälsa. I utformningen av budskap bör målgruppens perspektiv inhämtas.

5.3.2 Informationskanaler

För en effektiv spridning av de gemensamma budskapen och för att den information som myndigheterna tar fram ska vara tillgänglig för målgruppen behöver myndigheterna samverka kring gemensamma och egna informationskanaler. I detta arbete ingår också att undersöka möjligheten att nå större delar av målgruppen genom www.informationsverige.se och www.officialservicesweden.se. Detta ska ske i samråd med aktörer som förvaltar webbplatsen.⁷⁰ I arbetet med att nå ut med information kan, förutom webbplatserna som nämns ovan, bland annat fysiska möten direkt med berörd myndighet eller indirekt genom andra aktörer bli aktuellt.

Det fysiska mötet

Som beskrivits i kapitel fyra är det fysiska mötet efterfrågat från många av kvinnorna. Upplevelsen är att information är lättare att ta till sig vid ett personligt möte, eftersom det underlättar dialog och förståelse. Folkbokföringstillfället har identifierats som ett av få tillfällen där i princip samtliga i målgruppen, som nya i Sverige, gör ett fysiskt besök på en myndighet. Vid detta tillfälle skulle information som underlättar för kvinnor att komma in på arbetsmarknaden kunna erbjudas. Det är Skatteverket som ansvarar för folkbokföringen och informationen som ges vid tillfället och det fysiska mötet sker på Statens servicecenter. Dialoger med Skatteverket och Statens servicecenter är påbörjade, men behöver fortsätta.

⁷⁰ www.informationsverige.se förvaltas av Länsstyrelsen Västra Götaland och www.officialservicesweden.se av Migrationsverket, men det finns planer på att Skatteverket ska ta över förvaltandet av sidan.

Information genom andra aktörer

Tillit och förtroende kan påverka hur individer tar till sig och värderar information. För att nå ut med budskap och information behöver myndigheterna samarbeta med andra aktörer som möter kvinnorna i andra sammanhang och som kvinnorna kan ha ett större förtroende för. Aktörer inom civilsamhället beskriver att de bedrivit ett närvarande och resursintensivt arbete för att skapa förtroendet och tilliten som krävs för att skapa delaktighet hos individer. Dialog har skett med olika aktörer inom civilsamhället, bland annat inom ramen för samverkansöverenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Fremia⁷¹, via samråd mellan Migrationsverket och Nationellt organ för dialog mellan regering och det civila samhället (NOD) samt länsstyrelsernas regionala och lokala nätverk. Fortsatt dialog med relevanta aktörer inom civilsamhället i det kommande arbetet är viktigt för att vidareutveckla samverkan och föreslås bygga på redan befintliga strukturer.

I dialog med Sveriges Kommuner och Regioner om förstudien ”Öppen förskola som arena för att främja utrikes födda kvinnors etablering” har synergier och möjligheter till samverkan identifierats. Öppen förskola kan vara ett forum för flera samhällsaktörer att nå ut till utrikes födda kvinnor som har barn i åldern 0–6 år. Två särskilt viktiga målgrupper har pekats ut i förstudien: kvinnor som inte har deltagit i etableringsinsatser och som till stor del saknar kontakt med samhällets aktörer, samt kvinnor som vid föräldraledighet gör uppehåll eller avbryter sin etableringsprocess. Dialog och konkretisering av samverkan med kommuner kommer fortsätta under ett genomförande. Det kan till exempel handla om vilken information som erbjuds till kvinnorna på öppna förskolan och hur målgruppen kan lotsas till andra verksamheter som stöttar deras etablering, såsom kommunal vuxenutbildning, kommuners arbetsmarknadsenheter och Arbetsförmedlingen. Hur ett genomförande av ett sådant utvecklingsprojekt kan samspela, både inom ramen för det myndighetsgemensamma arbetet och överenskommelserna mellan kommuner och Arbetsförmedlingen lokalt, kommer fortsätta utvecklas. Dock finns inte öppen förskola i alla kommuner. Därför kan andra möjliga informationskanaler vara verksamheter som exempelvis medborgarkontor, barnmorskemottagningar, barnhälsovård eller familjecentraler.

