

Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025

Subventionerade anställningar, utvecklade
matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar,
etableringsprogrammet och övrigt

Förord

Enligt regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen har myndigheten i uppdrag att jämställdhetsintegrera myndigheten.

3. Uppdrag, 1. Jämställdhetsintegrering i myndigheten

Arbetsförmedlingens verksamhet ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Detta ska ske genom jämställdhetsintegrering av verksamheten. Arbetsförmedlingen ska därför 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. Arbetsförmedlingen ska senast den 1 september 2021 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för 2022–2025.

För att utveckla vissa centrala områden inom arbetsmarknadspolitiken ska Arbetsförmedlingen även inom områdena subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning, upphandlade matchningstjänster och etableringsprogrammet analysera och redovisa identifierade jämställdhetsproblem, egna åtgärder för att minska problemen samt övriga förslag till lösningar. Arbetsförmedlingen ska också redovisa övriga vidtagna och planerade åtgärder för att kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till stöd, särskilt bland utrikes födda samt resultatet av dessa åtgärder. En sådan första redovisning ska göras senast den 1 september 2021 till regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet). En slutredovisning ska göras senast den 14 oktober 2022 till regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet). Om redovisningen omfattar egna åtgärder ska även en plan för uppföljning av dessa åtgärder inkluderas.

Denna återrapportering avser samtliga delar av uppdraget, det vill säga hur styrningen ska utvecklas ur ett jämställdhetsperspektiv samt åtgärder inom utpekade områden inom arbetsmarknadspolitiken. Rapporten har tagits fram av Eva-Lotta Andersson, Therese Borrman, Somers Fry, Gioia Luigetti, Arild Vågen och Mikael Österlöf.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Maria Mindhammar. Ärendet har föredragits av Therese Borrman, enheten Styrning och uppföljning. Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen är Johan Tegnhed, t.f. chef, enheten Styrning och uppföljning.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Mindhammar

Therese Borrman

Innehåll

Sammanfattning	5
1 Uppdrag och disposition	6
2 Arbetsförmedlingens inriktning på arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025	7
2.1 Jämställdhetsintegrering och andra jämställdhetsuppdrag.....	7
2.2 Jämställdhetsperspektiv i styrning och uppföljning.....	8
2.3 Utvecklingsbehov och åtgärder.....	13
3 Subventionerade anställningar	16
3.1 Jämställdhetsanalys.....	16
3.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet	22
3.3 Utvecklingsbehov och åtgärder.....	23
3.4 Plan för uppföljning.....	25
4 Arbetsmarknadsutbildningar	26
4.1 Jämställdhetsanalys.....	26
4.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet	27
4.3 Utvecklingsbehov och åtgärder.....	29
4.4 Plan för uppföljning.....	30
5 Rusta och matcha.....	32
5.1 Jämställdhetsanalys.....	32
5.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet	36
5.3 Utvecklingsbehov och åtgärder.....	37
5.4 Plan för uppföljning.....	38
6 Etableringsprogrammet	39
6.1 Jämställdhetsanalys.....	39
6.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet	41
6.3 Utvecklingsbehov och åtgärder.....	43
6.4 Plan för uppföljning.....	45
7 Övriga insatser.....	46
7.1 Ökad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.....	46
7.2 Normmedveten karriärvägledning	46
7.3 Ökad enhetlighet och jämställdhet i handläggning, service och bemötande genom digitala stöd.....	48
Referenslista	50

Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har fått i uppdrag i regleringsbrevet att ta fram inriktningen på myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025.

Uppdraget består av tre delar: 1) utveckla styrningen på alla nivåer i alla processer för att uppnå ökad jämställdhet i verksamheten, 2) analysera jämställdhetsproblem och föreslå åtgärder för subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning, utvecklade matchningstjänster och etableringsprogrammet och 3) beskriva övriga åtgärder.

Avseende del 1, har Arbetsförmedlingen slagit fast att ordinarie processer för verksamhetsplanering, uppföljning och resultatredovisning tydligt ska integrera ett jämställdhetsperspektiv. Den grundläggande inriktningen för jämställdhetsarbetet är att inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiska stöd samt ha samma möjligheter till arbete och utbildning efter avslutad insats.

Den grundläggande inriktningen ska tas hänsyn till i myndighetens målformuleringar för samtliga arbetsmarknadspolitiska stöd, i synnerhet när det gäller de stöd som är utpekade i uppdraget. Den grundläggande inriktningen är även utgångspunkten för myndighetens jämställdhetsanalyser samt framtagande av åtgärder och gäller på samtliga nivåer i myndigheten.

Avseende del 2, har jämställdhetsanalyser på respektive område gjorts med utgångspunkt i att in- och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdiga möjligheter att ta del av arbetsmarknadspolitiska åtgärder och att värdet av åtgärderna ska vara lika. Analyserna visar att kvinnor, både in- och utrikes födda, är underrepresenterade i de stöd som har analyserats. När det gäller resultaten efter avslutade insatser finns inte något enhetligt mönster, med undantag för att utrikes födda kvinnors resultat i vissa fall ligger lägre än övriga grupper. Inom respektive analyserad verksamhet finns identifierade utvecklingsområden med konkreta åtgärder, exempelvis tydligare styrning och möjligheter till uppföljning i den operativa verksamheten, krav i upphandlingar och dialog med leverantörer, fördjupade analyser, utvecklade samarbeten, ökad kompetens samt riktade kommunikationsinsatser till kvinnor.

Avseende del 3, finns en kortfattad redovisning av vad myndigheten gör gällande förbättrad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck; hur jämställdhet och normkritik är en del av karriär- och yrkesvägledning; samt hur jämställdhetsperspektivet genomsyrar arbetet med enhetlig, effektiv och rättssäker handläggning.

1 Uppdrag och disposition

Arbetsförmedlingens verksamhet syftar till att effektivt sammanföra arbetsgivare som söker arbetskraft med arbetssökande som söker arbete, prioritera och rusta dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden samt bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt. Av instruktion för Arbetsförmedlingen framgår även att myndighetens verksamhet ska utformas så att den främjar mångfald och jämställdhet samt motverkar diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden.¹

I Arbetsförmedlingens regleringsbrev 2021 har regeringen gett myndigheten i uppdrag att ta fram inriktningen på myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025.²

Uppdraget innehåller tre delar:

1. 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.
2. Analysera och redovisa identifierade jämställdhetsproblem i subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning, utvecklade³ matchningstjänster och etableringsprogrammet, samt beskriva egna åtgärder för att minska problemen samt övriga förslag till lösningar.
3. Redovisa övriga vidtagna och planerade åtgärder för att kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till stöd, särskilt bland utrikes födda samt resultatet av dessa åtgärder.

Disposition

I kapitel 2 redovisas inriktningen på arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025 på en övergripande nivå, främst utifrån uppdraget att utveckla styrningen i alla processer och alla nivåer där beslut tas som påverkar kvinnor och män.

Kapitel 3–6 inleds med jämställdhetsanalyser av respektive utpekade område – subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning, utvecklade matchningstjänster och etableringsprogrammet. Respektive analys följs av en redovisning och diskussion av nuvarande jämställdhetsmål och framtida inriktning

¹ Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen, 3 §, punkt 8 (Förordning 2015:13)

² 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 54 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 2021-07-05)

³ I uppdraget står det upphandlade matchningstjänster, vilket innebär tjänsten stöd och matchning (STOM). Då tjänsten ska upphöra under 2021 har Arbetsförmedlingen valt att istället fokusera på utvecklade matchningstjänster, d.v.s. rusta och matcha, den tjänst som ska ersätta stöd och matchning.

på jämställdhetsarbetet. Därefter följer en beskrivning av olika utvecklingsbehov och specifika åtgärder som identifierats för vart och ett av de utpekade områdena. Varje avsnitt avslutas med en kort beskrivning av hur åtgärderna och resultatet av jämställdhetsintegrering ska följas upp.

I kapitel 7 ges kortfattade beskrivningar av övriga åtgärder som Arbetsförmedlingen identifierat som relevanta för att bidra till jämställdhet i myndighetens verksamhet.

2 Arbetsförmedlingens inriktning på arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025

I detta avsnitt redovisar Arbetsförmedlingen bakgrunden till, och inriktningen på, arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025, främst baserat på myndighetens instruktion samt nuvarande och tidigare uppdrag inom jämställdhetsområdet.

Fokus ligger i huvudsak på att redovisa hur arbetet går till med att jämställdhetsintegrera styrningen på alla nivåer, i alla processer, som påverkar kvinnor och män. Frågor om utvecklad styrning återfinns även i övriga kapitel.

2.1 Jämställdhetsintegrering och andra jämställdhetsuppdrag

Den övergripande målsättningen för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målsättningen omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete samt fysisk integritet och är uppdelat i sex delmål.⁴

Jämställdhetsintegrering är den strategi som regeringen använder sedan 1994 för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att jämställdhetsfrågorna ska finnas med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för som ett spår vid sidan om. Det betyder att ”systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män. Den kunskap som detta medför ska i nästa skede ligga till grund för utformningen av verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling på alla nivåer inom all offentlig verksamhet.”⁵

Arbetsförmedlingen har sedan 2015 haft i uppdrag att bidra till att Sveriges jämställdhetspolitiska mål ska uppnås. Då gjordes ett tillägg i instruktionen om att verksamheten skulle utformas så att den främjar mångfald och jämställdhet samt motverkar diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden.⁶

⁴ För att läsa om alla delmål, se regeringens webbplats, *Mål för jämställdhet*, 2016-12-21. (Hämtad 0221-07-05)

⁵ Jämställdhetsmyndighetens webbplats, *Jämställdhetsintegrering*. (Hämtad 2021-04-26)

⁶ Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen, 3 §, punkt 8 (Förordning 2015:13). Dock är det inte första gången detta sker, i Förordning (1986:739) med instruktion för arbetsmarknadsverket finns krav på att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Samtidigt innehöll regleringsbrevet ett uppdrag om att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering för perioden 2016–2018.⁷

Därefter har myndigheten haft två särskilda jämställdhetsuppdrag: en plan för att öka utrikes födda kvinnors sysselsättning för perioden 2017–2018 samt en plan för ökad upptäckt av våld i nära relationer för perioden 2018–2021. Det senare i samarbete med bland andra Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen.

Sedan 2017 har även en ansevärd del av myndighetens regleringsbrevsuppdrag haft explicita krav på att de ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, bland annat i uppdrag relaterade till reformeringen av Arbetsförmedlingen.

Arbetet med jämställdhetsintegrering ses även som en del av Arbetsförmedlingens samlade hållbarhetsarbete och bidrag till det nationella genomförandet av Agenda 2030.

2.2 Jämställdhetsperspektiv i styrning och uppföljning

På Arbetsförmedlingen sker arbetet med att uppnå en jämställd verksamhet i linjeorganisationen genom myndighetens ordinarie processer för verksamhetsplanering och uppföljning. Det innebär att alla medarbetare förväntas medverka till att ett jämställdhetsperspektiv är införlivat i verksamheten på alla nivåer och i alla delar av de processer som påverkar arbetssökande kvinnor och män.

Det finns ett kontinuerligt arbete med att förtydliga och utveckla processen för styrning och uppföljning på myndigheten utifrån målsättningen att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Nedan följer en redovisning av Arbetsförmedlingens utgångspunkter för jämställdhetsintegrering av processen för styrning och uppföljning, oberoende nivå i myndigheten:

1. Jämställdhetsanalyser av verksamheten
2. Jämställdhetsmål och mått
3. Jämställdhetsåtgärder i verksamhetsplaner
4. Uppföljning av jämställda resultat i verksamheten
5. Bedömning av om resultaten bidrar till de jämställdhetspolitiska målen

2.2.1 Inriktningen på jämställdhetsanalyser

Arbetsförmedlingen gör löpande analyser av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och inom ramen för analysarbetet ryms också jämställdhetsanalyser. Dessa kan göras på olika nivåer i myndigheten – nationell, regional och lokal nivå. Som underlag för att formulera jämställdhetsmål fokuserar Arbetsförmedlingen på

⁷ Detta var en del av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhet i myndigheter (JiM-programmet), programperioden 2013–2018, vilken omfattade 60 myndigheter.

två aspekter, dels kvinnors och mäns *tillgång* till stöd, dels kvinnors och mäns *nytta* av stödet.

Tillgången på olika slags arbetsmarknadspolitiska stöd handlar i grunden om att sätta fokus på hur kvinnors och mäns representation ser ut. Fördelningen mellan kvinnor och män inom ett särskilt stöd jämförs med den fördelning av kvinnor och män som finns i målgruppen för insatsen. På Arbetsförmedlingen är jämförelsegruppen därmed ofta samma sak som könsfördelningen bland inskrivna arbetsökande. Exempelvis, om könsfördelningen bland inskrivna arbetsökande är 47 procent kvinnor och 53 procent män så kan man förvänta sig att könsfördelningen ska vara ungefär densamma inom de arbetsmarknadspolitiska stöden för att de ska betraktas som jämsälllda. Detta förhållande gäller oavsett om analysen avser nationell, regional eller lokal nivå.

När det gäller brist på jämsällld tillgång till stöd är problemen ofta centrerade kring urvalsprocessen hos Arbetsförmedlingen, med andra ord, vilka sällas bort och vilka sällas fram för beslut om en insats. I dessa fall är ökad medvetenhet på myndigheten central.

Nytan av stödet måste också vara likvärdigt för kvinnor och män för att det ska kunna bidra till ökad jämsällldhet. Det räcker inte att det finns numerär jämsällldhet, utan det handlar också om att kvinnors och mäns erfarenheter, behov och förutsättningar tas tillvara i utformningen och genomförandet av stödinsatserna. Värdeskapandet ska vara samma, oberoende kön. En indikation på detta kan vara om kvinnor och män i samma utsträckning har gått vidare till jobb eller studier som ett resultat av en insats. Oberoende om det finns olika många kvinnor och män som deltagit i en insats, så är det *andelen* som nått resultat som pekar på om insatsens värde är detsamma oberoende kön. Om exempelvis 30 procent bland såväl kvinnor som män har gått vidare till arbete eller studier är resultatet jämsällldt efter avslutad insats.

När det gäller brist på jämsällld nytta av en insats är problemen ofta centrerade till innehållet och utformningen av tjänsten, genomförandet och förväntningarna på deltagarna, samt stödet och uppföljningen av insatsen. För att uppnå ökad jämsällldhet i dessa fall är dialog och samarbete mellan Arbetsförmedlingen, leverantörer, arbetsgivare och arbetsökande centralt.

På Arbetsförmedlingen finns det statistik som kan belysa både kvinnors och mäns representation inom olika stöd, såväl som resultatet efter avslutade stödinsatser. Det finns också kundundersökningar som belyser kvinnors och mäns upplevelser av myndighetens service och stöd, liksom granskningar av handläggningens rättsliga kvalitet och enhetlighet för både kvinnor och män. All kunskap är viktig att väga samman, redovisa transparent och använda i jämsällldhetsarbetet.

2.2.2 Inriktningen för jämsälldhetsmål och mått

Det är utifrån jämsälldhetsanalysen som jämsälldhetsmål formuleras. Det är nödvändigt att dessa är tydliga och uppföljningsbara för oss själva, partners och externa leverantörer. Det kan ske på olika nivåer och inom olika verksamheter.

