



**Kommission för jämställda livsinkomster**  
A 2020:01

## Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsetablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder

Bilaga till ”Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv” – delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

### Sammanfattning

Arbetsförmedlingen (Af) är en myndighet vars verksamhet är avgörande för att stödja individer – särskilt individer som står långt från arbetsmarknaden – att etablera sig i arbetslivet. Arbetsmarknadsetablering är avgörande för möjligheten till goda och jämställda arbetsinkomster. Studier visar dock att Af genomgående och systematiskt ger mer stöd och resurser till män än till kvinnor.<sup>1</sup>

Syftet med promemorian är att söka svar på *när*, *hur* och *varför* Af:s verksamhet leder, eller inte leder, till ett jämställt utfall. Fokus ligger särskilt på, i linje med de uppdrag som ges i direktiven, Af:s stöd till nyanlända kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det är också individer, som diskuteras ingående nedan, som tenderar att få ta del av stöd och insatser i mindre utsträckning än andra. Det är också stöd till dessa som ingår i särskilda ansvarsområden i Arbetsförmedlingens instruktion.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Promemorian är skriven av Jennie K Larsson, utredningssekreterare.

<sup>2</sup> Se Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen, §5,6

Promemorian identifierar, vad gäller nyanlända kvinnor, ett antal steg i etableringsprocessen; från asyltiden och beslut om uppehållstillstånd fram till inskrivning hos Af och vidare genom etableringsprogrammet och ordinarie Af-verksamhet. Vidare identifieras hur kvinnor, särskilt nyanlända, och de med funktionsnedsättning, men även kvinnor generellt bedöms som mindre matchningsbara och ges mindre adekvat stöd än män.

Promemorian ger en sammanhållen bild av hur Arbetsförmedlingen kan förändra och förbättra sin verksamhet och i större utsträckning bidra till mer jämställda livsinkomster. PM:n kan användas som underlag för såväl uppdrag till myndigheten som arbete som kan initieras av myndigheten själv.

Promemorian visar på ett flertal brister i arbetsmarknadsetableringsprocessen för nyanlända kvinnor. För det första skrivs nyanlända kvinnor in i etableringsprogrammet i mindre utsträckning än män. Det påverkar med stor sannolikhet deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Särskilt problematiskt är det för kvinnor med kort utbildning och som saknar arbetslivserfarenhet, då de i större uträkning är i behov av det stöd som de kan få av Arbetsförmedlingen. För det andra så avbryter fler nyanlända kvinnor än nyanlända män etableringsprogrammet, utan att ha fått ett arbete eller börjat studera. Likaså är det fler kvinnor än män som efter avslutad etablering, trots att de inte har arbete eller studerar, inte fortsatt är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Precis som att kvinnor inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen efter beviljat uppehållstillstånd, sker ytterligare ett ”tapp” när ett arbetsmarknadspolitiskt program på Arbetsförmedlingen avslutas och nästa program tar vid. För det tredje ses kvinnor ses som matchningsbara i mindre utsträckning än män – vilket minskar deras möjligheter att få ta del av arbetsnära insatser. Det leder också till att kvinnor får mindre stöd, färre arbetsnära insatser och har färre möten med arbetsförmedlare än män. För det fjärde så missgynnar stereotypa antaganden och behov att ”lösa” målkonflikter kvinnor. Det kan påverka hur arbetsförmedlarna förhåller sig till kvinnor respektive män i möten och kontakter. Utrikes födda kvinnor anvisas i högre grad än utrikes födda män till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskraven, snarare än med syfte att insatsen ska leda till jobb. Utrikes födda män matchas i större utsträckning mot lediga arbeten eller hänvisas till arbetsmarknadsnära insatser än utrikes födda kvinnor. För det femte ges kvinnor med funktionsnedsättning mindre adekvat stöd än män med funktionsnedsättning. Män är överrepresenterade i alla typer av lönestöd för personer med funktionsnedsättning, medan

kvinnor är underrepresenterade bland de inskrivna med funktionsnedsättningskod.

PM:en lyfter fram rekommendationer på vad som kan göras för en mer jämställd fördelning av stöd och resurser genom olika insatser inom myndigheten. Arbetsförmedlingen bör minska könsbias och stereotypa bedömningar genom förändringar i digitala system. Vidare bör myndigheten säkra en jämställd fördelning och ett jämställt utfall genom förändrade arbetssätt och uppföljning. Myndigheten behöver också fånga upp kvinnor som behöver stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden och säkerställa att de inte avregistreras utan uppföljning. Då den pågående reformeringen av Arbetsförmedlingen innebär att kompletterande aktörer kommer få en central roll behövs ökat fokus på jämställdhet i upphandlingar och uppföljningar av fristående aktörer. Avslutningsvis bör Arbetsförmedlingen ha ett ökat samarbete och fler kontakter med andra myndigheter.

## 1. Bakgrund

Regeringen tillsatte den 5 mars 2020 en kommitté i form av en kommission för jämställda livsinkomster (dir. 2020:22) med uppdrag att lämna förslag som syftar till att långsiktigt öka den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslagen ska bidra till det övergripande målet för jämställdhetspolitiken, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, och i synnerhet till delmålet om ekonomisk jämställdhet.

Kommissionen ska inom ramen för sitt uppdrag också belysa den bristande jämställdheten mellan kvinnor och män ur ett intersektionellt perspektiv som tar in hur olika faktorer tillsammans påverkar kvinnors och mäns ekonomiska makt. Vidare ska kommissionen genomgående beakta och lyfta fram de olika villkor i fråga om ekonomisk jämställdhet som kan råda för inrikes respektive utrikes födda kvinnor och män, belysa de villkor som råder för kvinnor och män med låg disponibel inkomst samt även ta hänsyn till förhållandena för kvinnor och män med funktionsnedsättning, samt beakta övriga diskrimineringsgrunder och andra faktorer som kan påverka kvinnors och mäns möjligheter till egen försörjning.

Regeringen tydliggör i kommissionens direktiv att myndigheter och andra offentliga aktörer spelar en viktig roll för att påskynda utvecklingen mot ekonomisk jämställdhet. Kommissionen har fått i uppdrag att göra en

översyn av relevanta myndigheters information till och vägledning för kvinnor och män, kartlägga hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, analysera deras ekonomiska effekter och lämna förslag på åtgärder.

Då Arbetsförmedlingen (Af) är en myndighet vars verksamhet är avgörande för att stödja individer – särskilt de som står långt från arbetsmarknaden – att etablera sig i arbetslivet, analyseras i detta PM myndighetens verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Promemorian ger en sammanhållen bild av hur Arbetsförmedlingen kan förändra och förbättra sin verksamhet och i större utsträckning bidra till mer jämställda livsinkomster. PM:n kan användas som underlag för såväl uppdrag till myndigheten som arbete som kan initieras av myndigheten själv.

### **1.1 Möjligheten till etablering i arbetslivet avgörande för livsinkomsten**

Det betalda arbetet är en förutsättning för en individs egna försörjning. Att en individ har ett arbete är också ofta en förutsättning för att den ska kunna hyra eller köpa en bostad, ta lån och på andra sätt ha möjlighet att forma sitt liv. Livsinkomsten för individer som inte varaktigt har etablerat sig på arbetsmarknaden, eller som under längre perioder har stått utanför, påverkas i flera led. Dessa individer har inte möjlighet att få högre ersättning än lägstanivån om hen blir sjuk eller förälder, och löper därmed risk att få en lägre pension. Dessutom behöver en individ ha arbetat en viss tid och ett visst antal timmar för att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning (se SOU 2020:46 för en genomgång). Inga eller låga inkomster av arbete innebär ett ökat behov av ekonomiskt stöd i form av försörjningsstöd om det inte finns anhöriga som kan bidra ekonomiskt till uppehållet. Likaså har inkomsterna inverkan på förutsättningar för eventuella barn, då föräldrars inkomster och livssituationer påverkar nästa generations möjligheter (Hällsten & Pfeffer 2017).

Men inkomst från arbete är mer än så, det är också utifrån detta som storleken på ekonomiska transfereringar från välfärdsstaten baseras. Hur stor föräldrapenning, sjukpenning eller pension en individ får är kopplat till hans inkomst från arbete och att hen arbetat under en tillräckligt lång period för att kvalificera sig till högre ersättning än lägstanivån.

Dock finns faktorer som försvårar för individer att få ett arbete. Diskriminering kan utgöra ett hinder för nyanlända individer att träda in på arbetsmarknaden, vilket vidare försämrar förutsättningarna att stärka sin livsinkomst. Studier visar att personer med namn som upplevs som ”osvenska” tenderar att väljas bort i rekryteringsprocesser (Arai & Skogman Thoursie 2009, Bursell 2012, 2014). Individer med utländskt klingande namn kommer därför att vara tvungna att söka många fler jobb, för att ha samma chans att bli kallade till intervju som individer med svensklingande namn. Personer som är utrikes födda har i allmänhet en högre sökaktivitet än de inrikes födda, samtidigt som de har svårare att bli kallade på intervju (Hellroth 2017). Detta mönster finns oavsett kön eller utbildningsnivå. Vidare tenderar personer med utländsk bakgrund i högre grad än svenskfödda att anställas på positioner och i yrken de är överkvalificerade för (Behtoui & Neergaard 2010, Neergaard 2009). Studier visar också att personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga i större utsträckning än de som inte har det, har upplevt att de har blivit utsatta för diskriminering. Av dessa är en större andel kvinnor än män (SCB 2020).