Kommuner kan på egen hand eller i samverkan med civilsamhället ansöka om länsstyrelsernas bidrag som fördelas enligt §37a i förordning (2010:1122) om statlig ersättning för insatser för vissa utlänningar. Bidraget kan bland annat användas för att stärka och utveckla verksamheter som syftar till att underlätta etableringen i samhället, skapa nätverk och stödja språkinläring. Bidraget utgör ett verktyg för att främja kommunernas arbete med utrikes födda kvinnor via öppen förskola.

För att nå kvinnor som kommer som anhöriga till personer som fått uppehållstillstånd på grund av arbete kan en potentiell kanal vara den anhöriges arbetsgivare.

⁷¹ Fremia är arbetsgivarföreningen för verksamheter i huvudsak inom Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar- eller partnerägda företag.

5.3.3 Förväntad effekt för målgruppen

Myndigheternas samverkan kring gemensamma budskap som återupprepas vid olika tillfällen i livshändelseresan och i olika kanaler förväntas bidra till att utrikes födda kvinnor i större utsträckning får tillgång till och tar till sig information utifrån sina individuella behov. Det kan leda till ökad kunskap och förståelse om vilka insatser och möjligheter som målgruppen har rätt till, och att fler utrikes födda kvinnor därmed deltar i sfi, samhällsorientering och skriver in sig på Arbetsförmedlingen.

6 Fortsatt arbete i samverkan 2023–2025

Utgångspunkten för det fortsatta arbetet är att bygga vidare på redan befintliga samverkansstrukturer, men det fortsatta arbetet gynnas av att en arbetsgrupp mellan uppdragets parter sätts samman även i det fortsatta arbetet.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket är de myndigheter i detta uppdrag som möter målgruppen i olika delar av etableringsprocessen från ”att ankomma till Sverige” fram till ”egen försörjning”. Myndigheterna har olika uppdrag och olika roller i förhållande till målgruppen för uppdraget. Respektive myndighets bidrag förutom de gemensamma utvecklingsområdena som beskrivits i kapitel fem beskrivs i de myndighetsspecifika planerna.

Förutom myndigheterna som möter målgruppen, kommer Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna och Socialstyrelsen att bidra med kunskap in i utvecklingsarbetet. Jämställdhetsmyndighetens roll som expertmyndighet är att bidra med kunskap och metoder om jämställdhetsintegrering för att säkerställa att perspektivet införlivas i det fortsatta arbetet. De behov kvinnorna ger uttryck för i fokusgruppsdiskussionerna som myndigheten genomfört berör de flesta av de jämställdhetspolitiska delmålen, framför allt ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Inom samtliga av dessa områden besitter Jämställdhetsmyndigheten expertis som kan bidra till ett effektivt genomförande av den myndighetsgemensamma planen. Detta kan exempelvis ske genom skraddarsydda kompetensinsatser för medarbetare på myndigheterna i tillämpat jämställdhetsarbete. Myndigheten kan även använda sitt breda kontaktnät av organisationer inom det civila samhället för att skapa fortsatt dialog med utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Länsstyrelserna ansvarar för att beslut från riksdagen och regeringen genomförs i länet och samordnar den statliga verksamheten regionalt. Länsstyrelserna arbetar med många olika frågor, bland annat jämställdhet, migration, nyanländas etablering och mänskliga rättigheter. I det fortsatta arbetet med planen kan länsstyrelserna bidra med kunskap och regionalt stöd inom dessa sakområden. Länsstyrelserna kan även bidra med kunskap om lokala och regionala förutsättningar, framgångsrika insatser för målgruppen i länen samt kontakter till- och samverkanstrukturer med offentliga och civila aktörer i länen. Dessutom förvaltar Länsstyrelsen Västra Götaland webbplatsen www.informationsverige.se som är en viktig informationskanal för asylsökande, ensamkommande barn och nyanlända inför och efter ankomst till Sverige.

