

Återrapport för regeringsuppdrag om romsk inkludering

Avser perioden 1 maj-31 december 2020

© Arbetsförmedlingen
Författare: Fadila Sadki, Gioia Luigetti
Datum: 2021-02-23
Diarienummer: Af-2020/0022 4643

Förord

Den 30 april 2020 fick Arbetsförmedlingen ett nytt regeringsuppdrag om romsk inkludering.¹ I uppdraget framgår följande:

Regeringen beslutar att ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att under 2020–2023 fortsätta utveckla arbetet med romsk inkludering i sin verksamhet inom ramen för skrivelsen En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032²

En viktig utgångspunkt är erfarenheterna av myndighetens verksamhet i de kommuner som 2012–2015 fick bidrag av regeringen för att medverka i pilotverksamheten för romsk inkludering.³ Inom ramen för uppdraget ska myndigheten stärka arbetet för att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av insatserna.

Arbetsförmedlingen ska även fortsättningsvis säkerställa att det i myndigheten finns för verksamheten nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet.

I genomförandet av uppdraget ska myndigheten samråda med romska företrädare och sakkunniga.

Arbetsförmedlingen ska senast den 1 mars årligen (2021–2024) redovisa vilka åtgärder som vidtagits och resultatet av dessa till Länsstyrelsen i Stockholms län, med kopia till Regeringskansliet (Kulturdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet)

Beslut i ärendet har fattats av generaldirektör Maria Mindhammar. Ärendet har föredragits av biträdande verksamhetsområdeschef Maria Kindahl och enhetschef Margareta Mörtzell, verksamhetsområde Arbetssökande, avdelning Samordning och uppföljning. Övriga som har deltagit i den slutliga handläggningen är kvalificerade handläggare Fadila Sadki och Gioia Luigetti.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Mindhammar
generaldirektör

Fadila Sadki
kvalificerad handläggare

¹ Regeringen (2020). ”Uppdrag till Arbetsförmedlingen avseende regeringens strategi för romsk inkludering”, regeringsbeslut 2020-04-30, dnr Ku2020/01108/CSM.

² Regeringen (2012). ”En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering”, regeringens skrivelse 2011/12:56.

³ Regeringen (2020). ”Uppdrag till Arbetsförmedlingen avseende regeringens strategi för romsk inkludering”, regeringsbeslut 2020-04-30, dnr Ku2020/01108/CSM. Se även A2012/1566/DISK.

Sammanfattning

Det övergripande målet med regeringens strategi för romsk inkludering⁴ är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som är icke-rom. Den tjugoåriga strategin operationaliseras inom ramen för den minoritetspolitiska strategin och ska ses som en förstärkning av minoritetspolitiken.

Arbetsförmedlingen har under åren 2016–2019 haft ett uppdrag om att vidareutveckla arbetet med romsk inkludering i myndighetens verksamhet. Uppdraget har förlängts för att myndigheten fortsatt ska utveckla det arbetet under 2020–2023. Den här åiterrapporten redogör för verksamhetsåret 2020.

Centralt i arbetet för romsk inkludering är att överbrygga den förtroendeklyfta som ibland finns mellan romer och det offentliga. Denna klyfta kan bidra till att hindra romer från att delta fullt ut i samhället och medföra att Arbetsförmedlingens verksamhet inte kommer romer, som står långt ifrån arbetsmarknaden, till del.

Arbetsförmedlingen har under 2020 genomfört en kvalitativ undersökning bestående av intervjuer med representanter från målgruppen romer. Detta för att utifrån uppdraget få en nulägesbild av romers situation i relation till arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen samt för att identifiera utvecklingsbehov. Undersökningen visar på ett antal insikter och utvecklingsområden inom ramen för Arbetsförmedlingens arbete med romsk inkludering. De områden som har identifierats är: bemötande av målgruppen, information och tillgänglighet samt inkludering av romska kvinnor.

Under 2020 har Arbetsförmedlingen också arbetat med några av tidigare identifierade utvecklingsområden, inom ramen för det föregående uppdraget.⁵ Myndigheten har bland annat tagit fram nya rutiner för samråd som ska säkerställa minoriteters inflytande och delaktighet.

⁴ Regeringen (2012). ”En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering”, regeringens skrivelse 2011/12:56.

⁵ Regeringen (2016). ”Uppdrag till Arbetsförmedlingen om romsk inkludering”, regeringsbeslut 2016-03-10, dnr Ku2016/00654/DISK.