Jämlikhetskommissionen (SOU 2020:46) konstaterar att det under den högkonjunktur som pågick fram till årsskiftet 2019/2020 fanns tydligt identifierbara, och i viss mån överlappande, grupper som har betydande svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden oavsett konjunkturläge och geografi: unga utan fullständiga gymnasiebetyg, unga med funktionsnedsättningar, unga med utländsk bakgrund, flyktingar och anhöriginvandrare som har kommit till Sverige i vuxen ålder, personer med vikande hälsa samt äldre individer som har förlorat sin anställning. Det har också återspeglats i sammansättningen av de som är inskrivna som arbetsökande på Arbetsförmedlingen. I oktober 2019 hade tre av fyra arbetslösa en svag position på arbetsmarknaden och i genomsnitt löper de högre risk än andra att hamna i långvariga perioder utan arbete (även om det finns betydande variationer mellan individer). Det handlar om personer som saknar gymnasieutbildning, personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och personer som är 55 år eller äldre (Arbetsförmedlingen 2019a).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Om inget annat anges avser ”personer med funktionsnedsättning” i denna text fortsättningsvis ”personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga”.

Arbetsförmedlingen uppger i november 2020 att sedan Covid 19-pandemin, har fler av de som blir långtidsarbetslösa en gymnasieutbildning och därför en god ställning på arbetsmarknaden.<sup>4</sup> Det innebär att det blir ännu svårare för personer som var långtidsarbetslösa redan innan krisen att hävda sig i konkurrensen eftersom de ofta saknar kompetens som arbetsgivare efterfrågar.

## **1.2 Arbetssökande kvinnor får ta del av färre arbetsmarknadsnära insatser än män i samma situation**

Kvinnor får generellt ta del av färre arbetsmarknadsnära insatser än män (däribland arbetsmarknadsutbildningar, subventionerade anställningar, lönebidrag och arbetspraktik). Till exempel var 21 procent av de som gick en arbetsmarknadsutbildning 2019 kvinnor och 79 procent var män (Arbetsförmedlingen 2020). Andelen kvinnor har också minskat de senaste åren.<sup>5</sup> En förklaring till detta, menar Af, står att finna i den könsuppdelade arbetsmarknaden; majoriteten av de arbetsmarknadsutbildningar som Arbetsförmedlingen tillhandhåller riktar sig till manligt dominerade branscher och yrken. Likaså återfinns de flesta arbetsgivare som använder den subventionerade anställningsformen ”nystartsjobb” i störst utsträckning inom dessa branscher (Arbetsförmedlingen 2020). Inom etableringsprogrammet har också män generellt högre utbildning än kvinnor, vilket också är en förklaring till att fler kvinnor än män studerar på grundläggande nivå.

Samtidigt visar ett flertal studier från Arbetsförmedlingen att män och kvinnor inte får del av Arbetsförmedlingens insatser i samma utsträckning trots likvärdiga meriter och förutsättningar (SOU 2019:3, Cheung 2018, Cheung & Rödin 2018, Larsson 2019). Män som är inskrivna på Arbetsförmedlingen får genomgående och systematiskt mer stöd, fler möten och fler arbetsnära insatser än kvinnor. Kvinnor, i synnerhet nyanlända, anses inte heller kunna matchas mot lediga arbeten i samma utsträckning som män – trots allt annat lika. Myndigheten för delaktighet (MFD) har också påtalat att kvinnor med funktionsnedsättning får ta del av insatser och

---

<sup>4</sup> [https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=FDBA15A39B07D3BC&utm\\_campaign=unspecified&utm\\_content=unspecified&utm\\_medium=email&utm\\_source=apsis-anp-3](https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=FDBA15A39B07D3BC&utm_campaign=unspecified&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3) (Uppdaterad 11 november 2020)

<sup>5</sup> 2017 var 27 procent kvinnor och 73 procent män 73 procent, 2018 var 23 procent kvinnor och 77 procent män (Arbetsförmedlingen 2020).

stöd från Arbetsförmedlingen i mindre utsträckning än män med funktionsnedsättning (MFD 2019).

Då kvinnor inte får ta del av arbetsmarknadsnära insatser reduceras möjligheterna för arbetssökande kvinnor att komma i arbete. Kvinnor som nyligen kommit till Sverige och ska etablera sig på arbetsmarknaden möter sålunda flera hinder när de ska etablera sig på arbetsmarknaden.

Studier visar att män i högre grad är sysselsatta oavsett utbildningsnivå, men könsgapet minskar med utbildningsnivå: sysselsättningsgapet mellan män och kvinnor med grundskoleutbildning är ungefär 32 procentenheter medan skillnaden i sysselsättning mellan män och kvinnor med eftergymnasial utbildning är 23 procentenheter (Andersson-Joona 2020). Därför är det också viktigt att betona att ”gruppen” utrikes födda kvinnor är långt ifrån homogen. Kvinnorna skiljer sig från varandra med avseende på utbildningsnivå, yrke, ålder, födelseland och tid i Sverige.

Studier har visat att arbetskraftsdeltagandet är lägst bland utrikesfödda med kort vistelsetid i Sverige, men att skillnaderna minskar ju längre tid en person varit i Sverige. Bland utomeuropeiskt födda med längre vistelsetid och för födda i Europa förvärvsarbetar kring 70 procent.<sup>6</sup> Siffrorna är något högre för män än kvinnor (SCB 2019). Vistelsetiden är alltså avgörande och där ser vi också att kvinnor över tid kommer i arbete. Likaså är orsaken till migrationen viktig att väga in, det vill säga om en individ kommit som arbetskraftsinvandrare eller av flyktingskäl (Cheung & Hellström 2017). Detta är viktigt att framhålla bland annat för att motverka bilden av bristande motivation hos gruppen utrikes födda generellt och bland utrikes födda kvinnor i synnerhet. Vi vet också att utrikes födda kvinnor, när de får frågan, generellt uppger att de vill arbeta (Helgesson m.fl. 2020).

---

<sup>6</sup> Längre vistelsetid räknar SCB som tio år och uppåt.

## 2. Brister i arbetsmarknadsetableringsprocessen för nyanlända kvinnor

### 2.1 Nyanlända kvinnor skrivs in i etableringsprogrammet i mindre utsträckning än män

När reformer och lagändringar sker inom ett politiskt område för att uppnå ett önskat mål eller förändring, kan det ha en negativ påverkan på andra politikområden. Ett sådant exempel, kopplat till andelen nyanlända kvinnor som skriver in sig i etableringsprogrammet, är den tillfälliga asyllagen som trädde i kraft i juli 2016. Den enskilt viktigaste förändringen är att tillfälliga – inte permanenta – uppehållstillstånd är huvudregeln i den tillfälliga asyllagen. Den som fått ett tillfälligt uppehållstillstånd kan beviljas ett permanent om hen, när det tillfälliga uppehållstillståndet löper ut, kan försörja sig genom arbete. Kravet på arbete påverkar också möjligheterna till familjeåterförening och för anhöriga att få permanent uppehållstillstånd. Att få ett arbete har sålunda stor betydelse för de som har tillfälliga uppehållstillstånd.<sup>7</sup>

När en person har beviljats uppehållstillstånd i Sverige som flykting, alternativt skyddsbehövande och inte redan har ett arbete, kan denna delta i Arbetsförmedlingens etableringsprogram upp till 24 månader. Även individer som beviljas uppehållstillstånd på grund av anknytning, så kallad anhöriginvandring, till en person som beviljats uppehållstillstånd i Sverige som flykting, alternativt skyddsbehövande kan delta i etableringsprogrammet.<sup>8</sup>

Mellan 2010 och 2016 var skillnaderna mellan antalet män och kvinnor som skrev in sig i etableringsprogrammet efter att ha beviljats uppehållstillstånd små.<sup>9</sup> Dock ökade skillnaderna efter att tillfälliga uppehållstillstånd införts (Wikström-Östervall 2019).<sup>10</sup> Kvinnor med tillfälliga uppehållstillstånd kommer i mindre utsträckning till etableringen. Ungefär var femte kvinna

---

<sup>7</sup> Subventionerade anställningar, lönestöd eller lönebidrag ses inte som anställningar som kan ligga till grund för permanent uppehållstillstånd.

<sup>8</sup> Den anhöriga måste dock ha ansökt om uppehållstillstånd inom sex år från det att anknytningspersonen togs emot i en kommun och den person som den nyanlände har anknytning till inte får vara svensk medborgare vid tidpunkten för den nyanländes ansökan om uppehållstillstånd. Vidare gäller det endast personer som kommer från länder utanför Europa. Det innebär att individer, till största del kvinnor, som kommer till Sverige som anhöriga till svenska medborgare eller individer som bott längre i Sverige inte omfattas av etableringsprogrammet och istället är hänvisade till Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet.

<sup>9</sup> 2010 var året då Etableringsreformen infördes och Arbetsförmedlingen tog över ansvaret för nyanlända individer.