Socialstyrelsen är kunskapsmyndigheten för vård och omsorg. I ett fortsatt arbete med målgruppen kan därför Socialstyrelsen bidra med kunskap om socialtjänst och hälso- och sjukvård utifrån de behov som uppstår i myndighetssamverkan. Det kan till exempel, inom det beskrivna utvecklingsområdet information och kommunikation, handla om kunskap om socialtjänst inom sakområdet ekonomiskt bistånd eller kunskap om hälso- och sjukvård avseende information och kunskap om tillgång till sexuell och reproduktiv hälsovård. Socialstyrelsen kan också inom utvecklingsområdet gemensam uppföljning av tillgång till insatser och stöd, bistå

med statistik när det gäller utrikes födda kvinnor som har ekonomiskt bistånd inom den kommunala socialtjänsten.

6.1 Formen för samverkan för planens genomförande

De tre utvecklingsområdena behöver i det fortsatta arbetet konkretiseras ytterligare i samverkan mellan berörda myndigheter. Resultaten från den kvalitativa studien som Jämställdhetsmyndigheten genomfört behöver studeras vidare utifrån de behov som beskrivits inom ramen för den myndighetsgemensamma planen. Kunskapen kommer att bidra till en konkretisering av utvecklingsområdena. Detta inkluderar också att fortsätta synliggöra och åtgärda hinder som uppstår i mötet med och mellan myndigheter. Det kan exempelvis handla om att det fortsatta erfarenhetsutbytet och samverkan leder till nya insikter kring specifika livshändelser som gör att utvecklingsområdena, förslag och åtgärder kan utvecklas och förändras under planens genomförande. När arbetet konkretiserats kan arbetet omsättas i en effektkedja, vilket också gör förslagen och åtgärderna möjliga att följa upp.

Utrikes födda kvinnor möter andra aktörer än Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket i de olika livshändelserna på väg till etablering. För att motverka att etableringsprocessen förlängs på grund av exempelvis brister i rutiner och samordning behöver även dessa parter involveras i utvecklingsarbetet. Vilka som berörs beror på var i kedjan behovet uppstår. Exempel på centrala aktörer är Skolverket och Sveriges Kommuner och Regioner. Genom att inkludera fler aktörer skapas också möjligheten att gemensamt kartlägga olika behov som uppstår vid olika livshändelser. För att bättre kunna samordna insatserna och övergångarna mellan dem behöver alla parter, oavsett i vilken livshändelse de möter målgruppen, en kunskap om vad olika insatser innebär, vad de förväntas leda till hur de kan samordnas för att motverka överlappning av, eller glapp mellan, insatser.

I det fortsatta arbetet avser myndigheterna även att ha en fortsatt samverkan med de aktörer inom civilsamhället som möter målgruppen. Civilsamhället påtalar i samråden som skett att de bland annat ser ett behov av regelbunden kontakt mellan det offentliga och civilsamhället. Myndigheterna kan ta hjälp av civilsamhället för att förstå målgruppens behov samt för att bygga förtroende hos målgruppen. Såväl Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna och Migrationsverket har samverkan med civilsamhället och fortsatt samverkan bör byggas kring dem.

6.2 Samverkansform som knyter an till uppdraget

Samverkan förekommer, mellan myndigheter och andra centrala aktörer i utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering på nationell, regional och lokal nivå.

6.2.1 Samverkan nationellt

På nationell nivå finns flera forum för samverkan som på olika sätt har beröringspunkter med detta uppdrag. Här beskrivs tre forum som kan bidra i genomförandet. Det är forum där kunskapsöverföring och samordning kring specifika frågor kan ske.

Samverkansdelegationen är ett forum där Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Migrationsverket, Försäkringskassan och Sveriges Kommuner och regioner möts kring frågor som rör asylsökandes och nyanländas mottagande och etablering i arbets- och samhällsliv. Arbetsförmedlingen är ordförande. I forumet sker informationsutbyte, analys, omvärldsbevakning och framtidsutblick, samt planering och genomförande av gemensamma aktiviteter. Syftet med forumet är att förbättra och underlätta samverkan och utgå från respektive parts uppdrag.

