

Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022

Redovisning av resultat och genomförda åtgärder i verksamheten

Förord

En första återrapport, *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025*, lämnades den 1 september 2021. Redovisningen omfattade områdena utvecklad styrning mot ökad jämställdhet, subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster, etableringsprogrammet samt övriga åtgärder för att öka jämställdheten i verksamheten. Enligt regleringsbrevet 2021, 3. Uppdrag, 1 Jämställdhetsintegrering i myndigheten, ska "... en slutredovisning göras senast den 14 oktober 2022 till regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet).”.

Enligt regleringsbrev 2022, 3. Uppdrag, 1. Jämställdhetsintegrering i myndigheten, ”ska Arbetsförmedlingen, utifrån uppdraget i regleringsbrevet för 2021 (A2020/02639) fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022 – 2025. Ett jämställdhetsperspektiv ska genomgående införlivas i myndighetens beslutsfattande, på alla nivåer och i alla delar av de processer som påverkar kvinnor och män. Arbetsförmedlingen ska även senast den 14 oktober 2022 lämna en beskrivning avseende arbetet med de åtgärder som myndigheten presenterat i avsnitt 2.3 i rapporten *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025*. Av beskrivningen ska framgå: vilka handlingar som vidtagits, hur och när myndigheten avser att följa upp åtgärds punkterna framöver, och om ytterligare behov av åtgärder har identifierats.”.

Denna slutrapport avser återrapporteringskraven i både regleringsbrev 2021 och regleringsbrev 2022. Rapporten har tagits fram av Therese Borrman, Somers Fry, Felicia Johansson, Arild Vågen och Mikael Österlöf.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Maria Mindhammar. Ärendet har föredragits av Therese Borrman, jämställdhetsstrateg, enheten Styrning och uppföljning. Övriga som deltagit i den slutgiltiga handläggningen är överdirektör Lars Löow och Johan Tegnhed, chef, enheten Styrning och uppföljning. Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Mindhammar

Therese Borrman

Innehåll

Sammanfattning och slutsatser	5
1 Uppdrag och disposition	7
2 Jämställdhetsperspektiv i styrning och uppföljning	8
2.1 Genomförda åtgärder 2022	8
2.2 Sammanfattning och framtida behov	15
3 Subventionerade anställningar	15
3.1 Resultatutveckling 2022	16
3.2 Genomförda åtgärder 2022	19
3.3 Sammanfattning och framtida behov	24
4 Arbetsmarknadsutbildningar	24
4.1 Resultatutveckling 2022	25
4.2 Genomförda åtgärder 2022	26
4.3 Sammanfattning och framtida behov	31
5 Rusta och matcha	32
5.1 Resultatutveckling 2022	32
5.2 Genomförda åtgärder 2022	35
5.3 Sammanfattning och framtida behov	36
6 Etableringsprogrammet	37
6.1 Resultatutveckling 2022	37
6.2 Genomförda åtgärder 2022	39
6.3 Sammanfattning och framtida behov	42
7 Övriga åtgärder för jämställd verksamhet	43
7.1 Ökad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.....	43
7.2 Normmedveten karriärvägledning och anvisningar till studier	44
7.3 Ökad enhetlighet och jämställdhet i handläggning, service och bemötande genom digitala stöd.....	46
Referenser	48

Sammanfattning och slutsatser

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022 finns ett mål för ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser. För perioden januari-augusti är två av myndighetens fyra prioriterade stöd i jämställdhetsarbetet i linje med de målnivåer som myndigheten har beslutat om. Det gäller kvinnors andelar av nya beslut om matchningstjänster samt nystartsjobb. Dock bedömer Arbetsförmedlingen att det blir svårt att nå målnivåerna för 2022 för ökad andel kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar samt särskilda insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning.

Generellt under 2022 har Arbetsförmedlingen fokuserat på att minska långtidsarbetslösheten bland inskrivna på Arbetsförmedlingen. Även här finns en tydlig koppling till Arbetsförmedlingens jämställdhetsarbete, då utrikes födda kvinnor är överrepresenterade bland långtidsarbetslösa. Ju längre inskrivningstider desto större andel utrikes födda kvinnor i gruppen, vilket betyder att deras behov av stöd är stort. Samtidigt visar myndighetens uppföljningar att utrikes födda kvinnor är fortsatt underrepresenterade bland dem som har beslut om nystartsjobb, matchningstjänster och arbetsmarknadsutbildningar, medan motsatt situation råder för utrikes födda män. Resultaten efter avslutad arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster är också jämförelsevis svagare för utrikes födda kvinnor än utrikes födda män. En konsekvens är att förutsättningarna för ökad omsättning till arbete och studier för långtidsarbetslösa utrikes födda kvinnor är sämre än för långtidsarbetslösa utrikes födda män. Denna kunskap tar Arbetsförmedlingen med in i det nya myndighetsgemensamma uppdraget kring utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering som regeringen lämnat.

I återrapporten *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025* hade Arbetsförmedlingen identifierat ett antal utvecklingsområden för utvecklad styrning på alla nivåer, subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och etableringsprogrammet. Sedan inlämningen av rapporten har många åtgärder påbörjats och är ofta en del av ett löpande utvecklingsarbete inom Arbetsförmedlingens verksamhet. Arbetsförmedlingen bedömer att det finns fortsatt behov av att ha med ett jämställdhetsperspektiv i all intern styrning och uppföljning, likväl som i dialogen med partners eller i kontrollen och granskningen av leverantörer av tjänster. En viktig förutsättning för detta är att följa upp beslut och resultat uppdelat på kön och födelseland. Det finns även fortsatt behov av ökad kompetens på jämställdhetsområdet bland exempelvis chefer, arbetsförmedlare, sakkunniga, utvecklare och utredare på Arbetsförmedlingen.

Sammanfattningsvis ser Arbetsförmedlingen att förutsättningarna för att arbeta med jämställdhetsintegrering har förbättrats under 2022. Exempelvis finns det utökade personalresurser för att stötta myndigheten i arbetet; det finns utvecklade statistikapplikationer som underlättar att göra jämställdhetsanalyser på olika nivåer i

organisationen; möjligheterna att öka kunskapsläget genom interna och externa seminarier och panelsamtal har ökat; flera studier och många rapporter har ett tydligt jämställdhetsperspektiv och bidrar därmed till verksamhetsutveckling. Sammantaget pekar detta även på att engagemanget för frågan är stort i myndigheten.

1 Uppdrag och disposition

Den 1 september 2021 inlämnade Arbetsförmedlingen, i enlighet med uppdrag i regleringsbrev 2021, en återrappport på *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt*.¹

Utgångspunkterna som låg till grund för Arbetsförmedlingens jämställdhetsanalyser och identifierade åtgärder som finns i återrapporten var följande:

- Inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiskt stöd.
- Inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha samma möjligheter till arbete och utbildning efter avslutas insats.

Regeringens mål är att Arbetsförmedlingen genom att jämställdhetsintegrera sitt arbetsmarknadspolitiska uppdrag även ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen, och inte enbart till de arbetsmarknadspolitiska målen. De jämställdhetspolitiska målen säger bland annat att *kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut, och att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling*.

Denna rapport är en fortsättning på uppdraget i Arbetsförmedlingens regleringsbrev 2021. I uppdraget att ta fram inriktningen för arbete med jämställdhetsintegrering för 2022–2025, ingår även att senast den 14 oktober 2022, slutrapportera arbetet som gjorts gällande subventionerade anställningar, matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar, etableringsprogrammet samt övriga åtgärder.

Denna rapport svarar även mot ett återrappporteringskrav i Arbetsförmedlingens regleringsbrev 2022, att senast den 14 oktober 2022, beskriva arbetet med att vidareutveckla styrningen och ledningen så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas, enligt de åtgärder som Arbetsförmedlingen presenterade i avsnitt 2.3 i rapporten *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025*.

Disposition

I avsnitt 2 rapporteras det arbete som gjorts på Arbetsförmedlingen för att vidareutveckla styrningen av verksamheten så att ett jämställdhetsperspektiv genomgående införlivas i myndighetens beslutsfattande, på alla nivåer och i alla delar av de processer som påverkar kvinnor och män. (Återrappporteringskrav i regleringsbrevet 2022)

¹ Uppdraget är en del av regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM), som har som mål att statliga myndigheter i Sverige ska bli bättre på att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Under perioden 2020 – 2025 har regeringen gett 25 myndigheter i uppdrag att både identifiera och åtgärda ojämställdhet inom sina kärnverksamheter och bidra till att öka jämställdheten i samhället. För mer information se regeringens webbplats, *Fortsatt utveckling av jämställdhetsintegrering i myndigheter, 2020 – 10-01*. (Hämtad 2022-07-05)

I avsnitt 3 till 6 rapporteras om det arbetet som Arbetsförmedlingen har gjort på områdena subventionerade anställningar, matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar och etableringsprogrammet för att öka jämställdheten och jämlikheten i tillgången till stöden och i de följande resultaten. (Återrapporteringskrav i regleringsbrev 2021)

I avsnitt 7 rapporteras vad Arbetsförmedlingen har gjort i övrigt för att främja jämställdhet i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget och som statlig myndighet, exempelvis arbetet med förbättrad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. (Återrapporteringskrav i regleringsbrev 2021)

2 Jämställdhetsperspektiv i styrning och uppföljning

Arbetsförmedlingens verksamhet ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen genom jämställdhetsintegrering av verksamheten. Det ska enligt uppdraget bland annat ske genom att vidareutveckla styrningen av verksamheten så att ett jämställdhetsperspektiv genomgående införlivas i myndighetens beslutsfattande, på alla nivåer och i alla de processer som påverkar kvinnor och män.

2.1 Genomförda åtgärder 2022

I *Arbetsförmedlingens inriktning på jämställdhetsarbete 2022–2025*, avsnitt 2.3, identifierades tre utvecklingsområden för att förbättra förutsättningarna för ett jämställdhetsperspektiv i styrning och ledning på alla nivåer i alla processer som rör kvinnor och män. I detta avsnitt beskrivs åtgärder som genomförts för att jämställdhetsintegrera ordinarie planerings- och uppföljningsprocesser, ledarskap och kompetensutveckling samt hur den stödjande strukturen internt för jämställdhetsintegrering har utvecklats. Åtgärder som specifikt relaterat till styrningen av subventionerade anställningar, matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar och etableringsprogrammet redovisas under respektive avsnitt för dessa arbetsmarknadspolitiska stöd.

2.1.1 Integrera ett jämställdhetsperspektiv i verktyg för styrning

På myndighetsövergripande nivå har Arbetsförmedlingen fortsatt att utveckla verktygen och processerna för styrning och uppföljning av verksamheten. I dessa sammanhang har ett jämställdhetsperspektiv införlivats och möjligheterna till kunskap och analys ur ett jämställdhetsperspektiv har förbättrats succesivt.

Som en följd av jämställdhetsuppdraget i regleringsbrevet 2021 finns exempelvis ”Öka jämställdheten och jämlikheten i tillgången på insatser” som ett av Arbetsförmedlingens prestationsmål i myndighetens verksamhetsplan 2022.² För att nå målet finns kvantitativa mål och mått för att öka kvinnors andelar av nya beslut

² Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022.

när det gäller särskilda åtgärder för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, för nystartsjobb, för matchningstjänster samt för arbetsmarknadsutbildningar. Jämställdhetsmålen följs upp månadsvis i samband med övrig uppföljning av verksamhetsplanen. I likhet med övriga mål och mått i verksamhetsplanen görs även en fördjupad analys och uppföljning av utfallen två gånger om året på nationell nivå. Dessa fördjupade analyser innehåller dessutom en redovisning och jämförelser av utfallet mellan in- och utrikesfödda kvinnor och män.³ Syftet är att öka transparensen och ge ledningen möjlighet att verka för en mer jämställd och jämlik användning av myndighetens tilldelade medel.

Som stöd för förbättrade lokala och regionala analyser i den operativa verksamheten har en ny statistikapplikation tagits fram ("likvärdigt utbud av program och tjänster"). Den möjliggör att kombinera och integrera en mängd data som finns tillgängliga i olika analysverktyg, exempelvis Stella som används för ekonomi- och verksamhetsuppföljning. Syftet med applikationen är att förenkla och stärka den analytiska förmågan i den operativa verksamheten. Det ska göra det enklare att presentera data i ett utforskande perspektiv kring en fråga eller utreda eventuella avvikelser i verksamhetsplaners måluppfyllelse. Samtliga mått kan brytas ned utifrån kön, födelseland, utsatt ställning och andra relevanta parametrar. Applikationen ska ge möjlighet till både bredd och djup i jämställdhetsanalysen i samband med verksamhetsuppföljningar på lokal och regional nivå. Verktöget är introducerat i myndigheten, men det varierar i vilken grad det tillämpas för att nå myndighetens jämställdhetsmål.

På nationell nivå rapporterar avdelningar och verksamhetsområden om vidtagna åtgärder för att förbättra resultaten på jämställdhetsområdet utifrån eventuella avvikelser. Detta sker både i skriftliga uppföljningsrapporter, i den löpande resultatdiskussionen i ledningsgruppen och under generaldirektörens resultatdialoger med respektive avdelnings- och verksamhetsområdesdirektörer.

Arbetsförmedlingen har kontinuerligt de senaste åren verkat för att myndighetens årsredovisning tydligt ska redovisa all individbaserad statistik könsuppdelat där det är möjligt, samt kommentera de könsskillnader som redovisas. Baserat på jämställdhetsmålen i myndighetens verksamhetsplan görs även en sammanfattning och bedömning av om myndighetens verksamhet bidragit till de jämställdhetspolitiska målen. Arbetet har föranlett att Arbetsförmedlingen fått statuera gott exempel på Ekonomistyrningsverkets nätverksträffar inför myndigheters årsredovisningsarbete.

Även processen för intern styrning och kontroll av myndigheten har utvecklats under året, framför allt genom användningen av ett digitalt självskattningsverktyg som alla chefer på samtliga nivåer är hänvisade till. Självskattningen av myndighetens interna styrning och kontroll innehåller exempelvis frågor som lyfter fram jämställdhet, mångfald och likabehandling som en del av ett gott ledarskap, men det finns även frågor om jämställdhetsmål i verksamhetsplaneringen. Då självskattningen av intern

³ Arbetsförmedlingen, Internt arbetsmaterial *Fördjupad uppföljning 1, 2022* och *Fördjupad uppföljning 2, 2022*.

styrning och kontroll görs minst en gång per år och syftar till självreflexion i ledningsgrupper på samtliga nivåer, väcks även frågor om jämställdhet och likabehandling i samband med detta. En viktig del av intern styrning och kontroll är myndighetens arbete med riskanalyser, det är en process som Arbetsförmedlingen framgent ser möjligheter att utveckla utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Som en del av myndighetens nya ekonomimodell och integrerad verksamhetsstyrning kommer nya rapporter och diagram för enhetlig verksamhetsuppföljning implementeras i Stella under hösten 2022, som även tar hänsyn till jämställdhetsperspektivet. De nya rapporterna och diagrammen kommer att innehålla könsindelad statistik över programvolym och är enkla att använda för budgetansvariga chefer. Stella, är anpassningsbart utifrån verksamhetens behov och kan lätt anpassas för att möjliggöra planering av programvolym för kvinnor respektive män genom att till exempel införa dubbla rader i programblanketter.

Vad gäller planering av programvolym (budgetering) är tanken att inkludera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i den ekonomiska uppföljningen genom myndighetens nya ekonomimodell. Hittills finns en modell framtagen på en övergripande nivå som kommer att möjliggöra att ta hänsyn till olika perspektiv vid budgetarbetet i framtiden. Arbetet är under utveckling.

2.1.2 Ledarskap och kompetensutveckling

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i Arbetsförmedlingens verktyg för styrning såsom beskrivits ovan är inte en tillräcklig förutsättning för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering. I likhet med andra förändrings- och förbättringsarbeten behöver chefer på alla nivåer i organisationen bidra till att skapa förutsättningar för genomförandet, vara drivande och delta aktivt, ha uttalade mål och avsätta resurser och följa upp arbetet kontinuerligt och efterfråga resultat. Därför har den interna kompetensförsörjningsenheten diskuterat att producera en utbildning riktad till chefer, verksamhetssamordnare och controllers i den kundnära verksamheten för att förbättra förutsättningarna och öka kunskapen om jämställdhet och jämställd verksamhetsplanering. Produktionen påbörjas eventuellt under hösten 2022.

