Så kan organisationer bidra till att fler utrikes födda kvinnor kommer i arbete

Länsstyrelsen Stockholm

Inledning

Ett viktigt delmål för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. De som har det svårast i Sverige är gruppen utrikes födda kvinnor. De lyckas inte etablera sig på arbetsmarknaden i samma utsträckning som utrikes födda män och infödda svenskar.

Av den anledningen gav regeringen i uppdrag till länsstyrelserna att under 2023 främja utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Arbetet fortgår och är särskilt prioriterat i Stockholms länsstrategi för jämställdhetsintegrering under perioden 2024–2027.

För de som organisationer som vill bidra till att fler kommer i arbete saknas det dock rekommendationer om hur de kan bidra.

Av den anledningen har Länsstyrelsen Stockholm valt att publicera den här kunskapssammanställningen.

Med organisationer avses alla aktörer som kan påverka situationen för denna målgrupp. Förhoppningen är att alla organisationer tar till sig av de förslag som de finner relevanta för sin verksamhet.

Att fler utrikes födda kvinnor kommer i sysselsättning ger dem inte bara ökad makt att forma sina liv och möjligheter att delta i samhället. I förlängningen kan det även leda till förbättrade livsvillkor för deras barn. För arbetsgivarna är det också bra om fler kommer i arbete. Det bidrar till deras kompetensförsörjning.

Länsstyrelsen Stockholm, maj 2024

Mostphotos.com

Bakgrund

Sverige har ett högt arbetskraftsdeltagande i internationella jämförelser för både inrikes och utrikes födda[1] kvinnor och män. Det finns dock en skillnad mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i andra länder. Personer med förgymnasial utbildning är arbetslösa i högre utsträckning, särskilt inom gruppen utrikes födda kvinnor.

Av utrikes födda kvinnor (20–64 år) i Stockholms län förvärvsarbetade 68 procent år 2021. Motsvarande siffra bland utrikes födda män var 74 procent år. Bland inrikes födda fanns knappt någon skillnad mellan kvinnor och män. Inom den gruppen förvärvsarbetade 85 procent av kvinnorna och 84 procent av männen.

Orsakerna till att just utrikes födda kvinnor har svårare än andra att komma in på arbetsmarknaden är flera. I vissa fall har dessa kvinnor möjligheter att påverka sin situation. Många hinder är dock bortom individernas kontroll. Det är därför av stor betydelse att organisationer tar reda på vad de kan göra för att underlätta för utrikes födda kvinnor att komma in på arbetsmarknaden.

På individnivå handlar det om rätten till lika tillgång på insatser, att delta i samhället på lika villkor och att ha en trygg försörjning och ekonomisk självständighet. Utrikes födda kvinnor som arbetar eller studerar har bättre förutsättningar att leva ett självständigt och tryggt liv utan ekonomiskt beroende. Likaså minskar utsatthet för våld och isolering i hemmet, det bidrar till en god hälsa med goda livsvillkor.

Utifrån ett samhällsperspektiv, bidrar en ökad andel utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden till ett större utbud av arbetskraft och därmed en bättre kompetensförsörjning. Studier visar även att etablering för utrikes födda kvinnor har positiva effekter för barn till kvinnorna. Det ger barnen en högre levnadsstandard och ökad ekonomisk trygghet i familjen. Det kan öka barnens framtidstro och öka deras vilja att vara delaktiga i samhället.[2]

1 Med utrikes född avses enligt Statistiska Centralbyrån (SCB), de som är folkbokförda i Sverige, men som är född i ett annat land.

2 Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se) Arbetskraftsundersökningarna (AKU) (scb.se) Stärkta möjligheter genom samverkan – insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (2022:13) | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)

Orsakerna till den lägre förvärvsfrekvensen bland utrikes födda kvinnor

Utrikes födda kvinnors lägre arbetskrafts-deltagande är ett komplext problem såtillvida att orsakerna till problemet är många.