E-samverkansprogrammet (eSam) där 34 myndigheter samverkar kring tillgängliga och rättssäkra digitala lösningar med en målsättning om en enklare vardag för medborgarna. Försäkringskassan, Migrationsverket, länsstyrelserna, Jämställdhetsmyndigheten, Arbetsförmedlingen med flera deltar i samverkan.

I regeringsuppdraget om ökad upptäckt av våld som samordnas av Jämställdhetsmyndigheten deltar Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen. I ett genomförande av den myndighetsgemensamma planen bör kunskaps- och erfarenhetsutbyte ske i syfte att säkerställa att uppdragen tillsammans uppmärksammar målgruppens särskilda utsatthet.

6.2.2 Samverkan regionalt och lokalt

Samverkan som sker på regional och lokal nivå har en påverkan på det operativa arbetet. Förslag och åtgärder på förutsättningsskapande, nationell nivå behöver därför alltid hänga samman med den struktur för samverkan som leder, utformar och utför det målgruppsnära arbetet.

Arbetsförmedlingens samverkansmodell syftar till att påskynda individers etablering på arbetsmarknaden med utgångspunkt i regionala och lokala rekryteringsbehov. I överenskommelserna ska den regionala och lokala strategiska och operativa samverkan samt ansvarsförhållandet mellan parterna beskrivas. Centralt i samverkansmodellen är att öka kunskapen och den ömsesidiga förståelsen för respektive parts förutsättningar att delta i samverkan samt att göra en gemensam kartläggning av grupperns behov och kompetens som efterfrågas lokalt av arbetsgivare.⁷²

Länsstyrelserna ska utifrån ett statligt helhetsperspektiv arbeta sektorsövergripande samt inom myndighetens ansvarsområden samordna olika samhällsintressen och statliga myndigheters insatser. Kopplat till frågor om migration, nyanländas etablering, integration och jämställdhet samordnar länsstyrelserna därför ofta olika regionala samverkansstrukturer. Hur de är utformade och vilka som deltar varierar, men de syftar generellt till att möjliggöra dialog och strategisk samverkan. Dessa samverkansstrukturer bör nyttjas för att den myndighetsgemensamma planen och dess insatser ska få regionalt genomslag.

Finsam, finansiell samordning mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region bildar via en styrelse ett samordningsförbund. Samordningsförbundens uppgift är att i första hand finansiera insatser som ger stöd och rehabilitering till individer i behov av myndighetsgemensamt stöd, för att uppnå

⁷² Arbetsförmedlingen, *Samverkan med kommuner och DUA delredovisning 1*, Arbetsförmedlingen, 2022

eller förbättra sin arbetsförmåga och nå självförsörjning. Ett samordningsförbund ska också stödja samverkan mellan parterna. En förutsättning för prioriteringen av de olika insatserna och finansieringen är att lokala behovsanalyser genomförs tillsammans mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunen och regionen i samordningsförbunden. Dessa ligger till grund för vilka insatser samordningsförbunden prioriterar för att målgrupperna ska få eller återgå i arbete.

7 Kostnadsberäkning och ekonomiska konsekvenser för planens genomförande

Enligt uppdragsbeskrivningen ska planen utformas så att den kan genomföras inom befintliga ekonomiska ramar. Kostnadsanalysen som presenteras i figur fyra är en uppskattning av de resurser som myndigheterna bedömts som möjliga att avsätta för planens genomförande. I och med att kostnaderna ska rymmas inom befintlig budget kan myndigheterna behöva göra prioriteringar utifrån respektive myndighets förutsättningar. Prioriteringarna kan få konsekvenser både inom myndigheternas övriga verksamhet eller det gemensamma arbetet med planen. Kostnaderna kan förändras utifrån att de föreslagna utvecklingsområdena kommer att konkretiseras. Därefter kan resursåtgång kontra nyttan av förslaget beräknas. En del av arbetet som föreslås kan komma att ske inom befintliga utvecklingsarbeten och omfattas därför inte i beräkningen. Därför ska siffrorna ses som preliminära.