Innehåll

1	Inledning	6
1.1	Bakgrund	6
1.1.1	Tidigare arbete 2016–2019	7
1.2	Uppdrag om romsk inkludering 2020–2023	8
2	Utvecklingsåtgärder under 2020	9
2.1	Nulägesbild - en kvalitativ undersökning	9
2.2	Intern kunskapsspridning	10
2.3	Utveckling av samråden.....	11
2.4	Språkstrategi.....	11
2.5	Inkluderande rekrytering och jämlikhetsperspektiv	12
3	Fortsatt utvecklingsarbete	13

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsförmedlingen ska verka för att förbättra arbetsmarknaden bland annat genom att prioritera dem som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden. Verksamheten ska utformas så att den främjar mångfald och jämställdhet samt motverkar diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden.⁶ Myndigheten ska även verka för att alla arbetssökande får ta del av stöd, service och program på lika villkor.⁷

Romer utgör tillsammans med judar, sverigefinnar, tornedalingar och samer Sveriges nationella minoriteter. Minoriteten romer har framhållits som en av de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden i Sverige.⁸ Den romska befolkningen i Sverige är heterogen och består av olika grupper med inbördes kulturella och språkliga variationer.⁹ Målet med den svenska nationella minoritetspolitiken är att ge skydd för de nationella minoriteterna och stärka deras möjligheter till inflytande. Den ska även leda till att grupperna har möjlighet att bevara och utveckla sina språk och sin kultur.

Som förvaltningsmyndighet i enlighet med minoritetslagen¹⁰ ansvarar Arbetsförmedlingen för att:

- informera de nationella minoriteterna om deras rättigheter och det allmännas ansvar enligt minoritetslagen,
- skydda och främja de nationella minoritetsspråken samt främja de nationella minoriteternas möjligheter att behålla och utveckla sin kultur i Sverige,
- ge de nationella minoriteterna möjlighet till inflytande i frågor som berör dem och så långt det är möjligt samråda med minoriteterna i sådana frågor, samt särskilt främja barns och ungas möjligheter till inflytande och anpassa formerna för detta till deras förutsättningar. Samråd ska ske genom att myndigheten för en strukturerad dialog med de nationella minoriteterna i syfte att kunna beakta deras synpunkter och behov i myndighetens beslutsfattande.

⁶ Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

⁷ Arbetsförmedlingen (2018). Policy för Arbetsförmedlingens arbete med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, dnr Af-2018/0059 6704.

⁸ CESCR-kommitténs slutsatser och rekommendationer om efterlevnaden av FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, E/C.12/SWE/CO/6, 2016

⁹ Regeringen (2012). ”En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering”, regeringens skrivelse 2011/12:56.

¹⁰ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

För att göra det möjligt för romer att delta på lika villkor som andra i det svenska samhället, har regeringen beslutat om en långsiktig och samordnad strategi för romsk inkludering åren 2012–2032.¹¹ Strategin omfattar åtgärder som riktar sig till romer som är bosatta eller har uppehållstillstånd i Sverige.¹²

Strategin är en förstärkning av minoritetspolitiken och har sin utgångspunkt i Sveriges internationella förpliktelser kring mänskliga rättigheter med särskild betoning på principen om icke-diskriminering. Det övergripande målet är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som är icke-rom. Målgruppen är framförallt de romer som befinner sig i ett socialt och ekonomiskt utanförskap och är utsatta för diskriminering. Arbete tas upp som ett centralt åtgärdsområde för att bryta romers utanförskap och särskilt unga romers möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.¹³

1.1.1 Tidigare arbete 2016–2019

Arbetsförmedlingen hade under åren 2016–2019 ett särskilt regeringsuppdrag att vidareutveckla arbetet med romsk inkludering utifrån erfarenheterna av myndighetens medverkan i så kallade pilotkommuner under 2012–2015.¹⁴ Uppdraget innefattade att stärka arbetet för att förbättra möjligheterna för kvinnor som tillhör målgruppen att ta del av arbetsmarknadspolitiska insatser, säkerställa nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet inom Arbetsförmedlingens verksamhet, samt i genomförandet av uppdraget samråda med romska företrädare och sakkunniga. Uppdraget slutredovisades 1 mars 2020 och ledde bland annat till följande åtgärder.