Förutom fokus på chefers ökade kompetens är det lika relevant med utbildning för arbetsförmedlare och andra funktioner i organisationen. Det kan dock finnas en risk att kunskap inte leder till förändring om inte utbildningarna är knutna till ett konkret utvecklingsarbete som ledningen följer upp. Arbetsförmedlingen har sammanlagt 17 webbaserade internutbildningar som berör likabehandlingsfrågor. Deltagarantalet i dessa har minskat med 700 personer under perioden september 2021-augusti 2022 i jämförelse med september 2020-augusti 2021, se figur 1 nedan.

Figur 1: Antal utbildade medarbetare på Arbetsförmedlingen

Utbildning Titel	Genomförda utbildningar sep 2020 – aug 2021	Genomförda utbildningar sep 2021 – aug 2022
LIKA - Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet	37	14
På lika villkor (Distansutb för likabehandlingsinspiratörer)	21	22
Religion i arbetslivet och skydd mot diskriminering	31	34
Mänskliga rättigheter	57	40
Kunskap om rasism och bemötande	49	41
Funktionshinderspolitikens fyra arbetssätt - en fördjupning	68	51
Förtroende, likabehandling och normer	5	72
Medarbetares ohälsa och våld i nära relationer	225	73
Grundläggande om funktionshinderspolitiken	168	128
Arbetsförmedlingen ska inkludera alla	144	143
Statlig värdegrund och Arbetsförmedlingens värdeord	8	160
Jämställdhetsintegrering i offentlig service på 60 min	0	173
Jämställdhet och mångfald i matchningen	385	185
HBTQ-ABC	402	191
Jämlikhet för romer på arbetsmarknaden	583	284
Hedersrelaterat våld och förtryck (Webbkurs heder)	228	334
Likabehandling	1592	1372
Totalt:	4003	3317

Källa: Arbetsförmedlingens kompetensportal

Att vara chef på Arbetsförmedlingen innebär att ha ett ansvar att se och förstå det samlade jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vars syfte är att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Å ena sidan handlar det om jämställdhetsintegrering av den kundnära verksamheten, å andra sidan inkluderar det myndighetens egna arbetsgivaransvar att leva upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

För att utveckla arbetet med aktiva åtgärder inom Arbetsförmedlingen har ett metodstöd tagits fram som inkluderar flera horisontella principer (jämställdhet,

tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbarhet). Det används i HR-avdelningens processer och utvecklingsarbeten och har exempelvis lett till tillgänglighetsanpassning av de personlighets- och logiktest som används vid rekrytering⁴. Ett annat exempel är de samtalsmallar som används vid sjukskrivnings- och rehabiliteringssamtal som har uppdaterats för att undvika att medarbetarens kön blir styrande för vilka frågor som ställs under samtalet. Det är också nytt att ta upp frågor om våld i nära relationer i medarbetarsamtal vid sjukskrivning eller vid andra signaler om ohälsa eller på medarbetares begäran.⁵ Frågor om våld i nära relationer ingår också numera bland de rutinfrågor som företagshälsan ställer vid utredning av upprepad korttidssjukfrånvaro eller vid andra signaler om ohälsa.

Arbetsförmedlingen följer årligen upp arbetet med aktiva åtgärder med stöd av Nyckeltalsinstitutet. Via JÄMIX-rapporten, samt rapporten utländsk bakgrund, kan Arbetsförmedlingens resultat, fördelat på nio olika indikatorer, jämföras med andra statliga arbetsgivares. Arbetsförmedlingens resultat står sig väl i jämförelsen, med undantag för att det är större könsskillnader när det kommer till långtidssjukfrånvaron.⁶

2.1.3 Stödfunktioner för jämställdhetsintegrering

I en stor myndighet som Arbetsförmedlingen är det viktigt med bredd i stödet för jämställdhetsintegrering. Det är nödvändigt att det finns tydlig kommunikation som kan skapa förståelse för uppdraget att jämställdhetsintegrera och vad som förväntas av respektive nivå, verksamhet och aktör. Det ökar förutsättningarna för att arbetet att nå myndighetens jämställdhetsmål prioriteras och genomförs.

Arbetsförmedlingen har utökat antalet fysiska stödresurser för jämställdhetsintegrering under 2022 med en verksamhetsutvecklare (halvtid) och en verksamhetssamordnare (heltid) för jämställdhet och mångfald inom verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad och verksamhetsområde Direkt. Dessa personer har även knutit till sig en operativ arbetsgrupp med representation från samtliga regioner. I den operativa gruppen finns personer som bevakar och stöttar jämställdhetsfrågorna inom sina respektive verksamheter genom att lyfta fram goda exempel på arbetssätt, delta i verkstäder för att ta fram förslag på gemensamma processer, samt stödja förändringsarbetet ute i respektive regionledning

Sedan tidigare finns en jämställdhetsstrateg inom styrning och uppföljning, en jämställdhets- och mångfaldsstrateg inom HR-området, en nationell samordnare för uppdraget upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck samt två hållbarhetsstrateger som verkar på övergripande nivå.

⁴ Arbetsförmedlingen använder rekryteringsverktyget Varbi som följer WCAG-riktlinjerna på nivå AA och uppfyller den europeiska tillgänglighetsstandarderna ”EN301549”. Det personlighetstest som används i rekryteringsprocessen är tillgänglighetsanpassat med utgångspunkt i Högskoleverkets skrifter om funktionsvariationer. Dock är logiktestet ännu inte tillgänglighetsanpassat, på begäran får individer med funktionsvariation dispens från testet.

⁵ Samtalsmallarna ställer följande frågor: Hur har du det i dina relationer – känner du dig trygg? Hur kan jag som chef eller annat expertstöd ge dig stöd?

⁶ Arbetsförmedlingen (2021), *Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering: Arbetsförmedlingens interna likabehandlingsarbete*.

Som komplement till de nationella stödresurserna har det sedan många år tillbaka funnits möjlighet att utse så kallade lokala likabehandlingsinspiratörer. Deras roll är stötta verksamheten lokalt att känna inspiration och motivation till att arbeta med likabehandlingsfrågor och att ha verktyg för att undersöka och behandla likabehandlingsfrågor på arbetsplatsen. Det varierar mellan verksamheter hur ofta chefer utser frivilliga likabehandlingsinspiratörer. I dagsläget finns det totalt 43 medarbetare som har utbildats för att ha rollen som lokal likabehandlingsinspiratör.

Utöver nationella stödresurser och lokala likabehandlingsinspiratörer har Arbetsförmedlingen satsat resurser på att kommunicera, internt och externt, om de jämställdhets- och jämlikhetsutmaningar som Arbetsförmedlingen har att hantera. Ett digitalt nyhetsbrev, *Hållbarhet på Arbetsförmedlingen*, publiceras fem gånger per år och når 400 mottagare bland Arbetsförmedlingens anställda. Ett flertal öppna interna digitala föreläsningar har hållits, med cirka 90–140 deltagare vid samtliga tillfällen.

- 211213 Tema: *Jämställdhetsbudgetering*: ESV-föreläsning om styrning och ledning med ett jämställdhetsperspektiv från politiken till operativ verksamhet
- 220203 Tema: *Utrikesfödda kvinnors arbetsmarknadsetablering*: ESO-rapporten *Försörjning med fördröjning* presenterades av Elin Landell; presentation av SKR:s arbete ett med jämställdhets- och integrationsperspektiv på öppna förskolans roll ”Öppen förskola för språk och integration”; samt en presentation av Arbetsförmedlingens insatser för utrikesfödda kvinnor.
- 220426 Tema: Utbildning: Jämställdhetsmyndigheten presenterade *Val efter eget kön – en kunskapssammanställning om könsskillnad i utbildningsval*; Myndigheten för yrkesskolor presenterade arbetet med jämställdhet som ett kvalitetskriterium i granskningen och uppföljningen av utbildningssamordnare; Arbetsförmedlingen presenterade jämställdhetsintegrering vid karriärvägledning och arbetsmarknadsutbildningar.
- 220502 och 220513 Tema: *Yrkes- och karriärval*, intern presentation av resultatet från intervjuundersökning med arbetsförmedlare, leverantörer, arbetsgivare och arbetssökande på motsvarande tema.
- 220830 och 220902 Tema: *Könsneutral bemötande*, intern presentation av resultatet från en pilot där planerings-och/eller vägledningssamtal genomfördes enligt en ny samtalsstruktur för att både få till stånd ett neutralt bemötande och en neutral arbetsmarknadspolitisk bedömning.
- 220831 och 220915 Tema: *Urvalsprocessen för arbetsmarknadsutbildningar* inom transportsektorn, goda exempel.
- 220831 och 220908 Tema: *SIUS-programmet*, erfarenhetsutbyte och goda exempel
- 220912 och 220927 Tema: *Samarbete med Samhall*, internt erfarenhetsutbyte och presentation av sektionschef i region Nord som minskat könsskillnaderna

Arbetsförmedlingens externa kommunikation om jämställd och jämlik verksamhet riktar sig ofta till arbetssökande, samarbetspartners och andra aktörer i samhället. I dessa sammanhang har både myndighetsledningen och arbetsmarknads- och jämställdhetsministern medverkat. Det har skett både i form av studiosamtal som

sänds på Arbetsförmedlingens hemsida, i olika poddar och i medverkan på olika seminarier med publik.

- 220308 Af-play: *Internationella kvinnodagen*, tema utrikesfödda kvinnor samt våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. (941 visningar)
- 220331 EU PES-podden: *Arbetsförmedlingens arbete med våld i nära relationer*.⁷
- 220331 Af-play: *Så jobbar Arbetsförmedlingen med våld i nära relationer* (svenska 387 visningar; engelska 225 visningar, somaliska 382 visningar, arabiska 421 visningar, persiska 203 visningar)
- 220427 Förändringssnack-podden: Avsnitt 32, Arbetsmarknads- och jämställdhetsminister Eva Nordmark gästar och snackar om *våld i nära relationer*. (602 visningar)
- 220530 Förändringssnack-podden: Avsnitt 38, *Allas förmåga behövs på arbetsmarknaden*. Överdirektör Lars Lööv gästar och snackar om utmaningar både kring sektorsansvaret för funktionshinderpolitiken och jämställdhetsintegrering (532 visningar)
- 220513 AF-play: *Utrikesfödda kvinnor – vägen till jobb*, Jämställdhetsmyndighetens analyschef i ett studiosamtal med Lars Lööv, kring förslaget till regeringen på åtgärder för att öka utrikesfödda kvinnors möjlighet att träda in på arbetsmarknaden⁸. Samt inslag från projekt i civila samhället för utrikes födda kvinnor och slutrapport från ESF-projekt Jämställd etablering. (404 visningar)
- 220627 AF-play: *Diskriminering - hur tolerant är egentligen svensk arbetsmarknad?* Studiosamtal med Diskrimineringsombudsmannen, Lars Arrhenius, HR-direktör på Arbetsförmedlingen, Lena Hadad samt Johanna Gustafsson, vd inom försvarskoncernen SAAB (som efter en personlig resa gått från att tillhöra majoriteten män till att bli en del av minoriteten transkvinnor på arbetsmarknaden) samt Carlos Díaz från RFSL. (1817 visningar)
- 220705 Almedalen: *Jämställdhet – Vägen till jobb*, generaldirektör Maria Mindhammar medverkar i ett panelsamtal arrangerat av Jämställdhetsmyndigheten.
- 220706 Almedalen: *Hur kan fler utrikesfödda kvinnor få arbete och egen försörjning?*, överdirektör Lars Lööv medverkar i panelsamtal arrangerat av Sveriges Kvinnoorganisationer (f.d. Sveriges Kvinnolobby).
- 220706 Almedalen: Rundabordssamtal om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), överdirektör Lars Lööv medverkar i seminarium arrangerat av Forum Jämställdhet.
- 220831 AF-play: *Jobbet tryggare än hemmet?* Företrädare för HR och företagshälsovården diskuterar kring hur chefer, skyddsombud eller kollegor, kan upptäcka och stötta personer på arbetsplatsen som är utsatta för våld. Även Jämställdhetsmyndighetens nya webbkurs introduceras, som sätter fokus på hur

⁷ Tackling domestic abuse: a new role for Public Employment Services? Employment, Social Affairs and Inclusion – European Commission (europa.eu)

⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2022), *Stärkta möjligheter genom samverkan: insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*.

våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetsförmågan och relationerna på arbetsplatsen. (865 visningar)

2.2 Sammanfattning och framtida behov

Arbetsförmedlingen har under året fortsatt att verka för att jämställdhetsintegrera myndighetens processer för verksamhetsplanering och -uppföljning. Det har framför allt skett inom ramen för ordinarie utvecklingsarbete av budgetering och planering av verksamheten. Framtida utmaningar handlar framför allt om att få genomslag för styrningen i alla delar av myndigheten och på alla nivåer, samt att de målsättningar som finns för jämställdhetsarbetet uppfattas som realistiska och genomförbara och inte står i konkurrens med övriga uppdrag som myndigheten har. Ofta lyfter medarbetare fram att utmaningarna med att nå andra mål i myndighetens verksamhetsplan kommer före utmaningarna med att nå de jämställdhetsmål som finns. Arbetsförmedlingen ser detta som en ledningsfråga och så länge ledningens val är baserat på transparenta redovisningar av utfall uppdelat på kön, ofta även härkomst, är det ytterst den samlade samhällsnyttan som ledningen har som utgångspunkt för prioriteringar i verksamheten.

Myndigheten har också växlat upp kommunikationen, internt såväl som externt, om de jämställdhetsutmaningar som finns i myndigheten och i samhället i stort när det kommer till frågor om utbildning och arbete samt våld i nära relationer. Insatserna, främst digitala, har riktats mot medarbetare, samarbetspartners och arbetssökande och ofta syns myndighetens högsta ledning i dessa sammanhang.

Arbetsförmedlingens interna arbete med aktiva åtgärder är också viktigt för förtroendet för att ledningen på olika nivåer i organisationen tar frågor om jämställdhet och mångfald på allvar. HR-avdelningens arbete med aktiva åtgärder är därför centralt, som exempelvis att systematiskt inkludera horisontella principer i rekryteringsprocessen och i arbetsmiljöarbetet. Likaså är möjligheterna till kompetensutveckling på området en förutsättning för att i praktiken behålla frågan högt på agendan. Här finns redan en stor bredd bland myndighetens internutbildningar i likabehandlingsfrågor och det relativt stora deltagande årligen pekar på att både chefer och medarbetare är engagerade i frågor om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling.

3 Subventionerade anställningar

Subventionerade anställningarna är de viktigaste och mest effektiva insatserna för att bryta långtidsarbetslöshet och många arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden är i behov av dessa insatser. Det finns viss evidens för att det även påskyndar övergången till ordinarie (osubventionerade) anställningar för dem som

får ta del av dem.⁹ Dock gäller det inte anställningsstöd för personer med funktionsnedsättning.¹⁰

3.1 Resultatutveckling 2022

Resultatutveckling 2022 – Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan

Anställningar med stöd i form av lönebidrag eller offentligt skyddat arbete riktar sig till personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som till följd av detta har behov av stöd för att stärka sina möjligheter att få eller behålla ett arbete. Syftet är att kompensera för nedsättningen i arbetsförmåga och stärka möjligheten att få eller behålla ett arbete.

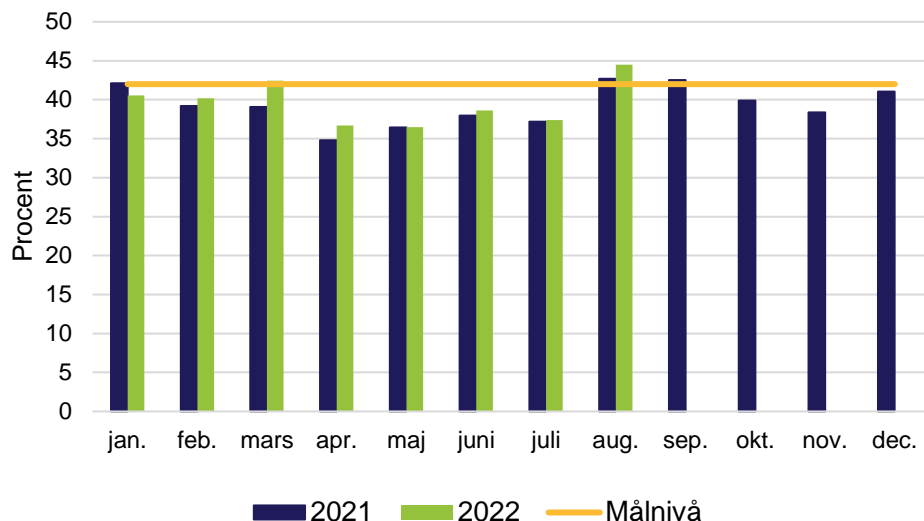
I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022 finns ett mål för jämställd och jämlik tillgång på insatser. När det gäller särskilda insatser¹¹ till arbetssökande med funktionsnedsättning är målet att minst 42 procent av alla nya beslut under 2022 ska avse kvinnor. Målnivån innebär en förväntad ökning med tre procentenheter för kvinnor i jämförelse med utfallet i 2021. Bland inskrivna arbetslösa i åldern 16–64 år med funktionsnedsättning utgör kvinnor 48 procent och män 52 procent. Jämställdhetsmålet för 2022 ska ses som ett delmål mot ett mer jämställt nyttjande av särskilda insatser. En ökning av kvinnor som har särskilda insatser innebär också ett viktigt bidrag till ökad jämställdhet i övergångar till arbete bland personer med funktionsnedsättning. Det är därmed ett även ett viktigt bidrag till det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet.