Figur 4 Kostnadsberäkning för planens genomförande

År 2023	
Personella resurser för planens genomförande	2 361 000
Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket	2 108 000
Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna, Socialstyrelsen	253 000
År 2024	
Personella resurser för planens genomförande	2 361 000
Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket	2 108 000
Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna, Socialstyrelsen	253 000
År 2025	
Personella resurser för planens genomförande	2 361 000
Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket	2 108 000
Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna, Socialstyrelsen	253 000
Totalt 2023–2025	7 083 000

För beräkningen av kostnad för personella resurser har en schablon för lönekostnader inklusive lönekostnadspåslag använts. Indirekta kostnader eller övriga kostnader är exkluderat.

En avgränsning har gjorts till att enbart inkludera personella resurser för myndigheterna inom ramen för uppdraget. I genomförandet är dock avsikten att

inkludera fler parter. Utgångspunkten är att samverkan ska ske inom redan befintliga samverkansstrukturer. Det utesluter dock inte att planen kan få ekonomiska följdverkningar på andra, vilket därmed också kan påverka innehållet i det fortsatta arbetet.

I kapitel sex beskrivs i inledningen av kapitlet myndigheternas respektive roll i det fortsatta arbetet. Uppskattningen av resurser för planens genomförande bygger på den beskrivningen.

Den kostnad som redovisas för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket omfattar de personella resurser som myndigheterna behöver avsätta både i det myndighetsgemensamma arbetet som beskrivs i kapitel fem och i genomförandet av de myndighets specifika planerna som finns som bilagor. För Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan motsvarar det en årsarbetare per myndighet och för Migrationsverket 0,5 årsarbetare. Beräkningen för Socialstyrelsen har baserats på 0,1 årsarbetare. Jämställdhetsmyndighetens finansieringsförutsättningar medger inte att medel kan tas inom befintlig ram. Myndigheten har därför i ovan kostnadsanalys inte haft möjlighet att lämna kostnadsunderlag. Länsstyrelserna bedömer att det finns visst utrymme att avsätta personella resurser inom ramen för befintlig budget till fortsatt arbete, ungefär 0,2 årsarbetare. Det ger länsstyrelserna förutsättningar att medverka i arbetet med den myndighetsgemensamma planen utifrån regionala insatser inom befintliga uppdrag samt att delta i nationellt utvecklingsarbete inom myndighetssamverkan utifrån behov som uppstår. Länsstyrelserna samordnar också befintliga uppdrag både regionalt och nationellt, men uppskattar att befintliga resurser inte medger särskild utveckling av arbetet med den myndighetsgemensamma planen mellan de 21 länsstyrelserna.

I planen nämns att myndigheterna i samverkan ska undersöka möjligheten att nå större delar av målgruppen genom www.informationsverige.se och www.officialservicessweden.se. Förslaget har inte kostnadsberäknats utan behöver undersökas mer utifrån behoven hos målgruppen och i samråd med berörda parter som förvaltar webbsidorna. För omfattande utveckling bedöms ett behov av tillskott av medel.

I uppdragsbeskrivningen anges också att kostnadsanalysen ska innehålla en beskrivning av hur planens genomförande förväntas påverka arbetslösheten. Utvecklingsområdena är än så länge för övergripande för att kunna göra realistiska beräkningar. Inom utvecklingsområdet "information och kommunikation" finns det en sannolikhet att öka arbetskraftsdeltagandet för målgruppen, genom att fler skriver in sig på Arbetsförmedlingen. Det är dock förutsatt att de som nås av informationsinsatserna inte sedan tidigare stod till arbetsmarknadens förfogande.