För att inom myndigheten höja kunskapen om antiziganism, strukturell diskriminering och romers situation på arbetsmarknaden, erbjöds workshops, en webbutbildning om jämlikhet för romer på arbetsmarknaden och information via myndighetens intranät. Personer med romsk språk- och kulturkompetens, så kallade brobyggare, anställdes av myndigheten på ett antal orter för att öka romers förtroende för Arbetsförmedlingen som välfärdsmyndighet samt för att bidra till ökad romsk inkludering. Dessa personers arbete blev centralt för att kunna nå målgruppen, öka kunskapen i myndigheten och genomföra regeringsuppdraget. Arbetsförmedlingen genomförde en omställning under 2019 som bland annat medförde att flertalet av dessa medarbetare sades upp.

Arbetsförmedlingen, andra myndigheter och romska sakkunniga tog under 2017 fram en nulägesbeskrivning av romers situation på arbetsmarknaden, genom enkätundersökningar med kommuner, arbetsförmedlingskontor och intervjuer med

¹¹ En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032 (Skr. 2011/12:56)

¹² Romsk inkludering lokalt – nuläget i kommuner med statligt stöd 2012–2017, Länsstyrelsen Stockholm, Rapport 2018:26

¹³ Ibid

¹⁴ Regeringen (2020). ”Uppdrag till Arbetsförmedlingen avseende regeringens strategi för romsk inkludering”, regeringsbeslut 2020-04-30, dnr Ku2020/01108/CSM. Se även A2012/1566/DISK.

romer.¹⁵ I intervjuerna framkom erfarenheter av antiziganism, fördomar och negativa uppfattningar som har hindrat romers tillgång till arbetsmarknaden och som har lett till att många har valt att dölja sin romska identitet. Resultatet av nulägesbeskrivningen låg till grund för myndighetens planerade arbete framåt.

Samråd i enlighet med minoritetslagen¹⁶ skedde på lokal och nationell nivå, med romska företrädare och sakkunniga. Under 2019 genomfördes de nationella samråden tillsammans med Pensionsmyndigheten och Skatteverket. Efter genomförande av dessa samråd gjordes bedömningen att de behövde utvecklas för att svara upp mot kraven i minoritetslagstiftningen; att minoriteternas synpunkter och behov ska beaktas i myndighetens beslutsfattande och att minoriteterna ska ges ett reellt inflytande och delaktighet i frågor som berör dem.¹⁷

1.2 Uppdrag om romsk inkludering 2020–2023

Arbetsförmedlingen har ett fortsatt uppdrag att under 2020–2023 vidareutveckla arbetet med romsk inkludering i sin verksamhet. Arbetet ska ske inom ramen för regeringens strategi för romsk inkludering.¹⁸ I uppdraget framgår det att Arbetsförmedlingen ska:

- Sprida information och kunskap bland romer om det stöd som myndigheten kan erbjuda, samt se till att enskilda arbetssökande hos förmedlingen får den hjälp de behöver.
- Stärka arbetet för att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av myndighetens insatser.
- Säkerställa att det i myndigheten finns för verksamheten nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet.
- Utveckla ett uppföljningssystem utifrån tidigare erfarenheter med så kallade nulägesbeskrivningar.

En viktig utgångspunkt för uppdraget är erfarenheterna av myndighetens verksamhet i de kommuner som 2012–2019 fick bidrag av regeringen för att medverka i pilot- respektive utvecklingsverksamhet för romsk inkludering.

Detta är Arbetsförmedlingens första återrapport inom ramen för myndighetens regeringsuppdrag om romsk inkludering för perioden 2020–2023.

¹⁵ Romsk inkludering i arbetslivet; en nulägesbeskrivning av möjligheter och hinder i tio pilot- och utvecklingskommuner, Af-2017/0027 3425

¹⁶ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk

¹⁷ Ibid

¹⁸ En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032 (Skr. 2011/12:56)

2 Utvecklingsåtgärder under 2020

Detta kapitel beskriver de utvecklingsåtgärder som Arbetsförmedlingen, inom ramen för uppdraget, har genomfört under verksamhetsåret 2020.

Avsnitten 2.3–2.5 beskriver de åtgärder som är ett resultat av en del av de utvecklingsbehov som identifierades inom ramen för det föregående uppdraget som myndigheten hade under åren 2016–2019 och som beskrivs i den föregående återrapporten.¹⁹

2.1 Nulägesbild - en kvalitativ undersökning

Under 2020 har Arbetsförmedlingen genomfört en kvalitativ undersökning om romsk inkludering med syftet att få en nulägesbild av romers situation i relation till arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen.