Dock finns det en grundläggande inriktning för Arbetsförmedlingens jämsälldhetsarbete. Den är främst baserad på Arbetsförmedlingens instruktion att utforma verksamheten så att den främjar mångfald och jämsällldhet, motverkar diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden – samt nuvarande och tidigare jämsälldhetsuppdrag från regeringen. Den grundläggande inriktningen för jämsälldhetsarbetet kan uttryckas i följande två punkter:

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

Den grundläggande inriktningen för jämsälldhetsarbetet går att applicera på samtliga arbetsmarknadspolitiska stöd. Jämsälldhetsanalyser av olika delar av verksamheten ligger i sin tur till grund för att formulera specifika jämsälldhetsmål.

Det räcker dock inte med att ha en tydlig inriktning på vad Arbetsförmedlingen ska uppnå gällande jämsällldhet och att formulera specifika jämsälldhetsmål. Det är också nödvändigt att konstruera lämpliga jämsälldhetsmått som ett stöd för den löpande uppföljningen, för att kunna se om genomförda åtgärder har den påverkan som det är tänkt.

I jämsälldhetsanalysen av kvinnors och mäns *tillgång* på insatser analyseras främst hur stor andel kvinnor och män som återfinns i den pågående insatsen. Den eventuella snedfördelning och ojämställldhet som analysen visar kan ta lång tid att påverka, då det är vanligt med stöd som löper över lång tid. Tidsaspekten är viktigt att ha i åtanke vid uppföljningen av åtgärder. Då det inte går att göra någonting åt pågående beslut, är det mer intressant att följa utvecklingen av könsammansättningen i *nya* beslut sedan åtgärder vidtagits. Ökar andelen av det underrepresenterade könet i nya beslut, det vill säga inflödet, så kommer det att succesivt påverka könsammansättningen i positiv riktning i samtliga pågående beslut.

Själva måttet utformas på det sätt som är bäst lämpat i situationen, men den grundläggande idén är att följa könsfördelningen i *nya* beslut istället för pågående beslut – ofta för både inrikes och utrikes födda - för att löpande få återkoppling på om vidtagna åtgärder haft någon verkan. Om könsfördelningen är mer jämn i *nya* beslut i jämförelse med pågående beslut, är det ett tecken på att jämsälldhetsåtgärderna gjort skillnad.

Gällande *nyttan* av att delta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder följer Arbetsförmedlingen i regel hur stor andel av inrikes och utrikes födda kvinnor och män som är i arbete eller studier efter avslutad insats.

Exempel på mått:

- Andel inrikes och utrikes födda kvinnor i *nya* beslut om insats x.
- Andel inrikes och utrikes födda kvinnor och män i arbete eller studier efter avslutad insats x.

2.2.3 Inriktningen på jämsällldhetsåtgärder

Åtgärder för att uppnå ökad jämsällldhet i kärnverksamheten, kan vara i form av både särskilda jämsällldhetsåtgärder och ett jämsällldhetsperspektiv införlivat i ordinarie åtgärder. Oavsett vilket, ska jämsällldhetsåtgärdena gå att relatera till de jämsällldhetsmål som formulerats på ett visst område.

För att identifiera utvecklingsområden eller åtgärder kopplade till kvinnors och mäns likvärdiga *tillgång* till arbetsmarknadspolitiska stöd är det viktigt att utgå från den arbetssökandes perspektiv. Det handlar om att jämföra vad som händer i mötet med arbetssökande kvinnor och män från att de skriver in sig på Arbetsförmedlingen till att de blir anvisade ett visst stöd. Därefter identifiera jämsällldhetsåtgärder utifrån kända eller tänkbara risker för ojämsällldt bemötande eller bedömningar.

För att identifiera utvecklingsområden eller åtgärder kopplade till likvärdig *nytta* av arbetsmarknadspolitiska stöd är det intressant att jämföra hur utformningen och innehållet i anvisade tjänster påverkar kvinnors och mäns möjligheter att gå vidare till arbete eller studier. Därefter identifieras egna jämsällldhetsåtgärder eller nödvändiga krav på leverantörer för att resultatet ska bli likvärdigt för kvinnor och män.

Det betyder att det är ett kontinuerligt arbete som måste ske med att identifiera åtgärder för att förbättra jämsällldheten i Arbetsförmedlingens verksamhet. Åtgärder kan också beslutas om på olika nivåer och genomföras parallellt samt vara av strategisk, taktisk eller operativ karaktär.

2.2.4 Uppföljning av jämsällldhetsmålen i verksamheten

När jämsällldhetsanalysen är gjord och specifika jämsällldhetsmål samt mått är formulerade följs de upp i den ordinarie löpande uppföljningen.

Det som är av störst intresse är att följa huruvida vidtagna åtgärder har lett till en omfördelning av beslut som är i linje med målen. I delar av Arbetsförmedlingens verksamhet är kvinnor ofta underrepresenterade. En omfördelning innebär då att kvinnors andel ökar och mäns andel minskar i förhållande till varandra. Med en oförändrad budget- och personalsituation innebär det sannolikt även att antalet beslut gällande män minskar, till fördel för ett ökat antal beslut gällande kvinnor.

I vissa fall kan jämsällldhetsanalysen peka på att behovet av att omfördela resurser är större för utrikes födda kvinnor än inrikes födda. Därför är det viktigt att använda sig av dubbla inledningsgrunder, kön och härkomst, också i uppföljningen.⁸

Den löpande uppföljningen av jämsällldhetsarbetet är också en allt vanligare punkt på dagordningen i resultatdialogen med leverantörer.

2.2.5 Bedömning av om resultaten bidrar till de jämsällldhetspolitiska målen

Enligt uppdraget i regleringsbrevet ska Arbetsförmedlingens verksamhet bidra till att nå de jämsällldhetspolitiska målen genom jämsällldhetsintegrering av verksamheten.

Inom jämsällldhetspolitiken finns sex delmål⁹ och bland dessa är det framför allt tre delmål som har betydelse för Arbetsförmedlingens verksamhet:

- Ekonomisk jämsällldhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.¹⁰
- Jämsällld utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.¹¹
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.¹²

I huvudsak kan jämsällldhetsintegrering av Arbetsförmedlingens verksamhet ses som ett bidrag till ekonomisk jämsällldhet, främst genom att förbättra kvinnors och mäns möjligheter till arbete och egen försörjning i samma utsträckning.

Jämsällldhetsintegrering kan även bidra till delmålet om jämsällld utbildning, främst genom att göra arbetsmarknadsutbildningarna mer jämsälllda, men även genom normkritisk yrkes- och karriärvägledning och anvisningar till utbildningsplikt.

Slutligen kan Arbetsförmedlingen bidra till delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Det sker framför allt inom myndighetens särskilda uppdrag om förbättrad och ökad upptäckt av våld i nära relationer.

Det är i samband med årsredovisningen som Arbetsförmedlingen de senaste åren har bedömt huruvida myndighetens verksamhet bidrar till att nå de jämsällldhetspolitiska målen.¹³ Utgångspunkten för bedömningen är dels myndighetens egna jämsällldhetsmål, dels resultaten i stort och om det skett en omfördelning av resurser i mer jämsällld riktning. Denna typ av resultatbedömning går dock att tillämpa på alla nivåer i myndigheten.

⁸ Även Riksrevisionen lyfter behovet av dubbla inledningsgrunder i analysen av hur jämsällldhetsintegrering kan vara ett verktyg för integrationspolitiken, se RiR 2018:33.

⁹ *Makt, mål och myndighet – Feministisk politik för en jämsällld framtid*, Skr 2016/17:10.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ Arbetsförmedlingens Årsredovisning 2019 samt Arbetsförmedlingens Årsredovisning 2020.

2.2.6 Sammanfattning

I korthet kan Arbetsförmedlingens jämsälldhetsintegrering av styrning och uppföljning sammanfattas i sex punkter.

- Jämsälldhetsintegrering tar sin utgångspunkt i myndighetens instruktion och regleringsbrev.
- Jämsälldhetsanalyser har fokus på tillgång till arbetsmarknadspolitiska stöd och resultatet av avslutade insatser.
- Jämsälldhetsmål och mått formuleras i ordinarie processer för verksamhetsplanering med utgångspunkt i jämsälldhetsanalysen.
- Ansvar för jämsälldhetsåtgärder ligger i linjeorganisationen och åtgärder sker främst inom linjeorganisationens processer och arbetsmetoder.
- Uppföljning av jämsälldhetsmål sker i ordinarie processer för uppföljning och är baserad på könsuppdelad statistik, samt in- och utrikes födda när data är tillgänglig.
- I resultatanalysen görs en bedömning av om det skett en omfördelning av resurser till fördel för det underrepresenterade könet och om omfördelningen anses vara tillräcklig för att nå uppsatta jämsälldhetsmål.

2.3 Utvecklingsbehov och åtgärder

Med utgångspunkt i Jämsälldhetsmyndighetens vägledning för arbetet med jämsälldhetsintegrering¹⁴ har Arbetsförmedlingen identifierat tre utvecklingsområden för ett effektivt och systematiskt jämsälldhetsarbete:

1. Integrera ett jämsälldhetsperspektiv i verktyg för styrning
2. Ledarskap och kompetensutveckling
3. Utveckla en stödjande struktur

2.3.1 Integrera ett jämsälldhetsperspektiv i verktyg för styrning

Den interna styrningen utvecklas kontinuerligt och i samband med det finns det möjlighet att, där det är relevant, införliva ett jämsälldhetsperspektiv i planer, metoder, processer och modeller i syfte att styra mot ökad jämsälldheth.

Åtgärder

- *Planering, uppföljning och redovisning*
Fortlöpande beakta ett jämsälldhetsperspektiv i utvecklingen av interna processer och stöd för planering, uppföljning och redovisning i syfte att öka tydligheten kring myndighetens jämsälldhetsarbete.
- *Jämsälldhetsbudgetering*
Utreda möjligheterna att inkludera ett jämsälldhets- och

¹⁴ Jämsälldhetsmyndigheten 2021.

jämlikhetsperspektiv i den ekonomiska uppföljningen genom myndighetens nya ekonomimodell.¹⁵

- *Faktabaserad styrning*
Följa upp hur arbetsmetoden faktabaserad styrning även används för att nå Arbetsförmedlingens jämställhetsmål.
- *Positiv särbehandling*
Fortlöpande utveckla det påbörjade arbetet med positiv särbehandling som skett med guidning från Diskrimineringsombudsmannen och vägledande domar, i syfte att uppnå ökad jämställdhet i Arbetsförmedlingens verksamhet.¹⁶

2.3.2 Ledarskap och kompetensutveckling

Tydlig styrning behöver också tydligt ledarskap. När det gäller jämställdhet, mångfald och att motverka diskriminering har chefer dubbla roller, dels att ansvara för en arbetsmiljö som lever upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder, dels att verka för att den kundnära verksamheten främjar kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden. Det kan även finnas risk för målkonflikter mellan hög produktionstakt och jämställd produktion på grund av begränsade resurser.¹⁷

Åtgärder

- *Strategier för ett ledarskap som vilar på principer om likabehandling*
Utifrån läget i myndigheten och i omvärlden ska HR-avdelningen utveckla strategier inom arbetsmiljö, hälsa och likabehandling som säkerställer att arbetssätt, processer och metoder inom områdena löpande förbättras. Likabehandling och att motverka diskriminering på arbetsplatsen är frågor som ska löpa som en röd tråd genom allt arbete med att utveckla myndighetens HR-processer.¹⁸
- *Ökat antal medarbetare som utbildas i likabehandlingsfrågor*
Fortlöpande verka för hög medvetenhet om myndighetens jämställdhetsuppdrag. På Arbetsförmedlingen finns ett stort antal möjligheter till kompetensutveckling på området, främst genom egna och andra myndigheters webbaserade utbildningar.
- *Stöd för chefer, verksamhetssamordnare och controllers*
Erbjuda särskilt stöd till chefer, verksamhetssamordnare och controllers för ökad kunskap om jämställdhet och jämställd verksamhetsplanering.¹⁹

¹⁵ Arbetsförmedlingen 2021, *Ekonomiavdelningens verksamhetsplan 2021*.

¹⁶ Förfrågan till Diskrimineringsombudsmannen och svar, dnr Af-2021/0628873

¹⁷ Se resonemang i Arbetsförmedlingen 2019b.

¹⁸ Arbetsförmedlingen, *HR-avdelningens verksamhetsplan 2021*.

¹⁹ Exempelvis tog Arbetsförmedlingen 2019 fram en utbildning och handbok för jämställdhetsintegrerad verksamhetsplanering inom ramen för ESF-projektet Jämställd etablering, *Jämställd verksamhetsplanering: En handbok i konsten att jämställdhetsintegrera*, Af-2017/0061 0277.

2.3.3 Stödfunktioner för jämsälldhetsintegrering

På Arbetsförmedlingen finns det två jämsälldhetsstrategier på central nivå, en som främst verkar inom HR-området och en som främst verkar inom styrning och uppföljning. Därtill finns en nationell samordnare för uppdraget förbättrad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Dock finns en stor efterfrågan internt på stöd, inspiration, möjlighet till erfarenhetsutbyte, med mera, som Arbetsförmedlingen behöver ta hänsyn till i det fortsatta arbetet.

Åtgärder

- *Lokala likabehandlingsinspiratörer*
Fortlöpande utveckla arbetet med lokala likabehandlingsinspiratörer. Årligen erbjuds riktade utbildningar till likabehandlingsinspiratörerna, vars uppdrag kan variera utifrån lokala behov och intresse.
- *Information om jämsälldhetsarbetet*
Utifrån behov samordna och uppdatera information om myndighetens jämsälldhetsarbete på exempelvis intranätet och sharepoint, eller motsvarande.

3 Subventionerade anställningar

Subventionerade anställningar består av ett antal stöd till arbetsgivare för att anställa personer som av olika skäl står långt ifrån arbetsmarknaden. Under 2020 finansierades cirka 86 000 anställningar med lönebidrag och cirka 73 000 anställningar med lönesubventioner.

I det här kapitlet återfinns analyser av följande stöd:

- De tre formerna av anställning med lönebidrag.
- Offentligt skyddat arbete
- Lönebidrag för utveckling i anställning hos Samhall
- Nystartsjobb
- Extratjänst
- Introduktionsjobb

3.1 Jämställdhetsanalys

Inledningsvis, det är viktigt att ha i åtanke att förändringstakten mot en mer jämställd representation i samtliga typer av subventionerade anställningar i hög grad påverkas av hur långa beslutsperioderna är. Stöden kan sträcka sig från 1 till 3 år.²⁰ Det innebär att könssammansättningen är mycket trögrörig. Detta kan bäst illustreras med att jämföra andelen nya beslut i förhållande till pågående beslut, då könsfördelningen i nya beslut är de som Arbetsförmedlingens åtgärder kan påverka.

I mars 2021 utgjorde exempelvis andel *nya* beslut i:

- lönebidrag 3,5 procent (2 300 nya av 64 200 pågående)
- nystartsjobb 9 procent (2 060 nya av 23 880 pågående)
- introduktionsjobb 9 procent (420 av 5 440 pågående)
- extratjänster 7 procent (660 av 12 090 pågående)

Så även om könsfördelningen är mer jämställd i nya beslut i framtiden kommer det att ta en längre tid innan könsfördelningen i den stora gruppen pågående subventionerade anställningar har påverkats i motsvarande grad, i vissa fall 2–3 år.