8 Referenser

- Arbetsförmedlingen, *Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*, 2022, (Af-2021/0018 8749)
- Arbetsförmedlingen, *Kompetensmatchning slutrapport*, 2016 (Af-2016/0027 1554-17)
- Arbetsförmedlingens kundkunskapsbank, *Växthus mjuka kompetenser*, 2018
- Arbetsförmedlingens kundkunskapsbank, *21 genomförda växthus under 2014–2021, samt Strategin för kundarbete*
- Arbetsförmedlingen, *Riktlinjer för fysiska möten* (Af-2022/0031 0188) 2022
- Arbetsförmedlingen, *Samverkan med kommuner och DUA delredovisning 1*, 2022
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.e4c7c0717f2869663ded92/samverkan-med-kommuner-och-dua-delredovisning-1-2022.pdf> (Hämtad 2022-12-01)
- Mehrad Darvishpour och Charles Westin med flera, *Migration och etnicitet – perspektiv på mångfald i Sverige*, Lund, 2021
- Diskrimineringsombudsmannen (DO), *Vad är diskriminering?* 2023
<https://www.do.se/diskriminering/vad-ar-diskriminering> (Hämtad 2023-02-06)
- Diskrimineringsombudsmannen (DO), *Delar av ett mönster*, 2014
<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/publikationer-om-diskriminering/2014/delar-av-monster> (Hämtad 2023-02-06)
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) *Frågor och svar*, 2022
<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/fragor-och-svar-om-diskriminering/diskriminering/ar-orattvis-behandling-alltid-diskriminering> (Hämtad 2023-02-20)
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) *Upplevelse av diskriminering en rapport*, 2010
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e1f/1618941269673/rapport-upplevelser-diskriminering.pdf> (Hämtad 2023-02-06)
- Duvander, Ann-Zofie och Mussino, Eleonora, *Föräldradidighet: hinder eller möjligheter för etablering i samhället?* Stockholm, SNS Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, 2021
<https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2021/03/foraldradidighet-hinder-eller-mojlighet-for-etablering-i-samhallet.pdf> (Hämtad 2023-01-10)
- Engdahl, Mattias och Liljeberg, Linus, *Flyktingar och flyktinganhörigas etablering på arbetsmarknaden i Stockholm, Göteborg och Malmö*, 2022, IFAU Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, rapport 2022:15
<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2022/flyktingar-och-flyktinganhorigas-etablering-pa-arbetsmarknaden-i-stockholm-goteborg-och-malmo/> (Hämtad 2023-02-02)

Förenta nationerna (FN) *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna*, Bryssel, UNRIC, 2008
<https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>
(Hämtad 2023-01-20)

Försäkringskassan *Förändrade åldersgränser i föräldrapenningen- uppföljning av uttagsmönster och försäkringsutgifter*, Stockholm, Försäkringskassan, 2022
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.3a5418591814e228e44113f/1657116798446/forandrade-aldersgranser-i-foraldrapenningen-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-fk-2022-002571.pdf> (Hämtad 2023-01-10)

Jansson, Eva. *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden kunskapsläget i korthet*, Arbetsförmedlingen, 2020:1
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.2bef8e33170a57d9565145/rappport-utrikesfodda-kvinnor-pa-arbetsmarkanden.pdf> (Hämtad 2022-12-02)

Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i utveckling, stärkt arbete med jämställdhetsintegrering genom Modellmyndigheter och samverkan*, Göteborg, 2019:10
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/jfeja1sv/j%C3%A4mst%C3%A4ldhetsintegrering-i-utveckling-1.pdf> (Hämtad 2023-01-20)

Jämställdhetsmyndigheten, *Stärkta möjligheter genom samverkan insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*, Göteborg, 2022:13
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/s5wdbimq/rappport-sta-rkta-mojligheter-genom-samverkan.pdf> (Hämtad 2022-08-09)

Landell, Elin, *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*, Stockholm, 2021
https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2020/03/ESO-2021_7_forsorjning-med-fordrojning_webb.pdf (Hämtad 2022-08-02)