Undersökningen har bestått av intervjuer med romer fördelade över landet och med varierande erfarenhet och relation till arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen. Efter bortfall av två kvinnliga respondenter intervjuades åtta kvinnor och tio män. Respondenterna som återfanns via romska intresseorganisationer var eller hade varit inskrivna på Arbetsförmedlingen vid något tillfälle. De frågor som Arbetsförmedlingen har ställt i intervjuerna har handlat om upplevelsen av Arbetsförmedlingen, vilken kunskap som finns om det stöd som myndigheten erbjuder, vilka behov som finns av ytterligare stöd samt vad som kan möjliggöra en bredare inkludering av romska kvinnor i Arbetsförmedlingens insatser och på arbetsmarknaden.

Nedan följer några av de insikter som intervjuerna genererat utifrån tre övergripande utvecklingsområden som har identifierats; bemötande av målgruppen, information och tillgänglighet samt inkludering av romska kvinnor.

Bemötande av målgruppen

Trots att minoriteten romer inte är homogen har respondenterna vid flera tillfällen upplevt generalisering och förutfattade meningar om romer som grupp. De erfarenheter av dåligt bemötande som förekommer i kontakt med Arbetsförmedlingen tyder på okunskap kring minoriteten romer inom myndigheten. Arbetsförmedlingen ser således ett fortsatt behov av att öka den interna kunskapen om antiziganism, strukturell diskriminering och romers situation på arbetsmarknaden.

Information och tillgänglighet

Flera av respondenterna framhåller att den digitala servicen kan medföra hinder för

¹⁹ Arbetsförmedlingen (2020). Återrapport för regeringsuppdrag om romsk inkludering, dnr Af-2019/0051 2479.

delar av målgruppen. Detta på grund av bristande svenskakunskaper och/eller bristande digitala kunskaper. Dessa hinder är en av anledningarna till att majoriteten av respondenterna vill träffa Arbetsförmedlingen via möten där man träffas fysiskt och får muntlig information. Möten där man träffas fysiskt och får ett bra bemötande upplevs av dessa respondenter som mer givande med större fokus på individuella mål och delmål anpassade efter förutsättningar, möjligheter och behov. Då Arbetsförmedlingen övergår allt mer till digital service och möten på distans kan det vara angeläget att se över hur myndigheten i aktuella servicekanaler på ett bättre sätt kan möta de behov som finns.

Inkludering av romska kvinnor

De indikationer som Arbetsförmedlingen fått om romska kvinnor utifrån intervjuerna är att kvinnor ofta lever i ett mer omfattande socialt utanförskap jämfört med romska män.

Arbetsförmedlingen har utifrån intervjuerna identifierat beröringspunkter i arbetet med kvinnor inom etableringsuppdraget som står långt ifrån arbetsmarknaden. Exempel på en sådan beröringspunkt är ett levnadssätt med traditionella könsroller som kan innebära hinder för kvinnornas inkludering i arbetslivet. Det finns likartade utmaningar för dessa målgrupper att komma närmare arbetsmarknaden och således kanske även likartade möjligheter. Arbetsförmedlingen skulle kunna dra lärdom från olika framgångsrika projekt för målgruppen utrikesfödda kvinnor, för att se om vissa av de metoder som använts i projekten skulle kunna appliceras i arbetet med romska kvinnor. Det finns flera exempel på sådana projekt, bland annat projektet Jämställd etablering där man använder metoden Matchning från dag 1, som har ett starkt fokus på jämställdhetsintegrering.²⁰ En annan inspirationskälla är Yalla Trappan i Rosengård, Malmö. Det är ett arbetsintegrerande socialt företag och kvinnokooperativ med verksamhet inom bland annat catering, sömnad och lokalvård. Målsättningen med Yalla Trappan är att skapa innovativa lösningar och arbetstillfällen för en ökad ekonomisk självständighet, genom att tillvarata den breda kompetens som finns bland Yalla Trappans medarbetare.²¹

2.2 Intern kunskapsspridning

Det främsta verktyget som har använts för kunskapsspridning i verksamheten, om romer som nationell minoritet, är ett utbildningsmoment om romers situation genom historien och på arbetsmarknaden. Utbildningen har tidigare ingått i myndighetens grundutbildning för nyanställda på Arbetsförmedlingen. I samband med en omprioritering av innehållet i introduktionen under 2019 togs denna del av

²⁰ Arbetsförmedlingen (2020). *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, dnr Af-2020/0015 0851.