<sup>10</sup> Studien bygger visserligen på ett litet underlag, men den visar på en problematik som kan ha en negativ påverkan på nyanlända kvinnors arbetsmarknadsetablering och som är viktig att belysa.



med tillfälligt uppehållstillstånd avstår helt från att delta i etableringsinsatser, vilket är en mer än dubbelt så hög andel som för männen.<sup>11</sup> Vidare är de kvinnor med tillfälliga uppehållstillstånd som kommer till Arbetsförmedlingen yngre, har längre utbildning och är i mindre utsträckning föräldralediga. Det gör att de har bättre förutsättningar att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Det innebär också att de kvinnor som inte tar del av etableringsinsatserna är de som bäst skulle behöva stöd (Wickström-Östervall 2019).

En möjlig förklaring till att kvinnor inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen och deltar i etableringsinsatser kan vara de långa väntetiderna som finns för barnomsorgen. Även försörjningskravet för att kunna få permanent uppehållstillstånd kan göra att mannen i heterosexuella familjer är den som först tar del av etableringsinsatser eftersom han snabbast kan få ett arbete (Wickström-Östervall 2019). En annan möjlig förklaring är att gravida kvinnor inte alltid skrivs in på Arbetsförmedlingen, utan uppmanas återkomma efter att de har varit föräldralediga (Larsson 2019). Det är dock inte säkert att kvinnorna väljer att kontakta Arbetsförmedlingen efter föräldraledigheten och eftersom myndigheter inte registrerar dem som arbetssökande i systemet görs inte heller någon uppföljning.

Att kvinnorna inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen, påverkar med stor sannolikhet deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Redan innan den tillfälliga asyllagen trädde i kraft arbetade kvinnor i mycket mindre utsträckning än män efter etableringen och de tillfälliga uppehållstillstånden ser ut att förstärka detta. Särskilt problematiskt är det för kvinnor med kort utbildning och som saknar arbetslivserfarenhet, då de i större uträkning är i behov av det stöd som de kan få av Arbetsförmedlingen. Om arbetsmarknadsinträdet tar längre tid, eller i värsta fall inte ens sker, får det konsekvenser för kvinnorna såväl i form av möjlighet till egen försörjning som storlek på livsinkomst. Ju längre tid en individ har varit i Sverige utan att ha arbetat, desto svårare har denna att få ett arbete (Forslund m.fl. 2017). Vidare är det även en fråga om kostnader för stat- och kommuner, då kvinnorna (samt deras hushåll) kan behöva ekonomiskt stöd för att klara sig.

---

<sup>11</sup> Kvinnor med tillfälliga uppehållstillstånd kom i lägre utsträckning till etableringen. Detta gäller jämfört med kvinnor med permanenta uppehållstillstånd och jämfört med män oavsett uppehållstillståndstyp. I genomsnitt är det drygt 20 procent av kvinnorna med tillfälliga uppehållstillstånd som inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen; det är en mer än dubbelt så hög andel som för männen (Wickström-Östervall 2019).

## 2.2 Nyanlända kvinnor avbryter etableringsprogrammet – utan att ha fått ett arbete eller börjat studera

Bland de individer som skriver in sig på Arbetsförmedlingen efter att ha fått uppehållstillstånd och deltar i etableringsprogrammet, syns också skillnader mellan könen i form av uppehåll och i avaktualiseringar under etableringsprogrammet. Kvinnor gör uppehåll i programmet, framförallt på grund av föräldraledighet, i mycket större utsträckning än män (Andersson-Joona 2020). Det är fler kvinnor än män som avaktualiseras på grund av andra orsaker än arbete och studier. Arbetsförmedlingens siffror för 2019 visar att tolv procent av de kvinnor som skrivs ut från etableringsprogrammet avregistreras på grund av arbete. Motsvarande siffra för män är 41 procent. En ungefär lika stor andel kvinnor som män skrivs ut på grund av studier. Andelen kvinnor som skrivs ut av andra orsaker än arbete och studier (exempelvis på grund av föräldraledighet, sjukfrånvaro eller andra orsaker) är 87 procent, medan motsvarande siffra för män är 58 procent.<sup>12</sup>

Bland de kvinnor som deltar i etableringsprogrammet är det relativt få som arbetar efter avslutad etableringstid. År 2019 arbetade 18 procent av kvinnorna efter avslutad etableringstid. Motsvarande siffra för männen var 41 procent (Arbetsförmedlingen 2020a). Det går däremot att se en ökning fram till 2019, framför allt på grund av att fler kvinnor fått subventionerade arbeten i form av så kallade extratjänster.<sup>13</sup>

Arbetsförmedlingen (2020b) uppger att det är en lägre andel kvinnor än män som har fortsatt kontakt med Af trots att de varken arbetar eller studerar. Cheung (2018) visar att nyinskrivna kvinnor i etableringen har färre kontakter med Af än nyinskrivna män, samt att skillnaderna i kontakter ökar för varje månad som inskriven.

En förklaring kan vara att föräldralediga numera skrivs ut från etableringsprogrammet, men även tidigare år var andelen kvinnor som hade lämnat Arbetsförmedlingen efter avslutat etableringsprogrammet av övrig orsak hög. Problemet är alltså inte nytt, redan 2016 konstaterade OECD att 19 procent av kvinnorna hade ”försvunnit” tre månader efter avslutat

---

<sup>12</sup> Med andra orsaker räknas utskrivningar från etableringsprogrammet på grund av att personen bedöms helt sakna förmåga att delta i insatser inom programmet, personen inte längre kan delta på grund av annat godkänt hinder, att det skett en ändring inom pågående beslut eller att det inte angetts någon orsak.

<sup>13</sup> Till skillnad från de subventionerade anställningarna nystartsjobb så är extratjänster varken a-kassegrundande eller omfattas av turordningsreglerna (Förordning (2018:42) om särskilt anställningsstöd).

etableringsprogram och att myndigheten behöver hitta arbetssätt för att nå kvinnor som ”faller bort” efter etableringsprogrammet (OECD 2016).

Det finns sålunda större ”tapp” mellan Migrationsverket och Arbetsförmedlingen och inom Arbetsförmedlingens olika arbetsmarknadspolitiska program. Precis som att kvinnor inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen efter beviljat uppehållstillstånd, sker ytterligare ett ”tapp” när ett arbetsmarknadspolitiskt program på Arbetsförmedlingen avslutas och nästa program tar vid.

Att färre kvinnor än män får arbete trots att de deltar i Arbetsförmedlingens verksamhet och att en högre andel kvinnor slutar ta del av de insatser som Arbetsförmedlingen tillhandahåller, kan ha sin förklaring i vilka typer av insatser de erbjuds, hur mycket stöd och resurser de får tillgång till samt hur arbetsförmedlarna fattar beslut och gör bedömningar. Det kan också, som diskuterats, ha sin förklaring i vilka branscher och sektorer som Af:s utbildningar och insatser riktar sig mot. Vidare kan det ha sin förklaring i egna eller andras förväntningar på kvinnors ansvarstagande för hem och familj, vilket gör att de slutar delta i insatser eller har svårare att hitta ett arbete.

### **2.3 Kvinnor ses som matchningsbara i mindre utsträckning än män – vilket minskar deras möjligheter att få ta del av arbetsnära insatser**

När en person skrivs in på Arbetsförmedlingen kartläggs dennas utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet och även andra kompetenser som kan öka individens möjligheter att komma i arbete. Utifrån denna kartläggning görs en arbetsmarknadspolitisk bedömning. Det innebär att arbetsförmedlare gör en bedömning om den arbetssökande är matchningsbar, det vill säga om hen är redo för arbete.

Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen är utgångspunkten för vilka insatser individen får ta del av. Har en individ bedömts vara matchningsbar inkluderas den också i sökningar som berör arbete i de digitala system som

arbetsförmedlarna arbetar i, medan den som inte anses matchningsbar inte inkluderas.<sup>14</sup>

Det som sker i detta första möte med Arbetsförmedlingen kan alltså vara avgörande för en individs möjligheter att få ett arbete och försörja sig. Bedömer arbetsförmedlaren att individen har möjlighet att arbeta men har en svagare ställning på arbetsmarknaden än de som står närmast, ökar sannolikheten att få en subventionerad anställning eller en anvisning till arbeten som hen kan söka (Cheung 2018).<sup>15</sup> Bedöms individen stå relativt långt från arbetsmarknaden ökar sannolikheten för att få en förberedande utbildning, det vill säga en insats som inte ligger lika nära arbetsmarknaden. Tanken är att arbetsförmedlare löpande ska se över de arbetsmarknadspolitiska bedömningarna och revidera dessa, när individer gått utbildningar eller genom andra aktiviteter har kommit närmare arbetsmarknaden. Af uppger att det i praktiken kan vara svårt att hinna med för arbetsförmedlare på grund av hög arbetsbelastning och stort antal sökande (se också Larsson 2019).

Kvinnor bedöms generellt, trots liknande förutsättningar som ålder, utbildning, hinder till arbete, skillnader mellan arbetsförmedlare med mera, i mindre utsträckning än män vara matchningsbara (Cheung 2018). Den största skillnaden i bedömningen som matchningsbar återfinns bland personer inom etableringsuppdraget – det vill säga bland personer som nyligen har kommit till Sverige.<sup>16</sup> Bland dessa har kvinnor elva procentenheters lägre sannolikhet att bli bedömd som matchningsbar än män. Även bland inrikes födda kvinnor och utrikes födda kvinnor som inte omfattas av etableringsuppdraget bedöms kvinnor i större utsträckning än män vara i behov av tidiga insatser och i mindre utsträckning vara redo för arbete. Detta innebär, som diskuteras i nästa avsnitt, i sin tur att kvinnor får mindre stöd och resurser än män.

---

<sup>14</sup> Alla som skriver in sig digitalt uppger själva om de är matchningsbara eller inte. Af uppger att det sedan mars då Covid 19 drabbade samhället rör sig om 90 procent av de som skriver in sig. Dock ska det betonas att de nyinskrivna, som diskuterats ovan, i stor utsträckning är individer som står närmare arbetsmarknaden än de som redan innan var inskrivna som arbetssökande. De som står allra närmast arbetsmarknaden antas behöva mindre stöd från Af och ska sålunda inte behöva subventionerade anställningar då de förväntas kunna få ett reguljärt arbete.

<sup>15</sup> I och med den pågående reformeringen av Af ska matchningen i huvudsak skötas av fristående aktörer.

<sup>16</sup> Datamaterialet som används i studien avser perioden innan etableringsuppdraget blev ett arbetsmarknadspolitiskt program.

## **2.4 Kvinnor får mindre stöd, färre arbetsnära insatser och har färre möten med arbetsförmedlare än män**

Vilken typ av aktiviteter kvinnor och män får ta del av skiljer sig åt. Skillnaderna finns inom hela Arbetsförmedlingens verksamhet, och är som störst inom etableringsuppdraget (Cheung 2018). När kvinnor och män bedöms olika leder det också till att de får olika typer av insatser och även får ta del av tid och resurser i olika utsträckning. Till exempel anvisas kvinnor generellt i större utsträckning till förberedande utbildningar än män även om de har likvärdiga utbildningsbakgrunder. De får också ta del av arbetspraktik eller subventionerade arbeten i lägre utsträckning (Cheung 2018). Dessa könsskillnader i tilldelning av insatser kan få konsekvenser för kvinnors inkomster på sikt (Riksrevisionen 2018). Deltagande i hälsofrämjande och sociala aktiviteter är negativt korrelerade med sysselsättning (Andersson-Joona 2020). Arbetspraktik, subventionerade arbeten samt arbetsmarknadsutbildningar är däremot insatser som har positiva effekter på en persons möjligheter att få arbete (Andersson-Joona 2020, Liljeberg m.fl. 2012, Riksrevisionen 2013).

Vidare visar studier av etableringsprogrammet att kvinnor i större utsträckning än män deltar i aktiviteter för deltagandets skull, snarare än att aktiviteterna tar dem närmare arbetsmarknaden (Larsson 2015, 2019, Ennerberg 2019). De blir en form av ”tomma aktiviteter”, det vill säga aktiviteter som primärt existerar för att fylla ut en individs handlingsplan, men som inte behöver öka möjligheterna till att få ett arbete. Som tidigare studier visar tenderar tomma aktiviteter också att vara något kvinnor har i större utsträckning än män. Som konstateras i en ny rapport från IFAU tycks en stor andel av deltagarna spendera mycket tid i aktiviteter vars koppling till framtida sysselsättningschanser inte är helt tydlig (Andersson-Joona 2020).

Ett sådant exempel är när kvinnor i större utsträckning än män deltar i språkstudier (SFI) utan att det finns en tydlig plan för framtida arbetsmarknadsinträde eller att det sker en progression (Ennerberg 2019, Larsson 2019). Vidare är formella krav på aktivitetsnivå också viktiga faktorer när arbetsförmedlarna anvisar till förberedande utbildningar (Riksrevisionen 2018). Det fungerar, som ett flertal studier har visat, som ett sätt för arbetsförmedlare att ”parkera” kvinnor som deltar i etableringsinsatser i aktiviteter som inte anses ta dem närmare arbetsmarknaden, så att de kan lägga arbetstid på de individer som de lättare

kan nå resultat med – så kallad ”creaming och parking” (Ennerberg 2017, Larsson 2015, Larsson 2019).

Det är inte bara typer av insatser som skiljer sig åt, utan även fördelningen av tid och resurser. Av ett flertal rapporter från Arbetsförmedlingen framkommer att Arbetsförmedlingens resurser är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män. Män får genomgående får mer stöd och fler möten än kvinnor (se Cheung 2018 för en genomgång). Män får också generellt fler besök och kallelser till möten hos arbetsförmedlare än kvinnor.<sup>17</sup> De träffar också arbetsförmedlaren tidigare i arbetslöshetsperioden. Även dessa skillnader kan få konsekvenser för arbetsinkomsterna. Som forskning visar bidrar också möten med arbetsförmedlare tidigt i arbetslöshetsperioden och möten med samma arbetsförmedlare till att korta vägen in på arbetsmarknaden (Liljeberg & Sibbmark 2011).

En förklaring till den ojämsställda och ojämliga fördelningen av tid, stöd och resurser till personer som är inskrivna på arbetsmarknaden står att finna i den del av Arbetsförmedlingens verksamhet där arbetsförmedlare möter arbetssökande.

## **2.5 Stereotypa antaganden och behov att ”lösa” målkonflikter missgynnar kvinnor**

Forskning visar att stereotypa föreställningar om kvinnor och män med olika bakgrunder tenderar att få genomslag i möten mellan tjänstepersoner och medborgare (Ahmed & Hammerstedt 2019, Arai m.fl. 2016, Bredström & Gruber 2015, Ennerberg 2017, Larsson 2015). Det är också, som en rapport från Arbetsförmedlingen visar, en förklaring till att arbetssökande män får mer stöd och insatser än arbetssökande kvinnor (Larsson 2019). Rapporten visar att arbetsförmedlare, när de ska balansera krav och resurser mellan de krav som ställs på dem och de resurser de har att tillgå, utvecklar olika arbetsstrategier. Dessa arbetsstrategier tar sig uttryck som att arbetsförmedlarna tillskriver vissa nyanlända kvinnor egenskaper som ”svårjobbade” eller ”omotiverade”. Ofta ställs dessa kvinnor mot män som anses vara mer ”drivna” och ”på”. Dessa uppfattningar av nyanlända kvinnor och män påverkar hur arbetsförmedlarna förhåller sig till kvinnor respektive män i möten och kontakter. Utrikes födda kvinnor anvisas i högre

---

<sup>17</sup> Kontakten med arbetsförmedlare ska minska för alla i framtiden. Individer som har kontakter med Arbetsförmedlingen kommer inte att ha en specifik handläggare, utan typen av ärende blir det som avgör vilken handläggare en individ har kontakt med.

grad än utrikes födda män till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskraven, snarare än med syfte att insatsen ska leda till jobb. Utrikes födda män matchas i större utsträckning mot lediga arbeten eller hänvisas till arbetsmarknadsnära insatser än utrikes födda kvinnor. Vidare tenderar de arbetsstrategier arbetsförmedlarna utvecklar för att förenkla sitt arbete och spara tid, att drabba kvinnor med kort utbildning och liten arbetslivserfarenhet. Det tar sig bland annat uttryck i form av bristfälliga kompetenskartläggningar och att kvinnorna prioriteras bort vid matchningar mot lediga tjänster. Gravida kvinnor skrivs inte heller in som arbetssökande i samma utsträckning som andra individer.<sup>18</sup>

Det ska dock betonas att när arbetsförmedlare kategoriserar individer som ”svårjobbade” eller ”ovilliga” kan det inte endast förklaras av den enskilda arbetsförmedlarens stereotypa föreställningar. De stereotypa antaganden som arbetsförmedlare utgår från i sina bedömningar och beslut är en del av en större samhällelig diskurs. Den svenska arbetsmarknadspolitiken är präglad av diskursen om att utrikes födda är mindre jämställda än inrikes födda och bärare av patriarkala kulturer. Som forskning visat finns det redan i arbetsmarknadspolitikens problemformulering stereotypa föreställningar inbäddade (se Larsson 2015 för en genomgång). Likaså finns studier som visar att det förekommer så kallad implicit diskriminering, det vill säga att individer påverkas och agerar utifrån stereotyper och samhälleliga normer. Till exempel kan en arbetsförmedlare omedvetet komma att rekommendera en man till en arbetsgivare eller arbetsmarknadsutbildning snarare än en kvinna, eftersom normen är att män är mer drivna och ambitiösa än kvinnor (se Boschini 2017 för en genomgång). Arbetsförmedlare kan också påverkas av vad de tror att arbetsgivare tycker och har för krav, till exempel att arbetsgivare gör mindre positiva bedömningar om arbetsmarknadsegenskaper utifrån stereotypa föreställningar (Arai m.fl. 1999).

När politikens problemformuleringar och lösningarna på dessa vilar på antaganden om att utrikes födda är bärare av patriarkala och traditionella kulturer kan dessa stereotypa antaganden, oavsett om de har bäring eller inte på de arbetssökande, underlätta och förenkla arbetet på lokala arbetsförmedlingskontor. Genom att utgå från antaganden om att männen,

---

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingen uppger att i framtiden kommer i princip alla skriva in sig digitalt. AF håller ett planeringssamtal och sedan sker en automatisk bedömning av hur nära/långt individen befinner sig från arbetsmarknaden. Detta ligger till grund för vilken grad av stöd som individen ska få av den fristående aktör som hen anvisas till.

till skillnad från kvinnorna, vill lönearbeta och är ointresserade av att ta hand om hem och barn, framstår det för arbetsförmedlarna som motiverat att matcha dem mot lediga arbeten eller hänvisa dem till arbetsmarknadsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar och subventionerade anställningar.

Men även om kvinnorna har ”traditionella värderingar” som innebär att de anser att de har ett större ansvar för barn än vad en man har, innebär det inte att de inte vill eller kan arbeta. Som en studie från OECD (2018) visar så återfinns en väldigt låg andel kvinnor på arbetsmarknaden i Syrien, Afghanistan och andra vanliga flyktingländer, men att kvinnor från samma länder återfinns med över 60 procent på arbetsmarknaden i Sverige. Det tyder på att även om kvinnor i dessa länder lever i patriarkala strukturer, så betyder det inte att de väljer bort arbete eller ekonomisk självständighet när det finns möjlighet för det i det nya landet.

Vidare underlättar stereotypa antaganden om utrikes födda kvinnor och män för arbetsförmedlarna att ”lösa” målkonflikter som skjuts nedåt. Genom att kvinnor positioneras som ”omotiverade” kan arbetsförmedlarna motivera att de hänvisar dem till de aktiviteter som finns. Det innebär också att aktivitetsplaner kan fyllas ut och fler individer anvisas till de insatser som Arbetsförmedlingen upphandlat. Genom att agera på de män som på eget initiativ tar kontakt med Arbetsförmedlingen eller som i mötet upplevs som drivna kan arbetsförmedlarna få fler individer i arbete. Även om arbetsförmedlarnas agerande på kort sikt ”löser” målkonflikterna, kan det på lång sikt försämra vissa individers möjligheter att arbeta och försörja sig.

Stereotypa antaganden om kön och behoven att lösa målkonflikter kan vara en anledning till de skillnader som syns i utfall mellan män och kvinnor. Det innebär att män å ena sidan till stor del får ta del av en arbetsmarknadspolitik där staten finansierar utbildning och insatser som ökar möjligheterna för dem att få ett arbete och kunna försörja sig. Kvinnor å andra sidan tenderar i större utsträckning att aktiveras i form av deltagande i aktiviteter som inte nödvändigtvis gagnar deras arbetsmarknadsetablering. Det är också något som får konsekvenser på både kort och lång sikt för såväl deras möjligheter att få ett arbete och kunna försörja sig, som nivån på deras andra inkomstrelaterade försäkringar och framtida pension.



### 3. Brister i arbetsmarknadsetableringsprocessen för kvinnor med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Då en arbetssökande uppmärksammar Arbetsförmedlingen på att en funktionsnedsättning föreligger eller då en arbetssökande inte kommer vidare i sin planering, och det finns ett behov att klargöra förutsättningarna för arbete eller studier, så ska myndigheten beakta om det finns en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan.<sup>19</sup>

För att få ta del av de särskilda insatserna ska funktionsnedsättningen styrkas med ett medicinskt underlag, med ett underlag från annan myndighet eller från Arbetsförmedlingens handläggare inom arbetslivsinriktad rehabilitering.<sup>20</sup> Underlaget ska beskriva och styrka funktionsnedsättningens omfattning. Arbetsförmedlingen tar även del av den enskildes utsagor och bedömer eventuella erfarenheter eller resultat från studier, anställningar eller insatser hos leverantörer eller arbetsgivare. Arbetsförmedlingen gör en samlad bedömning av den arbetssökandes arbetsförmåga, möjligheter och begränsningar med hänsyn till funktionsnedsättningen.

I de fall individen samtycker till det registrerar handläggaren sedan en kod för uppgift om funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Om individen inte samtycker till registrering av kod kan hen fortfarande ta del av de särskilda insatserna. År 2018 var andelen individer med funktionsnedsättning 27 procent av de inskrivna på Arbetsförmedlingen. 45 procent var kvinnor och 55 procent män. Vidare utgjordes 24 procent av personer som är födda utanför Sverige. År 2018 gick 27 procent av kvinnorna till jobb och motsvarande siffra för männen var 30 procent. En stor del av de individer som är inskrivna med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga har en anställning med någon form av lönebidrag eller en icke subventionerad anställning, men är i behov av exempelvis bidrag för personligt biträde eller hjälpmedel på arbetsplatsen, vilket delvis kan förklara nivån (Arbetsförmedlingen 2020b). Andelen har dock minskat under 2020 i och med den kraftiga ökningen av nya arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

---

<sup>19</sup> Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

<sup>20</sup> Psykolog, arbetsterapeut/fysioterapeut, socialkonsulent eller specialist inom området syn-, döv- eller hörselnedsättning

Att öka sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning är en politiskt prioriterad fråga. Arbetsförmedlingen har i regleringsbrevet under flera år fått i uppdrag anvisa arbetssökande till Samhall. För 2020 beräknas omfattningen motsvara minst 2 500 anställda i genomsnitt under året. Unga vuxna under 30 år ska prioriteras. I 2020 års regleringsbrev fick också Arbetsförmedlingen i uppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i uppdraget. Arbetsförmedlingen ska vidare säkerställa att minst 40 procent av rekryteringen till Samhall ska komma från de prioriterade grupper som Samhall och Arbetsförmedlingen enats om.

### **3.1 Kvinnor med funktionsnedsättning ges mindre adekvat stöd än män med funktionsnedsättning**

Könsfördelningen av de insatser som individer med funktionsnedsättning kan få är ojäm. Arbetsförmedlingen redovisar att män står för 60 procent av insatser såsom lönebidrag för anställning, lönebidrag för trygghet i anställning och lönebidrag för utveckling i anställning medan kvinnor står för 40 procent av dessa insatser. Vad gäller insatsen skyddat arbete hos arbetsgivare står män för 71 procent och kvinnor för 29 procent. Det går även fortare för män än för kvinnor att få en anställning med lönebidrag efter inskrivning (Arbetsförmedlingen 2020a). Forskning visar att män är överrepresenterade i alla typer av lönestöd för personer med funktionsnedsättning samt att kvinnor inte kodas i samma utsträckning som män (Angelov & Eliasson 2014, Gerdes 2015). Kvinnor är också underrepresenterade bland de inskrivna med funktionsnedsättningskod när individkaraktäristika såsom registerbaserad hälsa är kontrollerad för. Kvinnor och mäns möjligheter att få ta del av insatser riktade till funktionshindrade skiljer sig åt (Angelov & Eliasson 2014, Gerdes 2015). Vidare är andelen inrikes födda som får en anställning med lönebidrag högre än andelen utrikes födda bland både kvinnor och män (Arbetsförmedlingen 2020b).

Studier av Arbetsförmedlingens arbete med funktionsnedsättningskodning har visat att det delvis är volym- och resultatmål som styr över vilka och hur många personer som får en funktionsnedsättning registrerad. De särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, såsom arbetshjälpmedel eller lönebidrag, förutsätter att det föreligger en funktionsnedsättning kopplad till individens arbetsförmåga. Så i viss mån kan det sägas att registrering av en funktionsnedsättning hänger

ihop med frågan om vilka insatser som ska ges till personen (Angelov & Eliasson 2014, Gerdes 2015).<sup>21</sup>

Det har blivit svårare för individer med större behov av stöd och anpassning att få en anvisning till Samhall eftersom bolaget ställer höga krav på arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättningar (Statskontoret 2017:7). Arbetsförmågan hos gruppen som anvisas till Samhalls kärnuppdrag har ökat och andelen personer med stora behov av stöd och anpassning har blivit färre samtidigt som kraven på de anställda generellt har skärpts. Likaså har en allt större del av bolagets verksamhet riktats mot servicesegment på arbetsmarknaden och en allt större vikt har lagts på ”personliga egenskaper” (RiR 2008). Det gör att även om Arbetsförmedlingen bedömer att en person har arbetsförmåga (efter att den har arbetsprövats), kan den ändå befinnas vara ”icke anställningsbar” av det statliga bolag som har som uppdrag att anställa personer som annars har svårt att få ett arbete. Studier visar också att personer som för några decennier sedan skulle ha haft en plats på arbetsmarknaden, under senare tid i större utsträckning återfinns bland dem som bedöms ha funktionsnedsättning (Holmqvist 2008, Jacobsson & Seing 2013, SOU 2003:56).

Det är en övervägande del inrikes födda som hade beviljas beslut om lönebidrag för anställning. Enligt siffror från Arbetsförmedlingen för 2018 var 82 procent av alla individer som beviljats lönebidrag med anställning födda i Sverige (det är ingen större skillnad på fördelningen inom gruppen kvinnor eller män).

Det faktum att andelen inrikes födda som får en anställning med lönebidrag är högre än andelen utrikes födda, bland både kvinnor och män, samt att män med funktionsnedsättning genomgående får ta del av stöd i större utsträckning än kvinnor med funktionsnedsättning, väcker också frågor om det även inom gruppen funktionsnedsatta finns en könsbias och en ojämn fördelning av insatser som särskilt drabbar kvinnor som inte är

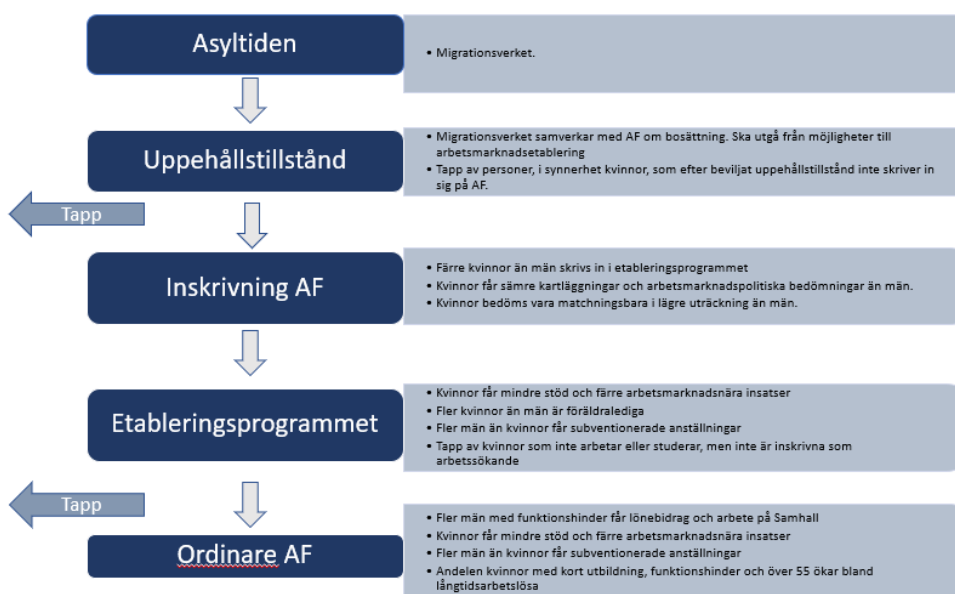
---

<sup>21</sup> Arbetsförmedlingen har också under tidigare år lämnat tillbaka outnyttjade budgetanslag för insatser för funktionsnedsatta. 2019 var ett undantag då AF nyttjade 343 miljoner kronor av krediten. Af uppger också att antalet anställningar med lönesubventioner gått ned som följd av Covid 19-situationen, vilket innebär att det även 2020 kommer att uppstå ett anslagssparande. För att Af ska kunna anvisa individer till lönebidragsanställningar, och därmed nyttja anslagen, behöver det också finnas arbetsgivare som är villiga att anställa. Af uppger att de i flera budgetunderlag föreslagit att regeringen ska höja taket för den bidragsgrundande lönekostnaden, något som delvis tillmötesgått men att taket fortfarande är lågt – något som påverkar arbetsgivarnas intresse att anställa.

födda i Sverige? Om så är fallet kan det ha en negativ påverkan på deras möjligheter att få ett arbete och därmed också deras arbetsinkomster.

#### 4. När, hur och varför kvinnor missgynnas

Ett antal steg som visar hur, när och varför kvinnor med svag ställning missgynnas under etableringsprocessen och i Af:s ordinarie verksamhet har identifierats. Problematiken illustreras i följande illustration:



#### 5. Vad kan göras?

Fram till nu har promemorian identifierat och fokuserat på hur, när och var Arbetsförmedlingens verksamhet leder till en ojämförd fördelning och ett ojämförd utfall. I denna del riktas fokus mot hur och på vilket sätt förändringar kan göras för att fler kvinnor ska ha möjlighet att få ett arbete och försörja sig – som på sikt kan bidra till mer jämförd arbetsinkomster och därmed mer jämförd livsinkomster.

##### 5.1 Minska könsbias och stereotypa bedömningar genom förändringar i digitala system

Som diskuterats ovan bedömer arbetsförmedlare, efter en kartläggning av utbildning och kompetenser, huruvida en arbetssökande kan matchas mot arbete eller om denna istället behöver studera eller delta i andra insatser för att öka möjligheterna att få ett arbete. När Arbetsförmedlingen testade att sätta ”matchningsbar”, istället för ”ej matchningsbar”, som defaultvärde vid inskrivning av individer som skrev in sig online fick det konsekvenser för de

arbetssökande. I en rapport konstateras att av de som skrev in sig efter systemändringen gick en större andel till arbete eller utbildning inom tre månader (Wigren 2020). Ökningen var ungefär 34 procent och störst var effekten på övergångar till arbete utan stöd. Genom att ha defaultvärdet matchningsbar ökar sannolikheten för personer som är inskrivna vid Af att hamna i urval för arbetsgivarförfrågningar, vilket i sin tur leder till snabbare övergång till arbete. Vidare konstaterar rapporten att effekten vad gäller övergångar till arbete utan stöd var större för män än för kvinnor samt att det inte finns några statistiskt signifikanta könsskillnader i effekten på andelen som hade fått anvisningar eller platsförslag. Detta kan jämföras med att tidigare studier och rapporter från Arbetsförmedlingen genomgående visar att män får fler platsförslag och fler beslut om subventionerade anställningar än kvinnor samt att kvinnor i större utsträckning än män går till osubventionerat arbete. Dock är det, som betonas i rapporten, enbart arbetssökande som skriver in sig online via myndighetens hemsida som omfattas av studien, och dessa står oftare närmare arbetsmarknaden än arbetssökande som skriver in sig via andra kanaler.

## **5.2 Säkra en jämställd fördelning och ett jämställt utfall genom förändrade arbetsätt och uppföljning**

I ett större projekt, *Jämställd Etablering*, som drivs på Arbetsförmedlingen testas och utvärderas en matchningsinsats som har utformats för att kunna matcha arbetssökande som har varit kort tid i Sverige och står långt från arbetsmarknaden. Matchningsinsatsen startar med en bred kartläggning av individens formella och informella kompetenser i form av erfarenheter, intressen och egenskaper. Arbetsgivarnas rekryteringsbehov kartläggs på samma sätt. På så sätt skapas förutsättningar för att matcha individer som saknar arbetslivserfarenhet och formell kompetens och som annars med största sannolikhet skulle ha bedömts som icke matchningsbara och direkt anvisats till utbildning även om de vill och kan arbeta.

De arbetsförmedlare som arbetar i projektet har tillgång till könsuppdelad statistik över både deltagare och resultat, och uppmanas att arbeta med lika många män och kvinnor. Likaså styrs matchningsinsatsen aktivt mot att hela tiden prioritera arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden, vilket tenderar att till stor del vara synonymt med att prioritera kvinnor. Urvalet säkerställer också att kvinnor inkluderas samt undviker att subjektiva bedömningar baserade på könsstereotypa föreställningar ligger till grund för beslut.

En utvärdering av insatsens första år visar att sannolikheten att en individ får ett arbete eller studerar är ungefär 30 procent högre om den har deltagit i insatsen än i Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. Likaså tyder resultaten på att insatsen fungerar oavsett kön och avstånd till arbetsmarknaden (Helgesson m.fl. 2020a, Helgesson m.fl. 2020b). Den breda kartläggningen av såväl formella som informella kompetenser, tillsammans med kartläggningen av arbetsgivarnas behov, är en faktor som bedöms bidra till de förbättrade resultaten. Ytterligare en faktor har som identifierats som central för de högre resultaten är den aktiva styrningen av arbetet till att prioritera kvinnor och individer som står långt från arbetsmarknaden. Det finns mål för jämställda utfall och uppföljningen är könsuppdelad ned på arbetsförmedlarnivå.

Som utvärderingen visar fungerar metoden som ett sätt att komma åt att män, om än omedvetet, prioriteras vid urval och platsanvisningar. Likaså innebär arbetssättet att bristfälliga eller uteblivna kartläggningar, något som framför allt tenderar att drabba kvinnor med kort eller ingen utbildning och som nyligen har kommit till Sverige, kan undvikas. Vidare kan man genom uppföljningen säkra att fördelningen av resurser och stöd, samt utfallet av dessa, är jämt fördelat mellan könen.<sup>22</sup>

Metodens undanröjer inte existerande hinder, utan gör hindren hanterbara (Helgesson m.fl. 2020). Genom att introducera nya arbetssätt som gör det lättare för arbetsförmedlarna att prioritera kvinnor, blir utfallet mer jämställt. Utifrån utvärderingen kan två centrala faktorer för att uppnå målet att öka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden lyftas fram: Den första är fokus på utfallet till arbete för målgruppen (genom mål- och uppföljning) snarare än aktivering. Den andra faktorn handlar om att möjliggöra för individer med större avstånd till arbetsmarknaden att komma i arbete genom att de kan få mer stöd och fler försök på vägen till arbete.

Metoden kan sålunda ses som ett avsteg från den ökade kontroll och aktivering som forskning menar har präglat arbetsmarknadspolitiken sedan mitten av 00-talet (Dahlstedt 2009, Larsson 2015, Lindvert 2011) Där arbetsförmedlingens uppdrag de senaste femton åren allt mer har tagit form av kontroll och säkra att arbetssökande deltar i insatser på heltid och

---

<sup>22</sup> På liknande sätt som att metoden som studeras i projektet fungerar som ett sätt att komma åt att män prioriteras före kvinnor, skulle den också kunna fungera som ett sätt att minska att individer med funktionsnedsättning nedprioriteras.

prioriteten ligger på att de ska ta ett det första arbete som går, oavsett om det matchar deras utbildning eller om arbetstiderna går att förena med livssituationen, tillämpas inom projektet ett annat förhållningssätt. Flera av de reformer som har genomförts för att få fler utrikes födda kvinnor med kort eller ingen utbildning att börja studera eller arbeta har haft tvingande inslag (till exempel utformningen av etableringsprogrammet och den så kallade utbildningsplikten). Därför är det i högsta grad intressant att ett arbetssätt som utgår från kvinnornas behov och önskemål resulterar i ett bättre utfall än vad som sker i den övriga verksamheten. Även om metoden har visat sig effektiv, finns det risker för att arbetet upphör när projekttiden löper ut. För som tidigare studier om jämställdhetsintegrering visar, är det svårt att lyckas med verksamheter som sker just i projektform (Alnebratt & Rönnblom 2016, Lindholm 2011, Nilsson & Trollvik, 2011). Även om insatserna har viss effekt är det svårt att skapa långsiktiga och hållbara förändringar om inte arbetet är en del av den ordinarie verksamheten.

Arbetsförmedlingen testade under en period att arbeta utifrån det så kallade ”systematiserade arbetssättet” (SAE) som syftade till att kvalitetssäkra etableringsprocessen så att den arbetsökande skulle få rätt insatser i rätt tid oavsett kön, utbildningsbakgrund, hälsosituation, kunskaper i svenska språket eller andra bakgrundsfaktorer. Rent konkret innebar det att arbetsförmedlare inom etableringsuppdraget fick stöd i att arbeta mer systematiserat med hjälp av en checklista. Även om det fanns en problematik i form av att arbetssättet inte utvecklades i den utsträckning som var tanken och att delar av checklistan inte införlivades i de digitala system som arbetsförmedlarna arbetar i, visar en utvärdering av pilotförsöket att nyanlända som påbörjade sina etableringsinsatser hade högre sannolikhet att ta del av Sfi och att effekten var tydligast för kvinnor (Cheung & Lundström 2019). Även om det inte fanns tydliga tecken på att deltagarna kom i arbete eller började studera snabbare, fanns svaga indikationer på att kvinnliga deltagare hade större sannolikhet att få ett arbete med stöd jämfört med kvinnor på andra kontor. Sammantaget, konstaterar författarna, tyder resultaten på att det systematiserade arbetssättet har bidragit till att minska könsskillnaderna inom etableringsuppdraget.

Även om det systematiserade arbetssättet aldrig utvecklades i sin helhet, är resultaten av arbetet viktiga för Arbetsförmedlingens fortsatta jämställdhetsarbete, då systematisering och reglering är nyckeln till att nå ett hållbart jämställdhetsperspektiv (Bengtsson 2014). Likt SAE utgår Jämställd

Etablering från en tydlig systematik, därför behöver också arbetssättet utformas som en del av myndighetens ordinarie verksamhet för att inte försvinna efter att projektiden löpt ut samt för att fokusera på det som är mest gynnsamt för målgruppen i ett längre perspektiv än vad som är görligt under en kortare projekttid.

### **5.3 Fånga upp kvinnor som behöver stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden och inte avregistreras utan uppföljning**

För att individer som inte tidigare har erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden eller saknar svensk utbildning ska kunna komma i arbete är det centralt att de får stöd och hjälp av Arbetsförmedlingen. Att betydligt färre kvinnor än män som beviljats uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller anhörig inte skrivs in på Arbetsförmedlingen samt att en betydande andel kvinnor som varken arbetar eller studerar inte är inskrivna är problematiskt såväl för individen som för samhället. Likaså är det problematiskt att en relativt stor andel av utrikes födda kvinnor står helt utanför arbetskraften och dessutom inte har kontakter med Af. Dessa kvinnor omfattas inte heller av kommunernas ersättningsystem, då de som söker ekonomiskt bistånd uppmanas att delta i etableringsinsatser. Det är därför angeläget att Arbetsförmedlingen verkar för att fler skrivs in, blir kvar hos eller återknyter kontakten med Arbetsförmedlingen, exempelvis efter föräldraledighet.<sup>23</sup> Då Arbetsförmedlingen på eget initiativ inte initierat ett sådant arbete, skulle myndigheten kunna få i uppdrag att följa upp och ta kontakt med kvinnor som inte skriver in sig eller försvinner under etableringsprocessen. Ett mer begränsat uppdrag kan vara att Af ska hålla kontakten med de som varit inskrivna och som skrivs ut på grund av föräldraledighet under den tid som FK betalar ut föräldrapenning. Det kan till exempel vara att informera om webinarier, sista ansökningsdag till utbildningar och annat som kan vara av vikt att ha koll på fast en är föräldraledig. Det skulle också kunna ske i form av att en individ innan hen lämnar för föräldraledighet gör upp en gemensam plan för vilken typ av information till sin mobil som individen vill ha under föräldraledigheten.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Det finns få studier som undersöker vad som händer med de kvinnor som står utanför arbetskraften, men inte heller deltar i Arbetsförmedlingens verksamhet. En sådan studie från 2011 är Botkyrka Kommuns *Från osynliga till synliga. En studie av invånare i norra Botkyrka som står helt utanför arbetsmarknad och bidragssystem*.

<sup>24</sup> Det blir ett sätt att "nudga" föräldralediga till att agera med framförhållning för att öka chansen till jobb eller studier efter föräldraledigheten.



I sitt slutbetänkande föreslår SOU 2020:46 olika slags ”nudgingåtgärder” som kan bidra till att fånga upp kvinnor i sådana övergångar där det finns risk att de helt lämnar arbetskraften.<sup>25</sup> De nämner att Försäkringskassan skulle kunna kontakta kvinnor när deras föräldrapenningdagar börjar ta slut och informera om hur man kan kontakta Arbetsförmedlingen. Kvinnor som har lämnat Arbetsförmedlingen av okänd, och även känd, orsak kan på motsvarande sätt återkontakts av Arbetsförmedlingen. Detta är, konstaterar Jämlikhetskommissionen, enkla åtgärder som till en låg kostnad kan förbättra utrikes födda kvinnors kontakt med arbetsmarknaden.

Även kopplat till det ”tapp” som sker när individer får uppehållstillstånd, men inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen kan denna typ av åtgärder göras. Migrationsverket och Arbetsförmedlingen kan i större uträkning samverka kring individer som beviljas uppehållstillstånd, genom att de som inte skriver in sig på Arbetsförmedlingen kontaktas och informeras av Arbetsförmedlingen om vad myndigheten är och vilka stöd och insatser som erbjuds.

Likasa behöver Arbetsförmedlingen aktivt arbeta med att minska tappet som sker när arbetssökande personer övergår från en del av myndighetens verksamhet till en annan (till exempel i övergången från etableringsprogrammet till den ordinarie verksamheten). Vidare bör myndigheten se till att inte kvinnor (eller män) avregistreras utan uppföljning under tiden de deltar i program. Ett sätt är att Arbetsförmedlingen inte endast skickar varningar eller sanktionerar till individer som uteblir från aktiviteter, utan på andra sätt försöker få kontakt med dem.<sup>26</sup> Ett annat sätt kan vara att Arbetsförmedlingen återupptar arbetet med det systematiserade arbetssättet (SAE). För att undvika läckage under och efter etableringsprogrammet bör Arbetsförmedlingen även arbeta vidare med och utveckla de arbetssätt som framkommit inom projektet Jämställd etablering. Det handlar till exempel om att undvika att utrikes födda kvinnor med kort eller ingen utbildning parkeras i form av ”tomma aktiviteter”, att försvåra för arbetsförmedlare att välja män före kvinnor samt att hela tiden följa upp utfallen fördelat på kön.

---

<sup>25</sup> Nudging innebär att genom ökad information och kunskap underlätta för medborgare att göra informerade val och uppnå förändrade beteenden utan att använda styrmedel.

<sup>26</sup> Fler varningar och sanktioner går till män än kvinnor, troligtvis för att kvinnor har färre aktiviteter än män som de kan utebli från (IAF 2017)

#### **5.4 Ökat fokus på jämställdhet i upphandlingar och uppföljningar av fristående aktörer**

När detta PM överlämnas genomgår Arbetsförmedlingen en stor reformering. De studier och det datamaterial analysen bygger på utgår från en arbetsförmedling som riskerar att inte finnas kvar om ett par år. Istället kommer det som varit myndighetens kärnverksamhet utföras av fristående aktörer som Arbetsförmedlingen upphandlar tjänster av. Dock finns risk att problemen med ojämställdhet och ojämlikhet kommer byggas in och kvarstå även hos de nya aktörerna.<sup>27</sup> Idag finns könsskillnader som inte motsvarar andelen inskrivna kvinnor och män i fördelningen av de upphandlade tjänsterna.<sup>28</sup>

Arbetsförmedlingen uppger att de under 2020 påbörjat ett arbete med ett tydligare jämställdhetsperspektiv i utformandet av upphandlingar. I december 2020 fanns dock ingen känd dokumentation av arbetet, vilket gör att det är svårt att följa upp huruvida arbetet fått effekt eller inte. Efter att Arbetsförmedlingen reformerats kommer fristående aktörer att utföra det matchande arbetet och det är därför av största vikt att Arbetsförmedlingen såväl intensifierar som dokumenterar och följer upp arbetet ur ett jämställdhetsperspektiv.

#### **5.5 Ökat samarbete och fler kontakter mellan berörda myndigheter**

Precis som att det behövs ökad samverkan och ökat samarbete mellan Migrationsverket och Arbetsförmedlingen efter att individer har beviljats uppehållstillstånd, krävs ökad samverkan mellan Arbetsförmedlingen och andra centrala myndigheter och aktörer som Försäkringskassan, kommuner, samt hälso- och sjukvården. Denna samverkan behövs för att undvika att individer inte skickas mellan olika aktörer, får tillgång till rätt stöd och insatser snabbare än idag och inte heller riskerar att ”falla mellan stolarna”.

---

<sup>27</sup> Se Larsson (2015) för en diskussion om jämställdhet kopplat till privata aktörers verksamhet.

<sup>28</sup> Se Kommissionen för jämställda livsinkomsters delredovisning som lämnades till regeringen 25/1 för en mer ingående diskussion.

## Referenser:

- Ahmed, A. & Hammarsted, M. (2019) *Ethnic Discrimination in Contacts with Public Authorities A Correspondence Test Among Swedish Municipalities* Växjö: Linnéuniversitetet.
- Alnebratt, K. & Rönnblom, M. (2016). *Feminism som byråkrati: jämställdhetsintegrering som strategi*. Stockholm: Leopard.
- Andersson Joonas, P. (2020) *Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etableringsprogrammet* Rapport 2020.4 Uppsala: IFAU.
- Angelov, N & Eliason, M. (2014b), *Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder*, IFAU Working Paper 2014:24, Uppsala: IFAU.
- Angelov, N. & Eliason, M. (2014a), *Vilka arbetsökande kodas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?*, IFAU Working Paper 2014:22, Uppsala: IFAU.
- Arai, M. & Skogman Thoursie, P. (2009) ”Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings”, *Journal of Labor Economics*, 27, 127–147.
- Arai, M. m.fl. (red.) (1999). Långtidsutredningen 1999/2000: [LU]. Bilaga 6 *Är arbetsmarknaden öppen för alla?*. Stockholm: Fakta info direkt.
- Arai, M., Gartell M., Rödin, M. & Özkan, G. (2016) *Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*, IFAU-rapport 2016:17. Uppsala: IFAU.
- Arbetsförmedlingen (2019a) Arbetsmarknadsutsikterna HT 2019.
- Arbetsförmedlingen (2020a) Arbetsförmedlingens årsredovisning 2019.
- Arbetsförmedlingen (2020b) Arbetsförmedlingens återsrapportering av arbetsmarknadspolitiska program 2019.
- Behtoui, A. & Neergaard, A. (2010) ”Social capital and wage disadvantages among immigrant workers”, *Work, Employment & Society*, 24, 761–779.

Bengtsson, A. (2014) *På väg mot jämställda rum: En studie om arbetsätt, visioner och aktörer i Huddinges och Göteborgs detaljplaneprocesser*. Stockholm: Stockholms universitet: Kulturgeografiska institutionen.

Boschini, A. (2017). *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden* Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.

Brandén, G. & Nybom, M. (2020). *Intergenerationell rörlighet. Tidigare forskning och utvecklingen i Sverige*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Uppsala: IFAU.

Bredström, A. & Gruber, S. (2015) "Language, culture and maternity care: 'Troubling' Interpretation in an Institutional Context" *Nordic Journal of Migration Research*. Volume 5, Issue 2, 58–66.

Bursell, M. (2012) *Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality : Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*. Stockholm: Acta Universitatis Stockholmiensis.

Bursell, M. (2014) "The Multiple Burdens of Foreign-Named Men – Evidence from a Field Experiment on Gendered Discrimination". *European Sociological Review*, 30:3, 399–409.

Cheung, M. & Hellström, C. (2016) *Integration på svensk arbetsmarknad. Ett internationellt perspektiv* Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Cheung, M. & Lundström, T. (2019) *Utvärdering av ett systematiserat arbetsätt inom etableringsuppdraget*. Arbetsförmedlingen Analys 2019:8 Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Cheung, M. & Rödin, M. (2018) *Progression i etableringsuppdraget?* Arbetsförmedlingen Working paper 2018:14 Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Cheung, M. (2018) *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknads-etablering?* Arbetsförmedlingen Working paper 2018:2 Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Dahlin, J., (2017). *Snabbspår och sticksår. En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017*. Sveriges Kvinnolobby

Dahlstedt, M. (2009). *Aktiveringens politik: demokrati och medborgarskap för ett nytt millennium*. Malmö: Liber.

Ennerberg, E. (2017). *Destination employment?: contradictions and ambiguities in Swedish labour market policy for newly arrived migrants*. Lund: Lunds universitet, 2017.

Ennerberg, E. (2019). *Fem vägar genom etableringen*. Uppsala: IFAU.

Forslund, A., Liljeberg, L. och Åslund, O. (2017). *Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden*. IFAU-rapport 2017:14.

Gerdes, C. (2015), *Effektskattningar av arbetsmarknadspolitiska program – med fokus på personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*, Arbetsförmedlingen Ura 2015:4. Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Hällsten, M, & Pfeffer, F. T. (2017). *Grand advantage: family wealth and grandchildren's educational achievement in Sweden*, IFAU Working paper 2017:3 Uppsala: IFAU.

Hellroth, S., (2017), "Aktivitetsrapporten som källa till arbetslösas arbetssökande", *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, Årg. 23, nr. 4, vintern 2017.

Hellström, P, Jönsson, E, Ornstein, P, Rödin, M. & Westin, U. (2020) *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd. Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering* Arbetsförmedlingen analys 2020:3 Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Holmqvist M. (2008): "Creating the Disabled Person. A Case Study of Recruitment to 'Work-for-the-Disabled' Programs." *Scandinavian Journal of Disability Research*, 10: 191-207.

Inspektioner för arbetslöshetsförsäkringen (2017). *Underrättelser för personer med aktivitetsstöd*. IAF Rapport 2017:7. Katrineholm: IAF.

Jacobsson, K. & Seing, I. (2013). "En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder" i *Arbete & Arbetsliv* årg 19, nr 1, våren 2013.

SOU 2020:46. Jämlikhetskommissionen (2020). *En gemensam angelägenhet*. Stockholm: Norstedts juridik.

Larsson, J. K. (2015) *Integrationen och arbetets marknad: hur jämställdhet, arbete och annat "svenskt" görs av arbetsförmedlare och privata aktörer*. Falun: Atlas.

Larsson, J.K (2019) *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbets sätt kan bidra till ökad jämställdhet*. Arbetsförmedlingen Analys 2019:12 Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Liljeberg, L. & Sibbmark, K. (2011). *Uppföljning av etableringssamtal*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Liljeberg, L., A. Sjögren och Vikström, J. (2012), *Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?*. Uppsala: IFAU.

Lindholm, K. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Lindvert, J. (2011) "En politik för arbetets nya marknad" i Garsten, C. Lindvert, J. & Thedvall, R. (red.) *Arbetets marknad: arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.

Myndigheten för delaktighet (2019) *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*. Rapport 2019:8.

Neergaard, A. (2009) "Racialisation in the Labour Market", i Neergaard, A. (red.), *European Perspectives on Exclusion and Subordination: The Political Economy of Migration*. Maastricht: Shaker.

Nilsson L och Trollvik M (2011). *Program för hållbar jämställdhet: Resultatrapport för perioden 2008–2011*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.

OECD (2016). *Working together: skills and labour market integration of immigrants and their children in Sweden*. Paris: OECD Publishing.

Riksrevisionen (2008). *Skyddat arbete hos Samhall: mer rehabilitering för pengarna*. Riksrevisionen: Stockholm.

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

- Riksrevisionen (2018) *Förberedande och orienterande utbildning– uppföljning av deltagare inom etableringsuppdraget 2018:12* Riksrevisionen: Stockholm.
- Samhallutredningen (2003). *Inte bara Samhall.* (SOU 2003:56). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- SCB (2019) *Integration: En beskrivning av läget.* Rapport 2019:13.
- SCB (2020) *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2019.* Rapport 2020:2.
- SOU (2019:3). *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad.* Stockholm: Fritzes.
- SOU 2020:46 (2020) Jämlikhetskommissionen. *En gemensam angelägenhet.* Stockholm: Fritzes.
- Statskontoret (2017) *En analys av processen och förutsättningarna för anställningar hos Samhall AB.* Stockholm: Statskontoret.
- T. & K. Tronstad (2018) “Triple Disadvantage?: A first overview of the integration of refugee women”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 216, OECD Publishing: Paris.
- Wigren, E. (2020) *Påverkas arbetsökandes chanser av förval? En effektutvärdering av ändrat förval vid onlineinskrivning.* Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Wikström Östervall, L. (2019) *Lägre andel nyanlända kvinnor kommer till etableringen.* Arbetsförmedlingen analys 2019:9 Stockholm: Arbetsförmedlingen.