En annan omständighet är att det finns en stor grupp individer med beslut som är förlängningar av tidigare beslut. Dessa beslut om förlängningar reducerar ytterligare gruppen där könssammansättningen går att påverka på kort tid.

Nedan jämställdhetsanalys av subventionerade anställningar innehåller främst två aspekter: dels skillnader mellan kvinnors och mäns tillgång till arbete med stöd, dels skillnader i resultat efter avslutat stöd.

²⁰ Beslut om till exempel anställning med lönebidrag för trygghet i anställning kan förlängas med nya beslut hos samma arbetsgivare så länge som anställningen pågår. En bortre gräns för hur länge stödet kan ges till arbetsgivaren saknas.

Analysen är uppdelad i två delar utifrån målgrupper: lönebidrag till personer med funktionsnedsättning och lönesubventioner för nyanlända och långtidsarbetslösa.

Statistiken är baserad på helårsdata från 2020.

3.1.1 Lönebidrag till personer med funktionsnedsättning

Det krävs underlag som styrker en funktionsnedsättning för att Arbetsförmedlingen ska kunna anvisa till de insatser som regleras av förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, inklusive anställning med lönebidrag.²¹

Under 2020 var antalet inskrivna på Arbetsförmedlingen som hade en styrkt funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga drygt 178 000 personer. Könsfördelningen var 45 procent kvinnor och 55 procent män.

Könsfördelningen bland samtliga lönebidrag²² under 2020 var sammantaget 40 procent kvinnor och 60 procent män, vilket ska jämföras med 45 procent kvinnor och 55 procent män bland inskrivna arbetssökande som har en funktionsnedsättning.

Som högst uppgick kvinnors andel till 43 procent i lönebidrag för utveckling, och som lägst till 31 procent i skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare. Mellan åren 2018 till 2020 låg dessa förhållanden på samma nivåer.²³

Adderas ett jämlikhetsperspektiv, finns även ett återkommande mönster av utrikes födda som underrepresenterade, oavsett typ av lönebidrag eller stöd av SIUS-konsulent. Med undantag för utrikes födda män som var något överrepresenterade till lönebidrag för utveckling hos Samhall, se figur 1. Därför är det viktigt att ha både ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i alla mål och åtgärder.

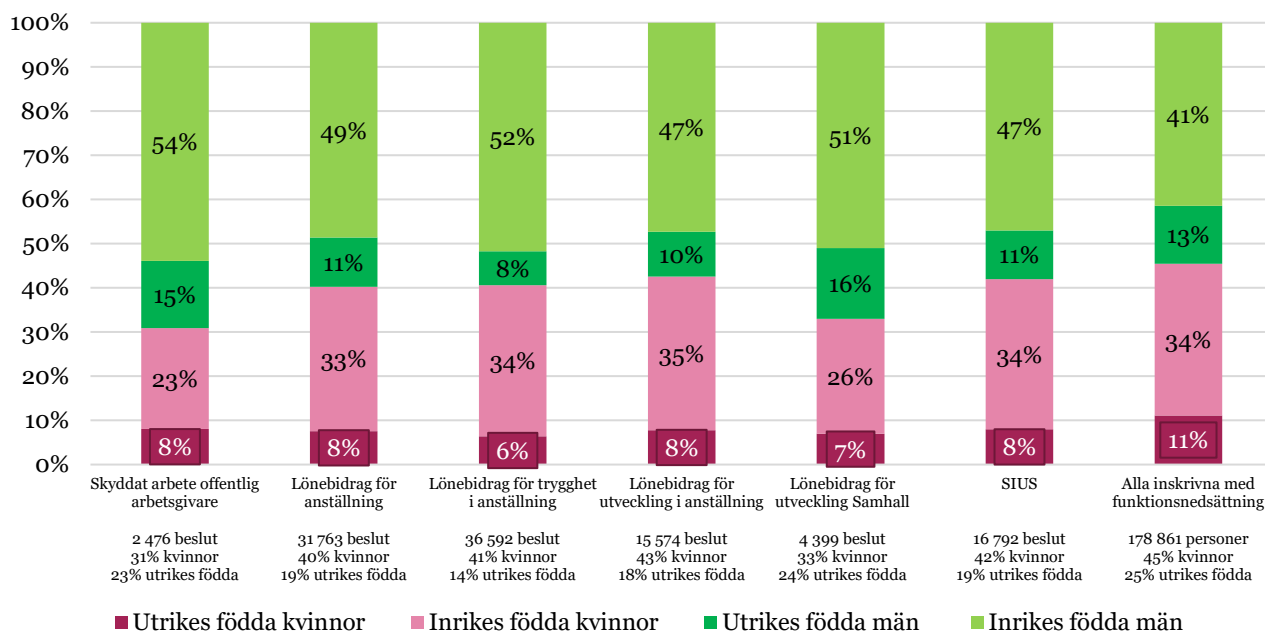
²¹ En aspekt av ojämställdhet som inte tas upp i denna analys är att det även kan förekomma en underrepresentation av kvinnor vars funktionsnedsättning har identifierats av Arbetsförmedlingen, se exempelvis *Lönebidrag – en jämställdhetsanalys*, s. 9. Christer Gerdes, Maria Mikkonen & Mohammad Taslimi, bilaga till *Arbetsmarknadsrapport 2015*.

²² Här ingår: lönebidrag för anställning, lönebidrag för trygghet i anställning, lönebidrag för utveckling i anställning samt skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare.

²³ Arbetsförmedlingen, datalager: Deltagare i lönebidrag riktade till personer med funktionsnedsättning 2020.

Figur 1. Deltagare i lönebidrag riktade till personer med funktionsnedsättning 2020.

Andel inrikes och utrikes födda kvinnor och män med nya och pågående beslut inom respektive insats, som referensgrupp finns alla inskrivna med funktionsnedsättning



Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager

Resultat efter avslutad anställning med lönebidrag

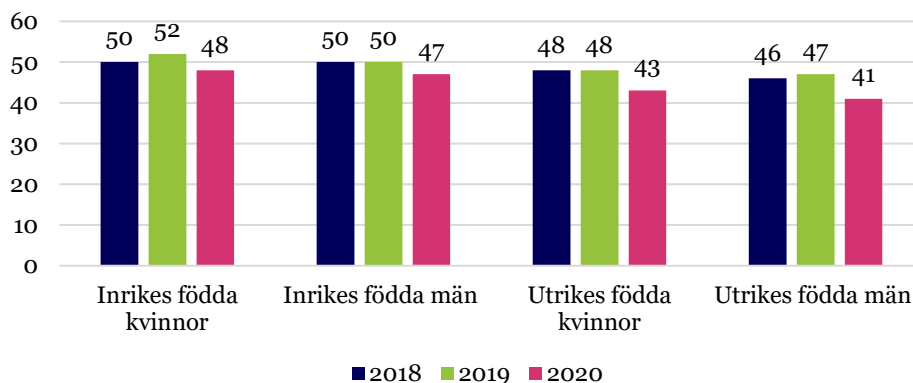
Resultaten efter avslutad anställning med lönebidrag uppvisar generellt små könsskillnader. Kvinnor och män med en funktionsnedsättning har gått vidare till studier eller en ny anställning med eller utan stöd i ungefär samma utsträckning. Dock finns en viss tendens att inrikes födda, i jämförelse med utrikes födda, har ett något bättre resultat. Undantaget är skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, där könsskillnaderna är större och resultatet generellt sämre än efter andra former av lönebidrag.²⁴

I en fördjupad analys av dem vars resultat är en ny anställning *utan* stöd visar data att könsskillnaderna även här är små, och att inrikes födda har lättare än utrikes födda att få en anställning utan stöd.²⁵

Jämförs resultaten för lönebidrag på en övergripande nivå under perioden 2018–2020 ligger de stabilt runt 50 procent för inrikes födda kvinnor och män. För utrikes födda kvinnor och män är resultaten något lägre, och under 2020 har i synnerhet utrikes födda mäns resultat sjunkit, från 47 procent till 41, se figur 2.

²⁴ Arbetsförmedlingen, Datalager: I arbete eller studier 90 dagar efter avslutad lönebidrag 2020.

²⁵ Arbetsförmedlingen, Datalager: I arbete utan stöd 90 dagar efter avslutad lönebidrag 2020

Figur 2. I arbete eller studier 90 dagar efter avslutat lönebidrag.Andel (%) av deltagare som avslutat lönebidrag, genomsnitt 4 lönebidrag²⁶

Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager

Arbetsförmedlingens största jämställdhetsutmaning när det kommer till lönebidrag, är att ge kvinnor och män samma tillgång till stödet, oavsett födelseland. För att likvärdigheten ska öka är det viktigt att Arbetsförmedlingen identifierar behov av lönebidrag hos fler kvinnor, särskilt utrikes födda, och verkar för en högre grad av matchning till anställning med lönebidrag.

Även utrikes födda män behöver i större utsträckning få tillgång till olika typer av lönebidrag.

Därtill behöver resultaten efter avslutad anställning för utrikes födda bli mer likvärdiga med inrikes föddas.

Attityder och förhållningssätt hos arbetsgivare är viktiga för möjligheten att ta del av lönebidrag. Att utrikes födda är underrepresenterade till vissa typer av lönebidrag kan bero på att arbetsgivare i lägre utsträckning är beredda att anställa de som är utrikes födda och har funktionsnedsättning. Studier visar att diskriminering är ett hinder för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden och att personer med nedsatt arbetsförmåga i större utsträckning än de som inte har det, har upplevt att de blivit utsatta för diskriminering. Av dessa är en större andel kvinnor än män.²⁷ Kvinnor med funktionsnedsättningar har sämre förutsättningar än män med funktionsnedsättning vad gäller delaktighet på arbetsmarknaden, arbetsvillkor och inkomst.²⁸

²⁶ Lönebidrag för anställning, lönebidrag för trygghet i anställning, lönebidrag för utveckling i anställning samt skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare

²⁷ Hellroth, Sven (2017): *Aktivitetsrapporten som källa till arbetslösa arbetssökande*, i Arbetsmarknad och Arbetsliv, Årg. 23, nr. 4, vintern 2017. Bursell, Moa (2014): *The Multiple Burdens of Foreign-Named Men – Evidence from a Field Experiment on Gendered Discrimination*, European Sociological Review, 30:3, 399–409. Adermon, Adrian och Hensvik Lena (2020): *Gigekonomin som dörröppnare?* IFAU rapport 2020:22. SCB (2020): *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2019*.

Rapport 2020: 2

²⁸ Myndigheten för delaktighet och Jämställdhetsmyndigheten (2019): *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet*. Rapport 2019:5

3.1.2 Lönesubventioner för nyanlända och långtidsarbetslösa

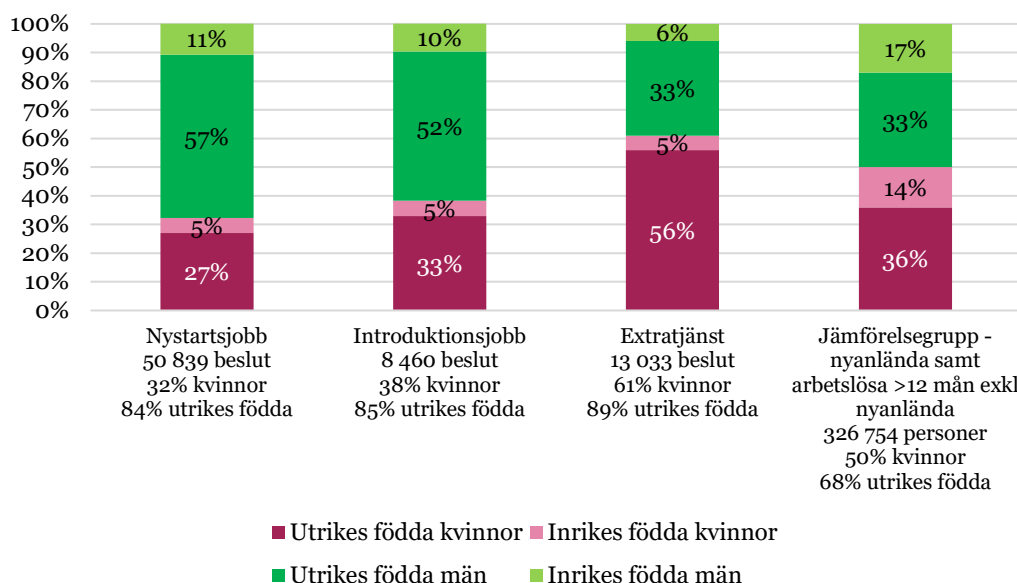
Det finns ett antal subventionerade anställningsformer som syftar till att underlätta för långtidsarbetslösa och nyanlända att träda in på arbetsmarknaden: nystartsjobb, introduktionsjobb och extratjänster.

Under 2020 var det 62 procent män och 38 procent kvinnor sammantaget i nystartsjobb, introduktionsjobb och extratjänster. Det ska jämföras med att det finns 50 procent kvinnor och 50 procent män bland dem som utgör målgrupp för stöden, se figur 3.

Volymerna är olika stora för respektive form av subventionerad anställning, 8 av 10 subventionerade anställningar utgör nystartsjobb och introduktionsjobb, medan 2 av 10 subventionerade anställningar utgör extratjänst. I figur 3 framkommer att subventionerade anställningar för långtidsarbetslösa och nyanlända framför allt kommer utrikes födda män till godo. Det finns alltså en betydande risk att arbetsmarknadsinsatser som ger arbetsgivare stöd för att anställa arbets sökande inte kommer kvinnor och män till del i samma utsträckning.

Figur 3. Antal beslut subventionerade anställningar 2020

Jämförelsegruppen består av nyanlända samt arbetslösa mer än 12 månader (exklusive nyanlända)



Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

Förklaringen till könsfördelningen inom respektive subventionerad anställning hör delvis ihop med regelverken. Extratjänster kan bara användas inom offentlig sektor och återfinns ofta inom vård- och omsorgsyriken, vilket troligtvis är orsak till att kvinnor utgör en majoritet av dem som har anställning med extratjänst.

Anställningar med nystartsjobb, till skillnad mot övriga subventionerade anställningar, behöver inte motiveras med en arbetsmarknadspolitisk bedömning.

Arbetsförmedlingens roll är därför i det närmaste obefintlig i matchningen, vilket i sin tur innebär en liten möjlighet att påverka könssammansättningen i en mer jämställd riktning.

Dock finns det ett visst utrymme för Arbetsförmedlingen att påverka arbetsgivare att välja att växla en extratjänst eller introduktionsjobb när dessa stöd upphör till ett nystartsjobb, om den arbetssökande har behov av det. Därmed är det tänkbart att ju fler kvinnor som återfinns i extratjänster desto större chans att indirekt ha möjlighet att öka andelen kvinnor i nystartsjobb.

Resultat efter avslutad anställning med stöd

När en subventionerad anställning är avslutad finns det relativt stora resultatskillnader mellan de olika typerna av stöd samt mellan olika grupper.²⁹ Som ett resultat räknas att gå vidare till en ny anställning med eller utan stöd, eller att börja studera.

Introduktionsjobb leder i högst grad till resultat, 2020 gick närmare hälften av männen och cirka 40 av kvinnorna till studier eller arbete med eller utan stöd, efter avslutad insats.

Bland dem som hade extratjänst var det en ungefär lika stor andel av kvinnorna som av männen som gick till studier eller arbete med eller utan stöd, ca 34 procent inom respektive grupp. Utrikes födda hade högre resultat än inrikes födda, skillnaden var störst bland män där 37 procent av utrikes födda och 28 procent av inrikes födda män övergick till arbete eller studier.

För nystartsjobb har resultaten sjunkit senaste åren för alla grupper. Män har något bättre resultat än kvinnor, 2020 var det drygt en tredjedel av männen och något mindre del av kvinnorna som gick till studier eller arbete med eller utan stöd. Inrikes födda har bättre resultat än utrikes födda, men skillnaderna har minskat.

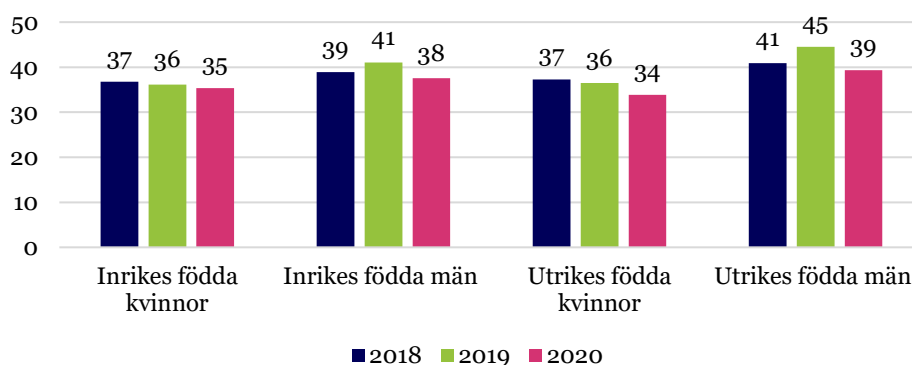
En fördjupad analys visar att det även är betydligt vanligare att både kvinnor och män övergår till arbete *utan* stöd efter avslutad nystartsjobb i jämförelse med avslutad extratjänst och introduktionsjobb. Detta gäller i högre grad för inrikes födda än utrikes födda.³⁰

En sammanfattande bild av resultaten under perioden 2018–2020 visar att det är utrikes födda män som har högst andelar i studier eller i arbete med eller utan stöd från Arbetsförmedlingen, efter avslutad subventionerad anställning, se figur 4. Det förklaras främst av att utrikes födda män haft betydligt högre resultat än andra grupper i extratjänster samtliga år och i introduktionsjobb 2018–2019. Inrikes födda män har haft bättre resultat i nystartsjobb under hela perioden men skillnaden har minskat under 2020.

²⁹ Arbetsförmedlingen, Datalager: I arbete eller studier 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning 2020.

³⁰ Arbetsförmedlingen, Datalager: I arbete utan stöd 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning 2020.

Figur 4. I arbete eller studier 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning.
Andel (%) av deltagare som avslutad extratjänst, nystartsjobb och introduktionsjobb.



Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager

Sammanfattningsvis har Arbetsförmedlingen två jämställdhetsutmaningar när det gäller subventionerade anställningar för nyanlända och långtidsarbetslösa: dels att öka andelen kvinnor som får del av dessa stöd, delas att verka för likvärdiga resultat efter avslutad insats.

3.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet

3.2.1 Nuvarande jämställdhetsmål

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021 finns målet ”Andel av nya beslut om lönestöd som går till kvinnor ska uppgå till minst 50 procent”. Myndigheten hade samma mål även 2020.

Utgångspunkten är den ojämställda könsfördelning inom anställningar med lönebidrag. Under en längre tid har andelen för kvinnor legat runt 40 procent i pågåendeanställningar med lönebidrag. En jämställd fördelning av anställningar med lönebidrag återspeglar könssammansättningen bland alla inskrivna arbetsökande med en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Idag innebär jämställdhet i anställning med lönebidrag därmed 45 procent kvinnor och 55 procent män.

Genom att ha en överrepresentation av kvinnor i *nya* beslut, 50 procent, kommer kvinnors underrepresentation i *pågående* beslut att utjämnas. Det betyder också att om andelen kvinnor i nya beslut understiger 40 procent så ökar ojämställdheten ytterligare.

Arbetsförmedlingen kommer sannolikt inte nå jämställdhetsmålet för 2021, då det ackumulerade genomsnittliga månadsresultatet för perioden januari till juli 2021 är knappt 38 procent kvinnor av nya beslut om lönebidrag.³¹ Tvärtom pekar resultatet på att ojämställdheten snarare riskerar att öka under 2021.

³¹ Arbetsförmedlingen, datalager månadsdata 2021.

För verksamhetsåret 2021 finns i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan inte några jämställdhetsmål för extratjänster, introduktionsjobb och nystartsjobb.

3.2.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till subventionerade anställningar

För att kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till lönebidrag, nystartsjobb, etableringsjobb och extratjänster är det nödvändigt att väsentligt öka andelen kvinnor i alla *nya* beslut om subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning samt subventionerade anställningar för långtidsarbetslösa och nyanlända.

Det måste inte vara jämställt inom respektive subventionerad anställning, utan det är på totalen som kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till subventionerade anställningar.

3.2.3 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Resultatet efter avslutad insats ska vara likvärdigt för kvinnor och män

Jämställdhetsanalysen pekar på att både inrikes och utrikes födda kvinnor och män har nytta av en subventionerad anställning. Det är viktigt att både upprätthålla resultaten och att eftersträva likvärdighet i resultat.

3.3 Utvecklingsbehov och åtgärder

Arbetsförmedlingen har identifierat tre utvecklingsområden att arbeta vidare med för att kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till subventionerade anställningar och likvärdiga resultat. Samtliga områden innehåller åtgärder som ska genomföras under 2022–2025.

1. Förbättrad styrning och uppföljning av jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar
2. Ett tydligare jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsarbetet
3. Ökad kunskap och medvetenhet hos medarbetarna och andra aktörer som exempelvis leverantörer av arbetsmarknadsinsatser och kommuner och arbetsgivare

3.3.1 Förbättrad styrning och uppföljning av jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar

Ledningen på alla nivåer har ansvar för att öka andelen kvinnor i nya beslut om subventionerade anställningar. Återkoppling till medarbetare och samarbetspartners om resultat för kvinnor och män är en viktig del i ett systematiskt jämställdhetsarbete.

Åtgärder

- Styrande dokument på alla nivåer ska spegla jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar.

- Kontinuerlig uppföljning och dialog är en förutsättning för att nå jämställdhetsmålen. Satsa resurser på analys och utvärdering med könsperspektiv inom området. Centrala områden är exempelvis matchning, progression, arbetssätt och metoder samt hur budgetmedel används för olika subventionerade anställningar.

3.3.2 Ett tydligare jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsarbetet

När kvinnor och män får likvärdig tillgång till subventionerade anställningar ökar arbetsgivares möjligheter att hitta kompetens. Det bidrar även till en inkluderande arbetsmarknad och motverkar diskriminering.

Åtgärder

- Utveckla och tillämpa arbetssätt och metoder, för digital användning eller i personliga möten, som syftar till att kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till subventionerade anställningar.³²
- Prioritera normmedveten karriärvägledning och att den arbetsökande gör en karriärplan inför en subventionerad anställning, i synnerhet för utrikes födda kvinnor.
- Ta fram en strategi för att nå arbetsgivare i både mans- och kvinnodominerade branscher. Exempelvis kan en segmentering av små, medel och stora arbetsgivare i relation till könsfördelningen i olika yrken utgöra underlag för Arbetsförmedlingens arbetsgivararbete.
- Stärkt jämställdhetsperspektiv i utvecklingen av SIUS-stödet för att öka kvinnors andel med lönebidrag.
- Stärkt jämställdhetsperspektiv i arbetet som omfattar företagsrådgivare, branschstrateger samt nationella överenskommelser med arbetsgivare.
- Stärkt jämställdhetsperspektiv i samarbetet med Samhall AB.

3.3.3 Ökad enhetlighet, kunskap och medvetenhet

Åtgärder

- Säkerställa att arbetssätt och processer inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen även möter behoven hos nyanlända arbetsökande med bristande kunskaper i svenska, samt innefattar ett tydligt jämställdhetsperspektiv.³³

³² Exempelvis genom ett matchningsarbete där fokus ligger på att presentera fler kvinnliga kandidater. Detta har varit framgångsrikt inom ESF-projektet Jämställd etablering. Där har metoderna matchning från dag 1 och arbetsgivarinventering använts och givit goda resultat. Dessa metoder skulle kunna fungera lika framgångsrikt i subventionerade anställningar.

³³ Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021, s. 12.

- Tidig, jämställd, enhetlig och geografiskt obunden process för att identifiera personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga.
- Alla internt styrande dokument, utbildningar, systemstöd med mera för handläggare ses över utifrån ett likvärdighetsperspektiv.
- Fortsatt implementering av utbildnings- och dialogmaterialet ”Jämställt lönebidrag”.

3.4 Plan för uppföljning

Uppföljning av jämställdhetsmål som finns i Arbetsförmedlingens verksamhetsplaner sker i ordinarie processer för löpande uppföljning, på samtliga nivåer i myndigheten.

Resultaten av planerade åtgärder behöver följas upp separat, såsom exempelvis:

- Fördjupad analys av bakomliggande orsaker till att kvinnors andel av nya beslut om lönestöd har minskat de senaste två åren, trots Arbetsförmedlingens mål om minst 50 procent kvinnor i alla nya beslut under perioden 2019–2020.
- Resultatet av Arbetsförmedlingens och Samhalls jämställdhetsarbete.
- Resultatet av jämställdhetsarbetet i SIUS-stödet.
- En utvärdering av utbildnings- och dialogmaterialet ”Jämställt lönebidrag”.

4 Arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsmarknadsutbildningar är ett arbetsmarknadspolitiskt program som Arbetsförmedlingen upphandlar. Arbetsmarknadsutbildningar är ett komplement till reguljär utbildning inom kommunal vuxenutbildning och folkhögskolor. Prognostiserade kostnader för arbetsmarknadsutbildningar under 2021 uppgår till 1 386 mkr.³⁴

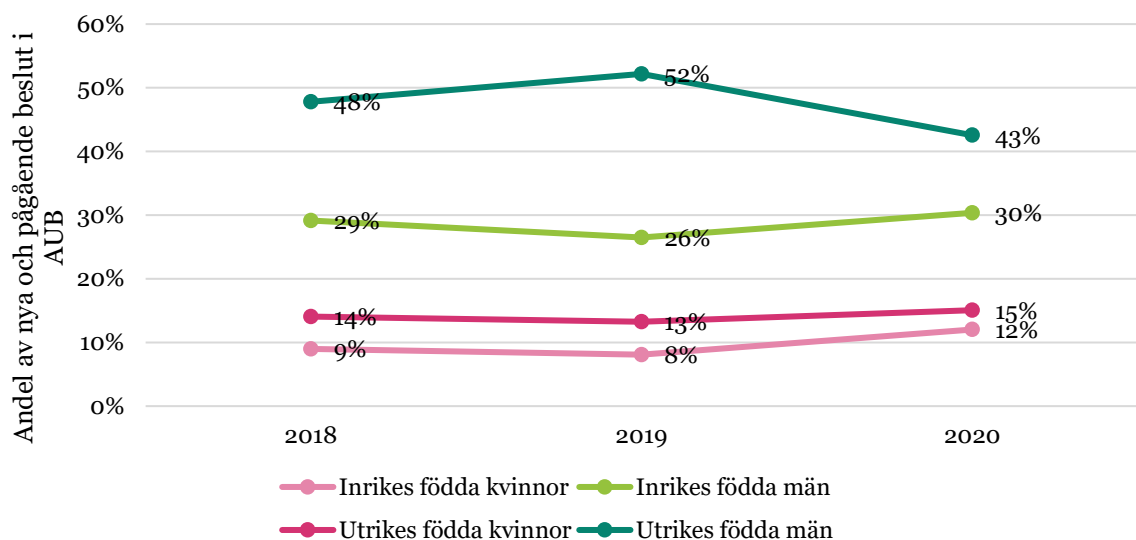
Regeringens styrning på området är att väsentligt öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar för att främja kompetensförsörjningen inom bristyrken på arbetsmarknaden, samt motverka och bryta långtidsarbetslöshet.³⁵

4.1 Jämställdhetsanalys

Arbetsförmedlingen har under lång tid haft ambitionen att öka jämställdheten inom arbetsmarknadsutbildningar. Jämställdhetsutmaningen handlar både om kvinnors ökade deltagande och kvinnors resultat efter avslutad utbildning.

Både inrikes och utrikes födda kvinnor är underrepresenterade som deltagare i arbetsmarknadsutbildningar. Kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar var dessutom lägre under 2019 än tidigare perioder, men steg något under 2020 samt har fortsatt att stiga försiktigt under första kvartalet 2021, se figur 1.

Figur 1: Deltagare i arbetsmarknadsutbildning 2018–2020. Andel inrikes och utrikes födda kvinnor och män med nya och pågående beslut.



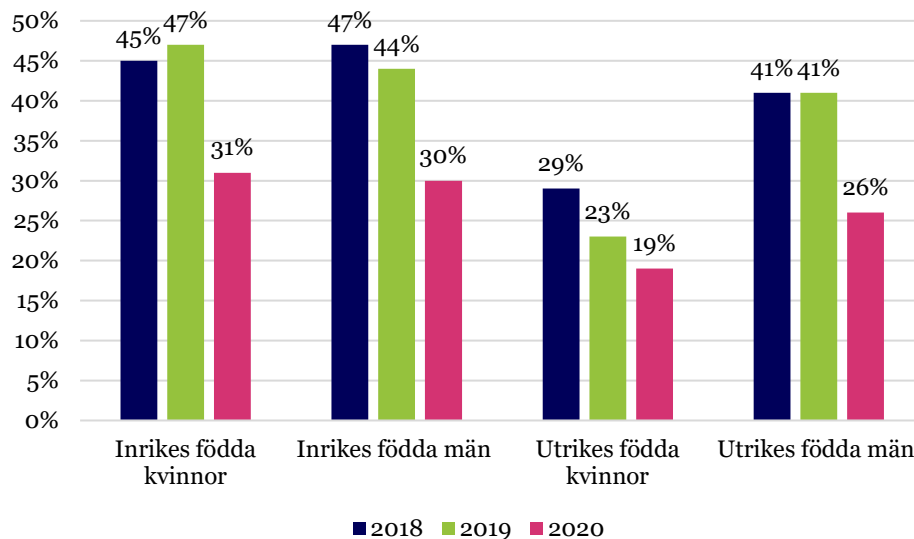
Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager

³⁴ Arbetsförmedlingen 2021a.

³⁵ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen.

Resultatet efter avslutad arbetsmarknadsutbildning, det vill säga att deltagaren fått ett arbete eller börjat reguljära studier, är i stort likvärdigt för inrikes födda kvinnor och män, samt utrikes födda män. Utrikes födda kvinnor är gruppen som sticker ut med påtagligt lägre resultat, se figur 2.

Figur 2: I arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning. Andel (%) av deltagare som avslutat arbetsmarknadsutbildning



Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager

4.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet

4.2.1 Nuvarande jämställdhetsmål

Myndigheten har ett generellt mål om att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar. I myndighetens verksamhetsplan för 2021 anges att antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning ska uppgå till minst 12 600 i genomsnitt per månad (kvinnor minst 5 040, män minst 5 040).³⁶ Det betyder att kvinnors respektive mäns deltagande ska motsvara minst 40 procent i arbetsmarknadsutbildningar per månad, vilket kan jämföras med utfallet under 2020 där andel kvinnor var 29 procent och andel män 71 procent.³⁷

För att nå målet om minst 40 procent kvinnor bland alla deltagare är det nödvändigt att väsentligt öka andelen kvinnor i alla *nya* beslut om arbetsmarknadsutbildning.

Arbetsförmedlingens bedömning i nuläget är att det inte är möjligt att kvinnors andel av pågående arbetsmarknadsutbildningar kommer att kunna öka till 40 procent i genomsnitt per månad under 2021. Detta på grund av tre omständigheter:

- En stor del av de som går arbetsmarknadsutbildning under 2021 började redan sin utbildning under 2020, de är till övervägande del män och deras utbildning

³⁶Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021, s. 10.

³⁷Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020.

sträcker sig långt in på 2021.

- Befintliga avtalade arbetsmarknadsutbildningar med stora volymer är i huvudsak inom starkt mansdominerade yrken och det finns få planerade åtgärder som förväntas ge omedelbar och betydande effekt på ett jämställt utfall i termer av att kvinnor skulle göra normbrytande utbildnings- och yrkesval.
- Under januari till juli 2021 har kvinnors andel av *nya* beslut om arbetsmarknadsutbildningar uppgått till 30,3 procent.³⁸ Det innebär att underskottet av beslut för kvinnor måste kompenseras för under resten av årets månader, för att nå nuvarande mål om 40 procent kvinnor i pågående utbildningar i genomsnitt per månad.

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan för 2021 finns det även ett mål om att minst 30 procent av både kvinnor och män som har avslutat en arbetsmarknadsutbildning ska ha övergått i arbete 90 dagar efter att insatsen avslutats.³⁹ Det ackumulerade resultatet för deltagare som lämnade utbildning under 2021 har ökat de senaste månaderna och i julimånad är 49,5 procent för män och 39,8 procent för kvinnor.⁴⁰

En fördjupad uppföljning visar att resultat till arbete i juli för inrikes födda kvinnor är 43,5 procent och för inrikes födda män 56,3 procent. Motsvarande resultat för utrikes födda är 36,2 procent för kvinnor och 43,8 procent för män.⁴¹ Detta innebär att det är angeläget att fortsatt följa upp resultatet för kvinnor och män, både inrikes- och utrikesfödda.

4.2.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Kvinnors andel av *nya* beslut ska öka väsentligt

Då redan pågående beslut inte går att påverka måste fokus ligga på att ändra könsfördelningen i nya beslut. Ju högre andel kvinnor i nya beslut desto snabbare utjämning av könsskillnaderna i pågående arbetsmarknadsutbildningar.

Detta kan ske genom att 1) en högre andel av utbildningsplatserna inom mansdominerade utbildningar går till kvinnor eller 2) att både utbildningar och utbildningsplatser inom kvinnodominerade utbildningar ökar. Det är rimligt att båda strategierna tillämpas parallellt för att uppnå snabbast resultat. I det första fallet bidrar förändringen även till en uppluckring av den könsuppdelning som finns på arbetsmarknaden.

4.2.3 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Inrikes och utrikes födda kvinnors och mäns resultat ska vara likvärdiga

Även fortsättningsvis är det rimligt att kvinnor och män, såväl inrikes som utrikes födda, förväntas uppnå samma resultat efter en avslutad arbetsmarknadsutbildning. I

³⁸ Arbetsförmedlingen, Datalager

³⁹ Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021, s. 10.

⁴⁰ Arbetsförmedlingen, Datalager

⁴¹ Arbetsförmedlingen, Datalager

nuläget finns det dock behov av att öka utrikes födda kvinnors resultat betydligt för att deras resultat ska nå upp till samma nivåer som övriga grupper.

4.3 Utvecklingsbehov och åtgärder

Arbetsförmedlingen har identifierat ett antal utvecklingsområden att arbeta vidare med för att uppnå jämställdhet i arbetsmarknadsutbildningarna. Utifrån behoven finns konkreta åtgärder som ska genomföras under 2022–2025. Vissa åtgärder är redan planerade inför nya upphandlingar, andra är initiativ under utveckling och implementering och vissa är nya åtgärder.

Det finns tre identifierade utvecklingsbehov:

1. Förstärkt styrning och uppföljning i hela organisationen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildning
2. Ökad anpassning av utbud, utformning och marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv
3. Förbättra Arbetsförmedlingens anvisnings- och urvalsmetoder för att motverka könsdiskriminering

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

Arbetsförmedlingen behöver förstärka den löpande styrningen och uppföljningen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildningar. Styrningen på alla nivåer måste gemensamt ta ansvar för att öka andelen kvinnor i nya beslut.

Åtgärder

- Styrande dokument på alla nivåer ska spegla jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildningarna.
- Utveckla metoder för tjänste- och leverantörsuppföljningens främjande av jämställdhetsintegrering i arbetsmarknadsutbildningar.

4.3.2 Ökad anpassning av utbud, utformning och marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar utifrån jämställdhetsmålen.

Utbudet av upphandlade arbetsmarknadsutbildningar har länge varit, och är fortfarande främst inom mansdominerade yrkesområden. Vid upphandling av arbetsmarknadsutbildningar brukar det heller inte ställas närmare krav på hur utbildningarna ska anpassas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det kan göra att kvinnor kan uppleva utbudet av arbetsmarknadsutbildningar som mindre relevant och mindre anpassat för deras behov än vad män gör.

Åtgärder

- Säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i undervisning, pedagogik och teknik genom krav i förfrågningsunderlag vid upphandling av arbetsmarknadsutbildningar. Utgå ifrån hur krav på jämställdhet är formulerade i befintliga förfrågningsunderlag för att utveckla en gemensam standard för alla arbetsmarknadsutbildningar. En standard bör även ta hänsyn till mångfalds- och jämlikhetsdimensionerna, inte minst utifrån deras relevans för jämställdhet.
- Verka för mer balans i utbudet av arbetsmarknadsutbildningar mellan mans- och kvinnodominerade bristyrken.
- Erbjud en kvalificerad och normmedveten karriärvägledning där deltagare får information om arbetsmarknadsutbildningar.
- Vidareutveckla arbetet med riktad marknadsföring mot det underrepresenterade könet via Arbetsförmedlingens egna kanaler och sociala medier, samt studiebesök och utbildningsstarter för enbart kvinnliga deltagare, i synnerhet när det gäller mansdominerade yrken.
- Ta tillvara egna och andras kunskaper och initiativ på jämställdhetsområdet, exempelvis olika branschens och arbetsgivares jämställdhetssatsningar.

4.3.3 Förbättra Arbetsförmedlingens urvals- och anvisningsmetoder för att motverka könsdiskriminering

Det finns en risk att både arbetsförmedlare, leverantörer och arbetssökande har olika föreställningar och förväntningar på vilka yrken kvinnor och män kan ha. Det kan också finnas olika förväntningar på kvinnor och män om det är nödvändigt att utbilda sig för att bli matchningsbar. Utvecklade stöd och tydligare krav behövs för att identifiera och anvisa kvinnor och män till arbetsmarknadsutbildningar på likvärdiga grunder.

Åtgärder

- Utveckla och implementera metoder för att säkra att arbetsmarknadspolitiska bedömningar är könsneutrala.
- Utveckla och tillämpa metoder för att identifiera både formella och informella kompetenser som har en bredare relevans på arbetsmarknaden och därmed kan passa in på många yrken.
- Fortlöpande utveckla arbetet med positiv särbehandling av det underrepresenterade könet vid urval till arbetsmarknadsutbildningar där det är befogat för att uppnå ökad jämställdhet.

4.4 Plan för uppföljning

Arbetsförmedlingens löpande uppföljning av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildning som finns i verksamhetsplaner på alla nivåer, sker med stöd av följande indikatorer:

- Andel kvinnor i *nya* beslut om arbetsmarknadsutbildning

- Andel kvinnor och män som övergått i arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning

Den analys som sker i samband med uppföljningen inkluderar även perspektivet in- och utrikes födda.

Uppföljning av jämställdhetsintegrering av arbetsmarknadsutbildningar

Uppföljning av jämställdhetsintegrering av arbetsmarknadsutbildningar sker både nationellt och regionalt genom Arbetsförmedlingens leverantörsrepresentanter.

Både regionalt och centralt förekommer två typer av uppföljning – tjänsteuppföljning och leverantörsuppföljning. Tjänsteuppföljningen granskar hur tjänsten, såsom den är utformad av Arbetsförmedlingen, uppfyller förväntade målsättningar medan leverantörsuppföljning granskar hur väl leverantörer levererar tjänsten enligt avtal.

Fortsatt uppföljning av jämställdhetsintegrering i arbetsmarknadsutbildningar förutsätter ett nära samarbete och dialog mellan tjänsteuppföljning och leverantörsuppföljning.

5 Rusta och matcha

Rusta och matcha är en tjänst där arbetssökande får tillgång till stöd för att söka jobb eller börja studera. I rusta och matcha kan arbetssökande, efter att Arbetsförmedlingen gjort bedömningen att en arbetssökande ska delta, själv välja leverantör utifrån Lagen om valfrihetssystem (LOV). Tjänsten utgör en viktig del av Arbetsförmedlingens reformering och startade i mars 2020 som en pilotverksamhet i 32 kommuner. Tjänsten ska införas successivt i hela landet under 2021 med start i maj och ersätta den tidigare tjänsten stöd och matchning (STOM). Rusta och matcha är prognosticerat att omfatta cirka 94 100 deltagare i månadsgenomsnitt vid full utbyggnad under 2022.⁴²

5.1 Jämställdhetsanalys

5.1.1 Arbetsförmedlingens beslutsprocess

Då tjänsten rusta och matcha är en relativt ny tjänst är tillgången på statistik över tid begränsad, därför är analysen baserad på andra typer av data än övriga kapitel.

I samband med införandet av tjänsten har Arbetsförmedlingen utvecklat ett statistiskt bedömningsstöd. Det är ett verktyg som bedömer arbetssökandes avstånd till arbetsmarknaden och om en anvisning till rusta och matcha bör ske. Under försöksperioden maj 2020-mars 2021 (till och med vecka 11) hade bedömningsstödet tillämpats på nästan 55 000 arbetssökande. Cirka 47 procent var kvinnor och 53 procent män, vilket speglade könsfördelning bland öppet arbetslösa och sökande i program på Arbetsförmedlingen.⁴³

Utfallet av det statistiska bedömningsstödet visade att en något större andel män än kvinnor, 32 procent respektive 29 procent, bedömdes ha behov av det slags stöd som rusta och matcha kan möta. Arbetssökande vars behov inte bedömdes kunna mötas inom ramen för rusta och matcha, stod antingen för nära eller för långt från arbetsmarknaden. Bland dem som stod för nära arbetsmarknaden fanns inga könsskillnader, dock var andelen kvinnor större bland dem som bedömdes stå för långt ifrån arbetsmarknaden, se figur 1.⁴⁴

De könsskillnader som finns tycks ha saklig grund. Arbetsförmedlingen har gjort flera analyser av det statistiska bedömningsstödet, varav en fokuserade på enhetlighet utifrån funktionsnedläggning, födelseland samt kön. Analysen visade att bedömningsstödet genererar bedömningar som förefaller likabehandla män och kvinnor med ett faktiskt stödbehov, det vill säga kvinnor och män har samma möjlighet, 67 procent, att korrekt anvisas tjänsten.⁴⁵

⁴² Arbetsförmedlingen 2021a.

⁴³ Arbetsförmedlingen 2021b.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Arbetsförmedlingen 2021c.

Det betyder att det inte tycks finnas något uppenbart jämställdhetsproblem vid urvalet till profileringen, och heller inte gällande resultatet av profileringen.

Figur 1: Fördelning av det statistiska verktygets bedömning av avstånd till arbetsmarknaden och deltagande i rusta och matcha. Totalt och uppdelat på kön.⁴⁶

	Totalt	Män	Kvinnor
Profilrats totalt	54 824	29 146	25 678
Krom (nivå 1-3)	16 816	32 %	29 %
För nära	27 750	51 %	50 %
För långt	10 258	17 %	21 %

I de fall verktyget bedömer att rusta och matcha är en lämplig insats ska en handläggare fatta ett beslut som avgör om den arbetssökande får del av tjänsten eller inte. Annan bedömning, det vill säga avsteg från det statistiska bedömningsstödet, ska endast ske i undantagsfall.⁴⁷

Arbetsförmedlingens handläggare kvalitetssäkrar den statistiska bedömningen regelmässigt genom ett antal kontrollfrågor. Redovisningen i figur 2 visar att det är vanligare att kvinnors beslut revideras än mäns, 39 procent respektive 34 procent. Av de som väl får ett beslut är det dock cirka 90 procent, oavsett kön, som också har ett första möte med en leverantör.⁴⁸

Att det sker en revidering av beslut kan ha flera orsaker. Det kan till exempel bero på att den arbetssökande redan har ett arbete på gång, bedöms ha för låg aktivitetsförmåga, ska delta i annan insats eller gå på föräldraledighet.⁴⁹

Det finns även ärenden där orsaken är oklar till att den arbetssökande inte fått beslut om deltagande i rusta och matcha. En del av dessa kan förklaras som handläggarfel, kopplat till felaktig användningen av systemstödet vid beslut, eller kan förklaras med att den arbetssökande inte deltagit på möte med Arbetsförmedlingen där beslut skulle fattats.

⁴⁶ Figuren återfinns i Arbetsförmedlingen 2021b.

⁴⁷ Arbetsförmedlingens handläggarstöd, *Rusta och matcha*

⁴⁸ Arbetsförmedlingen 2021b.

⁴⁹ I en stickprovsundersökning av orsaker till ändrade beslut (80 stycken) var orsakerna jobb eller studier (33 st), behov av fördjupat stöd (19 st), sjukskrivning eller föräldraledighet (13 st) och annan orsak (15 st). I undersökningen konstateras att det inte går att se några stora skillnader mellan män och kvinnor eller mellan spår.

Figur 2: Flödet in i rusta och matcha från profilering till möte med leverantör, totalt och uppdelat på kön.⁵⁰

	Profilering	Beslut	Ej beslut	Träff med leverantör
Totalt	16 816	10 691	6 125	9 666
nivå 1–3		64%	36%	90%
Kvinnor	7396	61%	39%	90%
Män	9420	66%	34%	90%

Det finns även stora variationer mellan enheter gällande ändringar av den bedömning som gjorts via det statistiska bedömningsstödet, av kända eller okända orsaker. Det finns dock ett återkommande könsmonster som visar att enheter som generellt ändrar bedömningarna i mycket hög grad, ändrar kvinnors i ännu högre grad än mäns. Medan enheterna som ändrar i låg grad har inga eller små könsskillnader i ändringarna. Det betyder att det kan finnas ett potentiellt jämställdhetsproblem i Arbetsförmedlingens enhetlighet i handläggningen av rusta och matcha.

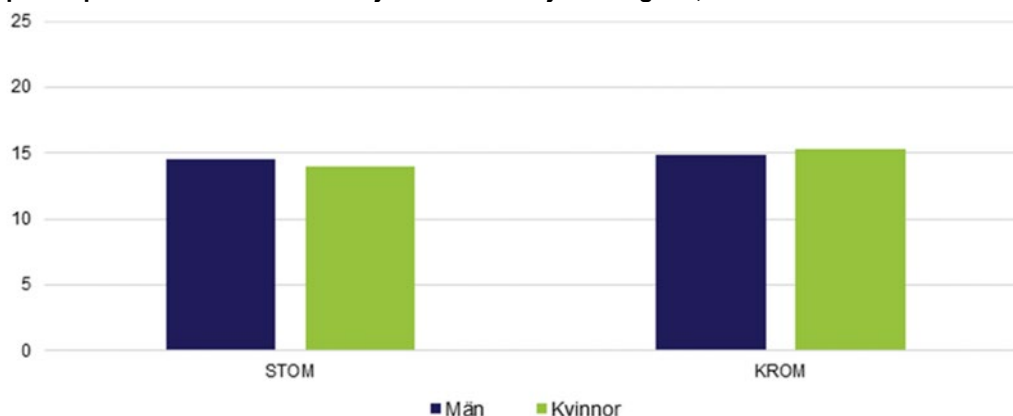
Resultat efter avslutad insats

I Arbetsförmedlingens senaste återrapport om piloten för rusta och matcha presenteras en jämförelse över resultaten från stöd och matchning med resultaten från rusta och matcha. Jämförelsen visar att det inte finns några könsskillnader i andel arbetssökande som övergått i arbete och studier, varken mellan eller inom de olika stöden, se figur 3.⁵¹

⁵⁰ Figuren återfinns i Arbetsförmedlingen 2021b.

⁵¹ Arbetsförmedlingen 2021b.

Figur 3: Jämförelse av andel som nått varaktigt resultat mellan rusta och matcha och STOM, uppdelat på kön. Individuer som började mellan maj och augusti, 2020.⁵²



5.1.2 Jämställdhetskrav på leverantörer

För att fortsättningsvis ha möjlighet att påverka utformning och utförande av tjänsten är det viktigt att tydliggöra vilka krav som leverantörer ska följa avseende jämställdhet. I nuvarande förfrågningsunderlag finns följande krav: ”Leverantören ska arbeta aktivt för att kvinnor och män får likvärdig tillgång till stöd. En förutsättning för detta är att leverantören följer upp, analyserar och bedömer hur stöd och aktiviteter fördelas mellan kvinnor och män.”

Myndighetens uppföljning av kraven i rusta och matcha visar att det finns stora skillnader i hur leverantörer uppfattar jämställdhetsfrågan, hur aktivt de jobbar med den och sannolikt även vilken kompetens som finns på området. Obligatoriska frågor kring jämställdhet, med särskilt fokus på utrikes födda kvinnor, har ställts och dokumenterats i samtliga nationella och regionala leverantörsdialoger under 2020.⁵³

Vissa leverantörer har vidtagit åtgärder för att följa kön och födelseland i verksamheten och jämställdhet återfinns även som en del i framtagna processer och i den övergripande kvalitetsledningen. Kvinnor finns representerade i leverantörers marknadsföring. Avsikten är att spegla en mångfald avseende yrkes- och utbildningsbakgrund, kön, ålder, etnicitet och sociokulturell bakgrund. Deltagare kompetensutvecklas i frågor som rör jämställdhet och arbetsmarknad samt våld i nära relationer. Vissa leverantörer säkerställer ett normkritiskt förhållningssätt i sina tjänster genom en checklista baserad på tips från Jämställ.nu. Den utgör underlag vid medarbetarutbildningar, vid utvärdering av material och analyser av insatser ur ett jämställdhets-, genus- och likabehandlingsperspektiv.⁵⁴

Samtidigt saknar vissa leverantörer underlag för att kunna följa jämställdheten på ett tydligt sätt. Leverantörer har behov av kompetensutveckling om icke-diskriminering, normer och jämställdhet, för att kunna införliva jämställdhetsperspektivet i sina

⁵² Figuren återfinns i Arbetsförmedlingen 2021b.

⁵³ Arbetsförmedlingen, Internt arbetsmaterial – jämställdhetsperspektiv i leverantörsdialogen, Enheten leverantörsuppföljning, dnr Af-2021/00577231.

⁵⁴ Ibid.

kvalitetsledningssystem. Det uttrycks även ett behov av mer information om hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska ske, i dialogerna mellan Arbetsförmedlingen och leverantörer. Bristen på tydliga mål har stor påverkan på leverantörsdialogerna, som ofta inte leder till några överenskommelser och faktiska åtgärder kring temat.⁵⁵

5.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet

5.2.1 Nuvarande jämställdhetsmål

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan för 2021 finns ett resultatmål för upphandlade matchningstjänster, om att 30 procent kvinnor respektive män ska vara i arbete eller studier efter avslutat matchningsstöd. Dock avser det STOM och rusta och matcha sammantaget. Eftersom rusta och matcha är en relativt ny tjänst är det i huvudsak STOM som följs upp, därav är det svårt att göra en uppföljning av hur jämställda resultaten är för rusta och matcha under innevarande år. Det blir relevant först när överväxlingen till rusta och matcha har skett i hela landet.

I samband med att Arbetsförmedlingen fick uppdraget att utveckla en ny matchningstjänst i regleringsbrevet 2020 var det ett uttalat krav att de utvecklade matchningstjänsterna skulle vara utformade så att de kunde svara mot behov av stöd hos breda grupper av arbetssökande kvinnor och män.⁵⁶ Jämställdhetsperspektivet har varit viktigt både i framtagandet av det statistiska bedömningsstödet och i efterföljande analyser.

Det har också påverkat utformningen av förfrågningsunderlag och avtal vid upphandling samt har också genomgående lyfts i kontakter och dialog med leverantörer.

5.2.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Enhetlig handläggning för kvinnor och män i rusta och matcha

Givet jämställdhetsanalysen ovan tycks Arbetsförmedlingens brist på enhetlighet i handläggningen och avsteg från det statistiska bedömningsstödet, ofta på okända grunder, påverka kvinnor i högre grad än män.

Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för 2022–2025 är att handläggningen ska vara enhetlig för både kvinnor och män.

5.2.3 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Likvärdiga resultat för kvinnor och män efter avslutat stöd

Jämställdhetsanalysen pekar på att resultaten för kvinnor och män är likvärdiga, det är fortsatt viktigt att upprätthålla det positiva resultatet även när tjänsten har införts och används i hela landet.

⁵⁵ Ibid

⁵⁶ Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen, uppdrag 3.2 Utvecklade matchningstjänster.

5.3 Utvecklingsbehov och åtgärder

Med utgångspunkt i jämställdhetsproblemet och jämställdhetsmålet har två utvecklingsområden identifierats. Samtliga områden innehåller åtgärder som ska genomföras under perioden 2022–2025.

1. Ökad enhetlighet i handläggning
2. Ökad jämställdhetsintegrering i samverkan med leverantörer

5.3.1 Ökad enhetlighet i handläggning

Handläggares arbetssätt behöver bli mer enhetligt avseende bedömningsstödet användning. Problemet med användningen av bedömningsstödet behöver utredas ytterligare och rutiner behöver förtydligas.

Det nuvarande bedömningsstödet genererar rekommendationer som förefaller likabehandla kvinnor och män med ett faktiskt stödbehov. Samtidigt har genomgången av ärenden som fått ”annan bedömning” visat på stora variationer. Då variationerna påverkar kvinnor och män i olika stor grad är det ytterligare ett skäl till att genomföra åtgärder som stärker enhetligheten.

Åtgärder

- Se över och revidera nuvarande utbildning i rusta och matcha där jämställdhetsperspektivet lyfts som egen punkt. Tydliggöra att avsteg från bedömningsstödet endast ska ske i undantagsfall. På så sätt uppmärksamma när avsteg görs av okänd eller osakliga anledningar.
- Utifrån en fördjupad analys av olika enheters tillämpning av bedömningsstödet profilerings behöver ett stöd utvecklas för att motverka stora variationer gällande annan bedömning, i syfte att öka enhetligheten.

5.3.2 Jämställdhetsintegrering hos leverantörer

Myndighetens förfrågningsunderlag, avtal, överenskommelser, uppföljningar och dialoger med partners och andra aktörer behöver utvecklas för att systematiskt ha samma fokus gällande jämställt och likvärdigt genomförande och resultat för kvinnor och män. Tydliga jämställdhetsmål och överenskommelser skulle kunna bidra till ändamålsenliga dialoger.

Åtgärder

- Utredda förutsättningarna för jämställdhetsintegrering av kontroll och uppföljning av leverantörer och deras verksamhet. Under 2021 kommer ett stödmaterial tas fram av och för leverantörsuppföljning och tjänsteuppföljning som syftar till att säkra att myndighetens utveckling av kontroll och uppföljning av leverantörer bedrivs på ett sätt som bidrar till jämställdhetsintegrerad verksamhet.
- Utredda och utveckla förutsättningarna för leverantörsuppföljning och tjänsteuppföljning av jämställdhetsintegrering fortlöpande ha dialog med

leverantörer kring temat. Fokus bör ligga på att utveckla en process för tjänsteuppföljning där jämställdhet ingår som en av punkterna och öka tydligheten i vilka forum dialogen bör föras.

- Fortsätta arbetet med utvecklingen av indikatorer som ett komplement till framtida ratingsystem och utreda huruvida dessa kan komma att påvisa skillnader mellan kvinnor och män.
- Kartlägga och jämföra hur krav på jämställdhet är formulerat i olika förfrågningsunderlag och avtal inom Arbetsförmedlingens upphandlade verksamhet, i syfte att ta fram ett förslag som kan utgöra en gemensam standard oberoende vilken matchningstjänst som upphandlas. Det skulle öka tydligheten och underlätta uppföljningen för både leverantörer och Arbetsförmedlingen. Förslaget bör även genomsyras av ett intersektionellt perspektiv, som tar hänsyn till mångfald och jämlikhet.

5.4 Plan för uppföljning

Uppföljning av jämställdhetsarbetet inom rusta och matcha sker dels genom uppföljning av arbetsförmedlars arbetssätt och hur ofta ”annan bedömning” förekommer för kvinnor och män, dels i leverantörs- och tjänsteuppföljningen.

Uppföljning av anvisningar till tjänsten och ”annan bedömning”

Enhetlighet i arbetsförmedlarnas bedömningar och minskningen av ”annan bedömning” följs upp genom studier, statistik och stickprov som även tar hänsyn till leveransområde för att bevaka enhetligheten.

Uppföljning av jämställdhetsintegrering hos leverantörer

Fokuset på jämställdhetsperspektivet och ett jämställt och likvärdigt resultat för kvinnor och män följs upp genom fortlöpande dialog med leverantörer.

Utgångspunkten för uppföljningen är hur leverantörer fullföljer avtalade jämställdhetskrav i förfrågningsunderlag.

Enkätundersökning till leverantörer

Ytterligare uppföljning görs av leverantörer genom återkommande enkätundersökningar varje år. I samband med enkäten finns möjlighet att utveckla frågor som fångar upp leverantörers eventuella behov av stöd från Arbetsförmedlingen för att kunna erbjuda verksamhet som är likvärdigt för kvinnor och män.

6 Etableringsprogrammet

Etableringsprogrammet är ett tvåårigt program för vissa personer som är nyanlända i Sverige. I april 2021 omfattade programmet cirka 14 000 personer och prognosen är att antalet sjunker något de närmsta åren.⁵⁷ Könsfördelningen var 59 procent kvinnor och 41 procent män.⁵⁸ Under programtiden har deltagarna etableringsersättning och kan bland annat ta del av svenska för invandrare, förbereda insatser, arbetsmarknadsutbildning, upphandlade matchningstjänster och arbetspraktik.

6.1 Jämställdhetsanalys

Etableringsuppdraget har ett antal jämställdhetsproblem som präglar hela uppdraget från det första bemötandet, via arbetsmarknadspolitiska bedömningen till anvisad åtgärd och resultatet mätt i andelen som går till arbete.⁵⁹ En tidigare rapport från Arbetsförmedlingen visar också att tillfälliga uppehållstillstånd tycks påverka kvinnor negativt mer än män gällande incitament att alls skriva in sig i etableringsprogrammet. Av de kvinnor som fått tillfälligt uppehållstillstånd och tillhörde målgruppen för etableringsuppdraget skrev 20 procent inte in sig på Arbetsförmedlingen, motsvarande siffra för män var 10 procent.⁶⁰

Ett återkommande mönster är att kvinnor oftare har förberedande insatser och att män oftare har arbetsnära insatser såsom arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster, se figur 1. Vid ett flertal tillfällen har det lyfts fram som ett problem att utrikes födda kvinnor i etableringen oftare får aktiviteter som primärt existerar för att fylla ut en individs handlingsplan, men som inte bedöms öka möjligheterna till att få ett arbete.⁶¹

Ytterligare en dimension av problematiken är att utrikes födda kvinnor och män inte får del av Arbetsförmedlingens insatser i samma utsträckning trots likvärdiga meriter, förutsättningar eller behov.⁶² En förklaring kan vara att stereotypa föreställningar om utrikes födda kvinnor och män får genomslag i handläggares bemötande och bedömningar av de arbetssökande.⁶³ Dock uppger utrikes födda kvinnor generellt, när de får frågan, att de vill arbeta.⁶⁴

⁵⁷ Arbetsförmedlingens datalager.

⁵⁸ Arbetsförmedlingens datalager.

⁵⁹ Se bland annat Arbetsförmedlingen 2018a och Arbetsförmedlingen 2019b.

⁶⁰ Arbetsförmedlingen 2019d.

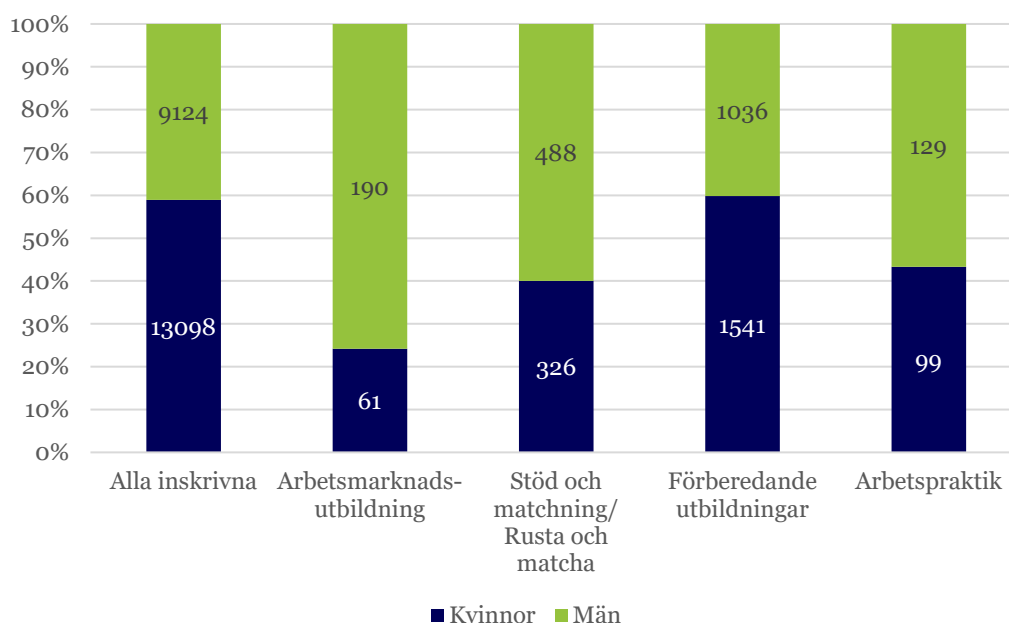
⁶¹ Arbetsförmedlingen 2019b och IFAU 2020.

⁶² Arbetsförmedlingen 2018a och Sveriges Kvinnolobby 2017.

⁶³ Arbetsförmedlingen 2019b.

⁶⁴ Arbetsförmedlingen 2020a.

Figur 1: Genomsnittligt antal deltagare och aktiviteter i etableringsprogrammet 2020.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Ännu en förklaring till att kvinnor har en lägre andel av arbetsnära insatser är att nyanlända som bedömts omfattas av utbildningsplikt inte kan ta del av dessa, de ska istället hänvisas till svenska för invandrare, samhällsorientering och reguljär utbildning.⁶⁵ 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, 88 procent av kvinnorna i jämförelse med 72 procent av männen omfattades av utbildningsplikt i april 2021. Om kvinnors och mäns behov av utbildning bedömdes på samma grunder, skulle troligtvis 794 färre kvinnor omfattas av utbildningsplikt och istället utgöra målgrupp för arbetsnära insatser.

Resultat efter avslutad insats

Skillnaderna mellan män och kvinnor visar sig också tydligt i resultatet efter etableringsprogrammet. Män går vidare till arbete efter etableringsuppdraget i betydligt högre grad än kvinnor, medan något fler kvinnor än män går vidare till studier. Under 2020 var resultatet i arbete eller studier totalt 27 procent för kvinnor respektive 42 procent för män.⁶⁶

Som framgår av figur 2 lämnade 14 097 kvinnor (60 procent) och 9 186 män (40 procent) etableringsprogrammet under 2020. Kvinnor är underrepresenterade bland de som gick till arbete både med och utan stöd. Kategorin övriga program med

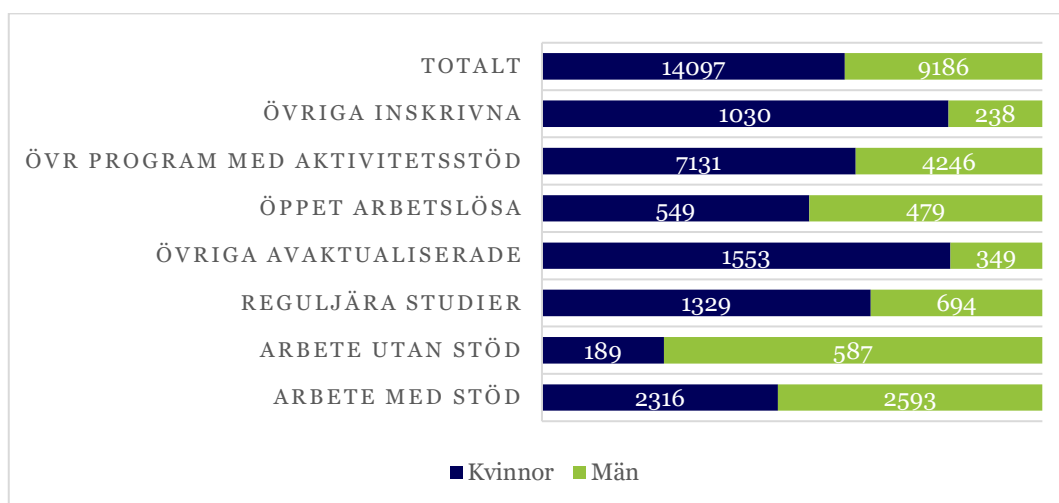
⁶⁵ Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

⁶⁶ Arbetsförmedlingens datalager.

aktivitetsstöd består huvudsakligen av de som efter etableringen har skrivits in i jobb- och utvecklingsgarantin samt jobbgarantin för ungdomar. Betydligt fler kvinnor än män har skrivits ut (avaktualiserats) från myndigheten utan att de har fått arbete eller påbörjat reguljära studier, bland annat på grund av föräldraledighet.⁶⁷

Fler kvinnor än män finns också i kategorin ”övriga inskrivna” vilket innebär att de är kvar som inskrivna på Arbetsförmedlingen men är förhindrade att delta i aktiviteter, även här är den vanligaste orsaken för kvinnor föräldraledighet.

Figur 2: Status 90 dagar efter etableringsprogrammet under 2020.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

6.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet

6.2.1 Nuvarande jämställdhetsmål

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021, till skillnad mot tidigare år, finns inte mål för hur stor andel kvinnor respektive män som ska övergå i arbete eller studier efter avslutat etableringsprogram. Det är en spegling av regeringens styrning på området. Det mål som finns är att andelen med aktivitet i etableringsprogrammet ska öka och uppgå till minst 80 procent för både kvinnor och män. Uppföljningen av resultat visar att i detta avseende finns mer eller mindre inga könsskillnader.

Det är i jämförelsen av aktiviteternas innehåll och syfte som könsskillnaderna framträder, liksom i vilken utsträckning kvinnor och män i etableringen har tillgång till subventionerade anställningar.

6.2.2 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Öka kvinnors andel av arbetsnära insatser

Ett flertal studier pekar på att det är arbetsnära insatser som framför allt ökar nyanländas möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden.⁶⁸ Arbetsförmedlingen har

⁶⁷ Arbetsförmedlingens datalager.

⁶⁸ Se exempelvis Arbetsförmedlingen 2018a, Arbetsförmedlingen 2019b, Arbetsförmedlingen 2019e.

valt att definiera arbetsnära insatser som arbetspraktik, intensiv praktik, upphandlade matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar, kvalificerad karriärvägledning i kombination med validering. Bland deltagarna i befintliga arbetsnära insatserna under 2020 var 38 procent kvinnor och 62 procent män.⁶⁹

Eftersom kvinnor i etableringsprogrammet utgör 59 procent och män 41 procent måste kvinnors andelar öka väsentligt. Ett räkneexempel med utgångspunkt i statistik från april 2021, skulle detta till exempel innebära 272 fler kvinnor i arbetsmarknadsutbildning, 213 fler kvinnor med arbetspraktik och 936 fler kvinnor i stöd och matchning/rusta och matcha.

Detta sätt att räkna på förutsätter att det finns kapacitet, monetärt och personalmässigt, att höja volymerna. Om dessa förutsättningar inte finns utan villkoren är oförändrade, är det en omfördelning som krävs av cirka 100 praktikplatser respektive 100 platser på arbetsmarknadsutbildningar, från män till kvinnor, samt cirka 400 beslut om stöd och matchning/rusta och matcha från män till kvinnor. Det betyder att mäns antal i arbetsnära insatser måste minska för att kunna höja kvinnors och därmed uppnå ökad jämställdhet.

Det kan finnas viss tvekan inför hur stora ökningarna i kvinnors andelar kan bli, då arbetsnära insatser framför allt riktar sig till en målgrupp som står närmre arbetsmarknaden än vad en majoritet av kvinnorna i etableringen gör. I slutbetänkandet från Jämlikhetsdelegationen, såväl som delbetänkandet från Kommissionen för Jämställda livsinkomster, finns rekommendationer om att utforma stöd anpassade efter gruppen kvinnor med kort utbildning och begränsade formell yrkeserfarenhet för att förbättra deras förutsättningar till arbete. Ett svar på det skulle Arbetsförmedlingens anpassade matchningsmetod för personer långt ifrån arbetsmarknaden, matchning från dag 1, kunna vara. Dock är det en arbetsmetod som är personalkrävande.

Matchning från dag 1 har tillämpats mycket framgångsrikt för både utrikes födda kvinnor och män i projektet Jämställd etablering under 2019–2021. Matchning från dag 1 kan därför räknas till arbetsnära stöd – ett stöd som dessutom är utformat för personer med kort utbildning och liten formell arbetserfarenhet, till skillnad mot övriga arbetsnära stöd. Projektet avslutas under 2021, men Arbetsförmedlingen ser fortsatt stort behov av matchningsinsatser utformade och anpassade för denna målgrupp. Om det kan ske inom den egna verksamheten eller i en upphandlad tjänst är oklart.

6.2.3 Inriktning för jämställdhetsarbetet 2022–2025: Andelen kvinnor som övergår i arbete ska öka markant.

Ett flertal studier visar att det tar betydligt längre tid för nyanlända kvinnor än män att etablera sig på arbetsmarknaden och att könsskillnaderna i synnerhet är stora under den första tiden i Sverige.⁷⁰ Även Arbetsförmedlingens uppföljning av andel kvinnor och män som övergår i arbete eller studier 90 dagar efter avslutat

⁶⁹ Arbetsförmedlingens datalager.

⁷⁰ Arbetsförmedlingen 2020b.

etableringsprogram visar att kvinnors resultat bestående har varit betydligt lägre än mäns.

Det är framför allt kvinnors övergångar i arbete som ska vara i fokus för Arbetsförmedlingens jämställdhetsarbete relaterat till etableringsprogrammet. Detta kan Arbetsförmedlingen påverka genom att systematiskt verka för att öka andelen kvinnor i etableringen som får någon form av subventionerad anställning, exempelvis extratjänst, introduktionsjobb, nystartsjobb eller etableringsjobb, en framtida anställningsform som är under utformning.

6.3 Utvecklingsbehov och åtgärder

Arbetsförmedlingen har identifierat tre utvecklingsområden för att uppnå jämställdhet under etableringen. Utifrån behoven finns konkreta åtgärder som ska genomföras under 2022–2025. Vissa åtgärder är redan beslutade i verksamhetsområdenas verksamhetsplaner, andra är regeringsuppdrag och vissa är nya åtgärder.

Fokus är att bryta den nuvarande ordningen där kvinnor och män med samma förutsättningar bedöms olika. För att göra det behövs bland annat beteendeförändringar hos dem som jobbar med etableringsprogrammet, vilka kan åstadkommas genom förbättrade möjligheter till uppföljning och återkoppling på resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Det finns tre identifierade utvecklingsbehov:

1. Förstärkt styrning, ledning och uppföljning av jämställdhetsmålen för etableringsprogrammet
2. Bedöma kvinnors och mäns behov likvärdigt
3. Öka kvinnors egenmakt att styra sin etablering/Se samband mellan föräldraskap och möjlighet till aktiv etablering

6.3.1 Förstärkt styrning, ledning och uppföljning av jämställdhetsmålen för etableringsprogrammet

För ett systematiskt jämställdhetsarbete krävs möjligheter att följa upp det operativa arbetet och återkoppla resultaten till medarbetarna. Idag finns det begränsade möjligheter till operativ uppföljning av etableringsuppdraget vilket gör det svårt att exempelvis följa mixen av aktiviteter för deltagarna på lokal nivå, vilket är nödvändigt givet inriktningen på jämställdhetsarbetet i etableringsprogrammet. Erfarenheter från ESF-projektet Jämställd etablering pekar på att återkoppling till arbetsförmedlarna kring jämställdhet och resultat är en viktig framgångsfaktor.⁷¹

Åtgärder

⁷¹ Arbetsförmedlingen 2021c.

- Regelbundet uppdaterade könsuppdelade statistikrapport som visar aktivitetsmix, bedömningar om utbildningsplikt, övergångar i arbete och övergångar i studier. Rapporten behöver vara sökbar ner på enhetsnivå.
- Satsa resurser på analys och utvärdering inom området, exempelvis avseende progression.
- Fortsätta implementering och vidareutveckling av faktabaserad styrning i syfte att öka bland annat andelen utrikes födda kvinnor som tar del av effektiva insatser.

6.3.2 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.

Åtgärder

- Givet könsskillnaderna i bedömningen om utbildningsplikt behövs en översyn för att göra bedömningen mer enhetlig och på så sätt öka kvinnors möjligheter att anvisas till arbetsnära stöd. Samt förtydliga etableringsprogrammet och de olika inriktningar som finns för arbets sökande mot arbete eller studier för att säkerställa att deltagare får en kedja av insatser med en tydlig väg mot arbete eller studier.
- Förbättra kartläggningen vid inskrivningen och identifiera *behov* av validering, fördjupad kartläggning och vägledning.
- Utveckla *tillgång* till normmedveten karriärvägledning för nyanlända.
- Utveckla valideringsmöjligheter även i kvinnodominerande yrken.

6.3.3 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. När etableringsprogrammet infördes 2018 skapades en möjlighet att vara föräldraledig på deltid, syftet var att uppmuntra föräldrarna att dela på föräldraledigheten samtidigt som båda kunde delta i aktiviteter. Möjligheten har utnyttjats i mycket liten grad.

Åtgärder

- Göra en översyn av myndighetens arbete med att informera inskrivna i etableringsprogrammet om möjligheten att dela på föräldraledigheten när båda föräldrarna tillhör etableringsprogrammet.

- Ge automatiserad information om relevant stöd under föräldraledigheten för att underlätta kommande arbetsmarknadsetablering, exempelvis möjligheten till:
 - Översättning av betyg under föräldraledigheten
 - Arbetsförmedlingens webinarier, poddar och digitala vägledningsverktyg
 - Sista ansökningsdagar för utbildningar samt hur de kan nå studie- och yrkesvägledare
 - Möjligheten att kombinera svenska för invandrare med föräldraledighet
- Ta fram film riktade till föräldralediga sökande som tillhör målgruppen för etableringsprogrammet.

6.4 Plan för uppföljning

Arbetsförmedlingen kommer att göra olika uppföljningar kopplat till åtgärderna som syftar till en mer jämställd tillgång till arbetsnära stöd och ett mer jämställt resultat avseende övergångar i arbete.

I den regionala styrningen ska en faktabaserad urvalsmodell införas för att öka möjligheterna att identifiera rätt insats i rätt tid till arbetssökande. I urvalsmodellen är kvinnor till arbetsnära insatser prioriterade och i uppföljningen av särskilt utsatta grupper ingår deltagare i etableringsprogrammet. I korthet innebär det att regionledningarna har möjlighet att specifikt välja att följa upp resultatet för kvinnor i etableringen och koppla ihop det med information om ökad andel kvinnor med nya beslut om arbetsnära stöd eller subventionerade anställningar. Genom att jämföra sin egen regions med övriga regioners resultat skapas en bas för lärande och utveckling inom myndigheten.

Uppföljningen av arbetet med mer enhetliga bedömningar av kvinnor och män går att göra genom att följa andelen anvisningar till utbildningsplikt och arbetsnära insatser och om dessa har ökat för kvinnor. Arbetsförmedlingen ska även redovisa hur myndigheten arbetar med utbildningsplikt och bedömningen om vem som ska omfattas till regeringen den 21 oktober 2021. Rapporteringen kommer att innehålla ett jämställdhetsperspektiv.

Uppföljning av insatser som syftar till att öka kvinnors möjlighet att själv styra över sin etablering går att följa upp genom att titta på andelen kvinnor som lämnar etableringsuppdraget och Arbetsförmedlingen utan känd orsak, antalet kvinnor och män som är föräldralediga och som utnyttjar möjligheten att vara föräldralediga på deltid.

Uppföljning av intensivåret redovisas till regeringen 14 januari 2022.

7 Övriga insatser

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

Arbetsförmedlingen har sedan 2018 arbetat med det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet: mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Arbetet har skett i uppdragsform tillsammans med Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten samt samordningsförbunden. Det specifika uppdraget avslutas i december 2021.

Samverkan har skett kring att ta fram rutiner och metoder för hur myndigheterna ska kunna öka upptäckten av våld; informera om hur lagstiftningen ser ut samt extern kommunikation om vilket stöd det finns att få för våldsutsatta och våldsutövare, men även kring att ge stöd till medarbetare som upptäcker våldsutsatthet eller själva är utsatta för våld.

Arbetsförmedlingen avser att fortsätta arbetet med förbättrad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck även efter uppdragets slutrapportering. Det blir då en del av myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering. En viktig del i det framtida arbetet är att både ställa krav på och stödja fristående leverantörer och andra partners, att medverka i arbetet med ökad upptäckt av våld i nära relationer, då arbetssökande har mer kontakt med dessa än med medarbetare på Arbetsförmedlingen.

Till exempel kommer både Statens servicecenter och fristående leverantörer att erbjudas kunskapsstöd i ämnet genom en webbkurs och tillhörande användarstöd. Arbetsförmedlingens krav på delaktighet i arbetet med förbättrad upptäckt av våld i nära relationer kommer framgent att vara reglerat i avtal och därmed vara uppföljningsbart. Då våldsutsatthet kan vara en dold orsak till arbetslöshet, är kunskaper om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck en uttalad del av myndighetens sociala hållbarhetskrav i avtalen.

7.2 Normmedveten karriärvägledning

Karriärvägledning är en viktig insats för att Arbetsförmedlingen ska kunna bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Arbetsförmedlingens karriärvägledning ska vara normmedveten vilket innebär att den arbetssökande får stöd att vidga sina perspektiv och utmanas i sina föreställningar om yrken och kön. Målet är att individens val av yrke och studier inte ska begränsas av kön, funktionsnedsättning, social eller kulturell bakgrund. Genom vägledningen får den arbetssökande ökad medvetenhet om möjligheter utanför sin erfarenhetsfär och stöd att göra väl genomtänkta val för att hitta hållbara vägar till utbildning och arbete. Karriärvägledningen ska på lång sikt bidra till förbättrad kompetensförsörjning och matchning på arbetsmarknaden. När individen får större utrymme att välja sin egen karriärväg och bryta könsbundna normer i sitt yrkesval ökar också möjligheten att könsuppdelningen på arbetsmarknaden motverkas.

Vägledning ingår i viss mån i alla planeringssamtal som arbetsförmedlare har med arbetssökande. Normkritik och bemötande ingår därför i interna grundutbildningar som alla handläggare går. Syftet är att motverka risken att arbetsförmedlare utgår från och reproducerar begränsande och stereotypa könsnormer på arbetsmarknaden i beslut om olika åtgärder.

I korthet erbjuder Arbetsförmedlingen tre särskilda typer av vägledningstjänster: digital vägledning, orienterande karriärvägledning via digitalt distansmöte och upphandlade tjänster, samt en upphandlad fördjupad karriärvägledningstjänst.

Digital vägledning

I de digitala vägledningstjänsterna finns bland annat information om yrken och utbildningar i yrkesfilmer, intervjuer, poddar och i verktyget *Intresseguiden*.

De digitala verktygen har utformats med avsikt att bidra till normbrytande studie- och yrkesval. Arbetsförmedlingens princip i utformningen av digitala stöd är att arbetssökande först ska *upptäcka* och beakta normbrytande yrken. Nästa steg är att ge möjlighet att *identifiera* sig med normbrytande yrken och det sista steget är att uppmuntra till att *satsa* på normbrytande yrken. I viss utsträckning har principen fått genomslag i filmer, poddar, intervjuer med yrkesfolk som visas på webbplatsen, men det finns många exempel på när den inte har fått det också.⁷²

Orienterande vägledning

Orienterande karriärvägledning kompletterar den vägledande informationen i digitala verktyg så att individen har möjlighet att få svar på generella frågor om utbildningar och arbetsmarknad, men även mer personspecifika frågor av orienterande karaktär.

Den orienterande vägledningen sker dels i egen regi via digitalt distansmöte med arbetsförmedlare och dels i upphandlade tjänster. De arbetsförmedlare som arbetar med orienterande vägledning har gått en intern utbildning, där man bland annat lär ut hur man vägleder utifrån ett normmedvetet perspektiv när det gäller studie- och yrkesval. Orienterande karriärvägledning ges i flera upphandlade tjänster, exempelvis akademikerspåret korta vägen, yrkes- och studieförberedande moduler och introduktion till arbete.

Fördjupad upphandlad karriärvägledning

Fördjupad karriärvägledning ges genom upphandlade aktörer. En ny karriärvägledningstjänst lanserades på 16 orter under våren 2021. Den ska under hösten lanseras på ytterligare 40 områden. Den nya karriärvägledningstjänsten ersätter yrkes- och studieförberedande moduler.

I den nya karriärvägledningstjänsten ställs krav på leverantörerna att arbeta normmedvetet. Vid upphandlingen fick leverantörerna också beskriva hur de kommer att arbeta för att uppmärksamma hur normer kan styra val av studier och

⁷² Arbetsförmedlingen, 2020c.

arbete. De fick också beskriva hur de ska utmana deltagares föreställningar om yrken, kompetenser och utbildningar utifrån kön samt social och kulturell bakgrund.

Karriärvägledningstjänsten är ett exempel på en upphandling där Arbetsförmedlingen även har integrerat ett krav om att leverantörerna ska genomgå en utbildning i förbättrad upptäckt av våld i nära relationer – såsom beskrivits i avsnittet ovan om Arbetsförmedlingens uppdrag att öka upptäckt av våld i nära relationer som en integrerad del av den ordinarie verksamheten.

Nästa steg i arbetet med jämställdhet kopplat till karriärvägledning är att följa upp internt och hos leverantörer hur väl jämställdhetsarbetet efterlevs i praktiken inom ramen för både den orienterande och fördjupande karriärvägledningen. Arbetsförmedlingen behöver utveckla metoder för att följa upp och utvärdera genomförande och effekter av normmedveten karriärvägledning. Det är viktigt att säkerställa tillgång till normmedveten karriärvägledning och att behovsbedömningen är likvärdig. En utmaning är exempelvis hur den nya karriärvägledningstjänsten ska ges i förhållande till rusta och matcha. Förstärkt styrning, ledning och uppföljning krävs för att fortsätta utveckla myndighetens normmedvetna karriärvägledning.

Arbetsförmedlingen följer också löpande könsfördelningen i antalet personer som får en anvisning till att söka reguljär utbildning, och övergår till utbildning. Dock har Arbetsförmedlingen ingen data på vilken typ av reguljär utbildning som de arbetssökande övergår till.

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

Genom utveckling och användande av standardiserade arbets sätt vid myndighetsutövning skapas förutsättningar för likvärdigt stöd och service till både arbetssökande och arbetsgivare. Myndighetens pågående digitaliseringen med ärendeindelad arbets sätt och inbyggda regler i systemstöden ska bidra till att individer får rätt insats vid rätt tid med ökad intern effektivitet. Det finns en medvetenhet om att utvecklingen av digitala stöd i beslutsprocesser löpande måste utvärderas för att säkerställa att olika typer av bias, partiskhet, inte byggs in och cementeras i handläggningen och blir diskriminerande.

Arbetsförmedlingen har redan positiva erfarenheter av hur digitalisering bidrar till ökad enhetlighet i handläggningen av kvinnor och män. Exempelvis har det statistiska bedömningsstödet som används i urvalet av deltagare till tjänsten Rusta och matcha visat sig ha lika hög träffsäkerhet för kvinnor som för män.⁷³ Ett annat exempel är när Arbetsförmedlingen valde att använda ”matchningsbar”, istället för ”ej matchningsbar”, som defaultvärde vid digital inskrivning. Genom att ha defaultvärdet matchningsbar ökade sannolikheten för både kvinnor och män som var inskrivna att hamna i urval för arbetsgivarförfrågningar. Uppföljningen av systemändringen visade att det inte fanns några statistiskt signifikanta könsskillnader i effekten på andelen som hade fått anvisningar eller platsförslag.

⁷³ Arbetsförmedlingen 2021a.

Detta kan jämföras med att tidigare studier från Arbetsförmedlingen som visat att män fått tidigare kontakt och fler möten med handläggare, oftare bedömts som matchningsbara och fått fler platsförslag än kvinnor.⁷⁴ Systemförändringen påverkade även att en större andel kvinnor och män fick arbete utan stöd.⁷⁵

7.3.1 Kvalitet och regelefterlevnad

Myndighetens rättsavdelning ansvarar för att samordna myndighetens uppföljning av kvalitet och regelefterlevnad i handläggningen, vilket bland annat görs genom ett antal indikatorer⁷⁶. I de fall dessa består av individdata är de uppdelade på kön. Arbetsförmedlingens kvalitetsgranskningar under perioden 2020–2021 uppvisar inga könsskillnader av betydelse.

Arbetsförmedlingens kontrolluppdrag innebär bland annat att säkerställa att arbetslösa som kan få arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd aktivt söker lämpliga arbeten. I detta sammanhang har Arbetsförmedlingen uppmärksammat Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) på behovet av att se över deras föreskrift om lämpligt arbete. Det är viktigt att föreskriften ger utrymme för att hantera en situation då en person inte kan ta, eller söka, ett arbete på grund av hot om våld. Det behöver även säkerställas att en eventuell skyddad identitet inte röjs i tillämpningen av föreskriften.

⁷⁴ Arbetsförmedlingen 2018a och Arbetsförmedlingen 2020c.

⁷⁵ Arbetsförmedlingen 2020d.

⁷⁶ Inskrivnas upplevelser av service och bemötande i form av frågor i kundundersökningar: Lyssnar handläggarna på dig och behandlar dig med respekt?; Får du den information du behöver?; Var den senaste informationen eller beslutet du fick från Af lätt att förstå?; Upplever du att du blir rättvist behandlad av Af? Samt andel ändrade beslut vid omprövning.

Referenslista

Adermon, Adrian och Hensvik Lena (2020): *Gigekonomin som dörröppnare?* IFAU rapport 2020:22.

Arbetsförmedlingen (2015), *Lönebidrag – en jämställdhetsanalys*, bilaga till Arbetsmarknadsrapport 2015.

Arbetsförmedlingen (2018a), *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering: En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv*, Working paper 2018:2.

Arbetsförmedlingen (2018b), *Delredovisning av jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2016–2018*.

Arbetsförmedlingen (2019a), *Arbetsmarknadsrapport 2019*, figurbilaga med könsuppdelad statistik till Arbetsmarknadsrapport 2019.

Arbetsförmedlingen (2019b), *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till jämställdhet*, Arbetsförmedlingen Analys 2019:12.

Arbetsförmedlingen (2019c), *Jämställd verksamhetsplanering - En handbok i konsten att jämställdhetsintegrera*, dnr. Af-2017/0061 0277.

Arbetsförmedlingen (2019d), *Lägre andel nyanlända kvinnor kommer till etableringen: Konsekvenser av tillfälliga uppehållstillstånd*, Arbetsförmedlingens analys 2019:19.

Arbetsförmedlingen (2019e), *Progression inom etableringsuppdraget*, Maj 2019, dnr Af-2019/0009 8985.

Arbetsförmedlingens Årsredovisning 2019.

Arbetsförmedlingens Årsredovisning 2020.

Arbetsförmedlingens handläggarsöd, Rusta och matcha, dnr Af-2020/0003 6161.

Arbetsförmedlingen (2020a), *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd. Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*, Arbetsförmedlingen analys 2020:3.

Arbetsförmedlingen (2020b), *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden: Kunskapsläget i korthet*, Arbetsförmedlingen analyserar 2020:1.

Arbetsförmedlingen (2020c), *Åtterrapport till Kommissionen för jämställda livsinkomster*, dnr Af-2020/00313508.

Arbetsförmedlingen (2020d), *Påverkas arbetssökandes chanser av förval? En effektutvärdering av ändrat förval vid onlineinskrivning*. Arbetsförmedlingen analyserar 2020:7.

Arbetsförmedlingen (2021), *Internt arbetsmaterial – jämställdhets i leverantörsdialogen*, Enheten leverantörsuppföljning, dnr Af-2021/00577231

Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021.

Arbetsförmedlingen (2021), *Ekonomiavdelningens verksamhetsplan 2021*.

Arbetsförmedlingen (2021), *HR-avdelningens verksamhetsplan 2021*.

Arbetsförmedlingen (2021a), *Prognos för utbetalningar 2021–2024, 2021-07-30*, Bilaga 4, dnr Af-2021/00583960.

Arbetsförmedlingen (2021b), *Lägesbeskrivning utvecklade matchningstjänster: Uppdrag 3.2 i regleringsbrevet*, dnr Af-2020/0015 0851.

Arbetsförmedlingen (2021c), *Matchningstjänster för personer som nyligen fått uppehållstillstånd -*, dnr Af-2021/0001 6786.

Arbetsförmedlingen (2021c), *Träffsäkerhet och likabehandling vid automatiserade anvisningar inom Rusta och matcha*, Arbetsförmedlingen Analys 2021:9, dnr Af-2020/0046 7913.

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

Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

Hellroth, Sven (2017): *Aktivitetsrapporten som källa till arbetslösas arbetsökande*, i Arbetsmarknad och Arbetsliv, Årg. 23, nr. 4, vintern 2017.

IFAU (2020) *Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etableringsprogrammet*, Rapport 2020:4.

Jämställdhetsmyndigheten (2021), *Vägledning – Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering*.

Kommissionen för jämställda livsinkomster (2021), *Bilaga Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsetablering – analys och bedömning av möjliga Åtgärder*.

Makt, mål och myndighet – Feministisk politik för en jämställd framtid, Skr 2016/17:10.

Myndigheten för delaktighet och Jämställdhetsmyndigheten (2019): *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet*, Rapport 2019:5

Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen

Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen.

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

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

Digitala källor

Jämställdhetsmyndighetens webbplats, *Jämställdhetsintegrering*, 2021-02-02.
(Hämtad 2021-04-26)

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/jamstalldhetsintegrering>

Jämställdhetsmyndighetens webbplats, *JiM+*, 2021-04-22. (Hämtad 2021-07-05)

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/sarskilt-stod-till-larosaten-myndigheter/stod-i-jamstalldhetsintegrering-genom-strukturerat-erfarenhetsutbyte-jim>

Regeringens webbplats, *Fortsatt utveckling av jämställdhetsintegrering i myndigheter*, 2020-10-01. (Hämtad 2021-07-05)

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/10/fortsatt-utveckling-av-jamstalldhetsintegrering-i-myndigheter/>

Regeringens webbplats, *Mål för jämställdhet*, 2016-12-21. (Hämtad 2021-07-05)

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhhet/mal-for-jamstalldhhet/>