Lejonklou, Kristine och Marcusson, Rebecka, *Rättighetsbaserat integrationsarbete – kunskapsstöd och vägledning för tillämpning av ett rättighetsbaserat arbetssätt inom länsstyrelsernas integrationsuppdrag*, Länsstyrelserna, 2021
<https://www.mr-webben.se/wp-content/uploads/Kunskapsstod-Rattighetsbaserat-integrationsarbete-Tillganglig.pdf> (Hämtad 2023-01-10)

Lundström, Markus och Wendt Höjer, Fanny, *Erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter - en kunskapsöversikt*, Stockholm, Forum för levande historia, 2021.
https://www.levandehistoria.se/sites/default/files/material_file/erfarenheter_av_rasism_i_kontakt_med_myndigheter_och_andra_offentliga_verksamheter_-_en_kunskapsöversikt.pdf (Hämtad 2023-01-13)

Länsstyrelserna, *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*, Rapport 2021:11.
https://catalog.lansstyrelsen.se/store/39/resource/DA_2021_19 (Hämtad 2023-02-27)

Länsstyrelsen Stockholm, *Vita privilegier och diskriminering processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*, rapport 2021:23
<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.635ba3017c11a69d575fdb/1632984190659/R2021-23-Vita%20privilegier%20och%20diskriminering-webb-slutlig.pdf>
(Hämtad 2023-02-27)

- Länsstyrelsen Värmland, *Uppsökande och motiverande arbete för att nå utrikes födda kvinnor*, 2021
<https://integration.lansstyrelsen.se/wp-content/uploads/Lansstyrelsernas-aterrapportering-av-uppdrag-29-enligt-RB-2021.pdf> (Hämtad 2023-01-10)
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*, 2021
<https://www.mucof.se/publikationer/unga-utrikes-fodda-kvinnors-etablering-i-arbetslivet> (Hämtad 2022-10-19)
- Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), *VÅLD OCH HÄLSA - en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa*, Uppsala, NKC-rapport 2014:1
<https://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/487/nck-rapport-vald-och-halsa-2014-1.pdf> (Hämtad 2023-01-13)
- Nordiska ministerrådet/Oxford research, *Nyanlända kvinnors etablering. En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna*. Nordiska ministerrådet/Oxford research 2018:520.
<https://oxfordresearch.se/wp-content/uploads/2018/04/Nyanl%C3%A4nda-kvinnors-etablering.pdf> (Hämtad 2023-01-19)
- OECD, *Catching up? Country Studies on Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*, Paris, 2017
<https://www.oecd.org/publications/catching-up-country-studies-on-intergenerational-mobility-and-children-of-immigrants-9789264301030-en.htm> (Hämtad 2023-01-12)
- Regeringskansliet, *Mål för jämställdhet*, 2016
<https://www.regeringen.se/regerings-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> (Hämtad 2023-01-20)
- Regeringskansliet, *Mål för digitaliseringspolitik*
<https://www.regeringen.se/regerings-politik/digitaliseringspolitik/mal-for-digitaliseringspolitik/> (Hämtad 2022-12-21)
- Regeringskansliet, *Uppdrag att ta fram kunskap om människors livsvillkor inom ramen för planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott*, 2021
<https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2021/11/uppdrag-att-ta-fram-kunskap-om-manniskors-livsvillkor-inom-ramen-for-planen-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott/> (Hämtad 2023-02-27)
- Rädda Barnen *Att hitta hem: Nyanlända barn, unga och föräldrar om första tiden i Sverige*, 2021
https://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/po185287_rb_atthittahem_a5_26sept_v2.pdf/ (Hämtad 2023-01-10)
- SCB Statistikmyndigheten, *Arbetskraftsundersökningar*, 2023
<https://www.scb.se/am0401> (Hämtad 2023-02-03)
- SCB Statistikmyndigheten, *Invandring till Sverige, 2022*,
https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/invandring-till-sverige/#Country_of_birth (Hämtad 2022-12-06)

Svensk Författningssamling (SFS) 2008:567 *Diskrimineringslag*

Svensk Författningssamling (SFS) 2017: 819 *Förordning om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser*

Svensk Författningssamling (SFS) 2017:820 *Förordningen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*