⁹ IFAU (2018), *Subventionerade anställningar Avvägningar och empirisk evidens* och IFAU (2011), *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt*.

¹⁰ IFAU (2014), *Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder*.

¹¹ Lönebidrag för anställning, Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, Samhall anställning, Lönebidrag för trygghet i anställning, lönebidrag för utveckling i anställning.

Figur 2. Andel av nya beslut om särskilda insatser till arbetssökande med funktionsnedsättning som går till kvinnor



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Under perioden januari-augusti 2022 uppgick kvinnors andelar av nya beslut om särskilda insatser till 39 procent i genomsnitt per månad. Det är högre än samma period förra året som låg på 38 procent i genomsnitt, dock är det långt under Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för särskilda insatser 2022.

Arbetsförmedlingens statistik visar att andelen kvinnor i nya beslut om särskilda insatser under januari-augusti varierar mellan regionerna, som högst utgör kvinnors andelar i genomsnitt 41 procent och som lägst i genomsnitt 38 procent.¹² Trots de regionala skillnaderna går det att konstatera att resultaten har förbättrats något i majoriteten av regionerna under januari-augusti 2022 i jämförelse med samma period i fjol.

Den långsamma förändringen mot ett mer jämställt nyttjande av särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning får även konsekvenser för resultaten gällande omsättning till arbete och studier¹³ för kvinnor med funktionsnedsättning. Exempelvis är resultatet för omsättning till arbete och studier för personer med funktionsnedsättning under perioden januari-augusti 2022 för kvinnor 4,8 procent och utgörs till 46 procent av subventionerade anställningar och 54 procent av reguljär anställning, medan resultatet på 5,8 procent för män utgörs till 56 procent av subventionerade anställningar och 44 procent reguljär anställning.

För utrikes födda kvinnor med funktionsnedsättning är resultaten för övergångar i arbete eller studier lägst, 3,6 procent, varav 42 procent utgörs av subventionerade anställningar och 58 procent reguljära anställningar. För motsvarande grupp utrikes födda män är resultatet övergångar i arbete eller studier 4,8 procent, varav 54

¹² Arbetsförmedlingens datalager.

¹³ Måttet ”omsättning till arbete eller studier” inbegriper subventionerade anställningar såväl som reguljära anställningar.

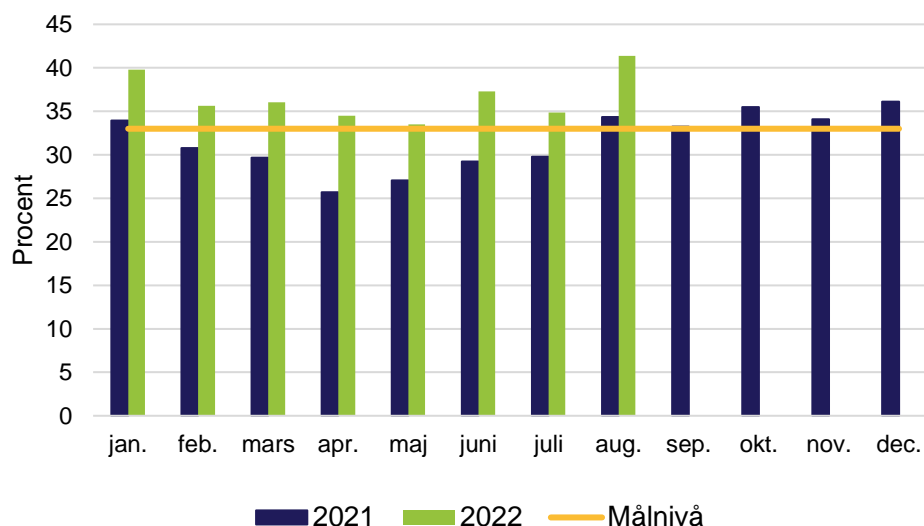
procent utgörs av subventionerade anställningar och 46 procent av reguljära anställningar. Hade fler utrikes födda kvinnor haft subventionerade anställningar skulle det även öka resultatet för kvinnors övergångar i arbete eller studier.

Resultatutveckling 2022 – Nystartsjobb och introduktionsjobb

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan finns ett mål för jämställd och jämlik verksamhet, där målnivån för kvinnors andelar av nya beslut om nystartsjobb ska utgöra minst 33 procent, vilket innebär en förväntad ökning med 2 procentenheter i jämförelse med utfallet i fjol.

Att öka andelen kvinnor som tar del av nystartsjobb, och introduktionsjobb är också ett viktigt bidrag till att öka övergångar i arbete för långtidsarbetslösa kvinnor, i synnerhet de som är utrikes födda. Därmed är det också ett viktigt bidrag till det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet.

Figur 3. Andel av nya beslut om nystartsjobb som går till kvinnor



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Under perioden januari-augusti 2022 uppgick kvinnors andelar av nya beslut om nystartsjobb till 36,5 procent i genomsnitt per månad, vilket är 6,7 procentenheter högre än samma tid i fjol och 3,5 procentenheter över Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för 2022. Kvinnors ökade andelar utgörs i nio fall av tio av utrikes födda kvinnor.

De branscher där antalet kvinnor ökat betydligt som fått nystartsjobb är hotell och restaurang, offentlig förvaltning, vård och omsorg samt sociala tjänster, utbildning

samt annan serviceverksamhet.¹⁴ Med undantag för hotell och restaurang är det verksamheter som generellt inte är särskilt konjunktur känsliga utan dessa påverkas mer av de behov som uppstår på grund av den demografiska utveckling och politiska beslut. Ökningen av kvinnor med nystartsjobb inom dessa sektorer kan därför antas vara en effekt av att möjligheten att anvisa till extratjänster inom offentlig verksamhet upphörde vid årsskiftet. Den totala ökningen av kvinnor med nystartsjobb är även påverkad av den stora efterfrågan på arbetskraft inom hotell och restaurang främst.

Arbetsförmedlingens statistik visar att totala antalet kvinnor som har anställning med nystartsjobb januari-augusti 2022 har ökat med cirka 3 060 kvinnor i jämförelse med samma period 2021.¹⁵ För kvinnor med introduktionsjobb har totala antalet ökat med drygt 1 320 kvinnor under januari-augusti 2022 i jämförelse med samma period 2021.¹⁶ Detta kan jämföras med att under januari – augusti 2021 hade totalt knappt 2 345 kvinnor en extratjänst, mot 131 kvinnor samma period 2022.¹⁷

Arbetsförmedlingen har inte något jämställdhetsmål för introduktionsjobb, dock har könsskillnaderna utjämnats under 2022. Kvinnor som har introduktionsjobb utgör 44 procent i genomsnitt under januari-augusti i jämförelse med 39 procent under samma period 2021. Ökningen av kvinnors andelar utgörs i princip enbart av utrikes födda kvinnor.

Arbetsförmedlingens statistik visar att andelen kvinnor i nya beslut om nystartsjobb under januari-augusti 2022 varierar något mellan regionerna, som högst utgör kvinnors andelar av nya beslut i genomsnitt 39 procent och som lägst i genomsnitt 33 procent.¹⁸ Här kan den regionala efterfrågan på arbetskraft påverka att skillnader uppstår.

3.2 Genomförda åtgärder 2022

Under 2021 identifierade Arbetsförmedlingen tre utvecklingsområden för att öka andelen kvinnor i subventionerade anställningar i rapporten *Arbetsförmedlingens inriktning på jämställdhetsarbete 2022–2025*. Nedan redovisas arbetet som genomförts hittills.

3.2.1 Förbättrad styrning och uppföljning av jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar

Under 2022 återfinns myndighetens nationella mål om att öka kvinnors andelar i särskilda insatser i verksamhetsplaner (styrkort) i den kundnära verksamheten, på samtliga nivåer i myndigheten. För att öka styrningen ytterligare har de kundnära

¹⁴ Arbetsförmedlingens datalager, Kvinnor med anställning med nystartsjobb inom Hotell och restaurang 992 (2021) och 1611 (2022); Offentlig förvaltning 470 (2021) och 1153 (2022); Vård och omsorg, sociala tjänster 673 (2021) och 988 (2022); Utbildning 473 (2021) och 822 (2022); Annan serviceverksamhet 263 (2021) och 429 (2022).

¹⁵ Arbetsförmedlingens datalager.

¹⁶ Arbetsförmedlingens datalager.

¹⁷ Arbetsförmedlingens datalager.

¹⁸ Arbetsförmedlingens datalager.

verksamhetsplanerna även inkluderat kvantitativa jämställdhetsmål för kvinnors andelar av SIUS-programmet¹⁹ samt jämställdhetsmål för samarbetet med Samhall. Den förväntade ökningen av kvinnor som får del av SIUS-programmet och den förväntade ökningen av kvinnor som anvisas till Samhall är i sin tur avsedda att bidra till måluppfyllelsen för kvinnors andelar av nya beslut av särskilda insatser.

Stöd för genomförandet av åtgärder kopplat till SIUS och Samhall finns i form av en operativ arbetsgrupp med representanter från samtliga regioner.

Interna handläggare är en annan form av styrning, främst för att säkerställa att handläggare gör på samma sätt och att verksamheten bedrivs effektivt, enhetligt och rättssäkert. Regelefterlevnad och kvalitet i handläggningen följs upp genom halvårsvisa kvalitetsgranskningar för arbetsgivarstöd. Urvalet är baserat på gynnande beslut och alla handläggningsmoment måste vara utan avvikelse för att ärendet ska anses vara utan avvikelse. Om ett moment har en avvikelse så räknas ärendet som en avvikelse.²⁰ Granskningarna av arbetsgivarstöden under 2022 visar inte på några könsskillnader. Av granskade lönebidrag²¹ till kvinnor och män var 64 procent respektive 63 procent utan avvikelse. Ärenden med avvikelse handlar om bristande dokumentation av ärenden. Konsekvensen är att det gör det svårt att följa Arbetsförmedlingens utredning och bedömning om val av insats. Det finns därmed en risk att bedömningen inte är baserad på sakliga grunder som i sin tur riskerar att den enskilde inte får den insats som är lämpligast för hen.²² Den risken visar dock granskningsresultatet vara likvärdig för både kvinnor och män.

3.2.2 Ett tydligare jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsarbetet

ESF-projektet Trygg rekrytering är ett bra exempel på att det är möjligt att aktivt verka för att öka antalet kvinnor med särskilda insatser. Region Mitt på Arbetsförmedlingen har under perioden 2019–2022 bedrivit ett framgångsrikt och jämställt arbete med att öka övergångar i arbete för både kvinnor och män med funktionsnedsättning.²³ Inom Trygg rekrytering har sammanlagt 373 personer deltagit. Målet var att minst 50 procent av dem som fick ta del av SIUS-programmet skulle vara kvinnor²⁴, men genom att aktivt leta bland inskrivna kvinnor med funktionsnedsättning, oavsett tid i arbetslöshet, uppgick kvinnors deltagande i projektet i stället till 65 procent. Av dessa gick 59 procent vidare till ett arbete med särskilt stöd, vilket överträffade projektmålet om 50 procent.²⁵

¹⁹ SIUS-programmet innebär ett individuellt stöd vid introduktionen på arbetsplatsen. Stödet ges såväl till den arbetssökande som arbetsgivaren och arbetsplatsen. Uppföljningsstöd lämnas också under minst ett år efter att anställningen påbörjats i syfte att den anställde ska behålla sitt arbete. Stödet ges av en arbetsförmedlare med kompetens i introduktionsmetodik.

²⁰ Principen är tagen från Förvaltningslagens krav på utredning ”En myndighet ska se till att ett ärende blir utrett i den omfattning som dess beskaffenhet kräver.” (23 § Förvaltningslag [2017:900]).

²¹ Lönebidrag för anställning, Lönebidrag för trygghet i anställning och Lönebidrag för utveckling i anställning.

²² Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument ”Kvalitetsgranskade arbetsgivarstöd: Kvartal 1, 2022”.

²³ Projektet är en del av Europeiska socialfondens utlysning ”Ett arbetsliv för alla”.

²⁴ I riket var 42 procent kvinnor som fick beslut om SIUS-stöd 2021.

²⁵ Arbetsförmedlingen (2022), *ESF-projekt Trygg rekrytering: Slutrapport*.

Projektet avslutades under våren 2022 och de arbetsmetoder som utvecklats inom projektet har dokumenterats och kommer att användas inom Arbetsförmedlingens utvecklingsarbete med att göra SIUS-programmet mer jämställt. Workshops har hållits under våren med representanter från samtliga regioner och den operativa verksamhetsledningen har fattat beslut om en gemensam nationell process för ökad jämställdhet i SIUS-programmet inom alla regioner.

Hela arbetsprocessen handlar i korthet om att aktivt identifiera framför allt kvinnliga arbetssökande med funktionsnedsättning oberoende deras inskrivningstid, kartlägga deras förutsättningar för arbete med stöd av SIUS-programmet och eventuellt inhämta kompletterande bedömningar från psykolog/arbetsterapeut. Om det föreligger grund för SIUS-beslut följer att SIUS-resurser kartlägger generella kompetenser och matchar mot arbeten.

En framgångsfaktor i Trygg rekrytering har varit att arbeta i team bestående av arbetsförmedlare, SIUS-resurs och psykolog/arbetsterapeut som gjort regelbunden uppföljning av alla ärenden. Syftet med att arbeta teambaserat med olika professioner inom Arbetsförmedlingens verksamhet är att skapa en brygga mellan arbetsgivares behov av kompetens och arbetssökandes behov av arbetsplatser där det finns kunskap och förståelse kring funktionsnedsättning samt en möjlighet till anpassning av arbetsuppgifter.

Sedan 2020 har Arbetsförmedlingen och Samhall ett gemensamt jämställdhetsmål: Om andelen kvinnor som anvisas eller gör en övergång från Samhall till en annan arbetsgivare understiger 45 procent ska verksamheten vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor.²⁶

I uppföljningen av pågående anställningar hos Samhall är jämställdhet därför en punkt på samverkansmöten. I dialogen lyfts individens behov fram, även utifrån ett jämställdhetsperspektiv, inför och under anställningen, för att säkerställa att kvinnor och män får likvärdiga möjligheter till stöd, anpassning och att på sikt kunna övergå i reguljär anställning. Dock visar uppföljning av resultat i samverkan på små förändringar när det gäller arbetet med ökad jämställdhet.

Under våren 2022 hölls en intern workshop med Samhall och Arbetsförmedlingen med representanter från alla regioner. Utifrån goda exempel och erfarenheter från olika delar av landet har en gemensam process tagits fram i syfte att förbättra möjligheterna att fånga kvinnors behov inför anställning i samma grad som mäns i skedet där anvisningar till anställningar på Samhall sker. Införandet av nya rutiner för att öka jämställdheten i samarbetet med Samhall kommer att ske 2022 under kvartal 3 och 4. Verktyg för uppföljning av aktiviteterna har också tagits fram.

Arbetsförmedlingen har också uppmärksammat de behov som finns kopplat till arbetslivsinriktad rehabilitering hos nyanlända, och utrikes födda som varit inskrivna en längre tid, som har bristande språkkunskaper i svenska. De är ofta i behov av språkstöd för att kunna tillgodogöra sig insatser inom arbetslivsinriktad

²⁶ Arbetsförmedlingen (2022), "Nationell överenskommelse 2022 om samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Samhall Aktiebolag".

rehabilitering och för att komma i arbete eller studier. En ny tjänst kallad steg till arbete har upphandlats, vilken innefattar förstärkt språkstöd och/eller kommunikationsstöd och riktar sig till dem som har en funktionsnedsättning eller en historik av ohälsa.²⁷ Tjänsten ska skapa förutsättningar för fler arbetssökande att se sin kompetens och kan också ses som en viktig förutsättning för att matchas mot anpassade arbeten där exempelvis lönebidrag eller arbetshjälpmedel kan bli aktuella.

Avtalskraven på leverantörer av tjänsten steg till arbete är tydliga: Leverantören ska säkerställa att det finns en tillräcklig variation av arbetsuppgifter och motverka att deltagarna begränsas i valet av arbetsprövningsplats och eventuella framtida yrken utifrån föreställningar om kön. Det ska ske genom information och diskussion i gruppaktiviteter såväl som i enskilda samtal med deltagare. Än är tjänsten inte i bruk då Arbetsförmedlingens val av leverantör har överklagats. Därför finns ännu ingen deltagarstatistik.

Generellt är Arbetsförmedlingens arbetsgivararbete under översyn och utveckling i relation till myndighetens framtida uppdrag. Utvecklingsarbetet fångar hela arbetsförmedlingens uppdrag inklusive jämställdhetsperspektivet. Ett exempel är Arbetsförmedlingens arbete med nationella överenskommelser där jämställdhet är ett fokusområde som behöver utvecklas. Idag finns det exempelvis med i överenskommelsen med Skogsstyrelsen²⁸ och Polisen²⁹. Myndighetens företagsrådgivare är också en viktig faktor att inkludera i myndighetens jämställdhetsarbete riktat mot arbetsgivare. Därför finns jämställdhet med i utbildningen för företagsrådgivare.

3.2.3 Ökad enhetlighet, kunskap och medvetenhet

En generell insats för ökad medvetenhet och kunskap är att i all intern utbildningsproduktion väva in fakta från interna och externa studier som pekar på att kvinnor får mindre del av de arbetsmarknadspolitiska stöden som ofta ger störst chans till att få arbete.³⁰ Arbetsförmedlingen har även tagit fram ett särskilt utbildningsmaterial att använda på arbetsplatsträffar eller liknande, ”Jämställt lönebidrag”, som testades 2020 och spreds i myndigheten under 2021. Användningen av materialet kommer att följas upp via en planerad enkät under kvartal tre 2022.

Arbetsförmedlingen har i tidigare rapporter uppmärksammat på problemet med att myndigheten identifierar ohälsa och funktionsnedsättning som nedsätter arbetsförmågan i lägre utsträckning hos kvinnor än hos män.³¹ Det sker även i lägre utsträckning hos utrikes födda än hos inrikes födda.³² Nu finns eventuellt möjlighet att mer systematiskt verka för att utjämna dessa påtalade skillnader. Ett nytt

²⁷ Arbetsförmedlingen (2022), *Återrapport Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*.

²⁸ I överenskommelsen står ”Jämställdhet ska beaktas med särskilt fokus på kvinnors deltagande.”

²⁹ I överenskommelsen står ”Verka för att förbättra mångfald och jämställdhet.”

³⁰ Exempel på det är utbildningen för bedömningsteamet för kompletterande bedömning, samt utbildningen ”uppmärksamma behovet av stöd” som riktar sig till alla medarbetare som kommer i kontakt med arbetssökande som har bristande kunskaper i svenska språket.

³¹ IFAU (2014) *Vilka arbetssökande kodas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?* och Arbetsförmedlingen (2015) *Arbetsmarknadsrapport 2015*, bilaga Lönebidrag en jämställdhetsanalys.

³² Arbetsförmedlingen (2018), *Rehabinsatser i etableringsuppdraget Specialistinsatser i etableringen och andra grupper på Arbetsförmedlingen*.

enhetligt arbetssätt för att göra kompletterande arbetsmarknadspolitiska bedömningar i förhållande till ohälsa och/eller funktionsnedsättning infördes på Arbetsförmedlingen våren 2022. Arbetet har organiserats i regionala team i vilka en mix av medarbetare, med kompetenser inom matchningsarbete och arbetslivsinriktad rehabilitering, jobbar i nära samarbete. De regionala teamen arbetar geografiskt obundet och använder distansteknik i möte med kund. Vid behov finns möjlighet till fysiska möten. I utbildningen riktad till medarbetare i de regionala teamen belyses jämställdhetsperspektivet utifrån relevant forskning samt myndighetens egna studier och statistik gällande arbetslivsinriktad rehabilitering som visar att kvinnor generellt får mindre del av stöden.

Under februari-augusti 2022 har Arbetsförmedlingen färdigställt en kompletterande bedömning av 2 075 personer som primärt tillhörde gruppen långtidsarbetslösa. Könsfördelningen var 49 procent kvinnor och 51 procent män, vilket i princip speglar andelen kvinnor och män bland långtidsarbetslösa. Dock finns det en överrepresentation av inrikes födda långtidsarbetslösa bland dem som fick en kompletterande bedömning.³³

Av de 2 075 personer som fått en kompletterande bedömning har, hos inrikes födda kvinnor och män 66 procent respektive 63 procent, en funktionshinderkod registrerad efter bedömningen. Bland utrikes födda kvinnor och män hade 53 procent respektive 54 procent en funktionshinderkod registrerats. Att löpande analysera och följa utvecklingen av arbetslösa som fått en registrerad funktionshinderkod via de regionala teamen ger Arbetsförmedlingen en möjlighet att verka för ökad enhetlighet och minskade skillnader gällande kvinnor och män, samt in- och utrikes födda, när det kommer till registrerad funktionshinderkod.

Samtliga kompletterande arbetsmarknadspolitiska bedömningar avslutas med förslag på lämplig åtgärd utifrån individens behov. Av de 2 075 avslutade kompletterande bedömningar under februari-augusti har 86 procent fått beslut om en insats.³⁴ Bland inrikes födda män och kvinnor har 96 procent respektive 87 procent en insats. Bland utrikes födda män och kvinnor har 81 procent respektive 78 procent en insats. Då kompletterande arbetsmarknadspolitiska bedömningar fortfarande är ett nytt arbetssätt har Arbetsförmedlingen ännu inte analyserat varför det finns könsskillnader bland inrikes såväl som utrikes födda när det handlar om att fatta beslut utifrån regionala bedömningsteamens bedömningar.

³³ Av det totala antalet som fick en kompletterande bedömning under februari-augusti utgjorde inrikes födda kvinnor och män, 26 procent respektive 28 procent, utrikes födda kvinnor och män under motsvarande period utgjorde 23 procent vardera. Detta kan jämföras med att inrikes födda kvinnor och män utgjorde under augusti 17 procent respektive 20 procent av de långtidsarbetslösa, och utrikes födda kvinnor och män utgjorde samtidigt 33 procent respektive 29 procent av de långtidsarbetslösa. Det vill säga, både utrikes födda kvinnor och män som är långtidsarbetslösa är underrepresenterade bland de långtidsarbetslösa som fick en kompletterande bedömning.

³⁴ Det pågår ett arbete med att göra stickprovsundersökningar för att undersöka i vilken grad som insatsen är i linje med bedömningen som gjorts av bedömningsteamet för kompletterande arbetsmarknadspolitisk bedömning.

3.3 Sammanfattning och framtida behov

Arbetsförmedlingen bedömer att det kommer att bli svårt att uppnå målet om 42 procent kvinnor i nya beslut om särskilda insatser under 2022. Kvinnors andelar av nya särskilda insatser har ökat marginellt under årets första sju månader, även om resultaten har förbättrats något i majoriteten av regionerna.

Det finns pågående utvecklingsarbeten med fokus på att öka kvinnors andelar av särskilda insatser, framför allt inom SIUS-programmet och inom samarbetet med Samhall. Dock har Arbetsförmedlingen generellt haft utmaningar med att öka användning av SIUS-programmet under 2022. Arbetet med att göra SIUS-programmet mer jämställt är nödvändigt, men sannolikt inte tillräckligt för att utjämna de könsskillnader som funnits under många år i särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning. Inte heller ökad jämställdhet inom Samhall-samarbetet kommer vara tillräcklig åtgärd för att minska könsskillnaderna i särskilda åtgärder.

Det nya arbetssättet med kompletterande bedömningar som görs av regionala team förbättrar Arbetsförmedlingens möjligheter att identifiera arbetsökande som kan ha behov av arbetslivsinriktad rehabilitering. Genom att löpande följa upp arbetet uppdelat på in- och utrikes födda kvinnor och män och analysera varför skillnader uppstår, kan det nya arbetssättet på sikt ändra sammansättningen utifrån kön och härkomst till det bättre bland dem som har en registrerad funktionshinderkod. Det i sin tur kan även få en positiv påverkan på nuvarande skillnader utifrån kön och härkomst gällande särskilda insatser.

Arbetsförmedlingen bedömer det som sannolikt att uppnå jämställdhetsmålet om minst 33 procent kvinnor i nya beslut om nystartsjobb för 2022, då kvinnors andelar av nya beslut konstant har legat över målnivån under perioden januari-augusti 2022. Det är också positivt att i samband med att extratjänsterna upphörde under 2022, har antalet kvinnor med nystartsjobb och introduktionsjobb tillsammans ökat med 4 380 kvinnor under januari-augusti 2022 i jämförelse med samma period 2021 och att ökningen till största del har bestått av utrikes födda kvinnor. Detta är en erfarenhet som Arbetsförmedlingen kommer att ta med i det nya myndighetsgemensamma uppdraget kring utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.³⁵

4 Arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsmarknadsutbildning ger arbetslösa bättre möjligheter att ställa om och byta yrke eller bransch och kan bidra till att motverka arbetslöshet och långtidsarbetslöshet. Av de områden som regeringen i regleringsbrev 2021 pekade ut

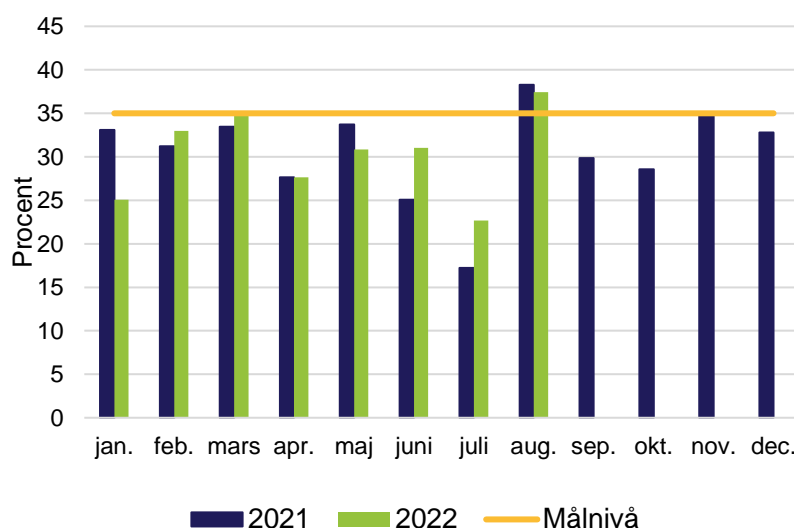
³⁵ Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.*

som viktiga att jämställdhetsintegrera är det framför allt arbetsmarknadsutbildningar som även i regleringsbrev 2022 fått tydliga krav på jämställdhet.³⁶

4.1 Resultatutveckling 2022

Arbetsförmedlingens mål för 2022 är att öka jämställdheten och jämlikheten i tillgången på insatser. När det gäller arbetsmarknadsutbildningar är målet att minst 35 procent av alla nya beslut ska gå till kvinnor. Det innebär en ökning med 4 procentenheter i jämförelse med utfallet för kvinnor fjol.³⁷ Bland inskrivna arbetslösa i åldern 16–64 år utgör kvinnor 48 procent och män 52 procent. Jämställdhetsmålet för 2022 ska ses som ett delmål mot ett mer jämställt nyttjande av arbetsmarknadsutbildningar. Detta är även ett bidrag till de jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk jämställdhet samt jämställd utbildning.

Figur 4. Andel av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar som går till kvinnor



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Under perioden januari – augusti har kvinnors andelar av nya beslut per månad i genomsnitt uppgått till 31 procent. Det skiljer sig inte från genomsnittresultatet motsvarande period förra året som också låg på 31 procent.

³⁶ Regeringsbrev för Arbetsförmedlingen 2022. Mål ”Antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar ska öka, särskilt bland kvinnor” och ”Uppdrag 12. Effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildning” Arbetsförmedlingen ska öka antalet anvisningar till arbetsmarknadsutbildning, och ska samtidigt säkerställa att anvisningarna riktas till deltagare som kan tillgodogöra sig utbildningen och att övergången till arbete efter avslutad utbildning ökar, särskilt för utrikes födda kvinnor....Arbetsförmedlingen skall föreslå en modell för att följa upp deltagarnas ställning på arbetsmarknaden sex månader efter avslutad arbetsmarknadsutbildning. I modellen skall ingå metoder för att följa upp om deltagarna fått arbete inom det yrkesområde som utbildningen syftar till och hur ett jämställdhetsperspektiv kan inkluderas.”

³⁷ Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022.

Arbetsförmedlingens statistik visar att andelen kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar under januari-augusti varierar stort mellan regionerna, som högst utgör kvinnors andelar i genomsnitt per månad 36,4 procent och som lägst i genomsnitt per månad 27,6 procent.³⁸ Variationerna beror på hur stora volymerna är för utbildningar med en relativ jämn könsfördelning, exempelvis hotell och restaurang, och hur hög andelen kvinnor är på traditionellt mansdominerade utbildningar. Även om resultatet förbättrats i vissa regioner, förblir det totala resultatet relativt oförändrat gällande kvinnors ökade andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar.

Förutom jämställd tillgång till arbetsmarknadsutbildningar är det också Arbetsförmedlingens avsikt att eftersträva att resultatet ska vara likvärdigt efter avslutad insats oberoende kön och härkomst. Ett problem som Arbetsförmedlingen uppmärksammade i *Arbetsförmedlingens inriktning på jämställdhetsarbetet 2022–2025* var utrikes födda kvinnors jämförelsevis låga resultat av övergångar i arbete eller studier efter avslutad arbetsmarknadsutbildning. Arbetsförmedlingens statistik för 2022 pekar på att problemet kvarstår.³⁹ Under perioden januari - augusti 2022 var utrikes födda kvinnors genomsnittliga resultat 32 procent i jämförelse med 42 procent för utrikes födda män. Även i jämförelse med inrikes födda kvinnors respektive mäns resultat, som båda låg på 45 procent, är utrikes födda kvinnors resultat låga. Dock är 32 procent en väsentlig ökning mot januari-augusti 2021, då resultatet för utrikes födda kvinnor låg på 25 procent i övergångar till arbete eller studier.⁴⁰

4.2 Genomförda åtgärder 2022

Förra året identifierade Arbetsförmedlingen tre utvecklingsområden för att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar i rapporten *Arbetsförmedlingens inriktning på jämställdhetsarbete 2022–2025*. Givet de stora avvikelserna från jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildningar under januari-augusti 2022, bedömer Arbetsförmedlingen att redan identifierade åtgärderna fortfarande är relevanta. Nedan redovisas arbetet som genomförts hittills.

4.2.1 Förstärkt styrning och uppföljning i hela organisationen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildning

En utgångspunkt för Arbetsförmedlingens verksamhetsmål är att de ska vara specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidsbundna. Under 2022 återfinns myndighetens nationella mål om att öka kvinnors andelar i arbetsmarknadsutbildningar i verksamhetsplaner (styrkort) i den kundnära verksamheten, på samtliga nivåer i myndigheten. Stöd för genomförandet finns i form av en operativ arbetsgrupp med representanter från samtliga regioner.

³⁸ Arbetsförmedlingens datalager.

³⁹ Arbetsförmedlingen har beskrivit detta närmare i återrapport *Effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildning 2022*.

⁴⁰ Arbetsförmedlingens datalager, 2021 var resultat i övergångar i arbete eller studier för utrikes födda män 34 procent samt 41 procent för inrikes födda kvinnor respektive män.

Under våren 2022 har ett arbete pågått med att beskriva vilka kompetenser som behövs i de olika stegen av handläggningsprocessen för arbetsmarknadsutbildningar. En av kompetenserna som beskrivits handlar om att guida och styra till arbetsmarknadsutbildningar där kompetens kring jämställt deltagande behövs. Regionerna kommer under hösten jobba med att säkra att man har medarbetare som har de kompetenser/förmågor som krävs i handläggningen av arbetsmarknadsutbildningar.

Styrningen gentemot leverantörer av arbetsmarknadsutbildningar sker främst via avtalen. För att öka enhetligheten i de krav som myndigheten ställer relaterat till jämställdhet har en översyn påbörjats av den mall som används för de förfrågningsunderlag som ligger till grund för upphandlingsprocessen. (För en detaljerad beskrivning av detta se nedan.)

Arbetsförmedlingen utvecklar löpande processer för tjänste- och leverantörsuppföljning. Processerna påverkar de krav som Arbetsförmedlingen ställer på leverantörer av arbetsmarknadsutbildningar. Det är av största vikt att avtalskraven är tydliga och uppföljningsbara så att de möjliggör tjänste- och leverantörsuppföljning på ett enhetligt och effektivt sätt. Det pågående arbetet med att se över jämställdhetskraven i avtalen är därmed en viktig aspekt bland flera som påverkar utvecklingen av såväl tjänsteuppföljningen som av leverantörsuppföljningen. På så sätt kommer tjänsteuppföljningen och leverantörsuppföljningen bidra i ökad grad till myndighetens arbete med ökad jämställdhet och jämlikhet i verksamheten.

4.2.2 Ökad anpassning till utbud, utformning och marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar utifrån jämställdhetsmålen

Balansen mellan kvinno- och mansdominerade arbetsmarknadsutbildningar är fortfarande skev och svår att påverka. Till exempel fördelar sig alla beslut om arbetsmarknadsutbildningar som tagits under perioden oktober 2021 och maj 2022 med 19 procent i kvinnodominerade utbildningar och 81 procent i mansdominerade.⁴¹

Inom de kvinnodominerade yrkes- och utbildningsområdena är det 60 procent kvinnor och 40 procent män bland nya deltagare. Inom de mansdominerade yrkes- och utbildningsområdena är det 21 procent kvinnor och 79 procent män bland nya deltagare.⁴² Arbetsförmedlingen har med andra ord fortfarande störst behov av att attrahera kvinnor till den övervägande majoriteten av arbetsmarknadsutbildningar som finns inom mansdominerade branscher, inte tvärtom.

Det finns flera skäl till att det är svårt att utöka antalet arbetsmarknadsutbildningar inom kvinnodominerade bristyrken. Framför allt finns det ett stort utbildningsutbud inom reguljär utbildning, både på folkhögskolor och inom kommunal vuxenutbildning, för exempelvis personal inom vård- och omsorg samt barnomsorgen. Vård- och omsorgscollege anser dessutom inte att en upphandlad

⁴¹ Arbetsförmedlingens uppföljningsstatistik i AVUS.

⁴² Ibid.

arbetsmarknadsutbildning skulle kunna möta arbetsgivarnas krav på nödvändig kompetens. Dock gjordes en överenskommelse mellan branschen och Arbetsförmedlingen under 2018 om en arbetsmarknadsutbildning till vårdbiträde i samband med att denna yrkesroll erkändes nationellt av branschens parter.⁴³

Erfarenheten från vårdbiträdesutbildningen är dock att behovet av utbildningen varierar stort geografiskt eftersom Arbetsförmedlingens utbildningsutbud främst ska komplettera det reguljära utbudet. Flera kommuner uppger att utbildningsutbudet är tillgodosett. Då många kommuner både är utbildningsanordnare och arbetsgivare inom vård- och omsorg upplever de en bättre möjlighet att styra och planera utbildningen så att det passar verksamhetens behov när utbildningen bedrivs i egen regi. Det kan exempelvis handla om att fördela platser för arbetsplatsförlagt lärande (APL-perioden). I nuläget finns därför exempel där Arbetsförmedlingen väljer att inte fortsätta bedriva vårdbiträdesutbildningen, trots att utbildningen varit populär bland arbetssökande, då man i samverkan med kommunen kommit fram till att utbildningsutbudet tillgodoses bäst på annat sätt. I det fall Arbetsförmedlingen skulle upphandla utbildningar som inte är förankrade via samverkan kan det exempelvis bli svårt att finna platser för APL-perioder. Sammantaget gör det att Arbetsförmedlingen har haft små möjligheter att öka utbildningsutbudet inom vård- och omsorg. Motsvarande situation finns när det gäller brist på personal inom barnomsorgen.

Arbetsförmedlingens insats gällande kompetensförsörjning för bristyrken inom vård- och omsorg samt barnomsorgen blir i stället att vägleda arbetssökande till reguljära studier med möjlighet till aktivitetsstöd under studietiden, samt att medverka i lokala jobbspår eller genom olika anställningsstöd vid anställning. Ur ett jämställdhetsperspektiv skulle man kunna argumentera för att så länge utbildningar inom kvinnodominerade yrken bedrivs inom reguljär utbildning av planeringsmässiga och strategiska skäl, är det viktigt att bibehålla möjligheten till reguljära studier med aktivitetsstöd, i det fall man antar att man inte kan bortse ifrån att yrkesval ändå kommer att följa ett visst könsmonster åtminstone den närmsta tiden. (Se ytterligare resonemang om detta i avsnitt 7.1.2.)

Frånsett omsorgsyrken, där utbildning även tillhandahålls via kommunal vuxenutbildning, är flertalet bristyrken till övervägande del inom mansdominerade områden. Därmed blir utbudet av arbetsmarknadsutbildningar som strävar efter att spegla aktuella bristyrken till övervägande del inom mansdominerade områden.

Utformningen och innehållet i arbetsmarknadsutbildningar är dock möjligt för Arbetsförmedlingen att påverka i högre grad än själva sammansättningen av utbudet av arbetsmarknadsutbildningar. Det är bland annat möjligt att påverka detta i samband med Arbetsförmedlingens övergripande process vid upphandlingar, vilket innebär allt från behovsfångst, tjänstekonstruktion och krav formulerade i avtal. Arbetsförmedlingen har under våren 2022 inlett ett arbete med att kartlägga samtliga nuvarande avtalskrav gällande jämställdhet för upphandlade

⁴³ [Vårdbiträdesutbildning | Vård- och omsorgscollege \(vo-college.se\)](https://vo-college.se)

arbetsmarknadstjänster.⁴⁴ Som stöd och inspiration har Upphandlingsmyndighetens handbok och checklista för jämställdhetskrav i upphandlingar använts. Resultatet av kartläggningen visade att 70 av 90 befintliga avtal redan innehåller någon form av krav på jämställdhet eller likabehandling. Granskningen av jämställdhetskraven visade också på behovet av att eftersträva en större enhetlighet och ökad tydlighet för att göra kraven uppföljningsbara.

Bland annat behövs:

- En tydlig motivering till jämställdhetsarbetet och att ansvaret ska delas mellan leverantörer och Arbetsförmedlingen
- Krav på leverantörer att inkludera jämställdhet och likabehandling i sitt kvalitetsledningssystem
- Att all kommunikation, marknadsföring och bemötande av arbetssökande ska vara könsneutralt
- Att undervisning i jämställdhet och likabehandling ska integreras i utbildningen och eventuellt i form av en egen modul
- Att pedagogiken och undervisningsmaterial ifrågasätter invanda könsnormer i yrkes- och karriärval och att eventuell utrustning är anpassad för alla slags kroppar och storlekar

Dock är det inte tillräckligt med ökad tydlighet och uppföljningsbara krav, det måste även finnas resurser och kompetens att följa upp dessa krav i avtalen.

Förutom kartläggningen av befintliga krav på jämställdhet och jämlikhet i nuvarande avtal för arbetsmarknadstjänster har 20 djupintervjuer genomförts av arbetsförmedlare, leverantörer, arbetsgivare och deltagare. Frågor om tankar och erfarenheter kring könsnormer och värderingar ställdes bland annat kopplat till studie- och yrkesval, arbetsuppgifter, arbetsmiljö samt löne- och karriärutveckling.⁴⁵ Djupintervjuerna visade att personer som överväger ett yrkesval som går emot normen kan förväntas möta motstånd, förvåning, låga förväntningar och i många fall även trakasserier. För att fler kvinnor ska välja ett mansdominerat yrke, och män tvärtom, krävs utöver vänlighet och lyhördhet ett könsneutralt förhållningssätt hos lärare, vägledare, arbetsförmedlare, chefer, handledare och kollegor. Dessa aspekter är nödvändiga att lyfta fram i arbetet med att ta fram tydligare krav på jämställdhet och likabehandling i Arbetsförmedlingens förfrågningsunderlag och avtal.

När det kommer till arbetet med marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar under 2022, har Arbetsförmedlingen intensifierat kommunikationsinsatserna för att öka intresset hos arbetssökande kvinnor. Via sociala medier, Arbetsförmedlingens hemsida, e-postutskick till arbetssökande, och massmedia⁴⁶ har olika kampanjer och reportage genomförts som varit specifikt riktade mot arbetssökande kvinnor, exempelvis:

⁴⁴ Arbetsförmedlingen, Internt arbetsmaterial *Kartläggning av jämställdhetskrav i befintliga avtal och förslag på nya enhetliga jämställdhetskrav*.

⁴⁵ Arbetsförmedlingen, Internt arbetsmaterial, *Gynnande faktorer för jämställdhet i yrkeslivet – En undersökning om jämställdhet och normer inom könssegregerade branscher*.

⁴⁶ Kvinnor skall lockas att bli lastbilsmekaniker: "Det är jätteroligt", SVT nyheter 2022-02-22 [Kvinnor ska lockas att bli lastbilsmekaniker: "Det är jätteroligt" | SVT Nyheter](#)

Sociala medier

- Kampanj på Facebook och Instagram i region Öst för att inspirera fler kvinnor att gå en arbetsmarknadsutbildning
- Tre inlägg i Facebook med länk till reportage om kvinnor som gått en arbetsmarknadsutbildning
- Evenemang om AUB-webbinarier med kvinnlig elektriker
- Nio inlägg på Facebook om arbetsmarknadsutbildning med foton på kvinnor, två av dem länkade till reportage om kvinnor som deltagit i arbetsmarknadsutbildning
- Kampanj i Facebook och Instagram i region Nord för att inspirera fler kvinnor att gå en arbetsmarknadsutbildning
- Inlägg om arbetsmarknadsutbildningar med bild på kvinnliga ingenjörer

Webb

- Fyra nyheter/reportage om kvinnor som gått en arbetsmarknadsutbildning
- Nyheter med länk till reportage om kvinnor som deltagit i arbetsmarknadsutbildning
- Nyheter om yrkesutbildning med foto på en kvinna
- Nyhet med en länk till reportage om en kvinna som deltagit i ett studiebesök

Nationella utskick

- En bild på en kvinna i den stora kommunikationssatsningen om yrkesförarutbildningen

Arbetsförmedlingen har även i samarbete med leverantörer av arbetsmarknadsutbildningar och företag över hela landet, gjort gemensamma insatser för att marknadsföra särskilda studiebesök för kvinnor, prova på dagar för kvinnor och information om studiestarter enbart riktad till arbetssökande kvinnor.

4.2.3 Förbättra Arbetsförmedlingens urvals- och anvisningsmetoder för att motverka könsdiskriminering

Det finns risk för att både arbetsförmedlare, leverantörer och arbetssökande har olika föreställningar och förväntningar på vilka yrken kvinnor och män kan ha och att detta i sin tur påverkar urvalet och anvisningar till arbetsmarknadsutbildningar.

Det finns flera pågående försök, ofta i liten skala, att förändra arbetssätt som kan öka kvinnors deltagande. Det finns exempel på hur arbetsförmedlare fått ett särskilt uppdrag att aktivt välja ut kvinnor bland samtliga inskrivna arbetssökande i jobb- och utvecklingsgarantin som skulle kunna vara aktuella för en arbetsmarknadsutbildning. Via samtal presenteras och motiveras kvinnor till att utbilda sig genom de arbetsmarknadsutbildningar som finns i regionen och som kommer att starta upp inom en näraliggande framtid. Andra har testat motsatt strategi genom att samtliga kvinnor bjuds in till informationsmöten genom automatiskt genererade informationsutskick. Erfarenheterna sprids och diskuteras internt i olika forum.

Sedan april 2022 har flera regioner valt att genom tjänsten test och kartläggning bredda rekryteringen till arbetsmarknadsutbildningar generellt. Test och

kartläggning görs av samma leverantörer som ansvarar för arbetsmarknadsutbildningar och syftar till att både motivera arbetssökande till att utbilda sig och ge underlag som gör att beslut om arbetsmarknadsutbildningar kan tas. Med detta följer även behovet av att framgent studera sambandet mellan kvinnors ökade deltagande i test och kartlägg och kvinnors eventuella ökade deltagande i arbetsmarknadsutbildningar.

Det har också testats att göra den arbetsmarknadspolitiska bedömningen mer könsneutral genom en ny samtalsstruktur, bland 20 handläggare i personligt distansmöte (kontakt med kund via telefon). I samtalet fokuseras på generella kompetenser hos de arbetssökande och den arbetssökande ges en chans att reflektera över möjligheten att bredda sin kompetens och inte låta sig styras av konventioner och könsnormer.

Genom enkätfrågor till både arbetssökande som ingått i testet med könsneutrala arbetsmarknadspolitiska bedömningar och arbetssökande som *inte* ingått i testet, framkom att båda grupperna var mycket benägna att arbeta i en bransch som är dominerad av det andra könet. Kvinnors benägenhet var dock något större bland de som tillhörde gruppen som ingått i testet.⁴⁷ Dock är underlaget litet och resultatet ska tolkas med försiktighet.

Enligt diskrimineringslagen finns det utrymme att vidta särbehandlande åtgärder om dessa är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i utbildningar.⁴⁸ För att öka och bredda urvalet till arbetsmarknadsutbildningar har Arbetsförmedlingen gjort särskilda informationsinsatser om utbildningsstarter för kvinnor och möjlighet till studiebesök har även riktats enbart till kvinnor. Till exempel står det i avtalen med utbildningsleverantörerna att "Det åligger Leverantören att i samråd med Arbetsförmedlingen, på förfrågan eller eget initiativ, anordna inspirationsträffar för alla presumtiva deltagare och även riktade träffar för det underrepresenterade könet inom branschområdet".

Vid anvisning till arbetsmarknadsutbildning behandlas kvinnor och män lika. Frågan om särbehandling har aldrig heller ställts på sin spets då det sällan uppstår konkurrens om utbildningsplatserna och befintliga budgetramar är tillräckliga för att räckas till för alla.

4.3 Sammanfattning och framtida behov

Arbetsförmedlingen bedömer att det kommer att bli svårt att uppnå målet om 35 procent kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar under 2022. Kvinnors andelar av nya beslut har inte ökat under årets första sju månader. Fortfarande är även övergångar i arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning lägre bland utrikes födda kvinnor än bland övriga deltagare, även om resultatet är bättre för utrikes födda kvinnor 2022 i jämförelse med 2021. Denna kunskap avser

⁴⁷ Arbetsförmedlingen, Internt arbetsmaterial, *Könsneutralt bemötande, slutrapport för pilotprojekt*.

⁴⁸ Diskrimineringslagen (2008:567), 2 Kap., 2§ och 9§.

Arbetsförmedlingen ta med sig i det nya myndighetsgemensamma uppdraget med inriktning på utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.⁴⁹

För att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar har fokus legat både på att se över möjligheterna att utöka utbildningsplatserna inom kvinnodominerade bristyrken samt öka kvinnors deltagande i utbildningar inom mansdominerade bristyrken. Båda sätt har visat sig vara utmanande, trots stort engagemang.

Många genomförda åtgärder har handlat om förbättrad marknadsföring där kvinnor synliggörs som deltagare, samt riktade informationsinsatser till arbetssökande kvinnor om kommande utbildningsstarter och möjligheter till studiebesök. Med nuvarande systemstöd finns det fortfarande begränsade möjligheter att följa upp resultatet av denna typ av insatser.

Andra genomförda åtgärder har syftat till att öka tydligheten i styrningen internt och av leverantörer genom exempelvis uppföljningsbara jämställdhetsmål i verksamhetsplaner samt enhetliga och uppföljningsbara krav på jämställdhet i avtal. Båda behöver fortsätta att utvecklas nationellt och regionalt, framför allt avseende uppföljning av mål/krav.

5 Rusta och matcha

Rusta och matcha är ett av flera viktiga verktyg som Arbetsförmedlingen har till sitt förfogande för att fler arbetssökande ska komma i arbete eller studier och för att lösa arbetsgivares rekryteringsbehov. Under 2021 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag av regeringen att analysera upphandlade matchningstjänster utifrån ett jämställdhetsperspektiv och ta fram åtgärder på området. Rusta och matcha är den matchningstjänst som Arbetsförmedlingen anvisat till under 2022.⁵⁰

5.1 Resultatutveckling 2022

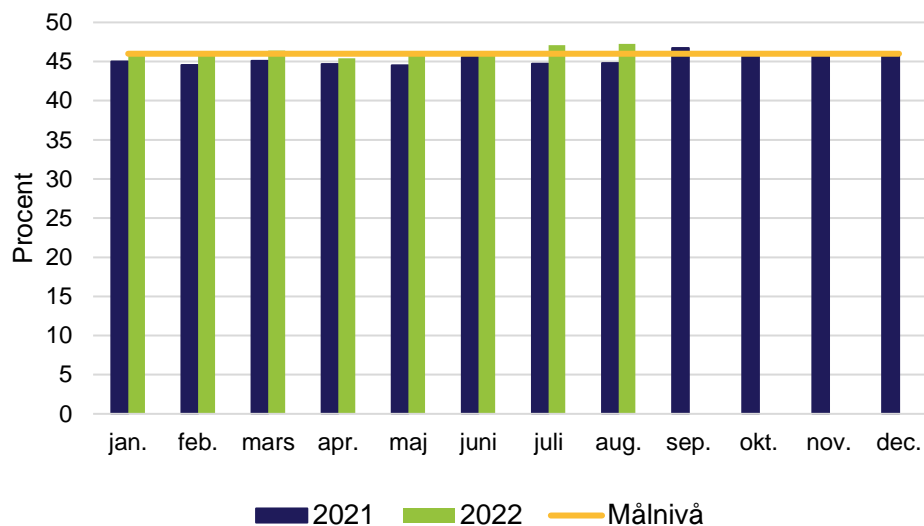
Ett av Arbetsförmedlingens verksamhetsmål för 2022 är att öka jämställdheten och jämlikheten i tillgången på insatser. När det gäller matchningstjänster är målet att minst 46 procent av alla nya beslut ska gå till kvinnor under 2022. Det innebär en förväntad ökning med två procentenheter i jämförelse med utfallet för kvinnor i nya beslut om matchningstjänster i fjol.⁵¹

⁴⁹ Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.*

⁵⁰ Den tidigare upphandlade matchningstjänst vid namn stöd och matchning (STOM) fasades ut under 2021.

⁵¹ Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022.

Figur 5. Andel nya beslut om rusta och matcha som går till kvinnor



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Under perioden januari – augusti 2022 har kvinnors andelar av nya beslut per månad i genomsnitt uppgått till 46 procent. Det är högre än samma period förra året som låg på 45 procent. Resultatet för de första sju månaderna är därmed helt i enlighet med jämställdhetsmålet för 2022.

Arbetsförmedlingens statistik visar att andelen kvinnor i nya beslut under januari-augusti varierar något mellan regionerna, som högst utgör kvinnors andelar i genomsnitt 49 procent och som lägst i genomsnitt 39 procent.⁵² En tänkbar förklaring till variationerna är att sammansättningen av befolkningen ser olika ut i olika regioner eller att andelen kvinnor inom gruppen arbetslösa varierar mellan regionerna och att kvinnors arbetslöshet är lägre jämfört med mäns.⁵³ En annan förklaring kan vara att en låg regional arbetslöshet bland kvinnor gör att många av de inskrivna arbetssökande kvinnorna bedöms stå för långt ifrån arbetsmarknaden för att anses vara behjälpta av en matchningstjänst.

Både in- och utrikesfödda kvinnor i nya beslut om rusta och matcha är underrepresenterade i förhållande till deras andel bland inskrivna i mer än 12 månader.⁵⁴ På motsvarande sätt är utrikesfödda män i nya beslut om rusta och matcha överrepresenterade ⁵⁵. En förklaring till skillnaderna kan vara att det är vanligare bland både in- och utrikes födda kvinnor som är långtidsarbetslösa att de står för långt ifrån arbetsmarknaden för att en matchningstjänst ska bedömas som

⁵² Arbetsförmedlingens datalager.

⁵³ Exempelvis region Nord med i genomsnitt 16 400 arbetslösa kvinnor och 19 300 arbetslösa män under 2022.

⁵⁴ Arbetsförmedlingens statistik visar att inrikes födda kvinnor inskrivna i mer än 12 månader i augusti 2022 utgör 17 procent och de utgör 15 procent av nya beslut om rusta och matcha i genomsnitt januari-augusti 2022. Motsvarande för utrikes födda kvinnor är 35 procent inskrivna i mer än 12 månader och 31 procent av nya beslut om rusta och matcha i genomsnitt för jan-aug 2022.

⁵⁵ Arbetsförmedlingen, Intern rapport, *Fördjupad uppföljningsrapport 1, januari-mars 2022*.

ändamålsenlig. Bedömningen görs först och främst i det statistiska bedömningsstödet och sedan slutgiltigt i den samlade bedömningen av handläggarna, där till exempel eventuell hälsoproblematik vägs in. Att långtidsarbetslösa kvinnor bedöms stå för långt ifrån arbetsmarknaden i bedömningsstödet kan beror på en rad olika faktorer, till exempel arbetslöshetshistorik och eventuella funktionsnedsättningar. Tidigare analyser som gjorts av bedömningsstödet visar dock att bedömningsstödet genererar bedömningar som förefaller likabehandla män och kvinnor med ett faktiskt stödbehov. Det vill säga att de könsskillnader som därmed finns kopplat till bedömningsstödet tycks ha en saklig grund.⁵⁶ Det blir därför viktigt att fortsätta analysera orsakerna till de avsteg från bedömningsstödet utfall som sker i *den samlade bedömningen* där det fortfarande är fler kvinnor än män på totalen vars beslut ändras av handläggare och som inte erbjuds rusta och matcha.

Arbetsförmedlingens har enligt uppdrag i regleringsbrevet 2022 gjort två uppföljningar (april och oktober) av utvecklade matchningstjänster.⁵⁷ Kön och härkomst har analyserats både avseende typ och omfattning av stöd till deltagarna och resultat efter avslutad insats. Analysen visar att kvinnor och män generellt fick samma slags stöd, även om stödet till män inom kontakter med arbetsgivare eller andra relevanta aktörer var något högre än för kvinnor. Dock är könsskillnaderna större i gruppen utrikes födda, då utrikes födda kvinnor generellt får mindre stöd än utrikes födda män, speciellt inom individuellt möte, kontakter med arbetsgivare eller andra relevanta aktörer och praktiskt stöd.⁵⁸

Att utrikes födda män får mer stöd jämfört med utrikes födda kvinnor är en indikation på att utrikes födda kvinnor inte får det stöd som de har behov av givet att de har sämre resultat till arbete och studier. I modellen för den regressionsanalys som gjorts för att analysera vad som påverkar resultaten är både kön och födelseland integrerat.⁵⁹ Resultatet av analysen visar på statistiskt säkerställda skillnader som att gruppen utrikesfödda kvinnor har lägre sannolikhet att nå ett positivt utfall från tjänsten. Trots att de individer som jämförts har påbörjat tjänsten under samma tid, bedömts ha likvärdiga jobbchanser och därmed placerats i samma nivå, och även haft liknande utbildning, ålder med mera.⁶⁰

Ytterligare en faktor som är relevant att lyfta fram i detta sammanhang är att det är betydligt vanligare att män övergår i arbete med stöd än kvinnor, det gäller i synnerhet bland utrikes födda, bland dem som lämnar rusta och matcha.⁶¹

⁵⁶ Arbetsförmedlingen (2021), *Träffsäkerhet och likabehandling vid automatiserade anvisningar inom Rusta och matcha*, Arbetsförmedlingen Analys 2021:9.

⁵⁷ Arbetsförmedlingen (2022), *Utvecklade matchningstjänster: Återrapport 2022*.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Det betyder att män födda i Sverige är referensgrupp mot vilka inrikes födda kvinnor, utrikes födda män och utrikes födda kvinnor jämförs.

⁶⁰ Arbetsförmedlingen (2022), *Utvecklade matchningstjänster: Återrapport 2022*.

⁶¹ Ibid.

5.2 Genomförda åtgärder 2022

Förra året identifierade Arbetsförmedlingen två utvecklingsområden för att öka jämställdheten i rusta och matcha i rapporten *Arbetsförmedlingens inriktning på jämställdhetsarbete 2022–2025*. Nedan redovisas arbetet som genomförts hittills.

5.2.1 Ökad enhetlighet i handläggning

Arbetsförmedlingen identifierade ett behov av att kontinuerligt verka för enhetlighet i handläggningen av rusta och matcha utifrån ett jämställdhetsperspektiv och att detta främst skulle ske via kvalitetsuppföljningar och internutbildningar. Det sker även i samband med att Arbetsförmedlingen fortsätter att utveckla systemstöd för ökad processfaterlevnad i handläggningen samt arbetar med ett förstärkt införande av en enhetlig process för tjänsten.

För att bland annat säkerställa att kvinnor inte missgynnas i beslutsprocessen har återkommande kvalitetsuppföljningar gjorts med fokus på orsaker till handläggares avvikelser från det statistiska bedömningsstödet rekommendationer.⁶² Tidigare analyser uppdagade att avvikelserna inneburit att kvinnor oftare än män inte beviljats rusta och matcha.

De nya granskningarna visar att det fortfarande är fler kvinnor än män på totalen vars beslut ändrats av handläggare och som inte erbjudits rusta och matcha.⁶³ Det finns vissa skillnader bland orsakerna till att kvinnors och mäns beslut om rusta och matcha ändras av handläggaren. Bland inskrivna kvinnor var anledningen låg aktivitetsförmåga, kommande heltidsstudier eller föräldraledighet 2–3 procentenheter vanligare än bland män. Bland män är kommande heltidsjobb samt annan orsak 2 procentenheter vanligare.⁶⁴ Resultaten har lett till följande interna rekommendationer som i många fall redan är påbörjade arbeten:

- Satsa på att internt höja kompetensen för hur ”bedöma och planera-ärenden” ska handläggas i besluts- och ärendehanteringssystemet (BÄR)
- Uppdatera handläggarstödet med tydliga instruktioner
- Förtydliga syftet med ”annan bedömning” och utöka antalet förinställda orsaker som kan kryssas för till annan bedömning i BÄR
- Slutföra alla nya planeringar i BÄR genom att påbörjade ärenden automatiskt avslutas efter fyra timmar. Detta innebär att antalet öppnade ej avslutade bedömningsärenden borde minska.

Jämställdhetsperspektivet kommer även inkluderas i det fortsatta arbetet med vidareutvecklingen av matchningstjänster 2023, det uppdrag som Arbetsförmedlingen för närvarande arbetar med.

⁶² Arbetsförmedlingen, Kundval rusta och matcha ESF-projekt-utbildningar och workshops. Rapport *Löpande uppföljning av lämpliga individer utan beslut om rusta och matcha – Granskad period: 18 maj – 31 juli 2021*.

⁶³ Datalagret Classic. M:\02-60000\sodeg-veckofiler.

⁶⁴ Arbetsförmedlingen (2021), Kundval rusta och matcha ESF-projekt-utbildningar och workshops. Rapport *Löpande uppföljning av lämpliga individer utan beslut om rusta och matcha – Granskad period: 18 maj – 31 juli 2021*, s. 29.

5.2.2 Jämställdhetsintegrering hos leverantörer

Ett annat utvecklingsområde som Arbetsförmedlingen har identifierat för att säkerställa jämställdhetsperspektivet i rusta och matcha är behovet av att lyfta frågan i samarbete med leverantörerna. Detta innebär att systematiskt ha ett jämställdhetsperspektiv med i hela upphandlingsprocessen, det vill säga, från behovsanalysen och tjänstekonstruktionen till uppföljningsbara krav i avtalen.

Ett första steg har varit att kartlägga hur krav på jämställdhet är formulerade i nuvarande avtal samt utifrån kartläggningen föreslå revideringar i mallen för förfrågningsunderlag som används vid all upphandling.⁶⁵ Detta är redovisat närmare i avsnitt 4 om arbetsmarknadsutbildningar, som berörs i samma utsträckning som rusta och matcha av avtalsskrivningar.

Parallellt har behovet av ett specifikt stöd och en inramning för kommande leverantörsdialoger lyfts fram för att underlätta uppföljningen av de jämställdhets- och jämlikhetskrav myndigheten ställer i avtalen. Inom ramen för stödet finns också ett förslag på att ta fram ett koncept på en kortare utbildning i jämställdhetsintegrering som både ska riktas internt mot de medarbetare som har kontakt med leverantörer och eventuellt till leverantörerna själva.

Under året har också ett utvecklingsarbete med att ta fram en generell modell för tjänsteuppföljning påbörjats som testats inom rusta och matcha innan den ska tillämpas i samtliga upphandlade tjänster. Modellen bygger på en process där ett inslag är interna dialoger med den operativa verksamheten utifrån bland annat könsuppdelad statistik över andel nya beslut samt övergångar i arbete eller studier efter avslutad matchningstjänst. Idén är att ett gemensamt framtaget indikatorpaket ska belysa de aspekter som är relevanta i tjänsteuppföljningen, inklusive jämställdhetsaspekter. Detta kommer i sin tur att underlätta styrning och uppföljning av våra uppsatta jämställdhetsmål.

För att ytterligare understryka att jämställdhet i matchningstjänster är viktigt är analysavdelningen tillfrågade att titta på möjligheterna att kunna utveckla betygssystemet (tidigare kallat ratingsystem) som lanserats för leverantörer inom rusta och matcha. Tanken är att betygen även ska kunna synliggöra om leverantörer i olika utsträckning lyckas med att få kvinnor och män i arbete eller studier, som en slags konsumentupplysning vid val av leverantörer.

5.3 Sammanfattning och framtida behov

Arbetsförmedlingen bedömer att det är troligt att uppnå målet om 46 procent kvinnor i nya beslut om rusta och matcha under 2022, då kvinnors andelar av nya beslut har legat konstant på målnivån under årets första sju månader. Dock visar Arbetsförmedlingens analys av deltagarnas resultat efter avslutad rusta och matcha en tydlig indikation på att utrikes födda kvinnor i högre grad än övriga deltagare

⁶⁵ Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument "Kartläggning av jämställdhetskrav i befintliga avtal och förslag på nya enhetliga jämställdhetskrav".

riskerar att inte kommer ut i arbete eller studier. Denna erfarenhet kommer Arbetsförmedlingen ta med sig i det nya myndighetsgemensamma uppdraget kring utrikes födda kvinnor.⁶⁶

Genomförda åtgärder har framför allt handlat om att utveckla ett jämställdhetsfokus i kvalitetsuppföljningar av rusta och matcha, internt såväl som externt i dialog med leverantörer.

Framtida behov handlar fortsättningsvis om att tydliggöra Arbetsförmedlingens mål med jämställdhetsarbetet och involvera leverantörer i att nå dessa. Det kommer att behövas enighet kring hur målen ska följas upp av myndigheten och vilka förväntningar som Arbetsförmedlingen har. Rutiner för uppföljning och dokumentation behöver tas fram liksom en struktur för återkommande årliga dialoger med leverantörer om jämställdhet som en kvalitetsfråga.

6 Etableringsprogrammet

Etableringsprogrammet är ett stöd i form av aktiviteter och utbildning för vissa nyanlända invandrare. Målet är att de så snabbt som möjligt ska lära sig svenska, hitta ett jobb och klara sin egen försörjning. Under 2021 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag av regeringen att analysera etableringsprogrammet utifrån ett jämställdhetsperspektiv och ta fram åtgärder på området.

6.1 Resultatutveckling 2022

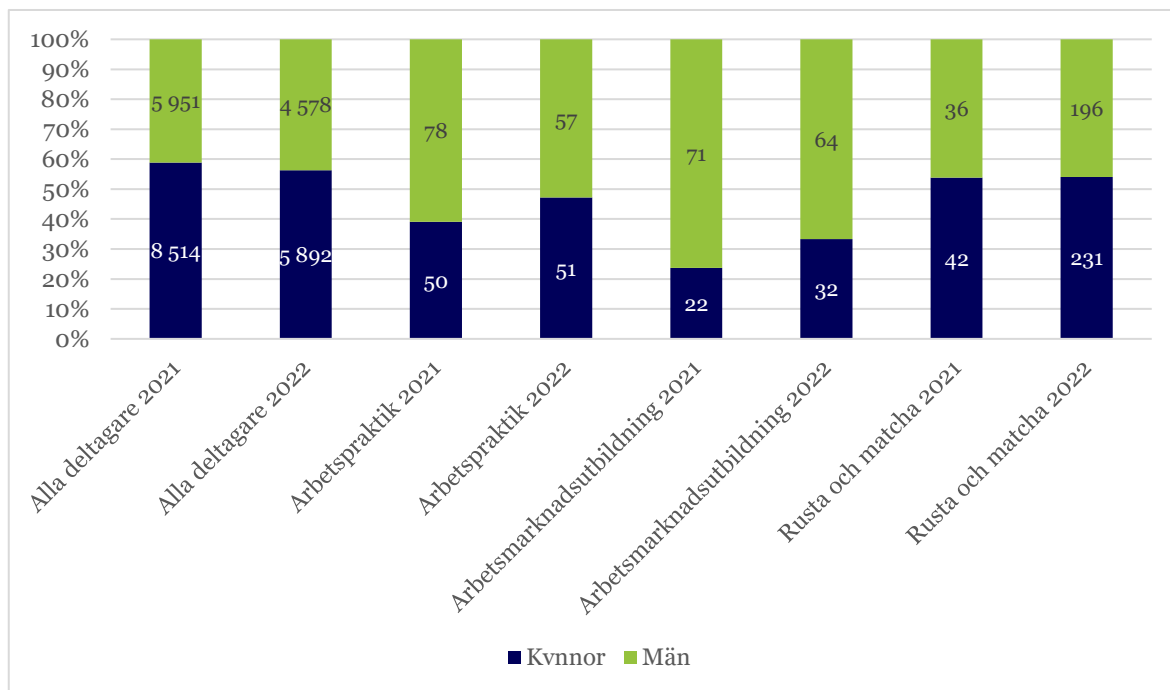
Arbetsförmedlingen har två jämställdhetsmål för etableringsprogrammet: att öka kvinnors andelar av arbetsnära insatser samt öka andelen kvinnor som övergår i arbete markant.

Mindre förbättringar har skett under 2022 när det gäller könsfördelningen av arbetsnära aktiviteter för inskrivna i etableringsprogrammet, se figur 6. Samtidigt är det fortsatt en mycket liten andel av alla kvinnor och män som tar del av arbetsnära insatser och därmed har den förbättrade könsfördelningen sannolikt en obetydlig påverkan på Arbetsförmedlingens mål att kvinnor i etableringen som övergår i arbete ska öka markant.

En betydande ökning har skett bland deltagare i *rusta och matcha* vilket huvudsakligen förklaras av att den tidigare upphandlade matchningstjänsten *stöd och matchning* nu är ersatt av rusta och matcha.

⁶⁶ Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.*

Figur 6. Genomsnittligt antal deltagare per månad i etableringsprogrammet och utvalda aktiviteter januari-juni 2021 och januari-juni 2022



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Resultatskillnaderna mellan kvinnor och män som lämnar etableringsprogrammet har ökat betydligt under första halvåret 2022 jämfört med första halvåret 2021. Resultatet för män har förbättrats kraftigt, medan resultatet för kvinnor har försämrats.

Figur 7. Andel (%) som studerar eller arbetar 90 dagar efter etableringsprogrammet, januari-juni 2021 och januari-juni 2022.

	Kvinnor		Män		Alla	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Arbete	16	13,9	33	39,3	23	24,2
Studier	11,4	11,9	9,6	8,2	10,6	10,4
Totalt	27,3	25,8	42,6	47,5	33,6	34,6

Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Utvecklingen har påverkats av en starkare arbetsmarknad inom framför allt privat sektor vilket har kommit männen till godo i betydligt högre grad än kvinnorna och parallellt har sedan årsskiftet 2021/2022 inga nya beslut tagits om extratjänster, vilket var den typ av subventionerad anställning som hade högst andel kvinnor.⁶⁷

⁶⁷ För vidare resonemang om nystartsjobb, introduktionsjobb och extratjänster, se avsnitt 4, Subventionerade anställningar, i denna rapport.

De utmaningar som identifierades i den förra åiterrapporten⁶⁸, och som präglat etableringsuppdraget från start, har därmed kvarstått under 2022. Kvinnor i etableringen är underrepresenterade när det gäller arbetsnära insatser som arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildningar och den nya upphandlade matchningstjänsten rusta och matcha samt och kvinnor får i betydligt lägre grad än män arbete efter att ha deltagit i programmet.

En orsak som lyftes fram i den förra rapporten är att de som bedömts omfattas av utbildningsplikt ska hänvisas till svenska för invandrare, samhällsorientering och reguljär utbildning och inte till arbetsnära insatser. Utbildningsplikt gäller för alla deltagare i etableringsprogrammet som saknar gymnasieutbildning och som inte bedöms kunna matchas mot arbete med hjälp av Arbetsförmedlingens insatser. Arbetsförmedlingens bedömning av kvinnor och män, utan gymnasieutbildning skiljer sig dock åt, 86 procent av kvinnorna i jämförelse med 72 procent av männen omfattades av utbildningsplikt i augusti 2022. Om kvinnors och mäns behov av utbildning bedömdes på samma grunder, skulle troligtvis 434 färre kvinnor omfattas av utbildningsplikt och i stället utgöra målgrupp för arbetsnära insatser. Skillnaderna avseende bedömningar av utbildningsplikt under 2022 i jämförelse med 2021 är marginella.

Externa omständigheter som spelar roll för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering lyftes fram i ESO-rapporten, *Försörjning med fördröjning*. Det handlade bland annat om att kvinnor främst kommer som anhöriginvandrare och att ha barn i förskoleåldern minskar mammornas sannolikhet att ha arbete medan det ökar pappornas. I de fall där både kvinnan och mannen har låg utbildning har mannen större sannolikhet att vara sysselsatt. Rapporten noterade också att reserverade dagar för respektive förälder (pappamånaderna) inte gäller för föräldrapenning på grundnivå, som nyanlända föräldrar kan ta del av.

En av rekommendationerna var att etableringsprogrammet kan behöva bli mer flexibelt i längd, beroende på individuella behov av stöd för arbetsmarknadsinträdet och att etableringstilläggen bör individualiseras för att ge mer jämställda incitament att börja arbeta och att delta i etableringsinsatser.⁶⁹

6.2 Genomförda åtgärder 2022

Förra året identifierade Arbetsförmedlingen tre utvecklingsområden för att öka jämställdheten i etableringsprogrammet i rapporten *Arbetsförmedlingens inriktning på jämställdhetsarbete 2022–2025*. Arbetsförmedlingen bedömer att åtgärderna fortfarande är relevanta. Nedan redovisas arbetet som genomförts hittills.

⁶⁹ Elin Landell (2021), *Försörjning med fördröjning*.

6.2.1 Förstärkt styrning, ledning och uppföljning av jämställdhetsmålen för etableringsprogrammet

I regeringens uppdrag till Arbetsförmedlingen ingick att utveckla styrningen på alla nivåer för att uppnå en mer jämställd verksamhet. Då regleringsbrevet 2022 för Arbetsförmedlingen inte innehöll några mål som relaterade specifikt till etableringsprogrammet har heller inte myndigheten lyft fram det som ett eget målområde i verksamhetsplanen för 2022. Det innebär i sin tur att det heller inte återfinns i verksamhetsplaner (styrkort) på lägre nivåer i organisationen.

Det som har gjorts är utveckling av tillgången på data. Genom en applikation för likvärdig service av program och tjänster på kommunal, läns, regional och nationell nivå går det att ta fram underlag till samverkansmöten med kommuner; att kunna utforska målavvikelse i budgeten för ett program eller en tjänst i förhållande till sökandesammansättningen; eller att snabbt få fram en övergripande lägesbild för kommuner eller regioner på en karta. Utifrån val av program, tjänst eller sökandesammansättning går det att filtrera uppgifterna på kön, födelseland, utsatt ställning, utbildning etcetera och få automatiskt genererade grafer och tabeller som arbetsunderlag. Interna utbildningar har hållits för att introducera applikationen till verksamhetssamordnare på olika nivåer i myndigheten. Detta löser dock inte bristen på möjlighet att följa mixen av aktiviteter för deltagarna i etableringsprogrammet på lokal nivå, som lyftes fram i den förra åiterrapporten. Endast deltagare i intensivåret går att följa upp på lokal nivå.

Arbetsförmedlingen har under 2022 tagit fram ett nytt uppföljningsverktyg för arbetsförmedlare som arbetar med intensivåret inom ramen för etableringsprogrammet. Verktöget ger arbetsförmedlare en översikt över det egna arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv och ger bland annat statistik över egna kartlagda kandidater, det vill säga hur många av kandidaterna som startar intensivåret samt hur många deltagare som har fått praktik, arbetsintervju eller påbörjat en anställning.

Att ta fram analyser och utvärderingar för ökad förståelse och kunskap är nödvändigt som grund för utvecklad styrning. Under 2022 har Arbetsförmedlingen publicerat tre rapporter som är av särskilt intresse gällande situationen för utrikes födda kvinnor: *Arbetsmarknaden för kortutbildade*⁷⁰; *Att studera progression: En kartläggning av vägen genom insatser till arbete*⁷¹ och *Matchningsinsatser till personer som nyligen fått uppehållstillstånd: Slutrapport från socialfondsprojekt Jämställd etablering*⁷².

Några viktiga slutsatser att lyfta fram från rapporterna:

- Sammansättningen av de kortutbildade, både i befolkningen och bland de arbetslösa, har förändrats under det senaste decenniet. Totalt sett bland kortutbildade inskrivna hos Arbetsförmedlingen har antalet män länge varit fler än antalet kvinnor. Under senare år har dock könsfördelningen förändrats inom

⁷⁰ Arbetsförmedlingen Analys 2022:9.

⁷¹ Arbetsförmedlingen Analys 2022:12.

⁷² Arbetsförmedlingen Analys 2022:10.

gruppen kortutbildade till följd av att allt fler utrikes födda kvinnor återfinns bland de med allra längst inskrivningstider. Arbetsmarknaden för kortutbildade kvinnor är också koncentrerad till färre yrken än för män, sett till traditionellt mans- resp kvinnodominerade yrken.

- Sammantaget indikerar resultaten för arbetssökande inom etableringen och jobb- och utvecklingsgarantin att det tycks ske ett stegvis närmande mot arbetsmarknaden, där arbetssökande successivt förflyttar sig mellan insatser som är förknippade med en högre sannolikhet att övergå till osubventionerat arbete.
- Effektvärderingen från *Jämställd etablering* visar att det utvärderade arbetssättet, matchning från dag 1, ökar sannolikheten att vara i arbete och studier med ungefär åtta procentenheter jämfört med Arbetsförmedlingens ordinarie stöd. Skillnaden mellan grupperna består helt av ökade övergångar till subventionerade anställningar som introduktionsjobb och extratjänster (inte reguljära anställningar). De positiva effekterna gäller för både kvinnor och män och för de som står närmare och längre ifrån arbetsmarknaden.

6.2.2 Kvinnors och mäns behov ska bedömas lika

Det finns en risk att kvinnor och män bedöms olika och inte får ta del av Arbetsförmedlingens stöd i samma utsträckning, trots likvärdiga meriter, förutsättningar och behov. Som framgår ovan (se figur 6) får kvinnor i etableringen i betydligt lägre grad än män ta del av arbetsnära insatser och bedöms i väsentligt högre grad omfattas av utbildningsplikt.

Arbetsförmedlingen påpekade i den förra åiterrapporten på behovet av att se över Arbetsförmedlingens bedömningar av utbildningsplikt och val av aktiviteter för deltagare. En viktig möjliggörare för bättre och mer jämställda bedömningar är att förbättra kartläggningen av deltagarnas generella kompetenser och erfarenheter och inte enbart ha fokus på kompetenser och erfarenheter som är kopplade till formella anställningar eller utbildningsbakgrund.

För att ge kvinnor och män i etableringsprogrammet likvärdiga chanser till att ta del av intensivåret har en kartläggningsmall tagits fram och implementerats. Syftet är att säkerställa alla kandidater för intensivåret får en kvalitativ kartläggning och bedömning om eventuellt deltagande i intensivåret.

6.2.3 Öka föräldralediga kvinnors egenmakt till etablering

Betydligt fler kvinnor än män är föräldralediga under tiden i etableringsprogrammet och betydligt fler kvinnor än män lämnar Arbetsförmedlingen efter etableringsprogrammet utan att gå vidare till arbete. I etableringsprogrammet finns en möjlighet att vara föräldraledig på deltid, syftet är att uppmuntra föräldrarna att dela på föräldraledigheten samtidigt som båda kunde delta i aktiviteter. Möjligheten har utnyttjats i mycket liten grad.

En film riktad mot arbetssökande som tillhör målgruppen för etableringsprogrammet och som är eller planerar att bli föräldralediga har spelats in och publicerats på myndighetens webbplats. Inspelningar på engelska och arabiska förbereds. Filmen innehåller bland annat information och tips på hur deltagarna kan kombinera föräldraledighet med språkstudier och hur de kan förbereda sig för att komma tillbaka till Arbetsförmedlingen. I ett första skede kommer filmen publiceras på arabiska, svenska och engelska.

Parallellt har Arbetsförmedlingens interna handläggarsöd för etableringsprogrammet uppdaterats för att tydliggöra vikten av att informera om möjligheten att dela föräldraledighet, liksom vikten av att informera deltagaren om vad hen kan göra under föräldraledighet för att påskynda sin etablering.

6.3 Sammanfattning och framtida behov

Mindre förbättringar har skett under 2022 när det gäller könsfördelningen av arbetsnära aktiviteter för inskrivna i etableringsprogrammet. Dock är det fortsatt en liten andel av kvinnor i etableringen som tar del av arbetsnära insatser. Därmed har förbättringen till trots relativt liten inverkan på andelen kvinnor i etableringen som övergår i arbete eller studier efter avslutat etableringsprogram. Skillnaden mellan andelen kvinnor och andelen män som arbetar efter etableringsprogrammet har ökat betydligt under 2022.

Arbetsförmedlingens insatser hittills har främst inneburit ett antal rapporter, utveckling av en statistikapplikation som möjliggör analyser och framtagande av underlag på olika nivåer i myndigheten, mallar/checklistor för handläggares bedömningar av nyanländas kompetenser och behov samt riktad information om möjligheten att dela på föräldraledigheten och tips på vad som är möjligt att göra under föräldraledigheten som främjar ens etablering på arbetsmarknaden.

Den interna styrningen vad gäller förbättrade resultat och ökad tillgång till arbetsnära insatser för kvinnor i etableringsprogrammet har dock inte utvecklats under året. Fortfarande är det oklart i vilken utsträckning som myndigheten använder möjligheten att följa upp på kommunnivå, i vilken utsträckning som arbetsnära insatser har ökat för kvinnor i etableringen och om det i sin tur har ökat kvinnors omsättning till arbete eller studier efter avslutat etableringsprogram.

Arbetsförmedlingen behöver också arbeta med att stärka utrikesfödda kvinnors ställning på arbetsmarknaden och förbättra stödet även för dem som inte deltar i etableringsprogrammet, eller som tidigare har deltagit och fortfarande är inskrivna som arbetslösa.

Fokus på de möjligheter som finns i det lokala arbetet, internt såväl som i samverkan med andra aktörer, för att förbättra situationen för kvinnor i etableringen kommer lyftas fram i andra uppdrag som Arbetsförmedlingen fått under 2022, exempelvis uppdrag att minska långtidsarbetslöshet, uppdraget att stärka stödet till

långtidsarbetslösa i särskilt utsatta områden samt det myndighetsgemensamma uppdraget att förbättra utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.⁷³

7 Övriga åtgärder för jämställd verksamhet

7.1 Ökad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck

Arbetsförmedlingen har sedan 2018 i samverkan med Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Socialstyrelsen och samordningsförbunden haft i uppdrag att öka upptäckten av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuellt våld oavsett förhållandet mellan förövaren och brottsoffret.

I stort sett hela Arbetsförmedlingen har varit involverad i uppdraget och till dags dato är drygt 5 500 av nuvarande medarbetare utbildade.⁷⁴ Då våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet har det även varit nödvändigt att höja kunskap om det hos leverantörerna som har kontakt med arbetssökande, därför finns det med som ett krav i avtalen att anställda ska gå den utbildningen som arbetsförmedlingen tillhandahåller. Även anställda på Statens Service Center har utbildats och tagit del av ett metodstöd. Utbildning till anställda och leverantörer betonar vikten av att ställa frågan om våld och förmågan att hantera svaret.

En annan del av uppdraget har varit att rättsligt förtydliga vad som kan vara ett lämpligt arbete när en arbetssökande har en hotbild mot sig, och hur skyddade personuppgifter ska hanteras.

Uppföljningen av utbildningarna har visat att de nya rutinerna gör att fler (27 procent) ställer frågor rutinmässigt om våldsutsatthet eller våldsutövande. En följd av det är att arbetssökande kvinnor sökt och fått hjälp.⁷⁵

En annan effekt av utbildningssatsningen har varit att flera medarbetare har berättat för sina chefer att de själva har erfarenhet av våld i nära relationer. Därför har HR-avdelningen lyft frågan om våld i hälsosamtalen och tagit fram ett stödmaterial till cheferna för att lyfta frågan om att upptäcka våld i medarbetarnas nära relation.

I februari 2022 tilldelades Arbetsförmedlingen Svenska Jämställdhetspriset för sitt arbete med våld i nära relationer av Sveriges kvinnolobby, på det årliga eventet Forum för jämställdhet. Syftet med priset är att uppmärksamma, belöna och hylla goda insatser och exempel.

⁷³ Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.*

⁷⁴ Arbetsförmedlingen (2022), *Återrapport Ökad upptäckt av våld - Avrapportering för 2019–2021.*

⁷⁵ Jämställdhetsmyndigheten (2022), *Samverkan för ökad upptäckt av våld 2022:9.*

7.2 Normmedveten karriärvägledning och anvisningar till studier

Antalet arbetslösa personer som saknar gymnasieutbildning och är inskrivna hos Arbetsförmedlingen har de senaste tio åren ökat med 30 000 personer till 117 000 personer.⁷⁶ Kvinnor är mer välutbildade än män generellt i samhället. Dock är arbetssökande kvinnor i allt högre grad utan fullständig gymnasieutbildning och ibland även fullständig grundskoleutbildning i jämförelse med tidigare. Förändringen har skett i takt med att allt högre andel av arbetssökande kvinnor är utrikes födda.

Då kort utbildning generellt sätt försämrar möjligheterna till arbete och därmed möjligheterna till egen försörjning, är det Arbetsförmedlingens uppdrag att anvisa arbetssökande med kort utbildning till reguljär utbildning, men även att öka arbetslösas möjligheter till studie- och karriärvägledning. Tillsammans med leverantörer har Arbetsförmedlingen prövat och utvecklat tjänsten karriärvägledning sedan början av 2021 och under 2022 har tjänsten blivit tillgänglig i större delar av landet.

Karriärvägledning bygger på vetenskapliga metoder. Målet är att individen ökar sin karriärkompetens, det vill säga sin kunskap och förståelse om sig själv, möjligheterna på arbetsmarknaden och olika alternativ inom utbildningar och yrken. Deltagarna ska inte bara få information utan även ökad motivation att välja en väg till arbete utanför de begränsningar som kan följa av uppväxtmiljö, könstillhörighet och tidigare arbetslivserfarenhet. Vem som helst kan delta, oavsett utbildningsbakgrund och språknivå. Efter deltagandet i insatsen får deltagaren med sig en karriärplan. Därefter är det viktigt att Arbetsförmedlingen tar vid och lotsar individen vidare till de insatser som ingår i karriärplanen. Fram till och med augusti 2022 har totalt 3 637 tagit del av tjänsten karriärvägledning, varav 2 031 kvinnor och 1 606 män.⁷⁷

Att studera med aktivitetsstöd

I jämställdhetssammanhang har det ibland förts fram att Arbetsförmedlingen i högre grad bekostar arbetssökande mäns omställning genom arbetsmarknadsutbildningar, medan arbetssökande kvinnor i större utsträckning själva får stå för finansieringen av sina studier.⁷⁸ Dock finns sedan augusti 2016 en möjlighet för arbetssökande inom jobb- och utvecklingsgarantin och etableringsprogrammet att delta i reguljära studier med bibehållet aktivitetsstöd eller etableringsersättning.⁷⁹ Studiestartsstödet som infördes 2017 avser också att ge fler arbetslösa möjlighet att utbilda sig för att komma ut på arbetsmarknaden.

Vid kontakt med arbetssökande gör Arbetsförmedlingen en samlad arbetsmarknadspolitisk bedömning av den arbetssökandes tidigare utbildning, erfarenhet och kompetens i relation till de krav som ställs på arbetsmarknaden. I de fall bedömningen görs att den arbetssökande har behov av reguljära studier för att förbättra sina möjligheter till arbete är den arbetssökande aktuell för anvisning att

⁷⁶ Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsmarknaden för korttidsutbildade*.

⁷⁷ Arbetsförmedlingens datalager.

⁷⁸ Se LO (2019) *Arbetsmarknadsutbildning för nya och bättre jobb – konkreta förbättringsförslag*

⁷⁹ Dessförinnan fanns den gamla 30 § p.5 i programförordningen som då medgav att långtidsinskrivna invandrare fick studera på Komvux i sex månader som insats via Arbetsförmedlingen

söka reguljär utbildning. Detta under förutsättningen att den arbetssökande tillhör målgruppen som är aktuell för anvisning.⁸⁰ Anvisning sker genom att den arbetssökande informeras om att hen förväntas ta kontakt med aktuell utbildningsanordnare för att göra en ansökan. En anvisning att söka reguljär utbildning kan även vid behov kombineras med vägledande och motiverande insatser. En anvisning innebär även att den studerande har rätt till bibehållet aktivitetsstöd eller etableringsersättning under studierna om hen blir antagen till en sökt utbildning.

Arbetsförmedlingen anvisar kvinnor att söka reguljär utbildning i något högre utsträckning än män.⁸¹ Det är i huvudsak utrikesfödda kvinnor som anvisas i högre utsträckning än övriga grupper, vilket indikerar att reguljär utbildning oftare bedöms vara en förutsättning för att komma i arbete för gruppen utrikesfödda kvinnor än för övriga. En förklaring är att många kvinnodominerade yrken, där det råder stor personalbrist, i regel kräver formell utbildning och goda kunskaper i det svenska språket. Kraven på formell utbildning i mansdominerade bristyrken är inte lika stora och chanser till arbete större trots kort utbildning och bristande kunskaper i svenska. Utbildning kan också kompensera för den lägre grad av arbetslivserfarenhet som utrikes födda kvinnor ofta har i jämförelse med utrikes födda män.⁸²

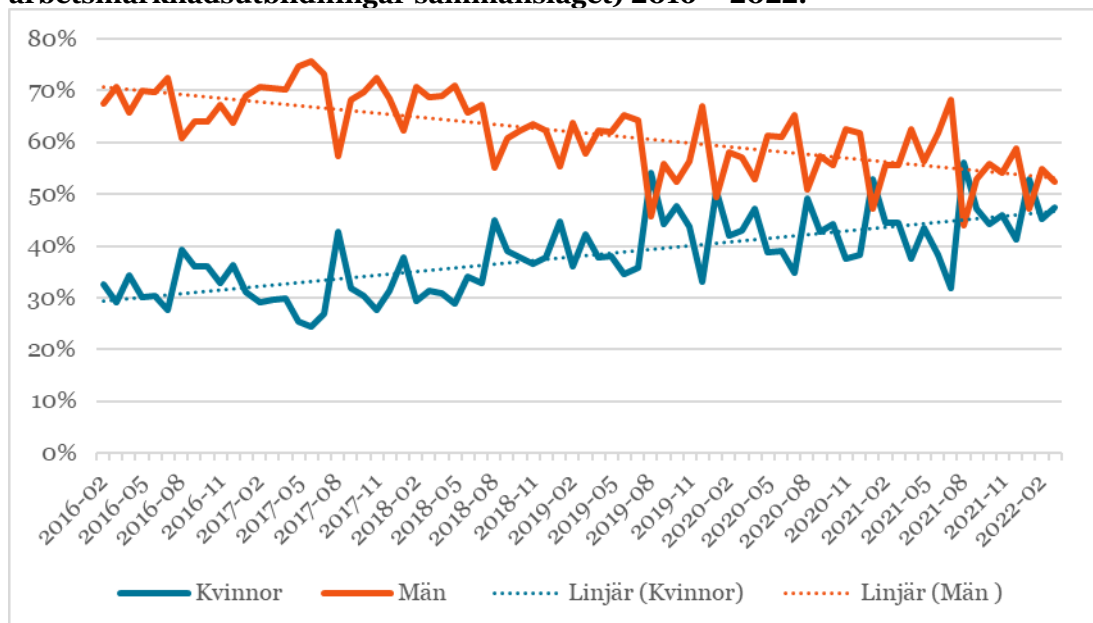
Arbetssökande kvinnor deltar i högre grad i reguljär utbildning och arbetssökande män i högre grad i arbetsmarknadsutbildning, även om båda kön återfinns i båda typer av utbildningar. Figur 8 nedan visar hur könsfördelningen ser ut när man slår ihop deltagare i reguljär utbildning som uppstår aktivitetsstöd eller etableringsersättning med deltagare i arbetsmarknadsutbildningar.

⁸⁰ Anvisning att söka reguljära studier kan lämnas till deltagare i de arbetsmarknadspolitiska ramprogrammen jobb- och utvecklingsgarantin och etableringsprogrammet, samt endast till de programdeltagare som i ett senare skede också kan beviljas aktivitetsstöd eller etableringsersättning för de studier som den arbetssökande anvisats att söka.

⁸¹ Arbetsförmedlingen (2022), *Öka övergångar till reguljära studier Återrapport (del 2)*.

⁸² Arbetsförmedlingen (2020), *Utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden: Kunskapsläget i korthet*.

Figur 8: Andel till studier med aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning (deltagare i reguljära studier och arbetsmarknadsutbildningar sammanslaget) 2016 – 2022.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Sedan 2022 är det lika vanligt att arbetssökande kvinnor och män studerar, om man inte gör någon åtskillnad mellan reguljära studier med aktivitetsstöd och arbetsmarknadsutbildning. Könsfördelningen är 48 procent kvinnor och 52 procent män, vilket speglar könsfördelningen bland inskrivna på Arbetsförmedlingen. Förklaringen till att könsskillnaderna har upphört är att antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar har minskat under de senaste åren, antalet män har minskat i ännu högre grad än antalet kvinnor. Under samma period har även antalet arbetssökande män i reguljär utbildning med aktivitetsstöd minskat, samtidigt som trenden varit den motsatta för arbetssökande kvinnor när det gäller reguljär utbildning med aktivitetsstöd. Det betyder att könsskillnader gällande finansieringen av arbetssökandes studier som tidigare uppmärksammats har minskat under 2022.

7.3 Ökad enhetlighet och jämställdhet i handläggning, service och bemötande genom digitala stöd

Demokratisk digitalisering är namnet på ett ESF-finansierat projekt på Arbetsförmedlingen som syftar till att höja den digitala kompetensen hos medarbetarna, dels för att yrkesrollerna på Arbetsförmedlingen är i förändring och kräver digitala färdigheter, dels för att bättre kunna stötta den digitala kompetensen hos arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Projektet sker i samarbete med forskare i digital pedagogik på Kungliga tekniska högskolan och är en del av en större satsning på digitalisering av staten. Målet är att medarbetare på Arbetsförmedlingen får ökad digital kompetens inom IT-säkerhet,

kommunikation och problemlösning. Genom ökad egen digital kompetens är det lättare att inhämta information om arbetssökandes digitala förmågor och eventuella behov av stöd, exempelvis för att använda Arbetsförmedlingens egna digitala kanaler och verktyg.

Myndighetens rättsavdelning bidrar aktivt till Arbetsförmedlingens arbete med systemutveckling och digitalisering av besluts- och ärendehandläggning. Avdelningen säkerställer att de arbetsmarknadspolitiska regelverken är grunden för utvecklingen, att enhetlighet och rättssäkerhet uppnås samt att diskriminering ska motverkas och det etiska perspektivet beaktas i datadrivna processer.⁸³

⁸³ Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument, *Rättsavdelningens Uppföljningsrapport 1, 2022*.

Referenser

- Arbetsförmedlingen (2015), *Arbetsmarknadsrapport 2015*, bilaga Lönebidrag en jämställdhetsanalys.
- Arbetsförmedlingen (2018), *Rehabinsatser i etableringsuppdraget: Specialistinsatser i etableringen och andra grupper på Arbetsförmedlingen*, dnr: Af-2018/0061 3828.
- Arbetsförmedlingen (2020), *Utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden: Kunskapsläget i korthet*, Arbetsförmedlingen analys 2020:1.
- Arbetsförmedlingen (2021), *Träffsäkerhet och likabehandling vid automatiserade anvisningar inom Rusta och matcha*, Arbetsförmedlingen Analys 2021:9, dnr: Af-2020/0046 7913.
- Arbetsförmedlingen (2021), *ESF-projekt Trygg rekrytering: Slutrapport*, dnr: Af-2019/0020 2391.
- Arbetsförmedlingen (2021), "Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021", dnr: Af-2020/0064 8443.
- Arbetsförmedlingen (2021), Internt arbetsdokument "Ekonomiavdelningens verksamhetsplan 2021", dnr: Af-2021/0006 2053.
- Arbetsförmedlingen (2021), Internt arbetsdokument "Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering: Arbetsförmedlingens interna likabehandlingsarbete", dnr: Af-2021/0087 4273.
- Arbetsförmedlingen (2022), *Återrapport Ökad upptäckt av våld* Avrapportering för 2019–2021, dnr: Af-2019/0038 4338.
- Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsmarknaden för korttidsutbildade*, Arbetsförmedlingen Analys 2022:9.
- Arbetsförmedlingen (2022), *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*, Arbetsförmedlingen Analys 2022:10, dnr: Af-2021/0080 5267.
- Arbetsförmedlingen (2022), *Återrapport Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*, dnr: Af-2021/0018 8749.
- Arbetsförmedlingen (2022), *Återrapport Utvecklade matchningstjänster*, Af-2022/0029 0760.
- Arbetsförmedlingen (2022), *Öka övergångar till reguljära studier Återrapport (del 2)*, dnr: Af-2021/0067 4581.

Arbetsförmedlingen (2022), *Att studera progression: En kartläggning av vägen genom insatser till arbete*, Arbetsförmedlingen analys 2022:12, dnr: Af-2021/0064 3068.

Arbetsförmedlingen (2022) Kundval rusta och matcha ESF-projekt-utbildningar och workshops. *Rapport Löpande uppföljning av lämpliga individer utan beslut om rusta och matcha – Granskad period: 18 maj – 31 juli 2021*, dnr: Af-2020/0063 4705.

Arbetsförmedlingen (2022), *Effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildning 2022*, dnr: Af-2022/0074 3954.

Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022*, dnr: Af-2021/0011 6302.

Arbetsförmedlingen (2022), *Nationell överenskommelse 2022 om samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Samhall Aktiebolag*, dnr: Af-2022/0050 3474.

Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument *Kvalitetsgranskade arbetsgivarstöd: Kvartal 1, 2022*, dnr: Af-2022/0016 1799.

Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument, *Rättsavdelningens Uppföljningsrapport 1, 2022*, dnr: Af-2022/0025 2593.

Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument, *Fördjupad uppföljningsrapport 1, januari-mars 2022*, bilaga 1 Fördjupad analys av in- och utrikes födda kvinnor och män, dnr: Af-2022/0024 217.

Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument, *Könsneutralt bemötande: Slutrapport för pilotprojekt*, dnr: Af-2022/0018 9852.

Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument, *Gynnande faktorer för jämställdhet i yrkeslivet – En undersökning om jämställdhet och normer inom könssegregerade branscher*, Af-2022/0018 9852.

Arbetsförmedlingen (2022), Internt arbetsdokument, "Kartläggning av jämställdhetskrav i befintliga avtal och förslag på nya enhetliga jämställdhetskrav", dnr: Af-2022/0089 5149.

Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*, A2022/00809.

Diskrimineringslagen (2008:567).

Elin Landell (2021), *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*, Rapport 2021:7.

IFAU (2011), *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt*. Rapport 2011:7.

IFAU (2014), *Vilka arbetssökande kodas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?*, Rapport 2014:22.

IFAU (2014), *Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder*, Rapport 2014:24.

IFAU (2018), *Subventionerade anställningar Avvägningar och empirisk evidens*, Rapport 2018:14.

Jämställdhetsmyndigheten (2021), *Jämställdhetsmyndighetens vägledning för arbetet med jämställdhetsintegrering*.

Jämställdhetsmyndigheten (2022), *Stärkta möjligheter genom samverkan: insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*, Rapport 2022:13.

Jämställdhetsmyndigheten (2022), *Samverkan för ökad upptäckt av våld*, Rapport 2022:9.

LO (2019) *Arbetsmarknadsutbildning för nya och bättre jobb – konkreta förbättringsförslag*.

Upphandlingsmyndigheten och Sveriges kommuner och regioner [Checklista för jämställdhetskrav i upphandling](#).