²¹ Yallatrappan.com

utbildningen bort som obligatoriskt moment, vilket har bidragit till en kraftig minskning av antalet personer som genomfört utbildningen.

Från och med december 2020 ingår utbildningen i grundutbildningen som en obligatorisk självstudie för en stor del av myndighetens nyanställda arbetsförmedlare. Denna åtgärd förutses medföra en påtaglig ökning i deltagarantalet. Under december månad 2020 var det 307 personer som genomförde utbildningen vilket kan jämföras med 39 personer som genomförde utbildningen mellan november 2019 och november 2020.

Utbildningen har också marknadsförts via myndighetens intranät och i samband med det har information gått ut om myndighetens förlängda uppdrag om romsk inkludering. Detta bedöms medföra ytterligare ökning i deltagarantalet och därmed ökad kunskap om romer.

2.3 Utveckling av samråden

För att säkra minoriteternas inflytande i frågor som berör dem har Arbetsförmedlingen beslutat om nya rutiner vid samråd med de nationella minoriteterna som kommer vara gällande från och med mars 2021. Den romska minoriteten är den minoritet som önskar flest samråd med Arbetsförmedlingen, därav blir de nya rutinerna särskilt gynnsamma för Arbetsförmedlingens arbete inom uppdraget romsk inkludering.

De nya rutinerna innefattar en ny struktur där Arbetsförmedlingen som enskild myndighet samråder med respektive nationell minoritet vilket förväntas bidra till ändamålsenliga och effektiva samråd. Arbetsförmedlingen har fram till och med 2020 haft myndighetsgemensamma samråd med representanter för respektive nationell minoritet, tillsammans med Skatteverket och Pensionsmyndigheten.

De nya rutinerna innefattar också att Arbetsförmedlingen bekostar deltagarnas resor till och från samråden samt beviljar deltagarna ersättning för inkomstbortfall. Denna rutin bidrar till att Arbetsförmedlingen kan erbjuda samråd på lika villkor för alla minoriteter. Den har också ett viktigt signalvärde om att Arbetsförmedlingen värnar om de nationella minoriteternas rättigheter.

2.4 Språkstrategi

Arbetsförmedlingen utvecklar en myndighetsövergripande språkstrategi med syfte att tydliggöra hur Arbetsförmedlingen ska arbeta med språk och översättningar i olika kanaler. I denna beskrivs vilka skyldigheter myndigheten har gentemot de nationella minoriteterna vad gäller service på respektive språk.

I ärenden där en kund är part ska det gå att använda finska, meänkieli och samiska vid muntliga och skriftliga kontakter med myndigheten.²² För romani finns idag inte motsvarande krav på myndigheten som för ovannämnda språk. Eftersom användare av romani är en grupp som kan behöva särskilt stöd i sin inkludering i samhället och i kontakt med myndigheter, utreder Arbetsförmedlingen möjligheterna att erbjuda samma service vid muntlig och skriftlig kontakt på romani som för finska, meänkieli och samiska.

En utökad möjlighet för minoriteten romer att använda sitt minoritetsspråk i kontakt med myndigheten kan bidra till att främja ett ökat förtroende för Arbetsförmedlingen, och samtidigt synliggöra målgruppen internt på myndigheten.

2.5 Inkluderande rekrytering och jämlikhetsperspektiv

Som ett led i Arbetsförmedlingens arbete med att främja de nationella minoritetsspråken och utifrån ett önskat läge av fler anställda på myndigheten med språk- och kulturkompetens från minoritetsgrupperna har Arbetsförmedlingen uppdaterat mallen för sina egna anställningsannonser. I denna har införts en standardtext om att myndigheten ser positivt på kunskaper i något av våra nationella minoritetsspråk. Sedan tidigare framgår det också att Arbetsförmedlingen aktivt arbetar för att vara en myndighet fri från diskriminering och att det för myndigheten är viktigt att all kompetens tas tillvara.

Arbetsförmedlingen har under 2020 arbetat för att införa ett jämlikhetsperspektiv i nya kriterier för nationella och regionala överenskommelser med arbetsgivare. Det har gjorts en inventering av de nationella överenskommelser som finns och en ny dialog planeras att påbörjas. I dialog med flera arbetsgivarorganisationer har möjligheterna att påverka deras medlemsföretag att arbeta ur ett jämlikhetsperspektiv diskuterats.