Svensk författningssamling (SFS) 2016:1363 *Förordning om länsstyrelsernas uppdrag avseende insatser för asylsökande och vissa nyanlända invandrare*

Svensk Författningssamling (SFS) 2017:900 *Förvaltningslag*

Svensk Författningssamling (SFS) 2017:843 *Lag om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*

Svensk Författningssamling (SFS) 2017:358 *Lag om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*

Svensk Författningssamling (SFS) 2013:156 *Lag om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare.*

Svensk Författningssamling (SFS) 2010:800 *Skollag*
Statens servicecenter. *Om Statens servicecenter, 2022*
<https://www.statenssc.se/om-statens-servicecenter> (Hämtad 2022-12-12)

Statens servicecenter, *Statens servicecenters kundundersökning*, mars 2022

Statskontoret, *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften – slutrapport*, 2018
<https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2018/2018-3.pdf> (Hämtad 2023-01-10)

Statskontoret, *Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor*, 2020:2 <https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2020/2020-2.pdf> (Hämtad 2022-11-14)

Thalberg, Sara och Asplund, André och Silberstein, Daniel. *Ungas uppväxtvillkor och integration*, Stockholm, Delegationen för migrationsstudier, 2021:6
<https://www.delmi.se/media/jjibngi5/delmi-rapport-2021-6.pdf> (Hämtad 2023-01-13)

Tengqvist, Anna och Edquist, Erika och Wingsell Martina. *Likvärdigt bemötande i myndigheter fokus på hbtq och antirasism*, Stockholm, Kontigo AB, 2019
https://www.levandehistoria.se/sites/default/files/wysiwyg_media/likvardigt_bemotande_i_myndigheter_fokus_hbtq_och_antirasism_kontigo_2019.pdf (Hämtad 2022-12-22)

Förenta nationerna (FN). *Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering*, New York den 7 mars 1966 (SÖ 1971:40)
<https://fn.se/wp-content/uploads/2016/08/Konvention-om-avskaffandet-av-alla-former-av-rasdiskriminering.pdf> (Hämtad 2023-02-27)

Bilaga 1 Externa parter som bidragit med kunskap

Coompanion

Blå Vägen

Diskrimineringsombudsmannen

Famna

Folkbildningsrådet

Fremia

Frälsningsarmén

Funktionssätt Sverige

Föreningen Ljus Framtid i Strängnäs

Föreningen Starka Händer i Strängnäs

Hand in Hand for Women

Hela Människan

Ib Rushd Studieförbund

Kramfors kommun

Kommunerna i Södermanlands län

Kompis Sverige

Kvinnors Rätt

Landsorganisationen i Sverige (LO)

Myndigheten för stöd för Trossamfund

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF)

Myndigheten för Yrkehögskola

Nationella nätverket för samordningsförbund

Nationellt organ för dialog och samråd mellan regeringen och det civila samhället (NOD)

Nema Problema

Riksförbundet Internationella Föreningen Fem-Inclusion (RIFFI)

Sensus studieförbund

SIOS-kvinnokommitté

Svenska Akademikers Centralorganisation (SACO)

Skolverket

Skoopri

Somaya Stödjour

Sveriges buddhistiska gemenskap

Sveriges Stadsmissioner

Statens Servicecenter

Studieförbundet Sörmland

Studieförbunden

Studieförbundet Vuxenskolan

Sveriges Kristna Råd

Sveriges kommuner och regioner (SKR)

Svenska Biblioteksförbundet

Svenskt Näringsliv

Svenska kyrkan

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Svenska Kyrkan – Strängnäs stift

Swedish4Thai

Terrafem

TIA & NAD-samordningen i Skåne via Sensus studieförbund

Tyresö kommun

Umeå kommun

Varken hora eller kuvad

Yalla Nyköping

Yallatrappan

Bilaga 2 Arbetsförmedlingens plan

Bilaga 3 Försäkringskassans plan

Bilaga 4 Migrationsverkets plan

Bilaga 5 Jämställdhetsmyndighetens kvalitativa studie