Anledningen till bosättning i Sverige är en viktig förklaringsfaktor till hur lång tid det tar att komma i arbete. Majoriteten av de utrikesfödda kvinnor som kommit till Sverige de senaste 20 åren har kommit som anhöriga till någon som är bosatt i Sverige eller som medföljande till någon som fått uppehållstillstånd på grund av arbete. Dessa kvinnor har få eller inga myndighetskontakter innan bosättning i kommun, vilket försvårar deras möjligheter att få del av stödinsatser som kan leda till en etablering på arbetsmarknaden.[3]

Det finns också en rad hinder som utrikes födda kvinnorna möter på den svenska arbetsmarknaden. Dessa hinder är både av systemisk och strukturell art, bortom individens kontroll, och av individuell karaktär (som handlar om den enskilda kvinnans utbildningsbakgrund, språkfärdigheter och hälsostatus). I Jämställdhetsmyndighetens *Stärkta möjligheter genom samverkan* ges en rad exempel på dessa hinder:

3 MUCF (2021) Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet, En analys av hinder och möjligheter.

Systemiska hinder

- Långa handläggningstider för uppehållstillstånd.
- Långa väntetider samt avgifter för barnomsorg[4], vilket förhindrar kvinnors deltagande i SFI och etableringsprogram.
- Kvinnor som kommer som anhörig-invandrare nås inte av information om SFI, etableringsprogram och arbetsförmedling.
- Bristande kunskaper och kompetens hos myndighetspersoner som möter de utrikes födda kvinnorna vad gäller jämställdhet, mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck.

Strukturella hinder

- Etnisk och socioekonomisk boende-segregation, med bristande nätverk som ett resultat.
- Utrikes födda kvinnor får mindre stöd och färre insatser än utrikes födda män av Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten.
- Omsorgsansvaret för barn och familj vilar tungt på kvinnorna och leder till ett ojämnställt uttag av föräldrapenningdagar.
- Mäns våld mot kvinnor samt utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck ger konsekvenser som försvårar etableringen i arbetslivet.
- Diskriminering på grund av kön och etnicitet.

Individuella hinder

- Kvinnorna inte har så mycket arbetslivserfarenhet.
- Svårigheten att uppfylla den svenska arbetsmarknadens krav på goda kunskaper i svenska och formell utbildning.

Arbetsförmedlingen har publicerat en kunskaps-sammanställning i vilken de listar de faktorer som påverkar kvinnornas etablering på arbetsmarknaden:

- arbetsgivares utbildningskrav
- arbetsgivares problem med att värdera utbildning och arbetslivserfarenhet för utrikes födda
- svårigheter med validering gör att arbets-givare ställer höga krav på språkkunskaper och kunskaper om sociala koder
- informella kompetenser värdesätts inte av arbetsgivare
- att merparten av rekryteringar sker via sociala nätverk
- diskriminering som har ett samband med kön och etnisk tillhörighet.
- för sena insatser i form av språkträning och utbildning under etableringstiden i landet.
- gruppen bär ett för stort ansvar för omsorg av barn jämfört med inrikes födda, vilket begränsar deras möjlighet att delta i integrationsinsatser och arbetsmarknads-mässiga åtgärder
- brister i språkkunskaper påverkar kvinnors möjligheter att få jobb i större utsträckning än vad det gör för män.
- kvinnor får i mindre utsträckning än män ta del av arbetslivsinriktade insatser från Arbetsförmedlingens sida. Studier visar även att åtgärder som är specifikt inriktade på kvinnor är ytterst ovanliga.[5]

4 Om plats finns inom förskolan händer det att kommuner endast ger 15 timmar/vecka (525 h/år). Vissa kommuner anslår dubbelt så många timmar.

5 Jansson, Eva (2020) Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Kunskapsläget i korthet. #Arbetsförmedlingen analys, 2020:1.

Så kan organisationer bidra till att förbättra gruppens situation på arbetsmarknaden

Se till att rekryterings- och befordransprocesser är icke-diskriminerande

Organisationer bör arbeta med metoder för att säkerställa en fördomsfri rekryterings- och befordransprocess så att arbetsgivaren inte ställer osakliga krav eller låter fördomar styra. Om hur detta kan förebyggas kan arbetsgivare öka sin kunskap.

På www.do.se finns en handbok kallad *Hundra sätt att förebygga diskriminering vid rekrytering*.

Granska organisationens kontakter normkritiskt

Ett rättvist och rättssäkert bemötande från organisationer kan vara avgörande för att skapa tillit och förtroende. Att däremot uppleva diskriminering i mötet med myndigheter kan leda till otrygghet och rädsla som påverkar fortsätta kontakter, leda till att kontakterna bryts och etableringsprocessen avstannar.

Genom normkritiska analyser kan organisationer förbättra sin service, sin handläggning, sina beslut och sitt bemötande. Det handlar om att arbeta normmedvetet för att service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdigt för kvinnor och män, flickor och pojkar och också likvärdigt utifrån andra diskrimineringsgrunder.

Börja med att på aggregerad nivå undersöka om gruppen får ett sämre bemötande eller missgynnas i handläggningen. Undersök exempelvis bemötande av utrikes födda kvinnor och män i myndighetens kundmöten på andra språk än svenska.

Därefter kan kunskapshöjande insatser inom interkulturellt bemötande och kommunikation genomföras baserade på utrikes födda kvinnors erfarenheter och upplevelser av kontakter med myndigheter, arbetsgivare och andra samhällsaktörer.

Möjliggör för utrikes födda kvinnor att utbilda sig

Den kommunala vuxenutbildningen och andra organisationer med möjligheter kan göra mer för att i ett tidigt skede höja kompetensnivåer hos utrikesfödda kvinnor, till exempel vad gäller deras språkkunskaper och kunskaper om det svenska samhället.

Skapa en inkluderande organisationskultur och strukturer som ger utrikes födda kvinnor lika möjligheter som alla andra

Organisationer bör innan rekrytering säkerställa att hindrande strukturer i organisationer för utrikes födda kvinnor identifieras och utmanas. Det kan vara en exkluderande kultur eller strukturella hinder som gör det svårt för dessa kvinnors möjligheter att arbeta, trivas och utvecklas på sin arbetsplats. Det kan handla om att belysa, analysera och beakta rättigheter och möjligheter i den egna verksamheten genom att motverka fördomar, beteenden, språkbruk och praktiker som har sin grund i föreställningar om kön och grupper som associeras med andra diskrimineringsgrunder.

Motverka mäns våld mot kvinnor i samhället

Att vara utsatt för våld eller hedersrelaterat våld och förtryck kan få konsekvenser för kvinnornas deltagande i etableringen, deras skolgång, möjligheter till högre utbildning och yrkesval. Vid en hotbild försvåras kvinnornas möjlighet till att både arbeta och röra sig fritt. En konsekvens av våldet är psykiska ohälsa, vilket också påverkar möjligheterna till arbete.

Organisationer bör därför arbeta för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra och för att motverka hedersrelaterat förtryck.

Att även arbeta främjande och förebyggande med våld som arbetsgivarfråga är en framgångsfaktor.

Informera om jämställt föräldraskap

Försäkringskassan, mödravårdscentraler och barnavårdscentraler kan informera föräldrar och blivande föräldrar om både kortsiktiga och långsiktiga effekter av den ojämna fördelningen av föräldraförsäkringen och dess effekter för den ojämna fördelningen av hem- och omsorgsarbetet, liksom för kvinnors ekonomi, livsinkomster och möjligheter på arbetsmarknaden.

Genom kunskapsträffar kan kommuner och aktörer från civilsamhället bidra till att nyanlända pappor blir mer närvarande i föräldraskapet. Flera pappor vittnar om att de vill vara mer delaktiga i omsorgen av sina barn men saknar förebilder. Närvarande fäder är en stark skyddsfaktor för barn och en viktig pusselbit i kvinnor förutsättningar att kunna studera eller förvärvsarbeta. Länsstyrelsens tilldelning av statsbidrag har bidragit till att det idag finns fler öppna mötesplatser för nyanlända och etablerade pappor.

Ta reda på mer om gruppens behov

För att organisationens insatser ska få avsedd effekt är det av vikt att de utrikes födda kvinnornas behov undersöks och att utrymme ges för att låta deras röster bilda basen för utvecklingsarbetet. För att säkerställa detta kan organisationer ordna fokusgruppsdiskussioner eller skapa dialoger med referensgrupper med deltagare från målgruppen.

Hitta nya sätt att informera och motivera gruppen

Utrikes födda kvinnor som inte deltar i etableringsinsatser löper en betydligt högre risk att hamna i ett långvarigt utanförskap i jämförelse med de som har deltagit i etableringsinsatser.

En tidig etablerad kontakt med samhällets olika aktörer har ett starkt samband med inträde på arbetsmarknaden för personer inom etableringen. Det handlar exempelvis om att skrivas in tidigt, att delta i aktiviteter på Arbetsförmedlingen och att påbörja svenska för invandrare, SFI, så snart som möjligt.

En av de stora svårigheterna är att se till att organisationens information når fram till gruppen. Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att kvinnor som kommer som anhöriginvandrare inte nås av information om SFI, etableringsprogram och arbetsförmedling.

Finn nya sätt att förbättra informationen till gruppen. Ta också reda på hur gruppen använder organisationens tjänster.

Ta hjälp av civilsamhällets organisationer

Kontakter med civilsamhället kan öka känslan av delaktighet till andra människor i närmiljön och motverka diskriminering samt skapa

tillfällen att öva språket och bygga nätverk även om det huvudsakliga ansvaret ligger på stat och kommun.

Genom att organisationer stödjer civilsamhället kan nyanlända kvinnors etablering i samhället och på arbetsmarknaden stärkas.

Civilsamhällets organisationer kan

- skapa nätverk
- stödja språkinlärning
- utbilda i svenska språket
- utbilda om samhället
- erbjuda sociala aktiviteter
- erbjuda mentorskap eller praktikplatser

Även studieförbunden kan bedriva insatser som vänder sig till utrikes födda kvinnor som varken arbetar eller studerar, genom att utbildningen efter deltagarnas behov och förutsättningar.[6]

Använd brobyggare

Ett av de största problemen för offentliga organisationer är att lyckas komma i kontakt med kvinnorna och få dem att komma på de aktiviteter som anordnas. En utmaning för offentliga aktörer kan vara att komma i kontakt med kvinnor ur målgruppen och motivera gruppen till att delta i insatser. Det kan därför krävas anpassade arbetssätt för att skapa kontaktytor och tillit. Det är ett grannlaga arbete för samhällets aktörer att skapa en tillitsfull relation till målgruppen.

Detta hinder kan överkommas genom att använda sig av brobyggare som delar erfarenheter av utanförskap med målgruppen och därför har goda möjligheter att skapa relationer som kännetecknas av igenkänning och tillit. Flera framgångsrika satsningar har gjorts med lotsar, hälsokommunikatörer och stadsdelsmammor.[7]

Öka samverkan

För att lyckas behöver samverkan mellan myndigheter och andra organisationer utvecklas. Organisationer kan testa metoder och utveckla samverkan sinsemellan för att underlätta etablering på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.

Ordna barnomsorg så snart som möjligt

De långa väntetiderna och kostnaderna för att få barnomsorg förhindrar kvinnors deltagande i SFI och etableringsprogram. Formerna för barnomsorg kan utvecklas. Ibland kan barnomsorg för de som arbetar på obekväma arbetstider behöva anordnas, så kallade OB-förskolor. Se över avgiftsnivåerna för olika grupper och följ upp hur informationen om barnomsorg tas emot.

Utveckla arbetsvägledningen

Arbetsförmedlingemn kan arbeta för en likvärdig tillgång till arbetspraktik jämfört med män och andra grupper.

Bristande kunskap om och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden samt avsaknad av arbetsrelaterade nätverk är några av de bidragande faktorerna till ett fördröjt inträde på arbetsmarknaden. För att möta deras behov krävs det stöd i form av arbetsnära insatser och ett aktivt matchningsarbete. En förutsättning för detta är att aktivt arbeta med att identifiera arbetsgivare som är intresserade av att möjliggöra arbetsnära insatser för eller anställa personer ur målgruppen, till exempel kvinnor med kort utbildning, utan formella kompetenser och med bristande kunskaper i svenska.

Arbetsförmedlare kan erbjuda digital arbetsmarknadsvägledning på ett enkelt och tilltalande sätt. Inom ramen för projektet *Digital arbetsmarknadsvägledning genom språk* (DAGS) har Länsstyrelsen tagit fram inspirationsfilmer med förebilder som berättar om hur de har etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden.

6 Ibid.

7 Jämställdhetsmyndigheten (2022) Stärkta möjligheter genom samverkan – Insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlare kan tillgängliggöra informationen, webbinarier och podcasts genom att översätta till och skapa innehåll på andra språk.

Det är viktigt att se till att utrikes födda kvinnor och utrikes födda män får insatser och stöd i samma utsträckning. Viktigt är också att öka föräldraledigas möjligheter att planera för att komma i arbete.

Arbetsmarknadens krav på formell utbildning och kvalificerad arbetslivserfarenhet står i viss utsträckning i kontrast mot de förutsättningar som många utomeuropeiskt födda kvinnor saknar. Därför är det viktigt att identifiera och lyfta fram kompetenser som utrikes födda kvinnor har.

Utveckla organisationens jämställdhetsarbete

I samarbete med Stockholms läns organisationer har Länsstyrelsen Stockholm tagit fram en ny länsstrategi för jämställdhetsintegrering som visar på vilka prioriteringar organisationer kan göra för att möjliggöra en samhällsförändring under perioden 2024–2027.

Ta reda på i vilka delar av strategins prioriteringar som er organisation har möjlighet att bidra till på www.jamstalltstockholm.se och anslut er till strategins viljeinriktning via en länk på hemsidan.

På Jämställt Stockholm finns också en databas av metoder, främst handböcker och inspirerande exempel, för de som vill utveckla sitt jämställdhetsarbete.

Ta del av goda exempel

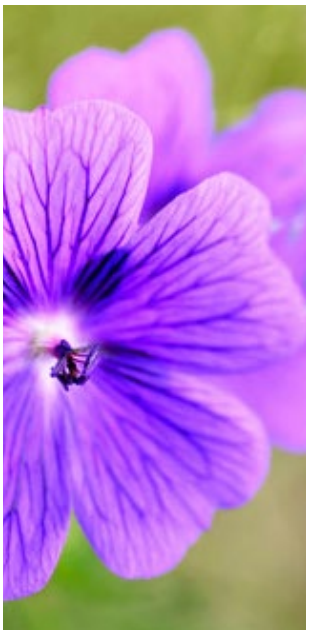
Länsstyrelserna samlade 2021 en rad ytterligare exempel på vad organisationer i Sverige gjort för kvinnor med utländsk bakgrund. Projekten rör vägledande, uppsökande, hälsofrämjande, språkfrämjande och arbetsmarknadsrelaterade insatser. Låt er inspireras av dem:

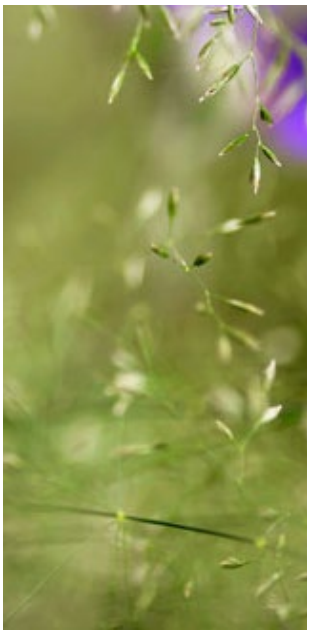
https://integration.lansstyrelsen.se/bidrag/exempelsamlingen/

Mostphotos.com

Har du några frågor?

Var god kontakta:
Patrik Edgren
Utvecklingsledare Jämställdhet
patrik.edgren@lansstyrelsen.se
010-223 13 37





Mostphotos.com

Länsstyrelsen Stockholm

www.lansstyrelsen.se/stockholm | Utgivningsår: 2024 | ISBN: 978-91-7937-309-2 | Foto omslag: Mostphotos.com