Arbetsförmedlingen ställer numera krav på leverantörer av arbetsmarknadsutbildningar, rörande jämställdhetsintegrering. Detta innebär i praktiken att leverantörerna i sina anbud måste redogöra för hur de aktivt integrerar ett jämställdhetsperspektiv i sina utbildningar.

²² Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

3 Fortsatt utvecklingsarbete

Detta kapitel beskriver den verksamhetsutveckling som Arbetsförmedlingen planerar inom ramen för uppdraget, under verksamhetsåret 2021 och vidare under uppdragsperioden.

Den kvalitativa undersökningen

Arbetsförmedlingen avser i pågående verksamhetsutveckling att analysera underlaget och omhänderta insikterna från den kvalitativa undersökningen som har genomförts och som beskrivs i kapitel 2.1. Intentionen är att se möjliga lösningar som svarar mot följande två delar i uppdragsbeskrivningen i uppdraget om romsk inkludering: ”Sprida information och kunskap bland romer om det stöd som myndigheten kan erbjuda, samt se till att enskilda arbetssökande hos förmedlingen får den hjälp de behöver” respektive, ”Stärka arbetet för att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av myndighetens insatser”. Den kvalitativa undersökningen planeras också att analyseras i syftet att se hur myndigheten i enlighet med uppdraget kan ”Utveckla ett uppföljningssystem utifrån tidigare erfarenheter med så kallade nulägesbeskrivningar”.

Intern och extern kunskapsspridning

För att i enlighet med uppdraget ”säkerställa att det i myndigheten finns för verksamheten nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet” är det av stor vikt att medarbetare som har kontakt med arbetssökande, i högre grad genomför utbildningsmomentet om romer som omnämns i kap 2.2.

Flertalet fristående aktörer ansvarar för vägledning och matchning för de arbetssökande och många arbetssökande träffar Arbetsförmedlingen via Statens servicecenter. Det är därmed viktigt att fristående aktörer och medarbetare på statens servicecenter får nödvändig kunskap om romer som nationell minoritet samt om de utmaningar som romer har på arbetsmarknaden.

Möjliga åtgärder för hur intern kunskapsspridning kan utökas och hur extern kunskapsspridning kan ske kommer att ses över.

Jämlikhet

Arbetsförmedlingen strävar efter att det ska finnas ett jämlikhetsperspektiv i alla nationella överenskommelser med arbetsgivare under 2021. Detta sker genom att reglera jämlikhetsperspektivet i myndighetens kriterier för nationella överenskommelser.

Samråd

Arbetsförmedlingen planerar att bjuda in fler representanter från romska kvinnoförbund och romska ungdomsorganisationer till samråd. Förhoppningen är att myndigheten dels kan nå ut med riktad information till romska kvinnor om Arbetsförmedlingens verksamhet, dels att kvinnorna ska få större möjlighet till delaktighet och inflytande i frågor som berör dem. Att bjuda in representanter från

ungdomsförbund bedömer Arbetsförmedlingen vara särskilt viktigt under 2021 då ungdomsarbetslösheten under 2020 har stigit markant med anledning av Covid-19 pandemin. Dessutom framgår det av minoritetslagen att ungas möjligheter till inflytande särskilt ska främjas.²³

Uppföljning

Under 2021, samt löpande vid behov, behöver Arbetsförmedlingen följa upp effekterna av de åtgärder som vidtagits för ändamålet intern kunskapsspridning som beskrivs under kap 2.2. Detta för att se om åtgärderna i tillräcklig utsträckning bidragit till kunskapsspridning och om nytt material och nya forum för informationsspridning behöver tas fram. Utvecklingsåtgärderna som i kapitel 2 benämns ”Utveckling av samråd”, ”Språkstrategi” samt ”Inkluderande rekrytering och jämlikhetsperspektiv” behöver också följas upp löpande under uppdragsperioden. Jämlikhetsperspektivet på Arbetsförmedlingens verksamhet följs i nuläget upp genom rapporter på olika områden där statistik används för att beskriva och analysera utfall och resultat baserat på faktorer såsom kön, födelseland, ålder, utbildning och funktionalitet. Myndigheten planerar även att utifrån tidigare erfarenheter följa utvecklingen inom uppdraget för romsk inkludering.

²³ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk