Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet

En analys av hinder och möjligheter

mucf
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2021

Webb: www.mucf.se

Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet

En analys av hinder och möjligheter

Förord

Målet för den svenska ungdomspolitiken är att alla unga ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen. Unga utrikes födda kvinnor har svagare etablering i arbetslivet jämfört med andra grupper av unga. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har tidigare uppmärksammat att det finns begränsad kunskap om de faktorer som hindrar dessa unga kvinnors etablering. Mot bakgrund av detta fick MUCF i uppdrag av regeringen att utreda hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. Uppdraget redovisas i denna rapport, *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter.*

MUCF har i arbetet utgått från att förutsättningarna för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig markant inom gruppen unga utrikes födda kvinnor. Rapporten ger därför en bred bild av de hinder och möjligheter som olika kvinnor i gruppen möter. Sammanställningen utgår dels från ungas egna upplevelser belysta genom intervjuer med unga kvinnor och myndighetens nationella ungdomsenkät, dels från tidigare forskning och litteratur.

Rapporten visar att unga utrikes födda kvinnor möter en rad olika typer av hinder och utmaningar i arbetslivet. Ett stort hinder är svårigheten att matcha arbetslivets krav på språkkunskaper, arbetslivserfarenhet och utbildning. Kvinnornas etablering hindras också av att de möter diskriminering i arbetslivet. Etableringen försvåras av att kvinnorna i lägre utsträckning tar del av insatser och stöd som ska leda till arbete. Vår studie visar också att föräldraskap och medföljande omsorgsansvar kan medföra en fördröjd etablering och försvåra att få fast anställning. Rapporten visar även att kvinnor som lever i hederskontexter möter särskilda hinder.

Det senaste året har ungas möjligheter på arbetsmarknaden försämrats. Det finns risk att detta särskilt drabbar unga utrikes födda kvinnor. Samtidigt möter denna grupp av kvinnor stora hinder för etablering oavsett konjunkturläge. MUCF anser att det finns ett behov av insatser för att stärka unga utrikes födda kvinnors möjligheter till utbildning, främja ett jämställt bemötande av kvinnor och män hos myndigheter och motverka diskriminering, kränkningar och trakasserier i arbetslivet.

MUCF vill rikta ett särskilt tack till de unga kvinnor som vi haft förmånen att intervjua. Era tankar och erfarenheter är ett värdefullt bidrag till denna rapport.

Rapportens femte kapitel bygger på en underlagsrapport skriven av Rúna í Baianstovu (lektor i socialt arbete vid Örebro universitet) och Emmie Särnstedt Gramnaes (master i genusvetenskap). MUCF vill rikta ett stort tack till Rúna och Emmie.

Rapporten har tagits fram på avdelningen för utredning av Emma Neuman (uppdragsansvarig), Amanda Nielsen, Evelina Lundmark och Karl Karlsson.

Lena Nyberg
Generaldirektör
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Innehåll

Sammanfattning 8

Inledning 12

Syfte 13
Metod 14
Begrepp och indelningar 15
Läsanvisningar 16

Unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden 19

Sammanfattning 19
En sammanställning för alla unga 16–29 år 20
Hur många unga förvärvsarbetar? 22
Skillnader i etablering utifrån utbildningsnivå 23
Födelseland och invandringsår påverkar arbete 25
Vad gör de unga som inte arbetar? 27
Utrikes födda med eftergymnasial utbildning 32

Vad kan förklara unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden? 35

Ett ämne med tre utgångspunkter 36
Utbildning, språkkunskaper och arbetslivserfarenhet 37
Ankomstorsak spelar roll för etablering 42
Kontakter och nätverk är viktiga för att få jobb 47
Omsorgsansvar och traditionell könsarbetsdelning försvårar arbete 49
Diskriminering och stereotypa uppfattningar som hindrar 52
Kvinnor som kommit till Sverige som ensamkommande barn 55
Studier saknas om hur hedersrelaterad utsatthet påverkar etablering 58

Intervjuer med unga utrikes födda kvinnor – erfarenheter av arbetslivet 61
Sammanfattning 61
Undersökningens syfte och upplägg 62
Kvinnornas erfarenheter av arbetslivet 62
Kraven i arbetslivet skapar hinder 68
Omsorgsansvar och normer försvårar kvinnors etablering i arbetslivet 71
Många upplever fördomar, rasism och diskriminering 78
Utanförskap och psykisk ohälsa kan skapa hinder 85
Olika vägar till arbete 86
Många efterlyser mer stöd och information 90

Hedersrelaterat våld och förtryck – hinder för etablering i arbetslivet 93
Sammanfattning 93
Hinder för skolgång och utbildning 94
Hinder för etablering i arbetslivet 96

Avslutande diskussion 98
Unga utrikes födda kvinnor möter en rad olika hinder 98
Svårt att möta arbetslivets krav 98
Diskriminering och fördomar skapar hinder 100
Föräldraskap och omsorgsansvar skapar hinder för etablering 103
Kvinnor som lever i hederskontexter möter särskilda hinder 104

Referenser 106

Metod 111
Statistik 111
Intervjustudien 112

Sammanfattning

Unga utrikes födda kvinnor har svagare etablering i arbetslivet jämfört med andra grupper av unga. Det finns i dagsläget begränsat med kunskap om de faktorer som hindrar dessa unga kvinnors etablering. MUCF fick därför i uppdrag av regeringen att utreda hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. Uppdraget redovisas i denna rapport, *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter.* Rapporten ger en bred bild av de hinder och möjligheter som olika kvinnor i gruppen möter.

Rapporten har fyra delar:

- Den första beskriver unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden.
- Den andra sammanställer tidigare forskning och kunskap om identifierade hinder och möjligheter för etablering i arbetslivet.
- Den tredje undersöker unga utrikes födda kvinnors egna upplevelser utifrån intervjuer och myndighetens nationella ungdomsenkät.
- Den fjärde undersöker hur utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck påverkar kvinnors förutsättningar till etablering utifrån intervjuer.

Rapporten visar att unga utrikes födda kvinnor har en svagare position på den svenska arbetsmarknaden jämfört med andra unga. Det finns också skillnader inom gruppen utifrån födelseland och utbildningsnivå. Färre av de utrikes födda kvinnorna arbetar och fler har låga inkomster. I MUCF:s intervjuer med unga utrikes födda kvinnor framkommer att många av dem har arbetslivserfarenhet, men få är stabilt etablerade på arbetsmarknaden.

Forskning visar att formell utbildning är viktigt för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Många av de kvinnor som MUCF intervjuat upplever att de har svårt att matcha arbetsgivares krav på kvalifikationer. I intervjuerna lyfts krav på språkkunskaper, utbildning och arbetslivserfarenhet återkommande som hinder.

Rapportens statistiksammanställning visar att det är betydligt vanligare bland unga utrikes födda kvinnor att vara föräldralediga jämfört med andra unga. Detta är troligtvis en viktig del av förklaringen till varför unga utrikes födda kvinnor arbetar i lägre utsträckning än andra unga. Både tidigare forskning och MUCF:s intervjuer visar att föräldraskap på olika sätt försvårar kvinnornas möjligheter att arbeta. Det handlar dels om att föräldraledighet fördröjer etablering, dels om att omsorgsansvar begränsar möjligheter att arbeta. I intervjuerna berättar kvinnor med barn att de ibland måste tacka nej till jobberbjudanden på grund av långa avstånd och restider eller obekväma arbetstider. Att utrikes födda kvinnor har ett stort omsorgsansvar kan vara en delförklaring till deras sämre position på arbetsmarknaden.

Både i forskning och i våra intervjuer ser vi att diskriminering och fördomsfullt bemötande förekommer i svenskt arbetsliv. I intervjuerna framkommer att slöjbärande kvinnor är särskilt utsatta. Forskning visar att kvinnorna möts av diskriminering och fördomsfullt bemötande dels i kontakter med arbetsgivare, dels i myndighetskontakter där detta resulterar i att kvinnorna inte får ta del av arbetsmarknadsnära insatser i samma utsträckning som andra grupper.

Utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck kan ge kort- och långsiktiga följder som försvårar etablering i arbetslivet och i samhället i stort. Det kan handla om att kvinnor som lever i strikta hederskontexter inte tillåts arbeta eller att de begränsas av familjemedlemmar i sina studie- och yrkesval. Begränsade möjligheter att skaffa sig arbetslivserfarenheter i tonåren får konsekvenser på sikt och påverkar framtida förutsättningar för etablering i arbetslivet. Studier och arbete försvåras också på grund av psykisk ohälsa till följd av våldsutsatthet.

”Alltså jag låter inte det påverka mig. Jag bara fortsätter att söka jobb tills jag får ett jobb. Tills någon accepterar mig sådan som jag är helt enkelt. Jag kanske kan känna mig lite obekväm inuti men jag bara kör på för jag måste ju leva.”

Kapitel 1

Inledning

> **”Vi behöver verkligen göra så mycket mer än alla andra. Vi behöver visa oss, vi behöver vara smarta, vara uppfinniga, vi behöver göra världen till helt upp och ner för att man ska se vad vi gör. För annars så ser de inte. Så det är ju mycket, mycket press och krav på folk som inte är födda i Sverige.**

Den svenska ungdomspolitikens mål är att ”alla ungdomar ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen”. En viktig del i att som ung ha goda levnadsvillkor och makt att forma sitt liv är att kunna försörja sig själv. Det innebär att alla unga ska få en god utbildning och i övrigt ges förutsättningar för att få ett arbete. Citaten ovan kommer från två unga utrikes födda kvinnor som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) intervjuade i oktober 2020. De visar att det fortfarande finns skillnader i hur olika grupper av unga i Sverige upplever sina förutsättningar.

Trots att ungefär nio av tio av Sveriges unga i åldern 16 till 29 år arbetar eller studerar, finns fortsatt stora skillnader mellan olika grupper av unga.[1] Utrikes födda tjejer är den grupp som har svagast etablering i arbetslivet.[2] Nästan 17 procent av utrikes födda kvinnor mellan 16 och 29 år varken arbetar eller studerar. För unga som är födda i Sverige är denna andel runt 7 procent. För unga utrikes födda män är siffran också något lägre, knappt 14 procent. Det är också så att med ålder ökar andelen som varken arbetar eller studerar kraftigare bland utrikes födda kvinnor jämfört med andra grupper. MUCF (2020a) visar dessutom att bland de unga som varit utanför arbete och studier när de var 16–24 år är andelen etablerade på arbetsmarknaden vid 29 års ålder lägre för kvinnor med utländsk bakgrund än för andra grupper.

MUCF har tidigare uppmärksammat att de svårigheter som unga utrikes födda kvinnor har när det gäller att etablera sig i arbetslivet inte fullt ut tycks kunna förklaras av brister i deras grundutbildning. Unga utrikes födda kvinnor klarar den svenska grundskolan bättre och är i högre utsträckning behöriga till både gymnasiet och högre studier jämfört med unga utrikes födda män (MUCF 2019a). Samtidigt finns många unga utrikes födda kvinnor som kommit till Sverige i sena tonåren eller som unga vuxna. Vissa av dem har kort utbildning och begränsad arbetslivserfarenhet från födelselandet. Förutsättningarna för att etableras på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig därför markant för olika kvinnor i gruppen.

[1] Detta avser år 2018. Se https://www.mucf.se/uvas-statistik för statistik kring unga som varken arbetar eller studerar.

[2] Hädanefter används etablering för att beskriva etablering i arbetslivet.

Att unga utrikes födda kvinnor inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden som andra grupper av unga strider mot de mål som finns för den svenska ungdomspolitiken, den svenska jämställdhetspolitiken och i Agenda 2030. I Agenda 2030 finns målet att utrota diskriminering, våld och utnyttjande av kvinnor och flickor, minska andelen ungdomar som varken arbetar eller studerar och främja social, ekonomisk och politisk inkludering. Där ingår det ”att verka för att alla människor oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.” Unga utrikes födda kvinnor kan möta hinder av olika anledningar som har att göra med deras ålder, kön, ursprung eller socioekonomiska bakgrund. Denna rapport utgår från att framförallt ålder, kön och ursprung tillsammans skapar specifika förutsättningar för dessa kvinnors etablering i arbetslivet.

Syfte

Utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet har undersökts i en rad statliga utredningar och vetenskapliga studier.[3] Trots det, finns det i dagsläget begränsad kunskap om de faktorer som hindrar just *unga* utrikes födda kvinnors etablering. Mot bakgrund av detta fick MUCF i 2020 års regleringsbrev i uppdrag att utreda förutsättningar för denna grupp. Rapporten svarar mot detta uppdrag och syftar till att utreda hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet.

Rapporten har fyra delar:

- Den första delen ger en beskrivning av unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden.
- Den andra delen sammanställer tidigare forskning och kunskap om identifierade hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet.
- Den tredje delen undersöker unga utrikes födda kvinnors egna upplevelser av hinder och möjligheter för etablering i arbetslivet.
- Den fjärde delen undersöker hur utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck påverkar kvinnors förutsättningar till etablering i arbetslivet.[4]

Genomförande av uppdraget

Regeringen har gett MUCF följande uppdrag:

Myndigheten ska utreda hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet, däribland de som kommit till Sverige som ensamkommande barn. I uppdraget ingår även att analysera eventuella konsekvenser av hedersrelaterat våld och förtryck som kan utgöra hinder för etablering i arbetslivet. I arbetet med utredningen ska MUCF inhämta synpunkter från Arbetsförmedlingen, Jämställdhetsmyndigheten och Länsstyrelsen Östergötland som har ett nationellt uppdrag att motverka hedersrelaterat våld och förtryck.

[3] Se delkapitel tre i denna rapport för en översikt av litteraturen.

[4] I rapporten belyser vi inte hur mäns våld mot kvinnor utanför en hederskontext kan hindra etablering.

MUCF har i arbetet utgått från att förutsättningarna för att etableras på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig markant inom gruppen unga utrikes födda kvinnor. Rapporten syftar därför till att ge en bred bild av de hinder och möjligheter som olika kvinnor i gruppen möter.

Det finns en omfattande forskningslitteratur som belyser utrikes föddas etablering på den svenska arbetsmarknaden och i denna beaktas delvis skillnader utifrån kön. Men, det saknas en översiktlig sammanställning av kunskapsläget vad gäller situationen för *unga utrikes födda kvinnor*. MUCF har därför valt att göra en kunskapsöversikt av tidigare forskning och annan litteratur som belyser hinder och möjligheter som kan kopplas samman med unga utrikes födda kvinnors etablering.

För att svara mot uppdraget har MUCF också valt att lyfta hinder och möjligheter utifrån ungas egna upplevelser. Dessa belyser vi genom intervjuer med unga kvinnor och myndighetens nationella ungdomsenkät.

I uppdraget ingår att analysera eventuella konsekvenser av hedersrelaterat våld och förtryck. För att svara mot detta deluppdrag valde MUCF att beställa en underlagsrapport. I myndighetens egen intervjustudie med unga kvinnor har vi formulerat frågor som gör det möjligt för kvinnorna att lyfta erfarenheter av heder. I vår tidiga planering ingick också att intervjua kvinnor med erfarenhet av hedersrelaterat våld och förtryck, men denna ambition övergavs eftersom vi hade svårigheter att nå kvinnor i den berörda gruppen. För att kunna inkludera en analys av effekter av utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck i rapporten valde vi att istället anlita forskare som tidigare gjort intervjuer med hedersutsatta kvinnor för att skriva en underlagsrapport. Den är skriven av Rúna í Baianstovu och Emmie Särnstedt Gramnaes och finns tillgänglig som bilaga på myndighetens hemsida. Resultaten från underlagsrapporten har sammanfattats av MUCF i rapportens femte kapitel.

Under uppdragets gång har MUCF inhämtat synpunkter från Arbetsförmedlingen, Jämställdhetsmyndigheten och Länsstyrelsen Östergötland. Dialogen har rört exempelvis uppdragets upplägg, innehåll och kopplingar till respektive aktörs verksamhet.

Metod

I rapporten använder vi flera olika metoder för att belysa unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet.[5]

Sammanställningen i kapitel två baseras på registerdata för år 2018 för samtliga svenska medborgare i åldern 16–29 år.[6] Data kommer från olika svenska register och har tillhandahållits av Statistiska centralbyrån (SCB). De omfattar information om personers juridiska kön, ålder, huvudsakliga inkomstkälla, etableringsgrad, utbildningsnivå och födelseland (grupperad, se kapitel två). För de som är utrikes födda finns också information om invandringsår och ålder vid invandring.

Analysen i kapitel fyra bygger på en intervjustudie som MUCF genomförde hösten 2020. Sammantaget har vi gjort 14 intervjuer med totalt 22 utrikes födda kvinnor i åldern 20–29 år. Merparten av dessa har genomförts som enskilda intervjuer, de flesta digitalt. Syftet med intervjuerna var att belysa några unga kvinnors erfarenheter av hinder och utmaningar i arbetslivet. När vi sökt personer att intervjua har vår ambition varit att inkludera kvinnor med olika bakgrunder för att fånga en bredd av erfarenheter. Resultaten från denna undersökning är inte generaliserbara till utrikes födda kvinnor i stort.

[5] Metoden beskrivs mer utförligt i rapportens metodbilaga.

[6] Data för senare år är ännu inte tillgängliga då registerdata levereras med ungefär två års eftersläpning.

I kapitel fyra redovisas även resultat från MUCF:s nationella ungdomsenkät som genomfördes 2018. Enkäten bidrar med översiktlig information om hur unga ser på möjligheterna att få ett arbete, deras erfarenheter av att arbeta, hur de fått jobb, om de upplevt orättvis behandling och hur de ser på traditionell könsarbetsdelning. Enkätundersökningen bygger på ett slumpmässigt urval av unga i åldern 16–25 år. Resultaten är därmed generaliserbara till unga i denna ålder i befolkningen i stort.

Resultaten i kapitel fem bygger på intervjuer med 26 kvinnor som genomfördes i anslutning till den så kallade *Storstadskartläggningen* 2017–2018 (se Baianstovu med flera 2019). De kvinnor som intervjuats har egen erfarenhet av hedersrelaterat våld och förtryck.

Begrepp och indelningar

I rapporten används olika begrepp och indelningar. Här ges en kort beskrivning av dessa.

Unga

Det ungdomspolitiska målet gäller alla unga mellan 13 och 25 år. I denna rapport har vi valt att benämna unga som alla i åldern 16 till 29 år eftersom:

- De flesta av dem som är yngre än 16 år har inte börjat arbeta, utan går fortfarande i skolan.
- De som är yngre än 16 år ingår inte i den statistik som används i kapitel två och fyra i denna rapport.
- Alla unga har inte börjat arbeta när de är 25 år och de som är 26 till 29 år kan därför komplettera bilden av ungas etablering i arbetslivet.

I rapportens olika delar inkluderas inte alltid hela åldersintervallet 16 till 29 år:

- I beskrivningen av unga som arbetar inkluderas i vissa fall enbart de som är 20 år eller äldre, då många av de mellan 16 och 19 år fortfarande går i gymnasiet och ännu inte har börjat arbeta.
- I de fall som resultat från ungdomsenkäten används innefattas enbart de som är 16–25 år.
- De flesta rapporter och utredningar som ligger till grund för litteraturöversikten belyser även villkoren för personer äldre än 29 år.
- Alla kvinnor som intervjuats av MUCF har varit 20 år eller äldre.

Utrikes födda
Utrikes födda är alla personer som är födda i ett annat land än Sverige.
Till inrikes födda räknas personer som är födda i Sverige.

Ensamkommande
Ensamkommande är de utrikes födda som kommit till Sverige för att söka asyl som ensamkommande barn, det vill säga när de var under 18 år och utan sällskap av förälder eller annan vårdnadshavare.

Indelning utifrån kön
I rapporten delas unga in utifrån kön i grupperna kvinnor och män. I kapitel två görs indelningen utifrån juridiskt kön. I de data som används från ungdomsenkäten används självidentifierat kön, men gruppen som angett annan könstillhörighet än kvinna eller man är för liten för att analysera separat och utesluts därför.

Etablering i arbetslivet

Med etablering i arbetslivet avses i denna rapport att en person kan försörja sig själv genom förvärvsarbete eller inkomst från eget företag. Det innebär att personer som står utanför arbetskraften eller är arbetslösa inte räknas som etablerade. För att kunna försörja sig själv krävs också tillräckligt hög inkomst och en stabil ekonomi. Det innebär att bland de unga som faktiskt arbetar finns personer som har så pass låga inkomster eller osäkra anställningar att de inte räknas som etablerade fullt ut.

Läsanvisningar

Kapitel två, *Unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden*, ger en nulägesbeskrivning av unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. Den bygger på data för alla unga i åldern 16 till 29 år i Sverige för år 2018. Unga utrikes födda kvinnor jämförs med andra grupper av unga: inrikes födda kvinnor, utrikes födda män och inrikes födda män.

Det tredje kapitlet i rapporten, *Vad kan förklara unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden?*, ger en översikt av kunskapsläget om hinder och möjligheter för unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. Det sammanställer tidigare forskning och kunskap på området.

Rapportens fjärde kapitel, *Intervjuer med unga utrikes födda kvinnor – erfarenheter av arbetslivet,* belyser hinder och möjligheter för etablering utifrån unga utrikes födda kvinnors egna röster. Analysen bygger på insamlat material från intervjuer och en enkät.

Det femte kapitlet i rapporten, *Hedersrelaterat våld och förtryck – hinder för etablering i arbetslivet*, beskriver hur utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck påverkar kvinnors förutsättningar till etablering i arbetslivet. Analysen bygger på intervjuer med kvinnor med erfarenhet av hedersrelaterat våld och förtryck. Kapitlet är en sammanfattning av resultaten i en underlagsrapport som skrivits av Rúna í Baianstovu och Emmie Särnstedt Gramnaes.

Det sjätte kapitlet, *Avslutande diskussion*, länkar samman rapportens olika delar och diskuterar dess innehåll. Där presenteras de övergripande slutsatserna och bedömningarna som rapporten mynnat ut i.

Kapitel 2

Unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden

Sammanfattning

- Unga utrikes födda kvinnor har en svagare position på den svenska arbetsmarknaden jämfört med andra grupper av unga.
- Dessa kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning jämfört med män och inrikes födda kvinnor. Det är också vanligare bland utrikes födda kvinnor att ha låga inkomster (svag etableringsgrad).
- Enbart var tredje utrikes född kvinna med förgymnasial utbildning arbetar – detta är betydligt lägre jämfört med alla andra grupper av unga. Även de utrikes födda kvinnor som har högre utbildningsnivå arbetar i lägre utsträckning än andra unga med motsvarande utbildningsnivå.
- Inom gruppen utrikes födda kvinnor finns stora skillnader utifrån födelseland och invandringsår. Särskilt låg är andelen förvärvsarbetande bland de som nyligen kommit till Sverige. Även de som kommit från Asien och Afrika arbetar i mindre utsträckning än övriga grupper.
- En högre andel av unga utrikes födda, både män och kvinnor, saknar inkomst eller har ekonomiskt bistånd jämfört med unga inrikes födda.
- Unga kvinnor är i högre utsträckning än unga män föräldralediga. Det är också betydligt vanligare bland utrikes födda kvinnor än bland inrikes födda kvinnor att vara föräldralediga.
- Andelen som är föräldralediga är mer än dubbelt så hög för kvinnor från Afrika och Asien jämfört med kvinnor födda i Sverige.
- Utrikes födda med eftergymnasial utbildning har oftare låga inkomster eller saknar inkomst jämfört med dels utrikes födda med kortare utbildning, dels inrikes födda med samma utbildningsnivå. Detta beror troligtvis på att de läst sin utbildning i födelselandet.

I detta kapitel beskrivs unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden utifrån data för år 2018. Vi belyser

- hur vanligt det är att förvärvsarbeta
- i vilken uträckning de som arbetar har låga inkomster (svag etableringsgrad)
- hur de som inte arbetar försörjer sig.

Vi jämför alla unga i Sverige i åldern 16–29 år. Detta för att fånga skillnader mellan utrikes födda kvinnor och andra grupper av unga. Vi beskriver skillnader utifrån kön och bakgrund. Dessutom undersöker vi om kön och bakgrund har en samverkande påverkan på arbete.

Gruppen unga utrikes födda kvinnor är heterogen (blandad) och består av många olika delgrupper. Därför gör vi också indelningar inom gruppen utifrån födelseland, utbildningsnivå, ålder vid invandring och hur länge de varit i Sverige.

En sammanställning för alla unga 16–29 år

Sammanställningen i detta kapitel bygger på registerdata från SCB för alla svenska medborgare i åldern 16–29 år för år 2018. Tabell 2.1 nedan visar att dessa data omfattar nästan 1,8 miljoner personer. Av dem är knappt 10 procent, 173 595 personer, utrikes födda kvinnor. I urvalet ingår ungefär lika många kvinnor (48 procent) som män (52 procent). Urvalet består av 21 procent utrikes födda personer och resterande 79 procent är inrikes födda.

Tabell 2.1 Antal personer i urvalet, efter kön och bakgrund, 16–29 år, 2018.

	Kvinnor	Män	Totalt
Inrikes födda	683 453	722 558	**1 406 011**
Utrikes födda	1 73 595	204 445	**378 040**
Totalt	**857 048**	**927 003**	**1 784 051**

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Statistiken i detta kapitel presenteras för olika delgrupper av unga. Vi gör indelningar utifrån:

- juridiskt kön (kvinna eller man)
- ålder (16–19, 20–24 och 25–29 år)
- utbildningsnivå (förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial nivå)
- födelseland
- invandringsår (före 1990, 1990–1999, 2000–2009, 2010–2015 och efter 2015)
- ålder vid invandring (0–5, 6–8, 9–12, 13–16, 17 år eller äldre).

Födelseländer är grupperade i åtta grupper[7]:

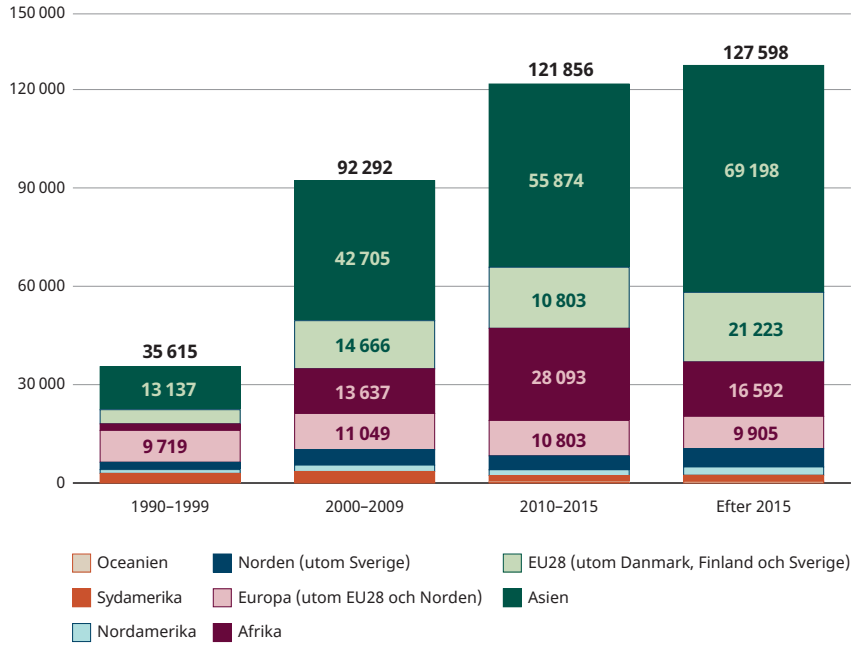
- Afrika
- Asien
- Europa (utom Norden och EU28)
- EU28 (utom Norden)
- Nordamerika
- Norden (utom Sverige)
- Oceanien
- Sydamerika

[7] De länder som ingår i de olika grupperna finns beskrivet i tabell B.1 i tabellbilagan som finns tillgänglig på www.mucf.se.

Många unga utrikes födda kom till Sverige nyligen från Asien eller Afrika

I figur 2.1 nedan visas antalet utrikes födda i urvalet utifrån födelseland och invandringsår. Ungefär två av tre utrikes födda i urvalet har kommit till Sverige under de senaste tio åren. Var tredje person har kommit så nyligen som efter 2015. Att det är en liten andel som kommit under 1990-talet är inte förvånande. För det första är många av dem som invandrade till Sverige mellan 1990 och 1999 idag äldre än 29 år. För det andra har invandringen till Sverige ökat under 2000-talet (SCB 2020a).

Ungefär hälften, omkring 180 000 personer, är födda i länder i Asien. Ungefär 60 000, knappt var sjätte, är födda i länder som ligger i Afrika och ungefär 40 000, var tionde, i länder i övriga Europa (förutom Norden).



Figur 2.1 Antal utrikes födda, efter invandringsår och födelseland, 16–29 år, 2018.[8]

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

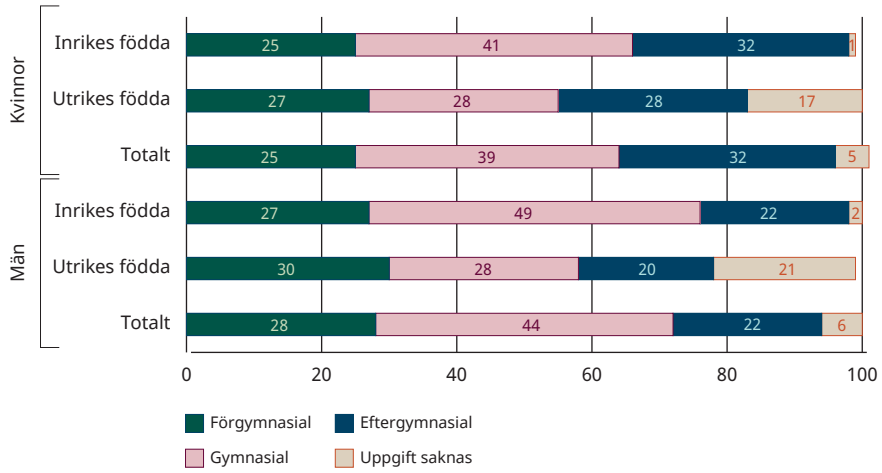
Unga kvinnor har högre utbildningsnivå än unga män

Figur 2.2 visar andelen unga som har utbildning på förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial nivå uppdelat på kön och bakgrund. Andelen med eftergymnasial utbildning är större för kvinnor (32 procent) än män (22 procent). Det är istället vanligare bland män att ha förgymnasial utbildning (28 procent) än bland kvinnor (25 procent).

Bland kvinnorna har en något större andel inrikes födda (32 procent) än utrikes födda (28 procent) eftergymnasial utbildning. Men utrikes födda kvinnor har i högre utsträckning eftergymnasial utbildning jämfört med såväl utrikes som inrikes födda män.[9]

[8] Följande personer har exkluderats: de med okänt invandringsår (368 personer), invandringsår före 1990 (311 personer), de med okänt födelseland (435 personer) och de födda i Sovjetunionen (175 personer).

[9] Notera att kring var femte utrikes född person saknar uppgift om utbildningsnivå.



Figur 2.2 Ungas utbildningsnivå, efter kön och bakgrund, 16–29 år, 2018. Procent.

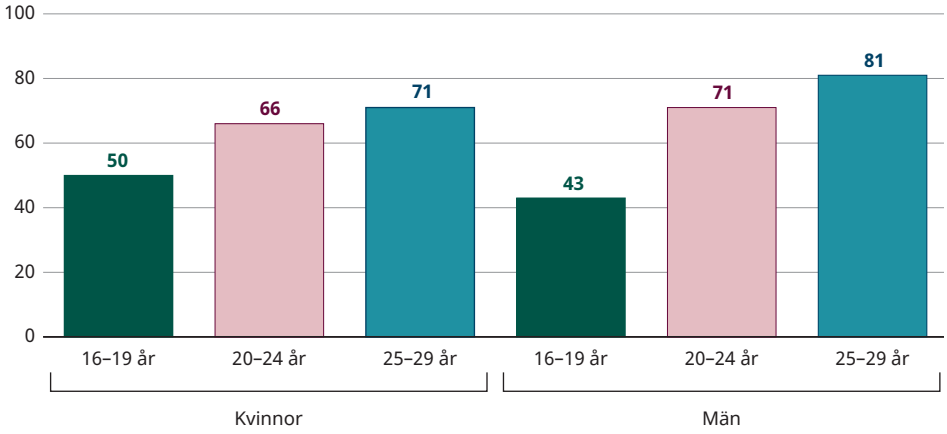
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Hur många unga förvärvsarbetar?

Här beskriver vi hur stor andel unga som förvärvsarbetar. I förvärvsarbetande inräknas de som har huvudsaklig (största delen av sin) inkomst från lönearbete eller från att driva eget företag.

Unga män förvärvsarbetar i högre utsträckning än unga kvinnor

I figur 2.3 visas andelen som förvärvsarbetar uppdelat på kön och ålder. Det är vanligare att män arbetar än kvinnor. Skillnaden mellan könen ökar med ålder och är ungefär dubbelt så stor bland 25–29-åringar jämfört med 20–24-åringar. I åldern 16–19 år är det däremot vanligare bland kvinnor än bland män att förvärvsarbeta. Men, merparten av dessa unga studerar på gymnasial nivå. Hädanefter redovisas därför andelen förvärvsarbetande för unga i åldern 20 till 29 år, om inte annat anges.

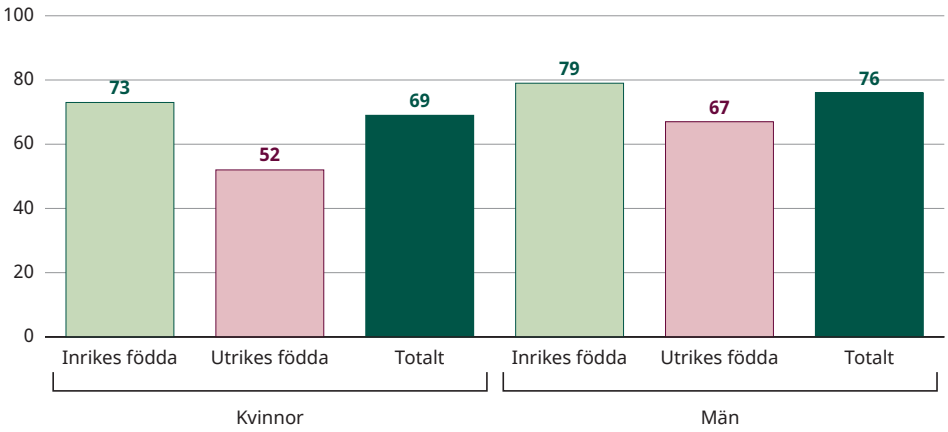


Figur 2.3 Unga som förvärvsarbetar, efter kön och ålder, 16–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Skillnaderna mellan könen är störst för utrikes födda

Skillnaden i andelen förvärvsarbetande mellan könen är större för utrikes födda än för inrikes födda (figur 2.4). Andelen som förvärvsarbetar bland inrikes födda är 73 procent för kvinnor och 79 procent för män i åldern 20–29 år. Det ger en skillnad på 6 procentenheter. Bland utrikes födda förvärvsarbetar 52 procent av kvinnorna, jämfört med 67 procent av männen. Skillnaden är ungefär 15 procentenheter– eller knappt tre gånger så stor som för inrikes födda. Utrikes födda förvärvsarbetar därmed i mindre utsträckning än inrikes födda och utrikes födda kvinnor är den grupp där andelen som förvärvsarbetar är lägst.



Figur 2.4 Unga som förvärvsarbetar, efter kön och bakgrund, 20–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Skillnader i etablering utifrån utbildningsnivå

Personer med gymnasial eller eftergymnasial utbildning är mer sällan arbetslösa och förvärvsarbetar mer ofta jämfört med personer med förgymnasial utbildning (se exempelvis UKÄ 2020). Skillnader i utbildningsnivå är en möjlig förklaring till att utrikes födda kvinnor arbetar i lägre utsträckning än andra grupper. Vi redovisar därför hur andelen som arbetar skiljer sig åt beroende på personers utbildningsnivå. Siffrorna redovisas för personer i åldern 25 till 29 år, för att exkludera de som inte ännu avslutat sina studier. De som är yngre än 25 år studerar i högre utsträckning fortfarande på eftergymnasial nivå.

Andelen som arbetar ökar med högre utbildningsnivå

I tabell 2.2 nedan visas andelen som arbetar utifrån kön, bakgrund och utbildningsnivå. Oavsett bakgrund och kön är andelen förvärvsarbetande lägst bland personer med förgymnasial utbildning.

För kvinnor ser vi en stor ökning i andelen förvärvsarbetande med högre utbildningsnivå. För utrikes födda kvinnor är det bara 33 procent av dem med förgymnasial utbildning som förvärvsarbetar, medan motsvarande andel är nästan dubbelt så hög för de med gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Bland inrikes födda kvinnor ökar andelen förvärvsarbetande från 52 procent för de med förgymnasial utbildning till nästan 76 procent för de med gymnasial och 79 procent för kvinnor med eftergymnasial utbildning. Motsvarande siffror för inrikes födda män är från 67 procent till 89 och 81 procent. Medan utrikes födda män har en mer marginell ökning från 64 procent till 79 och 73 procent.

Tabell 2.2 Unga som förvärvsarbetar, efter kön, bakgrund och utbildningsnivå, 25–29 år, 2018. Procent.

Kön	Bakgrund	Utbildningsnivå	Andel förvärvsarbetande
Kvinnor	Inrikes födda	Förgymnasial	52
		Gymnasial	76
		Eftergymnasial	79
	Utrikes födda	Förgymnasial	33
		Gymnasial	59
		Eftergymnasial	62
Män	Inrikes födda	Förgymnasial	67
		Gymnasial	89
		Eftergymnasial	81
	Utrikes födda	Förgymnasial	64
		Gymnasial	79
		Eftergymnasial	73

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Utbildningsnivå kan inte fullt ut förklara att färre utrikes födda kvinnor arbetar

Trots att högre utbildningsnivå är sammankopplat med en högre andel som arbetar, är andelen utrikes födda kvinnor som förvärvsarbetar lägre för samtliga utbildningsnivåer jämfört med övriga grupper. Utrikes födda kvinnor med eftergymnasial utbildning förvärvsarbetar i lägre utsträckning än män med förgymnasial utbildning. Detta tyder på att det finns ytterligare faktorer som hindrar utrikes födda kvinnors etablering, oavsett viken utbildningsnivå dessa kvinnor har. Men det är ändå betydligt färre utrikes födda kvinnor med enbart förgymnasial utbildning som arbetar jämfört med alla andra grupper.

Utrikes födda kvinnor har oftare låga inkomster – oavsett utbildningsnivå

För att undersöka om det finns skillnader i etablering även inom gruppen som förvärvsarbetar delar vi in de unga som arbetar i

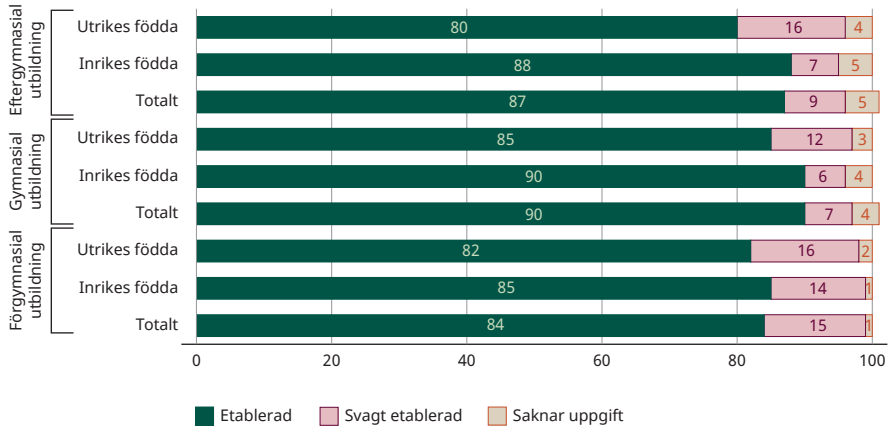
- svagt etablerade
- etablerade.

En person räknas som svagt etablerad om årsinkomsten understiger en viss nivå. Nivån är 60 procent av medianinkomsten[10] bland personer med samma kön och ålder, som har förgymnasial utbildning (SCB 2018). De som har högre inkomster än denna nivå räknas som etablerade.

[10] Medianinkomsten är den inkomst som är det mittersta värdet i gruppen, när alla inkomster sorterats i stigande ordning.

I figur 2.5 visas andelen etablerade och svagt etablerade kvinnor utifrån deras utbildningsnivå och bakgrund. Utrikes födda kvinnor är i högre utsträckning svagt etablerade jämfört med inrikes födda kvinnor. Detta mönster finns oavsett utbildningsnivå, men skillnaderna är mindre bland kvinnor med förgymnasial utbildning.

För inrikes födda kvinnor minskar andelen svagt etablerade med högre utbildningsnivå. För utrikes födda kvinnor är däremot andelen svagt etablerade lika hög för personer med förgymnasial utbildning som för de med eftergymnasial utbildning. Därmed löper utrikes födda kvinnor – trots att de har eftergymnasial utbildning – hög risk att ha låga inkomster. Låga inkomster kan innebära lågavlönade arbeten, att kvinnorna arbetar deltid eller att de har visstids- och behovsanställningar. Ett liknande mönster finns för män (se figur B.2 i tabellbilagan). Därför är det troligtvis så att den höga andelen svagt etablerade bland utrikes födda är sammankopplad med hinder på den svenska arbetsmarknaden som finns för både kvinnor och män födda i utlandet.



Figur 2.5 Unga kvinnors etableringsgrad (etablerade och svagt etablerade), efter bakgrund och utbildningsnivå, 16–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

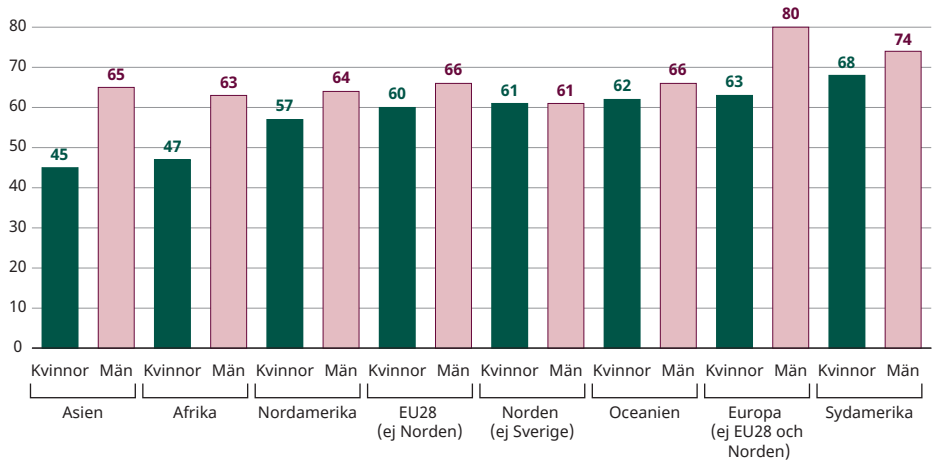
Födelseland och invandringsår påverkar arbete

I följande avsnitt belyser vi några bakgrundsfaktorer som särskilt påverkar om utrikes födda arbetar. Vi beskriver hur andelen förvärvsarbetande skiljer sig åt beroende på utrikes födda kvinnors födelseland och invandringsår.

Knappt hälften av utrikes födda kvinnor från Afrika och Asien arbetar

I figur 2.6 visas andelen förvärvsarbetande bland utrikes födda kvinnor och män utifrån åtta grupper av födelseländer. Utrikes födda kvinnor från länder i Afrika och Asien är de som arbetar i lägst utsträckning. Bland dessa kvinnor är det färre än varannan kvinna som förvärvsarbetar. Den högsta andelen som arbetar, 68 procent, har kvinnor från Sydamerika.

Oavsett födelseland är det en högre andel bland männen än bland kvinnorna som förvärvsarbetar. Skillnaderna mellan könen är störst för utrikes födda från Afrika, Asien och Europa (utöver EU-länderna och Norden). Gapet är så pass stort som 20 procentenheter bland utrikes födda från Asien. Det kan jämföras med motsvarande gap för inrikes födda på 6 procentenheter och bland utrikes födda totalt på 14 procentenheter.



Figur 2.6 Unga utrikes födda som förvärvsarbetar, efter kön, 20–29 år, 2018. Procent.

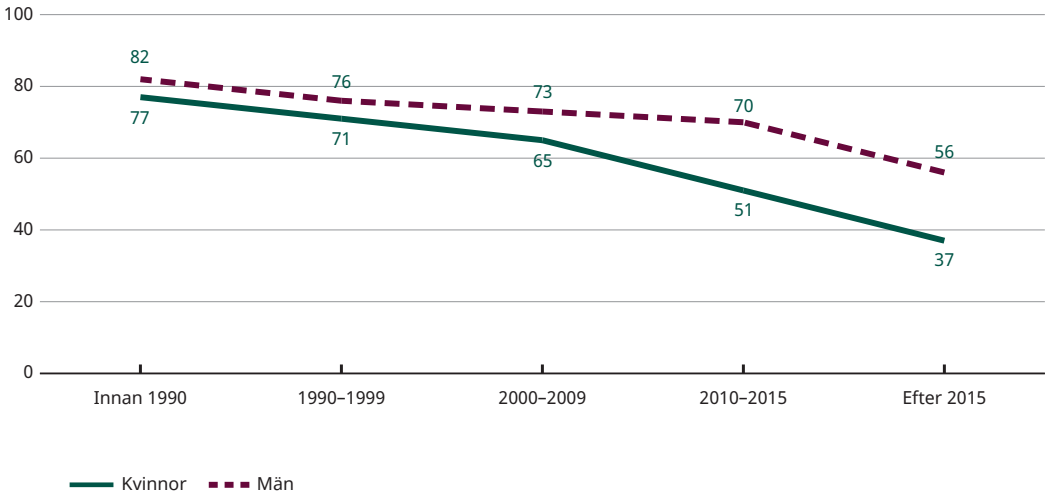
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Kommentar: Figuren exkluderar individer från Sovjetunionen (175 individer) samt de utan känt födelseland (325 individer).

Skillnaden mellan könen minskar med längre vistelsetid i Sverige

I figur 2.7 visas andelen förvärvsarbetande utrikes födda kvinnor och män utifrån när de kommit till Sverige. Det finns två saker som är intressanta att lyfta när det gäller etablering och vistelsetid:

- Andelen förvärvsarbetande är högre bland de utrikes födda som varit längre tid i Sverige. För personer som varit i Sverige i över 18 år (kom innan 1990) är det omkring 80 procent som arbetar. För de som kommit de senaste tre åren (efter 2015) är det istället enbart 56 procent av männen och 37 procent av kvinnorna som arbetar.
- Med längre vistelsetid i Sverige ökar andelen förvärvsarbetande mer för kvinnorna än för männen. För de som kom till Sverige innan 2010 är skillnaden mellan könen 5–8 procentenheter. Motsvarande skillnad för de som kom till Sverige efter 2010 är ungefär 20 procentenheter.



Figur 2.7 Unga utrikes födda som förvärvsarbetar, efter kön och invandringsår, 20–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

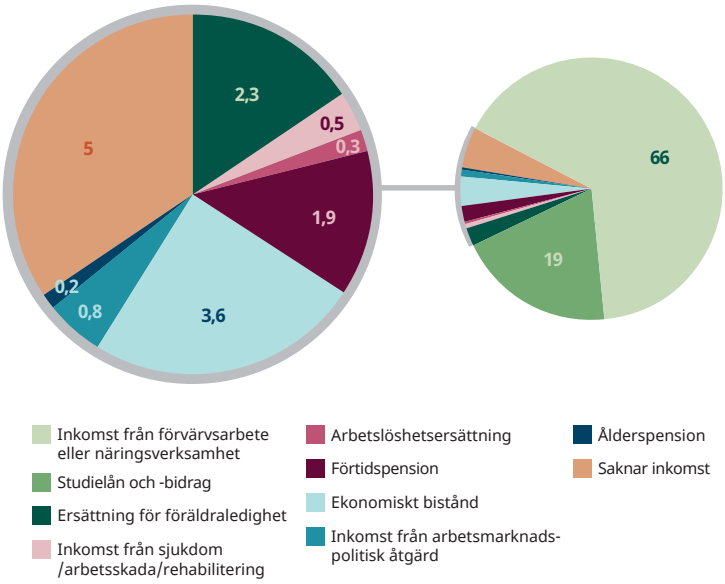
Kommentar: Figuren exkluderar de utan känt invandringsår (261 individer).

Vad gör de unga som inte arbetar?

Ungefär två tredjedelar av samtliga personer i åldern 16 till 29 år är förvärvsarbetande. För att få en helhetsbild av ungas etablering tittar vi också på vilken huvudsaklig sysselsättning de som inte förvärvsarbetar har. I figur 2.8 visas andelen unga som har åtta olika huvudsakliga inkomstkällor eller saknar inkomst. Bland de som inte förvärvsarbetar är de fyra vanligast förekommande inkomstkällorna:

1. Studielån och -bidrag (19 procent)
2. Saknar inkomst (5 procent)
3. Ekonomiskt bistånd (4 procent)
4. Ersättning för föräldraledighet[11] (2 procent)

I detta delkapitel kommer vi titta på om det finns skillnader utifrån kön och bakgrund när det gäller hur stor andel som har dessa fyra inkomstkällor.



Figur 2.8 Ungas huvudsakliga inkomstkällor, 16–29 år, 2018. Procent.

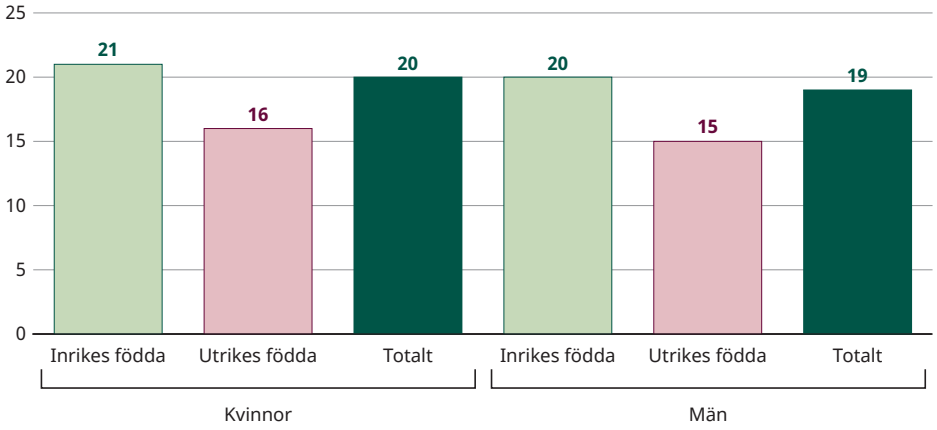
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Vanligare att inrikes födda studerar

Andelen unga som har studier som huvudsaklig inkomstkälla är högre för inrikes födda (omkring 20 procent) än utrikes födda (omkring 15 procent), se figur 2.9. Inom gruppen utrikes födda finns små skillnader mellan könen. Att utrikes födda i mindre utsträckning studerar jämfört med inrikes födda innebär därför att utrikes födda i större utsträckning varken förvärvsarbetar eller studerar jämfört med inrikes födda.[12]

[11] Här inkluderas de som försörjer sig genom ersättning för vård av barn eller anhörig. Vi väljer att kalla detta föräldraledig då det stora flertalet i denna grupp har föräldrapenning.

[12] Det är i linje med tidigare studier som visat att utrikes födda är överrepresenterade i gruppen unga som varken arbetar eller studerar (se exemplevis MUCF 2020).



Figur 2.9 Unga som har studier som huvudsaklig inkomstkälla, efter kön och bakgrund, 16–29 år, 2018. Procent.

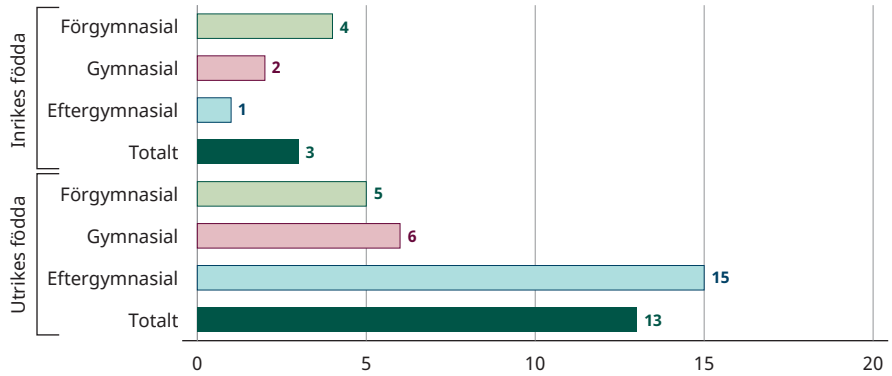
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Mer vanligt bland utrikes födda att sakna inkomst

Ungefär var tjugonde ung person saknar inkomst. Det innebär att dessa individer inte har någon inkomst alls registrerad i något av de register där data hämtas från, det vill säga inte har inkomst från någon av de inkomstkällor som finns i figur 2.8. De kan också vara personer som har negativa inkomster från att driva företag (har gått med förlust). Unga som saknar inkomst kan exempelvis försörjas av en förälder eller partner. Andelen som saknar inkomst är strax över 10 procent bland utrikes födda. Detta är mer än dubbelt så många som bland inrikes födda. Det finns inga stora skillnader mellan könen, oavsett bakgrund.

Högutbildade utrikes födda saknar oftare inkomst

Inom gruppen utrikes födda kvinnor är det framförallt de med eftergymnasial utbildning som saknar inkomst (figur 2.10). Andelen som saknar inkomst är tre gånger så hög för utrikes födda kvinnor med eftergymnasial utbildning jämfört med de som har kortare utbildning (förgymnasial eller gymnasial utbildning). Bland inrikes födda kvinnor ser vi det motsatta sambandet – ju högre utbildningsnivå, desto lägre andel saknar inkomst. Resultaten är liknande för män (se tabellbilaga, figur B.3). Att resultaten skiljer sig åt utifrån bakgrund och utbildningsnivå liknar det som beskrivits ovan för etableringsgrad och utbildningsnivå. På sidan 32 i denna rapport beskrivs detta mer ingående.



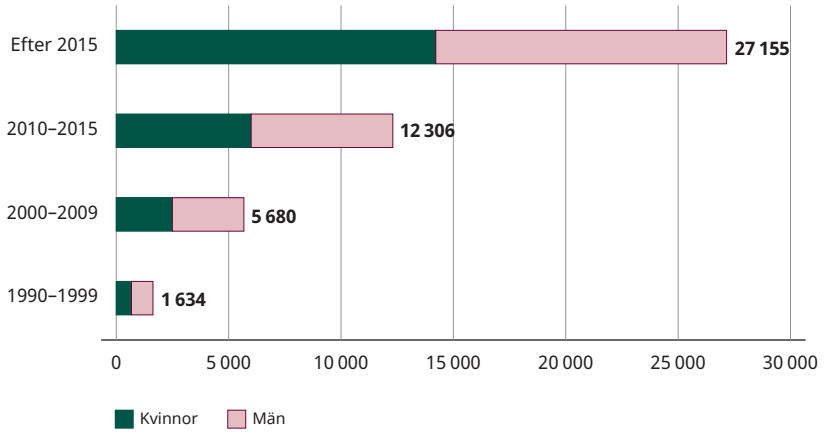
Figur 2.10 Unga kvinnor som saknar inkomst, efter bakgrund och utbildningsnivå, 16–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Tid i Sverige huvudförklaring till att utrikes födda saknar inkomst

Vidare är det inom gruppen utrikes födda framförallt nyanlända som saknar inkomst. I figur 2.11 visas antalet utrikes födda som saknar inkomst uppdelat på kön och vistelsetid i Sverige. Nyanlända som kommit för mindre än tre år sedan utgör mer än hälften av de utrikes födda som saknar inkomst.

Det finns enbart små skillnader i andelen som saknar inkomst bland utrikes födda som kommit till Sverige före 2015 jämfört med inrikes födda. Denna andel är 5 procent för utrikes födda som kommit före 2015 och 3 procent för inrikes födda.

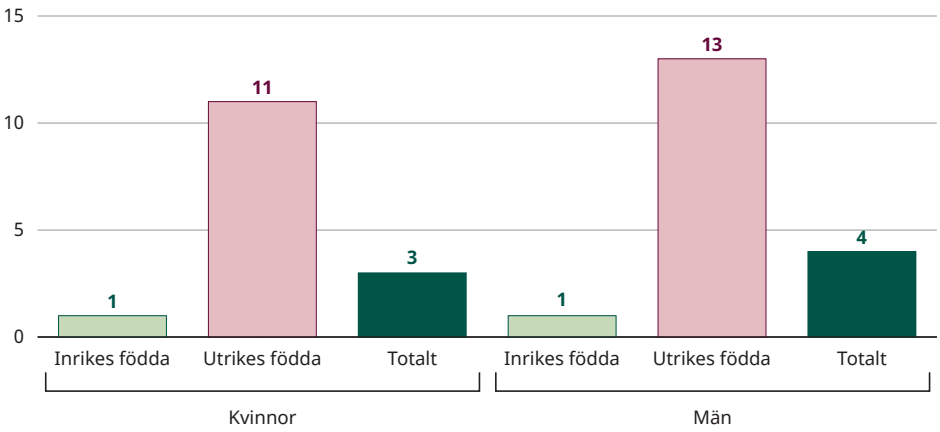


Figur 2.11 Utrikes födda som saknar inkomst, efter kön och invandringsår 16–29 år, 2018. Antal.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Ekonomiskt bistånd är vanligare bland utrikes födda

Omkring 1 av 25 unga får ekonomiskt bistånd. I likhet med de som saknar inkomst är det vanligare att utrikes födda får ekonomiskt bistånd jämfört med inrikes födda (figur 2.12). Även här är skillnaderna mellan könen små. Det är därmed för både utrikes födda kvinnor och män en högre andel som har ekonomiskt bistånd än bland inrikes födda. Detta är en del av förklaringen till att andelen förvärvsarbetande är lägre för utrikes födda. Men det är inte något som kan kopplas till att utrikes födda kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning än andra grupper av unga.



Figur 2.12 Unga med ekonomiskt bistånd som huvudsaklig inkomstkälla, efter kön och bakgrund,16–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Nyanlända och kortutbildade har oftare ekonomiskt bistånd

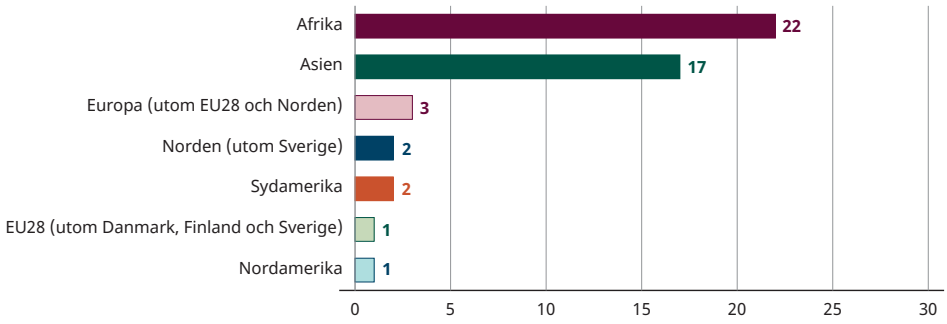
Utrikes födda som nyligen kommit till Sverige har i högre utsträckning ekonomiskt bistånd jämfört med de som varit längre tid i landet. Av de utrikes födda som får ekonomiskt bistånd kom fler än hälften till Sverige efter 2015.[13] Det visar att det är svårt för nyanlända att snabbt få ett arbete i Sverige och ju mer nyligen en utrikes född kommit till Sverige desto troligare är det att personen tar emot bistånd.

Var femte utrikes född kvinna med förgymnasial utbildning får ekonomiskt bistånd. Detta kan jämföras med 7 procent av dem med gymnasial utbildning och 5 procent av dem med eftergymnasial utbildning. Sifforna är liknande för utrikes födda män.

Var femte person född i Afrika eller Asien får ekonomiskt bistånd

Det är vanligast bland personer födda i länder i Afrika och Asien att motta ekonomiskt bistånd (figur 2.13). Detta är delvis sammankopplat med att det ingår fler nyanlända i gruppen utrikes födda från Asien och Afrika.

För övriga utrikes födda – de som kommit från länder som inte ligger i Asien och Afrika – är andelen med ekonomiskt bistånd på samma nivå som för inrikes födda. Det finns inga stora könsskillnader när det gäller hur vanligt det är att få ekonomiskt bistånd för utrikes födda utifrån födelseland (se figur B.4 i tabellbilagan).



Figur 2.13 Utrikes födda med ekonomiskt bistånd som huvudsaklig inkomstkälla, efter födelseland, 16–29 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

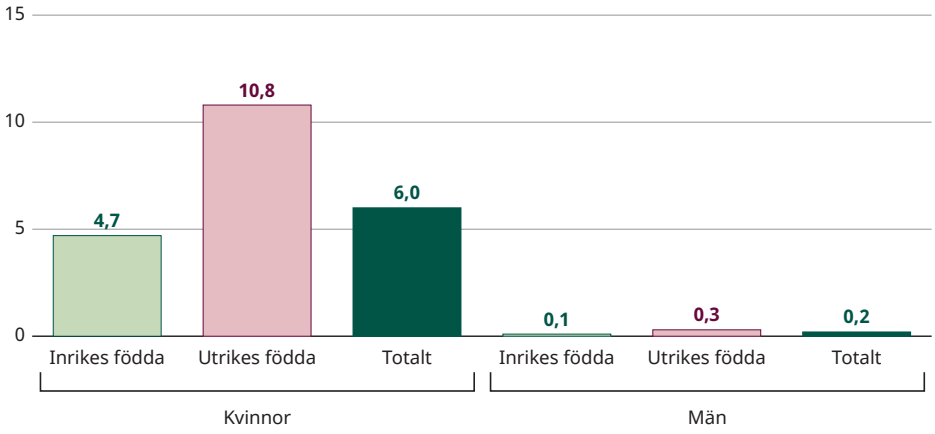
Kommentar: Figuren exkluderar utrikes födda från Oceanien (6 individer), Sovjetunionen (4 individer) och de med okänt födelseland (65 individer).

Vanligare att utrikes födda kvinnor är föräldralediga

Ungefär sex procent av unga kvinnor och knappt en halv procent av unga män har inkomst i samband med föräldraledighet som huvudsaklig inkomstkälla (figur 2.14). Utöver skillnader mellan könen finns det också skillnader inom gruppen kvinnor utifrån bakgrund. Det är dubbelt så många utrikes födda kvinnor som är föräldralediga (ungefär 11 procent) jämfört med inrikes födda kvinnor (strax under 5 procent).

Detta står i motsats till resultaten för de andra inkomstkällorna. I de fallen finns enbart skillnader utifrån bakgrund. Det är tydligt att utrikes födda kvinnor i betydligt större utsträckning än någon annan grupp är föräldralediga. Det kan vara en viktig del av förklaringen till varför de i lägre utsträckning förvärvsarbetar.

[13] Ett liknande mönster går att se vid en uppdelning på ålder vid invandring – ju äldre en individ var när hen kom till Sverige, desto troligare är personen att motta ekonomiskt bistånd (se figur B.5 i tabellbilagan). Då ålder vid invandring och invandringsår är korrelerade till viss del i denna statistik är detta resultat inte överraskande.



Figur 2.14 Unga med huvudsaklig inkomst från ersättning för föräldraledighet, efter kön och bakgrund, 20–29 år, 2018. Procent.

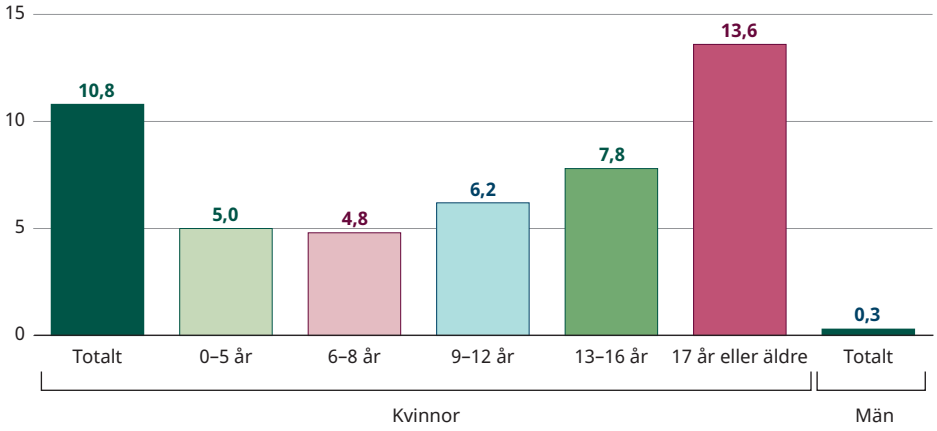
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Kommentar: 16–19-åringar exkluderas då få av dem har ersättning för föräldraledighet.

Föräldraledighet vanligare bland kvinnor som kommit efter 17-årsåldern

Inom gruppen utrikes födda kvinnor är det vanligast att ha huvudsaklig inkomstkälla från föräldraledighet bland kvinnor som kommit till Sverige efter 17-årsåldern. Av dessa kvinnor är 14 procent föräldralediga. Kvinnorna har också kommit till Sverige mer nyligen än de kvinnor som invandrat i yngre ålder.

Även bland de kvinnor som invandrat i åldern 9–16 år är andelen föräldralediga något högre jämfört med de som kommit innan 8-årsåldern. För de kvinnor som kommit till Sverige innan de fyllt 8 år är andelen föräldralediga på samma nivå som för inrikes födda kvinnor.



Figur 2.15 Utrikes födda med huvudsaklig inkomst från ersättning för föräldraledighet, efter kön och ålder vid invandring, 20–29 år, 2018. Procent.

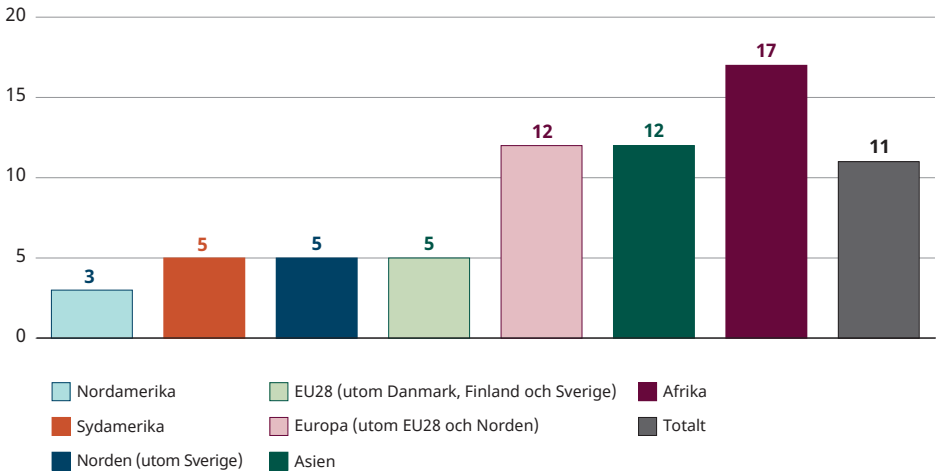
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Kommentar: 16–19-åringar exkluderas då få av dem har ersättning för föräldraledighet.

Kvinnans födelseland sammankopplat med föräldraledighet
Figur 2.16 visar andelen föräldralediga utrikes födda kvinnor utifrån födelseland. Det finns tre grupper där andelarna är högre än för inrikes födda:

- Afrika (17 procent)
- Europa (förutom Norden och EU-länderna) (12 procent)
- Asien (12 procent).

För kvinnor födda i länder i Norden, EU28 och Sydamerika är det lika vanligt och bland kvinnor födda i Nordamerika mindre vanligt att vara föräldraledig jämfört med inrikes födda kvinnor.



Figur 2.16 Utrikes födda kvinnor med huvudsaklig inkomst från ersättning för föräldraledighet, efter födelseland, 20–29 år, 2018. Procent.

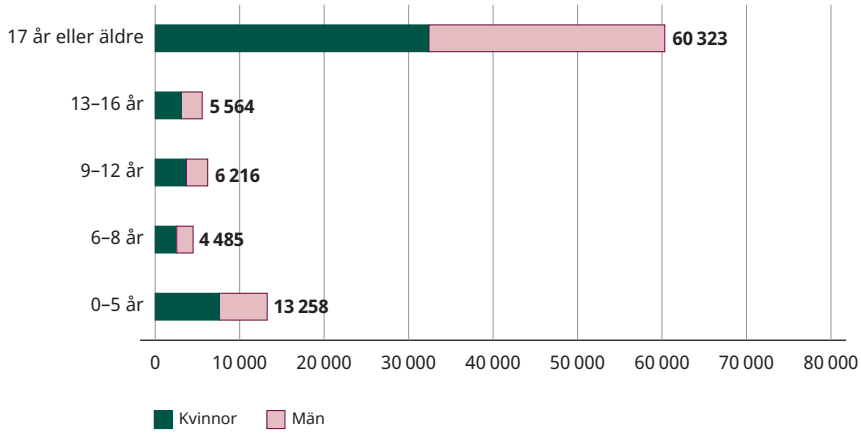
Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Kommentar: 16–19-åringar exkluderas då få av dem har ersättning för föräldraledighet. Personer födda i Oceanien, Sovjetunionen och de med okänt födelseland exkluderas då grupperna består av för få personer.

Utrikes födda med eftergymnasial utbildning

Vi har konstaterat att utrikes födda med eftergymnasial utbildning oftare saknar inkomst och är svagt etablerade jämfört med dels utrikes födda med kortare utbildning, dels inrikes födda med eftergymnasial utbildning. Detta visar sig för både utrikes födda kvinnor och män. Resultatet går emot det positiva samband som normalt finns mellan utbildningsnivå och etablering på arbetsmarknaden.

Merparten av de unga utrikes födda med eftergymnasial utbildning kom till Sverige efter att de fyllt 17 år (figur 2.17). Många är också nyanlända – över en tredjedel kom till Sverige efter 2015. Det är troligt att högutbildade utrikes födda i huvudsak utbildat sig i sitt födelseland och att de har svårigheter att tillgodoräkna sig sin utbildning när de söker arbeten i Sverige.



Figur 2.17 Utrikes födda med eftergymnasial utbildning, efter kön och ålder vid invandring, 16–29 år, 2018. Antal.

Källa: MUCF:s bearbetning av data från SCB.

Slutsatsen är därför att utrikes födda med eftergymnasial utbildning har sämre etablering framförallt på grund av att de nyligen kommit till Sverige. De har också varit äldre vid ankomst jämfört med utrikes födda med kortare utbildning. Oavsett utbildningsnivå har nyanlända svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. I detta fall kan svårigheterna också vara kopplade till problem att få sin utbildning validerad.

Mellan 2015 och 2018 anlände 127 598 unga till Sverige från olika delar av världen. Av dessa hade en av fyra (32 749 personer) en eftergymnasial utbildning år 2018, vilket är i nivå med andelen med eftergymnasial utbildning i Sverige som helhet. Vi ser att dessa högutbildade utrikes födda tycks ha svårt att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden. Och att de har svårt att få ett arbete som förser dem med en inkomst motsvarande deras utbildningsnivå.

Kapitel 3

Vad kan förklara unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden?

Sammanfattning

- Formell utbildning och fullständig gymnasieexamen är viktiga faktorer för att en ung person ska kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Unga utrikes födda personers etablering försvåras av att de oftare saknar fullständig gymnasieexamen jämfört med unga inrikes födda. Många utomeuropeiskt födda kvinnor möter hinder på grund av kort utbildning och begränsad arbetslivserfarenhet.
- Utrikes födda kvinnor har svårt att få tillsvidareanställningar då de ofta jobbar inom yrken där det finns krav på specifik utbildning, exempelvis vård och omsorg.
- Goda språkkunskaper förbättrar möjligheterna för utrikes födda att få jobb.
- Utrikes födda har sämre tillgång till nätverk och kontakter som kan förmedla jobb jämfört med inrikes födda.
- Etnisk och socioekonomisk boendesegregation påverkar utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden.
- En traditionell könsarbetsdelning bidrar till utrikes födda kvinnors sämre position på arbetsmarknaden. Det är vanligare bland kvinnor som kommit från länder med mer traditionella normer kring könsroller att inte arbeta. Föräldraledigheten delas mindre jämställt bland utrikes födda än bland inrikes födda.
- Utrikes födda diskrimineras av arbetsgivare när de söker jobb. Många i Sverige upplever diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion.
- Utrikes födda kvinnor möts av stereotypa uppfattningar när de får stöd i sitt jobbsökande. Stereotypa föreställningar gör att utrikes födda kvinnor inte får samma möjligheter att ta del av arbetsmarknadsnära insatser som utrikes födda män.
- Kort utbildning och psykisk ohälsa försvårar etableringen för de kvinnor som kommit till Sverige som ensamkommande barn.
- Det saknas i dagsläget forskning om hur hedersrelaterad utsatthet påverkar etablering i arbetslivet.

I detta kapitel ger vi en översikt av utpekade orsaker till unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden, baserat på forskning och annan litteratur. Kapitlet inleds med en beskrivning av hur etablering i arbetslivet påverkas av

- skillnader i utbildning, språkkunskaper och arbetslivserfarenhet
- av vilken anledning en person migrerar
- tillgång till kontakter och nätverk.

Detta följs sedan av ett avsnitt som beskriver hur utrikes födda kvinnors etablering kan hindras av en traditionell könsarbetsdelning som försvårar arbete. Sedan belyser vi hur diskriminering och stereotypa uppfattningar från arbetsgivare och tjänstepersoner kan vara hinder för etablering. Därefter beskrivs etablering för kvinnor som kommit till Sverige som ensamkommande barn. Kapitlet avslutas med en beskrivning av hur hedersrelaterat våld och förtryck kan försvåra etablering.

Ett ämne med tre utgångspunkter

I föregående kapitel konstaterade vi att unga utrikes födda kvinnor är etablerade i arbetslivet i lägre utsträckning jämfört med andra grupper av unga. Samtidigt är detta en heterogen (blandad) grupp vars olikheter måste beaktas när vi försöker förklara varför de möter hinder i sin etableringsprocess. I dagsläget finns begränsad med kunskap om de faktorer som hindrar just unga utrikes födda kvinnors etablering, då detta inte är en grupp som särskilt uppmärksammats i forskningslitteraturen. Därför måste en översikt av möjliga orsaker till unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden ta sin utgångspunkt i tre olika förklaringsmodeller:

- För det första finns det litteratur som försöker förklara skillnader mellan inrikes och utrikes födda personers etablering (se exempelvis Eriksson 2011, Borjas 2014 för översikter). En stor del av denna beskrivning är relevant för såväl kvinnor som män.
- För det andra finns det forskning som syftar till att förklara skillnader mellan män och kvinnors situation på arbetsmarknaden (se exempelvis Blau och Kahn 2017). Många av de hinder som utrikes födda kvinnor möter är något som även kvinnor födda i Sverige upplever.
- För det tredje finns det litteratur som särskilt fokuserar på ungas etablering (se exempelvis Håkansson 2011, Engdahl och Forslund 2015).

I denna rapport måste dessa tre utgångspunkter sammanföras för att kunna analysera de samverkande faktorerna födelseland, kön och ålder. I den följande sammanställningen kommer vi att göra det för att belysa orsaker till unga utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden. Sammanställningen tar sin utgångspunkt i litteraturen om utrikes föddas position på arbetsmarknaden. Delar av denna litteratur belyser också skillnader mellan könen. I den mån det är möjligt tittar vi särskilt på de villkor som gäller för unga kvinnor och unga män. I annat fall belyser vi de villkor som gäller både för unga och för äldre, men som kan anses särskilt betydelsefulla för unga.

Utbildning, språkkunskaper och arbetslivserfarenhet

Det humankapital som migranter tar med sig när de flyttar påverkas av att komma till ett nytt land. Humankapitalet innefattar dels faktorer som direkt påverkar hur produktiv en person är på arbetsmarknaden såsom utbildning och arbetslivserfarenhet, dels andra faktorer som exempelvis personens kännedom om det omgivande samhället och tillgång till nätverk och kontakter. Vissa delar av dessa kunskaper går att överföra till det nya landet, men det finns oftast delar som är landspecifika. Det innebär att personer som flyttar till ett nytt land i regel alltid förlorar delar av sitt humankapital som måste inhämtas på nytt. Etableringsprocessen påverkas därför av den tid som personen varit i det nya landet och hur annorlunda det är gentemot ursprungslandet.

Flera studier pekar på att de kompetenser och krav som ställs på en person för att få ett arbete har ökat över tid i Sverige (Nordström Skans med flera 2017). För utrikes födda innefattar dessa krav både formell utbildning, informell kompetens och språkkunskaper. Sverige har idag lägst andel jobb inom yrken utan utbildningskrav bland alla EU-länder (Nordregio 2017).

Fullständig gymnasieutbildning är viktig för etablering

På den svenska arbetsmarknaden är formell utbildning viktigt för möjligheterna att få ett jobb. Engdahl och Forslund (2015) visar att fullständig gymnasieexamen är en viktig faktor för att en ung person ska kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Detta gäller för såväl utrikes födda som för inrikes födda personer.

Det är ändå så att en högre andel bland de unga som är födda i utlandet saknar fullständig gymnasieexamen. Något fler än 40 procent utrikes födda saknar slutbetyg från gymnasiet, medan motsvarade andel för personer som är födda i Sverige och har svenskfödda föräldrar är ungefär 20 procent (Engdahl och Forslund 2015). Bland de som är nyinvandrade (gått mindre än fyra år i svensk skola) är det 90 procent som inte har fullständig gymnasieexamen efter tre år på gymnasiet och 76 procent som fortsatt inte har det efter fem års studier (MUCF 2019a). Det är också vanligare bland utrikes födda att inte påbörja gymnasiestudier (MUCF 2019a). Utrikes födda tjejer klarar sin skolgång bättre än utrikes födda killar. De klarar studier på grundnivå bättre, når i högre utsträckning fullständig gymnasieexamen och går oftare vidare till högre utbildning (MUCF 2019a).

Invandringsåldern påverkar skolbetyg och jobb

Unga utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp. Vissa av kvinnorna har kommit till Sverige som barn, medan andra kommit i sena tonår eller som vuxna. Forskning visar att barns ålder när de invandrar till Sverige påverkar hur det går för dem i den svenska skolan (se exempelvis Böhlmark 2009, Böhlmark med flera 2009). MUCF (2019a) visar att enbart var tredje utrikes född person som kommit till Sverige efter årskurs sex är behörig till gymnasiet, medan motsvarande siffra för de som kommit till Sverige innan skolstart är nästan nio av tio.

Att det går sämre i skolan för dem som kommit när de är äldre kan förklaras av att de dels har passerat den ålder då barn har som lättats att lära sig språk, dels att det ökande fokus som språkinlärningen kräver, gör att de har sämre förutsättningar för att lära sig andra ämnen (Böhlmark 2009).

Bortsett från att invandringsåldern är viktigt för hur barn klarar sig i skolan, så påverkar det också hur dessa barn i vuxen ålder klarar sig på arbetsmarknaden. De barn som kommer till Sverige i senare ålder är i lägre utsträckning sysselsatta när de är mellan 31 och 34 år gamla (Böhlmark med flera 2009). Denna påverkan är större för killar och dessutom påverkas även killars löner negativt av högre invandringsålder (Böhlmark 2009, Böhlmark med flera 2009).

Liknade resultat syns i en studie av Engdahl och Forslund (2015) som visar att utrikes födda personer, och särskilt de som invandrat under de sena tonåren, träder in på arbetsmarknaden betydligt senare än personer med svensk bakgrund. Ruist (2018) visar också att det finns ett sysselsättningsgap vid 25–35 år mellan de som kommit som flyktingar till Sverige i åldern 16–19 års ålder och inrikes födda. Han finner också att dessa skillnader är större bland kvinnor än män. Därmed är ålder vid invandring viktig för utrikes föddas etablering i arbetslivet generellt. Ålder kan också delvis vara särskilt kopplat till sämre möjlighet att få jobb för kvinnor som kommit till Sverige som flyktingar i sena tonåren.

Kort utbildningsbakgrund för kvinnor från länder utanför Europa

I många rapporter har kort utbildning lyfts fram som en viktig förklaring till att utrikes födda har en sämre position på arbetsmarknaden än inrikes födda i Sverige (Eriksson 2011, Tibajev 2016, Statskontoret 2018). En kartläggning av Statskontoret (2018) visar att många utomeuropeiskt födda kvinnor inte uppnår de krav som ställs på svensk arbetsmarknad vad gäller utbildningsnivå. I kapitel två av denna rapport visar vi att utbildningsnivån inte fullt ut kan förklara unga utrikes födda kvinnors sämre etablering. Dessa kvinnor har inte lägre utbildningsnivå än andra grupper. Dessutom är andelen utrikes födda kvinnor som förvärvsarbetar lägre än för andra grupper för samtliga utbildningsnivåer. Detta är i linje med tidigare forskning. Forskningen visar att utbildningsnivån inte fullt ut kan förklara skillnaden mellan inrikes och utrikes födda personers sysselsättningsnivå, men att högre utbildningsnivå samtidigt förbättrar utrikes föddas möjligheter att få arbete (Eriksson 2011, Aldén och Hammarstedt 2014). I rapportens andra kapitel visar vi att unga utrikes födda kvinnor med förgymnasial utbildning är den grupp som i minst utsträckning arbetar. Att underlätta för utrikes födda med kort utbildning att få mer formell utbildning är en del i att stärka deras möjligheter till etablering (Nordström Skans med flera 2017).

Bland de som kommit som flykting- och anhöriginvandrare till Sverige är det betydligt fler av de med enbart förgymnasial utbildning som har tidsbegränsande anställningar jämfört med de med gymnasial eller eftergymnasial utbildning (Andersson Joona 2020). Denna skillnad utifrån utbildningsnivå är störst för kvinnor och betydligt större bland utrikes födda än bland inrikes födda (Andersson Joona 2020). I kapitel två i denna rapport ser vi inte detta mönster för unga utrikes födda kvinnor. Andelen som har en svag etablering på arbetsmarknaden är lika stor för dessa kvinnor oavsett utbildningsnivå.

Utbildning verkar löna sig mindre för utrikes födda

Katz och Österberg (2013) jämför i en studie personer som invandrat till Sverige som barn med personer som är inrikes födda. De finner att trots att dessa personer har fått sin utbildning i Sverige ger utbildningen lägre avkastning (det vill säga en lägre ökning i lön per utbildningsår) än för svenskfödda. Det är också mer vanligt i denna grupp än bland inrikes födda att ha högre utbildning än vad yrket som personen jobbar i kräver. Författarna menar att detta kan vara sammankopplat med flera olika faktorer, där avsaknad av informella nätverk och kontakter samt diskriminering är några. Oavsett vad som driver sambanden menar författarna att detta är problematiskt då det signalerar till unga utrikes födda att det inte är någon idé att utbilda sig.

Validera och överföra utbildning från födelselandet

Det kan vara så att personer som kommer till Sverige och har en utbildning från sitt födelseland möter svårigheter när de ska använda utbildningen för att söka jobb i Sverige. Dels kan det vara så att utbildningars innehåll skiljer sig åt mellan länder, dels kan det vara svårt att få utbildningar formellt erkända.

Valideringsdelegationens slutbetänkande *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande* slår fast att det är viktigt att personer som kommer till Sverige kan validera[14] sin utbildning och andra kompetenser. Detta innebär att få utbildning och kunnande formellt erkända och att det även erbjuds möjlighet att komplettera sin utbildning så att den motsvarar de krav som ställs på svensk arbetsmarknad (SOU 2019:69). I sådana krav inryms exempelvis skillnader i lagar och institutionella förhållanden som finns länder emellan som påverkar möjligheten att utöva vissa yrken i ett nytt land (Katz och Österberg 2013). Valideringsdelegationen pekar särskilt på att validering är ett viktigt verktyg för att nyanlända snabbare ska komma i sysselsättning och få ett jobb som stämmer överens med deras kompetenser (SOU 2019:69).

Att det finns brister i systemet för validering av utrikes föddas utbildning i Sverige har lyfts både i forskning och utredningar. I en rapport om sysselsättning för personer som invandrat till Sverige finner Segendorf och Teljosuo (2011) att informationen om hur utländska utbildningar och yrkeskompetenser ska valideras och erkännas är svåröverblickbar, då den finns hos flera olika myndigheter och andra källor. Dessutom menar författarna att ytterligare en brist är att informationen ofta bara finns tillgänglig på svenska. Uppföljningar visar dock att valideringssystemet under de senaste åren utvecklats i positiv riktning och då åsyftas framförallt att omfattningen av valideringen ökat (SOU 2019:69). Trots det kvarstår ytterligare arbete för att öka överblicken och effektiviteten i valideringsprocessen och göra systemet för validering långsiktigt hållbart (SOU 2019:69).

Utrikes födda kvinnor kan i vissa avseenden ha svårare än utrikes födda män att få utbildning och kompetenser validerade. Cheung (2018) visar att det finns ett behov av att ytterligare anpassa validering efter kvinnornas särskilda behov och kompetenser. Dessutom menar författaren att det behövs fler yrkes- och arbetsmarknadsutbildningar för kvinnodominerade yrken.

[14] Definition av validering: ”En strukturerad process som innehåller fördjupad kartläggning, bedömning och ett erkännande av kunnande som en person besitter oberoende av hur det förvärvats. En validering ska kunna leda till att ett behörigt organ kan bekräfta att personen har förvärvat kunnande som motsvarar fastställda och relevanta krav.”

Språkkunskaper är centrala

Internationell forskning visar att goda språkkunskaper i invandringslandets språk avsevärt förbättrar möjligheterna för utrikes födda att få jobb (se exempelvis Eriksson 2011, Aldén och Hammarstedt 2014 för översikter).

I Sverige syftar den kommunala vuxenutbildningen i svenska för invandrare (sfi) till att säkerställa att personer som kommit till Sverige när de är över 16 år får grundläggande kunskaper i det svenska språket. I Erikssons (2011) sammanställning av hur sfi-utbildningen påverkar sysselsättningen framkommer att särskilt personer med kort utbildning och kvinnor gynnas av sådan utbildning.

Sfi-utbildning

Utbildning i det svenska språket är en del av de insatser som utrikes födda tar del av när de fått uppehållstillstånd i Sverige. Personer som är bosatta i Sverige och saknar grundläggande kunskaper i svenska språket har rätt att delta i kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare (sfi). Denna rättighet gäller från och med det andra kalenderhalvåret det år personen fyller 16 år. Hemkommunen är skyldig att erbjuda sfi.

Källa: Skolverket (2020)

I Sverige har utrikes födda betydligt sämre läs- och skrivkunnighet än inrikes födda, och gapet mellan grupperna är större än i många andra länder (Nordström Skans med flera 2017). Kunskaper i det svenska språket är också en stor utmaning inom skolan, vilket visar sig bland annat i att många utrikes födda läser språkintroduktionsprogrammet inom gymnasieskolan (MUCF 2019a). Detta program syftar till att ge unga nyanlända en utbildning med tyngdpunkt i det svenska språket och göra det möjligt att gå vidare till annan gymnasieutbildning eller annan utbildning. Det är ändå bara ungefär var tredje av de som går språkintroduktionen som går vidare till de nationella gymnasieprogrammen (MUCF 2019a).[15] Detta kan bero på att de hunnit fylla 20 år och då istället påbörjar vuxenutbildning (exempelvis Komvux, sfi eller folkhögskola). Ungefär hälften går vidare från språkintroduktionen till vuxenutbildning (MUCF 2019a).

Goda språkkunskaper blir alltmer viktiga

Andersson Joona (2020) menar att då allt fler i Sverige arbetar inom tjänstesektorn, har goda svenskkunskaper troligen blivit än mer viktiga för utrikes föddas etablering. Hur centrala språkkunskaperna är varierar mellan olika yrken. I yrken där den anställda i högre utsträckning interagerar med andra medarbetare och kunder är språkkunskaper mer viktiga (Ek med flera 2020).

Även i yrken med höga kvalifikationskrav är det av större betydelse att ha goda språkkunskaper (Ek med flera 2020). Ek med flera (2020) finner att många utrikes födda arbetar i enkla jobb (arbeten med lägre krav på utbildning och erfarenhet) där språkkraven är lägre. De drar dock slutsatsen att arbetsgivare trots detta kan ställa höga krav på språkkunskaper i enkla jobb, då det ofta är hård konkurrens om dessa jobb.

[15] Elever på språkintroduktion som uppnår behörighet till nationella program kan påbörja studier på nationellt program under tiden till och med det första kalenderhalvåret det år de fyller 20 år.

Kombinera språkutbildning med arbetsplatspraktik – förbättringsmöjlighet?

Den svenska sfi-utbildningen har kritiserats för att den inte är tillräckligt målgruppsanpassad och individualiserad (Riksrevisionen 2015, Skolinspektionen 2018). Dessutom kan det finnas behov av att utrikes födda ges möjlighet att lära sig svenska även på andra sätt genom att interagera med andra på arbetsplatser. Det finns forskning som indikerar att program där arbetspraktik och språkutbildning kombineras är att föredra framför att enbart gå en sfi-utbildning (Nordregio 2017). Även MUCF (2016b) visar att unga nyanlända själva ser praktikplatser som ett viktigt verktyg för att träna det svenska språket och träffa andra personer som är etablerade i arbetslivet.

Ek med flera (2020) menar att det finns ett behov av att utveckla sfi-utbildningen så att arbetsgivare kan förvänta sig att de personer som genomgått den har tillräckliga kunskaper för att delta på den svenska arbetsmarknaden. Exempelvis kan det innebära att det ska vara möjligt att arbeta och genomföra språkutbildning parallellt eller att moment med arbetsplatspraktik införs i utbildningen.

Utrikes födda kvinnor har kortare arbetslivserfarenhet

En förklaring till att utrikes födda har en svag position på den svenska arbetsmarknaden kan vara att de inte har lika lång eller samma typ av arbetslivserfarenhet som personer födda i Sverige (Eriksson 2011). Det finns också stora skillnader mellan utrikes födda kvinnor och mäns erfarenheter av att arbeta innan de kom till Sverige. Det är dubbelt så många utrikes födda män (80 procent) som utrikes födda kvinnor (40 procent) som har erfarenhet av att arbeta i sitt ursprungsland (Eriksson 2011).

Tidiga kontakter med arbetsmarknaden har positiv inverkan på framtida etablering i arbetslivet (Hensvik och Nordström Skans 2013). Engdahl och Forslund (2015) finner att det är av särskild vikt för unga som inte går vidare till högre studier att ha tidigare arbetslivserfarenhet från tonåren. Det är därmed rimligt att kombinationen av kort utbildning och bristande arbetslivserfarenhet försvårar etableringen för delar av gruppen unga utrikes födda kvinnor.

Kvinnor och män arbetar i olika yrken

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad vad gäller de yrken och branscher som män och kvinnor jobbar i. Det beror delvis på att unga kvinnor och män gör olika val när det gäller inriktning på utbildningen både på gymnasial och eftergymnasial nivå (UKÄ 2016, SCB 2019). SCB (2015) visar att unga som läst mansdominerade gymnasieprogram i högre grad är etablerade i arbetslivet. SCB finner att omkring sju av tio unga som gått energiprogrammet, fordonsprogrammet och byggprogrammet (mansdominerade program) på gymnasiet är etablerade tre år efter avslutad utbildning jämfört med knappt hälften av de unga som gått barn- och fritidsprogrammet (kvinnodominerat program). Bland de unga som läst yrkesinriktade program var det ungefär hälften av kvinnorna som var etablerade efter tre år och strax över sex av tio bland männen.

Det finns också stora skillnader i vilka yrken och branscher som utrikes födda kvinnor och utrikes födda män arbetar inom. Anderson Joona (2020) belyser i en rapport flykting- och anhöriginvandrares väg till arbete i Sverige. Hon finner att så många som över hälften av de kvinnor som kommit till Sverige som flyktingar eller anhöriginvandrare – och börjat arbeta – arbetar inom vård och

omsorg och sociala insatser (exempelvis vårdpersonal inom sjuk- och äldrevård och förskolepersonal). Utrikes födda män är i stället överrepresenterade inom restaurangbranschen och transportsektorn.

Det är möjligt att de jobb med lägre krav på utbildning och erfarenhet som utrikes födda kvinnor har ändå ställer krav på utbildning. Medan de jobb med lägre krav på utbildning och erfarenhet som utrikes födda män har inte har sådana krav på utbildning. Detta kan försvåra utrikes födda kvinnors etablering och möjligheterna att få tillsvidareanställningar. Cheung (2018) menar att det krävs mer utbildning och högre språkkunskaper i många kvinnodominerade yrken (exempelvis lärare eller personal inom sjukvården) jämfört med i mansdominerade yrken (exempelvis lastbilsförare eller målare). De snabbspår (som ska ge jobb snabbare för de med utbildning och erfarenhet inom bristyrken)[16] som erbjuds finns också oftare i mansdominerade yrken. Dahlin (2017) pekar på att ett sätt att stärka utrikes födda kvinnors etablering är att prioritera kvinnodominerade yrken med lägre utbildningskrav i snabbspåren. Detta kan exempelvis vara barnskötare eller personal inom omsorgsyrken, bespisning eller storkök.

Ankomstorsak spelar roll för etablering

Utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp där förutsättningarna för etablering skiljer sig åt markant för olika kvinnor inom gruppen. Vi har tidigare konstaterat att utbildning och arbetslivserfarenheter påverkar förutsättningarna för etablering. Utöver detta är det också centralt att peka på skillnader i möjligheter beroende på av vilken anledning en person kommer till Sverige.

Skälen till invandring ger olika förutsättningar att få arbete

De personer som invandrat till och fått uppehållstillstånd i Sverige brukar vanligtvis delas in i olika grupper: dels de som kommer för att arbeta eller studera, dels de som kommer av flyktingskäl eller är anhöriga till flyktingar som redan finns i Sverige. De personer som fått uppehållstillstånd i Sverige har sedan 1980-talet i allt högre utsträckning varit flyktingar eller anhöriga till flyktingar (Aldén och Hammarstedt 2014). Just denna grupp av utrikes födda, flyktingar och deras anhöriga, har svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden än utrikes födda i övrigt (SOU 2012:69). Det är inte förvånande då det i huvudsak ställs krav på att arbetskraftsinvandrare har ett arbete innan de kommer till Sverige. En annan orsak kan vara förekomsten av psykisk och fysisk ohälsa bland många nyanlända flyktingar. Nordregio (2017) menar att en lång väntan i samband med asylprocessen riskerar att försvåra nyanländas tidigare upplevda trauman och kan orsaka exempelvis koncentrationssvårigheter och depressioner.

[16] Kombinerar bland annat validering, praktik, språkträning och skräddarsydd kompletterande utbildning.

Sysselsättningsgapet minskar efterhand mellan inrikes och utrikes födda

Enligt forskning om migration mellan länder är det förväntat att utrikes födda (framförallt flyktingar) har svårare att få arbete och försörja sig än inrikes födda personer direkt när de kommer till ett nytt land (se exempelvis Borjas 2014). En anledning till detta är att de förlorat delar av sitt humankapital, det vill säga kompetenser, färdigheter och kännedom om arbetsmarknadens funktionssätt. Det finns ett flertal studier som analyserat hur lång tid det tar för utrikes födda att nå inrikes föddas sysselsättningsnivåer och inkomster.

Ruist (2018) studerar flyktinginvandring till Sverige och visar att det går snabbare för utrikes födda män att komma i sysselsättning på den svenska arbetsmarknaden jämfört med utrikes födda kvinnor. Efter 15 år i Sverige finner han att det finns små skillnader i sysselsättning mellan könen. Även Andersson Joona (2020) visar att sysselsättningsgapet minskar med tid i Sverige. Efter omkring 10 år är skillnaden i andel sysselsatta mellan könen ungefär 8 procentenheter.

SCB (2017) visar att bland flyktingar som kommit till Sverige är det 43 procent av männen och 26 procent av kvinnorna som arbetar efter fem år. De ser också att kvinnor med kort utbildning är de som kommer i arbete i lägst utsträckning. Sysselsättningsnivån för flyktinginvandrade kvinnor med förgymnasial utbildning var efter 15 år 37 procent – eller 21 procentenheter lägre än för inrikes födda kvinnor med motsvarande utbildningsnivå. Skillnaderna utifrån utbildningsnivå är betydligt mindre bland män.

Etableringsprogrammet ska ge snabbare väg till arbete

I Sverige kan alla mellan 20–64 år som fått uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller anhörig[17] delta i etableringsprogrammet.[18] Arbetsförmedlingen har det samordnade ansvaret för etableringsprogrammet. Programmet består av en rad insatser som ska påskynda nyanländas väg till arbete eller studier genom att de lär sig svenska, hittar jobb och klarar att försörja sig själva. Exempel på insatser är språkutbildning, samhällsorienterande utbildning, praktik, arbetsmarknadsutbildning, subventionerade anställningar, stöd och rådgivning och validering.

Andersson Joona (2020) har skrivit en rapport om flykting- och anhöriginvandrare i Sverige där bland annat deras deltagande i etableringsprogrammet beskrivs. Hon visar att det finns 45 olika aktiviteter som en nyanländ kan delta i inom programmet, men att några av dessa har ett lågt deltagande. Andersson Joona finner att sex av tio nyanlända som deltar i programmet under sitt första år går förberedande eller orienterande utbildning (FUB). De vanligaste aktiviteterna är yrkessvenska, yrkesorientering och kunskapsvalidering.

Som beskrivits har många utrikes födda, och då framförallt utrikes födda kvinnor från länder utanför Europa, kort utbildning och svårt att nå upp till de krav på formell utbildning som ställs på den svenska arbetsmarknaden. Inom etableringsprogrammet ingick tidigare inte utbildningsinsatser, utan det var en del av vuxenutbildningen som kommunerna ansvarade för (Andersson Joona 2020). Detta ändrades 2018 då utbildningsplikten infördes.

[17] Alla anhöriginvandrare har inte rätt att ta del av programmet, exempelvis inkluderas inte de personer som kommit som anhörig till arbetskraftsinvandrare.

[18] För beskrivning av etableringsprogrammet, se Arbetsförmedlingen (2020a) och Andersson Joona (2020).

Prayer

(Ps 10:14). The prayer ends with the psalmist bowing to God's rescuing and wisdom in all matters yet still fiercely calling out for justice on the earth. This is the wrestling match of kingdom-centered prayer. The Psalter, then, affirms both the communion-seeking and kingdom-seeking kinds of prayer.

Besides looking at the actual prayers of the Bible, we should consider also the Scripture's theology of prayer—the reasons in God and in our created nature that human beings are able to pray. We are told that Jesus Christ stands as our mediator so that we, though undeserving in ourselves, can boldly approach God's throne and cry out for our needs to be met (Heb 4:14–16, 7:25). We are also told that God himself dwells within us through the Spirit (Rom 8:9–11) and helps us to pray (Rom 8:26–27) so that even now by faith we may gaze and contemplate the glory of Christ (2 Cor 3:17–18). Thus the Bible gives us theological support for both communion-centered and kingdom-centered prayer.

A little reflection will show us that these two kinds of prayer are neither opposites nor even discrete categories. Adoring God is shot through with supplication. To praise God is to pray "hallowed be thy name," to ask him to show the world his glory so that all would honor him as God. Yet just as adoration contains supplication, so seeking God's kingdom must include prayer to know God himself. The Westminster Shorter Catechism tells us that our purpose is to "glorify God and enjoy him forever." In this famous sentence we see reflected both kingdom-prayer and communion-prayer. Those two things—glorifying God and enjoying God—do not always coincide in this life, but in the end they must be the same thing. We may pray for the coming of God's kingdom, but if we don't enjoy God supremely with all our being, we are not truly honoring him as Lord.[3]

Finally, when we consult many of the greatest [illegible] writers

Introduction

on prayer—such as Augustine, Martin Luther, and John Calvin—we see that they do not fall neatly into either camp.[4] Indeed, even the prominent Catholic theologian Hans Urs von Balthasar has sought to bring balance to the mystical, contemplative prayer tradition. He warns against turning inward too much. "Contemplation prayer . . . further can nor should be self-contemplation, but [rather] a reverent regard and listening to . . . the Not-me, namely, the Word of God."[5]

Through Duty to Delight

Where, then, does this leave us? We should not drive a wedge between seeking personal communion with God and seeking the advance of his kingdom in hearts and in the world. And if they are kept together, then communion will not be just wordless mystical awareness on the one hand, and our petitions will not be a way of procuring God's favor "for our many words" (Matt 6:7) on the other.

This book will show that prayer is both conversation and encounter with God. These two concepts give us a definition of prayer and a set of tools for deepening our prayer lives. The traditional forms of prayer—adoration, confession, thanksgiving, and supplication—are concrete practices as well as profound experiences. We must know the awe of praising his glory, the intimacy of finding his grace, and the struggle of asking his help, all of which can lead us to know the spiritual reality of his presence. Prayer, then, is both awe and intimacy, struggle and reality. These will not [illegible] in every time we pray, but each should be a major component of our [illegible] over the course of our lives.

[illegible] and Carolyn Nystrom's book on prayer has a subtitle [illegible] up nicely [illegible] is "Finding Our Way through Duty [illegible] the [illegible] prayer.

Utbildningsplikten
I januari 2018 infördes utbildningsplikten som gör det möjligt för arbetsförmedlare att anvisa nyanlända till att ansöka till en kurs vid komvux eller folkhögskola. Utbildningsplikten omfattar personer med kort utbildningsbakgrund som deltar i etableringsuppdraget och som bedöms inte kunna matchas mot ett arbete (anställning med eller utan lönesubvention och anpassning) under tiden i programmet. Kort utbildning innebär att den arbetssökande inte har fullständig gymnasieexamen. Att inte kunna matchas mot ett arbete innebär att den arbetssökandes kompetens inte bedöms motsvara arbetsmarknadens krav. Tidigare var det inte möjligt att anvisa arbetssökande till att ansöka till reguljär utbildning.
Källa: Arbetsförmedlingen (2020c) och Andersson Joona (2020)

Män deltar oftare än kvinnor i arbetsmarknadsnära insatser

Det finns betydande skillnader i de aktiviteter som kvinnor och män deltar i inom ramen för etableringsprogrammet. Andersson Joona (2020) finner att kvinnor i högre utsträckning deltar i insatser av mer förberedande karaktär (insatser som sker i nära anslutning till ankomsten), medan män i högre grad genomför arbetsmarknadsnära insatser (exempelvis subventionerade anställningar). Författaren menar att detta delvis kan kopplas till att kvinnor oftare gör uppehåll i etableringsprogrammet under de två första åren och att det ofta har sin grund i föräldraledighet. Det får till följd att kvinnor skjuter fram sitt inträde på arbetsmarknaden som kan vara en delförklaring till att det tar längre tid för kvinnorna att komma i sysselsättning.

Ett liknande mönster finns också bland unga flyktingar som deltar i etableringsprogrammet. MUCF (2016) finner avsevärda könsskillnader mellan vilka insatser unga i åldern 20–24 år får del av inom etableringsprogrammet. MUCF visar att unga kvinnor i lägre grad än unga män tar del av samhällsorientering, studier i svenska och arbetsförberedande insatser riktade till de som står långt från arbetsmarknaden. I rapporten finner myndigheten att det är dubbelt så många unga män jämfört med unga kvinnor som deltagit i arbetsmarknadsutbildning, haft arbetspraktik eller prova-på-plats. Det är också tre gånger så stor andel unga män jämfört med unga kvinnor som har haft instegsjobb, nystartsjobb eller arbete utan stöd. MUCF ser också att unga kvinnor är överrepresenterade bland de som är förhindrade att delta i programmet till följd av exempelvis föräldraledighet eller sjukdom.

Larsson (2017) visar att kvinnor inom etableringsprogrammet – som arbetsförmedlarna upplever som ”svåretablerade” (kortutbildade och de som avbryter programmet för föräldraledighet) – får insatser som i stort består av tomma aktiviteter. Larsson benämner detta som att de ”parkeras”. Även unga kvinnor som är drivna och har goda förutsättningar för etablering ”parkeras”. Författaren ger följande beskrivning:

> De nyanlända som handläggarna ansåg vara mest anställningsbara utgjordes till största del av de som arbetsförmedlarna talade om som ”unga kvinnor”. Här visar det sig dock att även de parkeras av arbetsförmedlarna, då de förutsätts vara kapabla att själva ta ansvar för sin ”etablering”. Arbetsförmedlarna räknar med att kvinnorna på egen hand kommer att hitta ett arbete och låter dem därför i stor utsträckning sköta sin egen etablering. Genom att parkera de deltagare som upplevs som såväl mest problematiska, som de som beskrivs som ”duktiga och självgående”, kan arbetsförmedlarna lägga ned tid på de deltagare som står nära arbetsmarknaden, men som de inte upplever som lika självständiga. Denna grupp av ”mellandeltagare” utgörs till stor del av män.
>
> (Larsson 2017, s. 19).

Detta innebär att olika grupper av utrikes födda kvinnor riskerar att få del av färre och mindre arbetsmarkandsnära insatser än män. Orsakerna till detta beskrivs mer utförligt i avsnitt 3.6.4 i denna rapport.

Kontakter och nätverk är viktiga för att få jobb

Även om utrikes födda kvinnor skulle ha samma förutsättningar som andra grupper vad gäller utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet kan deras etablering försvåras på grund av att de saknar kontakter och nätverk som är viktiga för att få ett jobb. Forskning har visat att upp till två tredjedelar av alla jobb tillsätts via informella kanaler (Nordström Skans med flera 2017). Många får därmed jobb via sina egna kontaktnät eller genom direktkontakter med arbetsgivare, i stället för via tjänsteutlysningar. Att ha goda informella nätverk hjälper en person i jobbsökandet genom att det exempelvis gör att personen känner till fler lediga jobb eller blir rekommenderad för jobb (Eriksson 2011).

Kontakter är särskilt betydelsefulla för unga som oftare har kortare arbetslivserfarenhet, få referenser och färre formella meriter (Nordström Skans med flera 2017). Även utrikes födda är som grupp mer beroende av kontakter än inrikes födda, något som kan bero på att de har utbildning och arbetslivserfarenhet från ursprungslandet som är svåra att styrka. Det innebär att arbetsgivare till viss del måste gissa sig till eller kan vara osäkra på en utrikes född persons kvalifikationer, vilket gör att de kan missgynnas som grupp i rekryteringsprocesser (Nordström Skans med flera 2017).

Utrikes födda har sämre nätverk än inrikes födda

Forskning har visat att utrikes födda personer har sämre tillgång till informella och sociala nätverk än vad inrikes födda personer har (för översikt se exempelvis Eriksson 2011, Nordström Skans med flera 2017). En person som nyligen invandrat har inte haft samma möjlighet att bygga upp nätverk som en inrikes född person (Katz och Östberg 2013). Det är också så att unga med föräldrar som står utanför arbetsmarknaden inte har samma tillgång till kontakter (Katz och Östberg 2013). Utrikes födda är i högre utsträckning arbetslösa eller utanför arbetskraften, vilket innebär att unga personer som har utrikes födda föräldrar i mindre utsträckning får ta del av värdefulla kontaktnät från sina föräldrar.

Boendesegregation påverkar tillgång till nätverk och arbete

Segregation innebär att personer med vissa egenskaper eller bakgrund är separerade från personer som inte har dessa egenskaper (Åslund och Nordström Skans 2010). Det kan innebära att personer med olika etnisk bakgrund ”bor åtskilda, jobbar på olika arbetsplatser, går i olika skolor och umgås i olika kretsar” (Åslund och Nordström Skans 2010, s. 3).

I Sverige bor utrikes födda som grupp och inrikes födda i olika områden. Dessutom bor utrikes födda med olika födelseländer i olika områden (Åslund och Nordström Skans 2010, Aldén och Hammarstedt 2016). För utrikes födda personer innebär det att de har fler grannar än förväntat som är utrikes födda och som har samma födelseland som dem själva (Aldén och Hammarstedt 2016).

Bo nära många personer från samma födelseland värdefullt för att få arbete
Det finns en omfattande forskningslitteratur som visat att etnisk boendesegregation påverkar utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden. Att som utrikes född bo nära många personer med samma etnicitet eller födelseland kan vara en fördel då dessa personer kan bidra med stöd och kontakter i jobbsökandet (Nordström Skans med flera 2017). Dessutom har forskning visat att chefer ofta rekryterar personer med en liknande etnisk bakgrund som deras egna (Åslund med flera 2014). Däremot verkar det snarare påverka jobbmöjligheter negativt att ha många grannar med samma etnicitet om dessa har en svag ställning på arbetsmarknaden (Åslund med flera 2014).

Edin med flera (2003) finner att kvaliteten på de nätverk som utrikes födda har tillgång till är betydelsefull. De visar att de utrikes födda som bor nära många personer med samma födelseland har högre inkomster än de som i mindre utsträckning har grannar med samma födelseland. Effekten på inkomster är starkare om grannar med samma födelseland också har höga inkomster. Det kan tolkas som att höginkomsttagare kan ge tillgång till nätverk av högre kvalitet, det vill säga som är till större hjälp i jobbsökandet och för att få välbetalda jobb. Det är möjligt att dessa personer exempelvis är bättre referenser eller har mer kännedom om lediga tjänster.

Etnisk och socioekonomisk segregation hänger ihop
I Sverige är den etniska segregationen till stor del sammankopplad med segregation utifrån socioekonomiska faktorer såsom inkomst och utbildning (Åslund och Nordström Skans 2010, Aldén och Hammarstedt 2016). Boendesegregationen i Sverige kännetecknas därför av att det finns bostadsområden där det dels bor en hög andel utrikes födda, dels finns stora socioekonomiska utmaningar.

I regeringens strategi för att minska segregation definieras områden med socioekonomiska utmaningar som ”områden som i jämförelse med riksgenomsnittet karaktäriseras av bl.a. hög arbetslöshet och långtidsarbetslöshet, låg sysselsättning, hög andel personer med försörjningsstöd, bristande skolresultat och lågt valdeltagande” (Regeringskansliet 2018, s. 11). I strategin lyfts att antalet områden med socioekonomiska utmaningar har blivit fler i Sverige och att detta leder till stora skillnader i livsvillkor för personer som bor i sådana områden jämfört med personer som bor i andra områden.

Att bo i segregerade områden påverkar livsvillkor
Det finns en betydande forskning som studerat hur personer påverkas av att bo i områden som är segregerade utifrån etnicitet eller socioekonomi. Det finns anledning att förvänta sig att utrikes föddas möjlighet att få jobb påverkas negativt av att bo i områden med många andra utrikes födda. Detta kan uppkomma på grund av att de i mindre utsträckning träffar personer som talar svenska och då får en försämrad utveckling av språkkunskaper (Edin med flera 2003; Ek med flera 2020). Det kan också leda till att de i mindre utsträckning får tillgång till information om hur arbetsmarknaden fungerar (Borjas 2000). Unga utrikes födda som nyligen kommit till Sverige uttrycker ett behov av att träffa fler etablerade svenskar för att kunna bygga upp viktiga sociala nätverk och komma närmare arbetsmarknaden (MUCF 2016a).

Inte den etniska segregationen i sig som försämrar möjligheter till arbete

Åslund och Nordström Skans (2010) menar att det finns lite som tyder på att det är den etniska koncentrationen i sig som leder till sämre utfall. I stället verkar det snarare vara så att det är en resurssvag omgivning (exempelvis att många inte arbetar) som skapar sämre förutsättningar. Det är viktigt att poängtera att det är svårt att avgöra vad som är orsak och verkan i studier om hur segregation påverkar möjligheten att få arbete. Å ena sidan kan det vara så att en person blir arbetslös och då måste bo där det finns hyresrätter till låg kostnad, vilket i hög utsträckning finns i bostadsområden med socioekonomiska utmaningar. Å andra sidan kan det vara så att en person växer upp i ett område där många är arbetslösa och de kontakter som är viktiga för att hitta ett arbete är svåra att få. I detta fall är det områdets sämre förutsättningar för att hitta ett arbete som ökar risken att bli arbetslös. Oavsett orsak är det tydligt att utrikes födda i högre utsträckning växer upp i och bor i områden med socioekonomiska utmaningar och att det hänger samman med sämre förutsättningar på arbetsmarknaden.

Omsorgsansvar och traditionell könsarbetsdelning försvårar arbete

De personer som invandrat till Sverige kommer från många olika länder. Det skapar olika förutsättningar för etablering. Dels för att det hänger samman med andra faktorer som exempelvis utbildningsnivå, dels för att ursprungslandet mer eller mindre kan skilja sig åt från Sverige vad gäller exempelvis lagar, system, kultur och normer. En traditionell könsarbetsdelning, där utrikes födda kvinnor tar ett stort ansvar för barn och hem, kan vara en delförklaring till gruppens sämre position på arbetsmarknaden.

Traditionella könsrollsnormer försenar etablering

I forskning har det visats att personer som kommer från länder utanför Europa har svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Detta gäller särskilt för kvinnor som kommit från länder utanför Europa (Statskontoret 2018). Aldén och Hammarstedt (2016) visar att efter sju år i Sverige är fyra av tio av dessa kvinnor sysselsatta, medan andelen är sex av tio bland männen. Detta är troligtvis sammankopplat med att denna grupp av utrikes födda har kortare utbildning och oftare kommer som flyktinginvandrare. Men även kvinnor med eftergymnasial utbildning har lågt arbetskraftsdeltagande när de kommer från länder utanför Europa (Aldén och Hammarstedt 2014).

En möjlig förklaring är att det i många länder är vanligt förekommande att kvinnor inte förvärvsarbetar (Statskontoret 2018). Detta leder till att det är mer vanligt bland kvinnor som kommer från länder utanför Europa att inte tidigare ha arbetat. Det är också så att det faktum att kvinnor inte arbetar kan bero på att samhällets normer säger att kvinnor bör ta det främsta ansvaret för hemarbete, medan männen primärt ska förvärvsarbeta. Sådana normer brukar benämnas som mer traditionella normer kring könsroller. Ljunge (2015) visar att de jämställdhetsnormer som finns i Sverige skiljer sig markant från de mer traditionella normer kring könsroller som finns i flera av de ursprungsländer som utrikes födda i Sverige kommer ifrån.

I internationell forskning har det visats att utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande i det nya hemlandet påverkas av de normer kring könsroller som finns i deras ursprungsland (se Blau 2015 för en översikt av litteraturen). Neuman (2018) visar att kvinnor som kommer från länder med en mer traditionell syn på könsroller i lägre utsträckning arbetar i Sverige jämfört med kvinnor med ursprung i länder med mindre traditionella normer. Hon finner också att när kvinnorna varit en längre tid i det nya landet försvinner ursprungslandets inverkan av könsrollsnormer. Författaren menar att en trolig förklaring kan vara att Sverige, i större utsträckning än andra länder, underlättar för kvinnor att arbeta genom exempelvis barnomsorg till låg kostnad och generös föräldraledighetslagstiftning. Även Statskontoret (2018) drar slutsatsen att traditionella familjevärderingar gör att utomeuropeiskt födda kvinnor i lägre utsträckning arbetar, då de förväntas ta ett stort ansvar för barn och familj. De menar också att den politiska ambitionen om ett jämställt arbetskraftsdeltagande i Sverige ökar andelen som arbetar bland utomeuropeiskt födda kvinnor.

Föräldraledighet delas mer ojämnt bland utrikes födda

Forskning har visat att det faktum att kvinnor tar mer ansvar för barn och hushållsarbete fortsatt är ett hinder för att nå jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden (Duvander med flera 2015). I SCB:s (2020b) sammanställning om jämställdhet ges en överblick över situationen nu och hur utvecklingen varit. Sammanställningen visar att i Sverige är män idag föräldralediga i betydligt högre utsträckning än när föräldraförsäkringen infördes år 1974, men kvinnor tar fortsatt merparten av föräldrapenningdagarna. SCB:s senaste siffror för år 2019 visar att kvinnor tog ut 70 procent av föräldrapenningdagarna. Det finns också en könsskillnad i att kvinnor lägger mer tid än män på obetalt arbete. SCB visar att år 2010/2011 var detta gap i timmar per vecka strax under 10 timmar för småbarnsföräldrar. Kvinnor lägger framförallt mer tid på hushållsarbete och omsorg om egna barn.

Försäkringskassan (2013) finner att det är betydligt mindre vanligt bland utrikes födda än inrikes födda föräldrapar att dela jämställt på föräldrapenningdagarna (båda föräldrarna tar ut 40–60 procent av dagarna). När föräldrapar haft ett jämställt uttag av föräldrapenningdagar har kvinnorna högre sysselsättningsgrad och inkomster efter ledigheten jämfört med när kvinnan tagit ut merparten av dagarna (Duvander med flera 2015). Vidare visar Mussino med flera (2018) att utrikes födda män i Sverige, särskilt med ursprung i Afrika och Mellanöstern, tar en betydligt lägre andel av föräldrapenningdagarna jämfört med inrikes födda män. Forskarna finner att mellan 50 och 60 procent av alla pappor födda i länder i Afrika och Mellanöstern inte tar ut några föräldradagar alls. Detta kan jämföras med ungefär 20 procent av svenskfödda pappor.

Vikman (2013) visar att nyanlända utrikes födda kvinnor som har små barn när de kommer till Sverige och är föräldralediga direkt vid ankomst får en senarelagd arbetsmarknadsetablering. Hon beräknar att effekten av föräldraförsäkringen är att andelen nyanlända kvinnor som är del av arbetskraften två år efter att de fått uppehållstillstånd minskar med sju procentenheter. Vikman

menar att många nyanlända kvinnor använder föräldraförsäkringen i så pass stor utsträckning att det försvårar deras deltagande i etableringsinsatser. Andersson Joona (2020) finner att kvinnor som kommit till Sverige som flyktingar är sysselsatta i lägre utsträckning efter tre år i Sverige om de har små barn, medan att ha barn inte påverkar sysselsättningen för männen i denna grupp. Statskontoret (2018) finner att det är vanligare bland utrikes födda att inte nyttja barnomsorg jämfört med inrikes födda. De menar att detta kan förklaras av att tilliten till barnomsorgen är lägre bland utrikes födda, men också att barnomsorgen inte är tillräckligt tillgänglig och/eller flexibel för att möta gruppens behov. Som tidigare nämnts, jobbar utrikes födda kvinnor ofta i yrken inom vård och omsorg, där arbete på kvällar, nätter och helger kan förekomma, vilket ställer högre krav på en flexibel barnomsorg.

Det är därmed möjligt att utrikes födda kvinnors omsorgsansvar är en delförklaring till deras sämre position på arbetsmarknaden. Denna hindrande faktor är också särskilt relevant för unga utrikes födda kvinnor som är i familjebildande ålder.

Inställning till att arbeta – små skillnader mellan inrikes och utrikes födda

Nära kopplat till begränsande traditionella normer är det antagande som säger att inställningen till att arbeta skulle vara annorlunda för utrikes födda kvinnor än bland andra grupper. Olli Segendorf (2005) undersöker om bristande vilja till att arbeta är en förklaring till utrikes födda kvinnors lägre sysselsättningsgrad. Hon menar att personers inställning till arbete och hur de värderar vikten av att ha ett förvärvsarbete kan påverka i vilken grad de söker arbete och i förlängningen möjligheterna att få ett arbete. Om det finns skillnader i hur motiverade utrikes födda är att söka arbete eller en större acceptans bland dem att inte arbeta kan det möjligen förklara deras sämre position på arbetsmarknaden.

Olli Segendorf (2005) visar att bland de som ingår i arbetskraften har utrikes födda kvinnor samma, eller till och med gynnsammare, inställning till att arbeta. Utrikes födda har inte heller lägre sökaktivitet än inrikes födda och utnyttjar många olika kanaler – till exempel kontakta arbetsgivare eller arbetsförmedling och fråga personer i sin närhet – för att hitta ett arbete. Liknande resultat finner Arai med flera (1999) som visar att den högre arbetslösheten bland utrikes födda inte kan förklaras av skillnader i motivation till att arbeta eller en större acceptans för arbetslöshet.

En nackdel med de båda studierna är att de gjorts på små urval och att de som står utanför arbetskraften – det vill säga inte aktivt söker arbete – inte inkluderats. Var tredje utrikes född kvinna (27 procent) i Sverige är utanför arbetskraften, vilket kan jämföras med knappt var femte bland både inrikes födda kvinnor (17 procent) och utrikes födda män (18 procent) (Aldén och Hammarstedt 2014). Det finns få studier som belyst inställningen till att arbeta bland utrikes födda kvinnor som står utanför arbetskraften (SOU 2012:69). Ett undantag är en intervjustudie med 50 kvinnor i denna situation som visar att de flesta av dessa kvinnor uppger att de vill ha ett arbete (Arbetsförmedlingen 2011).

Diskriminering och stereotypa uppfattningar som hindrar

En möjlig orsak till att utrikes födda har sämre förutsättningar i arbetslivet är att de möter diskriminering. I Sverige är diskriminering förbjuden enligt lag och diskrimineringslagen ska ”motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder” (SFS 2008:567, s. 2).

Vad innebär diskriminering i arbetslivet?
Diskriminering i arbetlivet kan innebära att en person går miste om ett jobb eller en befordran, får lägre lön eller utsätts för trakasserier. Det finns sju grunder som omfattas av diskrimineringslagen:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Etnisk tillhörighet innebär att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Annat liknande förhållande syftar på exempelvis nedsättande uppfattningar och missgynnande av ”invandrare” eller personer med viss hudfärg. Ett exempel på detta är när personer bedöms och kategoriseras efter deras (förmodade) etniska tillhörighet.

Diskriminering kan kopplas till flera diskrimineringsgrunder samtidigt. En kvinna med en viss etnisk tillhörighet kan ha andra erfarenheter av att bli diskriminerad jämfört med en man med samma etniska tillhörighet. Likaså kan ”föreställningar om etnisk tillhörighet i kombination med till exempel religion, ålder eller sexuell läggning ha betydelse för hur en person blir behandlad eller vilka hinder hen stöter på.”

Källa: Diskrimineringsombudsmannen (2020a)

Ett av de områden som diskrimineringslagen reglerar är arbetslivet. Ett exempel på hur etnisk diskriminering i arbetslivet kan yttra sig är att ”en arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju.” (Diskrimineringsombudsmannen 2020a). I forskningslitteraturen har etnisk diskriminering i arbetslivet studerats. Utgångspunkterna är att diskrimineringen har sin grund i att arbetsgivare, anställda eller kunder har en negativ uppfattning om utrikes födda personer eller att arbetsgivare missgynnar utrikes födda därför att de utgår från att gruppen i genomsnitt har sämre egenskaper.[19]

[19] För en översikt av litteraturen kring diskriminering se Baert (2018) och Neumark (2018).

Diskriminering kan förklara skillnader i löner och sysselsättning utifrån födelseland

Det finns en omfattande forskningslitteratur som undersökt förekomsten av diskriminering genom olika metoder. Ett sätt är att jämföra exempelvis löner eller sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda och försöka ta hänsyn till så många faktorer som möjligt som kan förklara skillnader mellan grupperna (se exempelvis Le Grand och Szulkin 2002, Nekby och Özcan 2006). Sådana faktorer kan till exempel vara ålder, utbildningsnivå, kön, tid sedan invandring, skolbetyg, kunskaper i svenska, arbetslivserfarenhet och bostadsort. Den kvarvarande skillnaden mellan grupperna som inte kan förklaras av det som modellen tagit hänsyn till kan ses som en indikation på diskriminering. Men det är också möjligt att den beror på andra skillnader mellan grupperna som inte är observerbara för forskaren (Eriksson 2011).

Le Grand och Szulkin (2002) finner att det finns en inkomstskillnad mellan inrikes och utrikes födda i Sverige, även då de tagit hänsyn till en rad faktorer. Gapet är större för män än för kvinnor och särskilt stort för personer födda i länder i Afrika, Asien och Latinamerika. Likande resultat presenteras i en studie av Nekby och Özcan (2006) för både sysselsättning och inkomster. Författarna menar att skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda är betydande.

Fältexperiment visar på betydande diskriminering av utrikes födda

För att kunna avgöra om de skillnader som påvisats i de tidiga diskrimineringsstudierna verkligen mäter diskriminering, började forskare under 2000-talet att använda fältexperiment (se exempelvis Baert 2018 samt Neumark 2018 för nyligen gjorda översikter av denna litteratur). Detta har framförallt skett med så kallade korrespondenstest, där forskare upprättar fiktiva (påhittade) ansökningar som skickas till utlysta tjänster. Ansökningarna är identiska vad gäller de sökandes kvalifikationer och skiljer sig enbart åt vad gäller namnet – där några namn är typiska för personer födda i Sverige och andra är vanliga bland utrikes födda personer.

I en av dessa första studier för Sverige finner Carlsson och Rooth (2007) att fiktiva män med namn som är typiska för män med ursprung i Mellanöstern, blir diskriminerade ungefär en tredjedel av gångerna de söker jobb. Män med namn som är vanliga i Mellanöstern fick inte svar på sina jobbansökningar lika ofta som män med svenska namn. Skillnaden mellan grupperna var störst i lågkvalificerade yrken.

Arai med flera (2016a) har genomfört en likande studie, men inkluderar både kvinnor och män i sitt fältexperiment. De finner att både utrikes födda kvinnor och män blir diskriminerade av arbetsgivare genom att de inte får svar på lika många jobbansökningar som inrikes födda. Forskarna ändrar sedan cv:na för de fiktiva utrikes födda personerna och gör dem bättre – genom en längre och mer relevant arbetslivserfarenhet – än för de fiktiva inrikes födda personerna. Detta resulterar i att diskrimineringen mot utrikes födda kvinnor försvinner, medan den blir större för utrikes födda män.

Även Ek med flera (2020) finner att fiktiva unga män från Syrien diskrimineras i högre utsträckning än unga kvinnor från Syrien. Detta mönster är i linje med annan forskning som visar att när personer (framförallt män) agerar på stereotyper om en grupp, så är dessa oftare baserade på och missgynnar män i den gruppen (Browne och Misra 2003, Navarrete med flera 2010).

Det har också visats att utrikes födda kan missgynnas för att de talar svenska med brytning. De som bott länge i Sverige och talar bra svenska men med brytning, har i en experimentstudie visat sig uppfattas som mindre kompetenta (Rödin och Özcan 2011).

Många utrikes födda upplever diskriminering i arbetslivet

Ett ytterligare sätt att mäta förekomsten diskriminering är att via intervjuer eller enkätundersökningar fråga personer om de upplevt diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2014) menar att det inte enbart är diskriminering som erkänts i forskning eller fastställts i domstol som ger en negativ samhällspåverkan. DO menar att även ”den rena upplevelsen av diskriminering sätter spår i människan och inverkar på hens välbefinnande, handlingar och handlingsutrymme som samhällsmedborgare” (s. 125).

I en översikt av en rad olika studier visar Lange (2000) att många i Sverige upplevt etnisk diskriminering och att detta framförallt skett i arbetslivet. Vidare finner Lange att män i högre utsträckning än kvinnor uppger att de varit utsatta för diskriminering på grund av sin etnicitet. I en kartläggning av upplevd diskriminering finner DO (2010) att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion tillsammans är den vanligaste orsaken till att personer upplever sig vara diskriminerade i Sverige. DO menar att en särskilt utsatt grupp är de som är – eller uppfattas som – muslimer. Dessa personer möts av negativa attityder och diskriminering i högre utsträckning än andra grupper i samhället. Och dessutom i sammanhang som är utanför diskrimineringslagens tillämplighet – exempelvis i medierapportering och inom polis- och rättsväsendet. Dessutom kan muslimska kvinnor som bär slöja särskilt riskera att bli måltavlor för antimuslimska attityder, eftersom de är mer synliga muslimer (Bursell 2016).

I en kartläggning visar DO (2014) att de som har utbildning eller erfarenhet från ett annat land än Sverige upplever att de blir diskriminerade när arbetsgivaren bedömer dessa kvalifikationer. Exempelvis upplever en läkare med en utländsk utbildning att hon mött negativ särbehandling som haft samband med hennes ursprung snarare än att hon är mindre kompetent.

Utrikes födda kvinnor får mindre stöd på grund av stereotypa uppfattningar

Diskriminering i arbetslivet kan också förekomma tidigare i jobbsökandeprocessen. Forskning har visat att utrikes födda kan mötas av stereotypa uppfattningar när de får stöd i sitt jobbsökande. Exempelvis visar Arai med flera (2016b) att personer som har ett utseende som uppfattas som svenskt i högre utsträckning bli rekommenderade att gå arbetsmarknadsutbildningar än personer med ett utseende som uppfattats som utländskt. Vidare finns det belägg för att detta särskilt drabbar utrikes födda kvinnor. Stereotypa föreställningar bland arbetsförmedlare om ”invandrade” eller ”utländska” kvinnor medför att utrikes födda kvinnor inom etableringsuppdraget får mindre stöd och hjälp jämfört med utrikes födda män (Larsson 2015, Ennerberg 2017).

Arbetsförmedlingen genomförde under 2019 en undersökning som en del av deras arbete för att öka kunskapen om sin egen verksamhet. Syftet med studien var att undersöka ”när stereotypa föreställningar får genomslag på lokala arbetsförmedlingar och vad det kan innebära för utrikes födda kvinnors möjligheter att ta del av arbetsmarknadspolitiska insatser” (Larsson 2019, s. 4). I studien undersöks bland annat vilka egenskaper som arbetsförmedlare tillskriver olika personer.

I studien framkommer att ”när arbetsförmedlare talar om arbetssökande i egenskap av ”på”, ”självgående” eller ”drivna” är det genomgående män som avses. Kvinnor, i synnerhet utrikes födda som beskrivs som traditionella och familjeorienterade, kategoriseras i stor utsträckning som ”svårjobbade” och som mindre intresserade av att lönearbeta.” (Larsson 2019, s. 25). Det gör i sin tur att män i större utsträckning matchas till arbeten och arbetsmarknadsinsatser som kan leda till arbete, medan utrikes födda kvinnor ofta anvisas till insatser för att de ska uppfylla aktivitetskraven. Vidare finner Larsson att arbetsförmedlare brister när det gäller kartläggning av kompetens för kvinnor med kort utbildning och lite arbetslivserfarenhet. Slutligen visar studien att arbetsförmedlare inte skriver in utrikes födda kvinnor som är gravida eller föräldralediga som arbetssökande i samma utsträckning som andra personer. Sammantaget visar detta på att unga utrikes födda kvinnor som är i barnafödande ålder riskerar att få ta del av insatser och stöd i mindre utsträckning än andra.

Kvinnor upplever diskriminering i samband med föräldraskap

DO (2014) visar att kvinnor upplevt sig diskriminerade i samband med föräldraskap. Kvinnor upplever att de får ett sämre bemötande från arbetsgivaren vid graviditet, föräldraledighet och om de är frånvarande för vård av sjukt barn. Detta rör exempelvis att de missgynnas i lönesättning eller inte får fortsatt anställning. Forskning har visat att medan kvinnor missgynnas på arbetsmarknaden när de blir föräldrar är sambandet det motsatta för män (se exempelvis Boye med flera 2014). Detta händer för att kvinnor i högre utsträckning än män förväntas ha mer frånvaro från arbetet i samband med graviditet och föräldraledighet (Boye med flera 2014).

Kvinnor som kommit till Sverige som ensamkommande barn

Under hela 2000-talet har flera av de personer som kommit till Sverige som flyktingar varit ensamkommande barn. Med ensamkommande barn menas barn som kommit till Sverige för att söka asyl utan sällskap av förälder eller annan vårdnadshavare.

Tabell 3.1 visar hur många ensamkommande som kommit till Sverige uppdelat på kön under åren 2010–2019. Tabellen visar att en majoritet av de ensamkommande barnen är pojkar, men att andelen flickor ser ut att öka något över tid. Antalet ensamkommande var betydligt högre år 2015 (35 369) än något av de andra åren.

Tabell 3.1 Antal ensamkommande barn som kommit till Sverige, efter kön, 2010–2019.

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Totalt	2393	2657	3578	3852	7049	35 369	2199	1336	944	902
varav flickor	*464*	*400*	*581*	*668*	*1363*	*2847*	*435*	*293*	*249*	*257*
Andel flickor (procent)	19	15	16	17	19	8	20	22	26	28

Källa: SCB (2020c).

Låg sysselsättning bland ensamkommande kvinnor

Sysselsättningen (andelen som arbetar) bland ensamkommande är låg och lägre för ensamkommande kvinnor än män (Çelikaksoy och Wadensjö 2018).[20] Endast 56 procent av de ensamkommande kvinnorna har ett arbete vid 27 års ålder. Även jämfört med andra utrikes födda kvinnor är sysselsättningen lägre bland de ensamkommande kvinnorna.

Dessutom är ensamkommande kvinnor överrepresenterade i gruppen av unga som varken arbetar eller studerar jämfört med både män och kvinnor som är födda utomlands eller i Sverige. Jämfört med ensamkommande män är andelen ungefär dubbelt så hög och 28 procent av alla ensamkommande kvinnor varken arbetar eller studerar vid 24 års ålder.

Bristande utbildning försvårar etablering för ensamkommande

Bland ensamkommande är den vanligaste sysselsättningen att vara i någon form av utbildning upp till 21 års ålder. Resultaten i gymnasieskolan är ofta för svaga för att leda till fullständiga betyg. Många fortsätter därför att studera på gymnasiet även efter 18 års ålder. Det framkommer att det är något vanligare att ensamkommande flickor studerar jämfört med pojkar. Även jämfört med utrikes födda flickor som kommit med sina föräldrar eller flickor födda i Sverige är det något vanligare att ensamkommande flickor studerar i vuxen ålder. En delförklaring till det kan vara att de kommit hit senare i livet och därför genomgår motsvarande form av utbildning senare i livet jämfört med andra unga.

Vid 27 års ålder har de ensamkommande kvinnorna oftare än männen deltagit[21] i utbildning på en högre nivå än grundskola någon gång i livet. Vanligast är att ha deltagit i gymnasieskolan. För drygt hälften av de ensamkommande kvinnorna är gymnasieskolan den högsta utbildning de någon gång deltagit i. För männen är motsvarande siffra ungefär fyra av tio. När det gäller eftergymnasial utbildning är skillnaderna mellan kvinnor och män mindre. 18 procent av kvinnorna har deltagit i någon form av eftergymnasial utbildning jämfört med 17 procent av männen. Även om utbildningsnivån verkar vara något högre för ensamkommande kvinnor jämfört med män är den i båda fallen påfallande låg. Brist på utbildning riskerar att försvåra inträdet på arbetsmarknaden.

Utbildning är den viktigaste faktorn för att ensamkommande kvinnor ska få ett jobb. Inom hela gruppen utrikes födda kvinnor är effekten av utbildning på sysselsättningen högre jämfört med för männen. Då ensamkommande kvinnor redan i större utsträckning än ensamkommande män deltagit i utbildning efter grundskola kan det även vara så att olika utbildningsval (exempelvis inriktning på gymnasieskolan) skiljer sig åt och påverkar chansen till sysselsättning. De vanligaste jobben bland ensamkommande kvinnor är som vård- och omsorgspersonal. Det är ett yrke som är vanligt även bland ensamkommande män. Männen har dock i högre utsträckning även andra jobb som exempelvis försäljare inom detaljhandeln eller som köks- och restaurangbiträde.

[20] Beskrivningen av situationen för ensamkommande utgår från rapporten ”Ensamkommande barns och ungas väg in i det svenska samhället” skriven av Aycan Çelikaksoy och Eskil Wadensjö för delegationen för migrationsstudier (Delmi) 2018.

[21] Observera ”deltagit”, det vill säga inte samma sak som att ha genomgått eller klarat.

Utifrån förutsättningarna har ensamkommande hög etablering

Den låga sysselsättningen bland ensamkommande tycks bero på andra faktorer än att de är just *ensamkommande*. När hänsyn tas till andra faktorer som påverkar sysselsättning (som exempelvis ålder, utbildning och ursprungsland) är ensamkommande sysselsatta i högre utsträckning än andra grupper. Ensamkommande män är sysselsatta i högre utsträckning än andra utrikes födda män och inrikes födda män. Detsamma gäller inte för ensamkommande kvinnor: de är sysselsatta i lägre grad än jämförbara kvinnor med svensk bakgrund, men är sysselsatta i något högre grad jämfört med övriga utrikes födda kvinnor.

Andra faktorer påverkar ensamkommande kvinnors möjligheter till arbete

Ensamkommande kvinnors familjebildningsmönster skiljer sig jämfört med övriga utrikes födda och de med svensk bakgrund. Det är något vanligare att en ensamkommande kvinna är gift jämfört med övriga utrikes födda och betydligt vanligare jämfört med kvinnor med svensk bakgrund. En möjlig förklaring kan vara att kvinnor med svensk bakgrund i större utsträckning är sammanboende utan att vara gifta.

Giftermål ser också ut att påverka deltagandet i arbete och studier negativt för de ensamkommande kvinnorna. Dessa mönster går till stor del igen även för övriga utrikes födda kvinnor och är alltså inte något som är unikt för gruppen ensamkommande kvinnor.

En annan faktor som kan hindra ensamkommandes etablering i arbetslivet är att de oftare diagnostiseras med en psykiatrisk diagnos jämfört med unga med svensk bakgrund. Inom gruppen ensamkommande är andel med psykiatrisk diagnos särskilt hög för kvinnor och personer med kort utbildning.

Det har sedan 2015 skett förändringar i den svenska migrationslagstiftningen. Det finns i dagsläget ingen forskning som följt etableringen för de ensamkommande som kommit efter dessa förändringar trätt i kraft. Den väntan som en asylprocess innebär påverkar barn negativt och det finns en oro bland flera aktörer för att lagförändringarna kan göra det svårare att motivera barnen i vardagen i Sverige (Forte 2016). En sammanställning från Socialstyrelsen (2019a) visar att den psykiska ohälsan är utbredd bland ensamkommande och att många av dem oroar sig för framtiden. Dessutom finns oklarheter kring vad som gäller vid förlängning av de tillfälliga uppehållstillstånden, vilket försvårar för de aktörer som har kontakt med ensamkommande att informera om detta.

Studier saknas om hur hedersrelaterad utsatthet påverkar etablering

Hedersrelaterat våld och förtryck innebär att personer ”begränsas i sina liv och utsätts för påtryckningar och våld som syftar till att upprätthålla familjens kontroll över individen.” (prop. 2019/20:131).[22] Den vetenskapliga kunskapen är ytterst begränsad vad gäller hur utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck påverkar kvinnors förutsättningar för etablering i arbetslivet.[23] Tidigare forskning om hedersrelaterad utsatthet behandlar i första hand våldets uttryck och orsaker (se exempelvis de los Reyes 2003, Carbin 2010, Björktomta 2012, Sedem 2012, Baianstovu med flera 2019). Frågor som är i fokus är utsatta personers rätt till självbestämmande över kroppen och sexualiteten och vem de gifter sig med, och på olika förklaringar till våldet. Utsatta personers skolgång, utbildning och sysselsättning har därför i stort sett inte uppmärksammat i denna forskning.

Flera enkätstudier har undersökt förekomst av hedersrelaterat våld och förtryck i Sverige (se exempelvis Socialstyrelsen (2019b) för en sammanställning). I Socialstyrelsens (2019b) nationella kartläggning av omfattningen av hedersrelaterat våld och förtryck dras slutsatsen att det är svårt att ge en säker beskrivning av dess omfattning i Sverige som helhet. I kartläggningen framkommer att hedersrelaterat våld och förtryck mäts på olika sätt och med olika mätmetoder. Därmed är det svårt att jämföra resultaten från olika studier. De studier som gjorts bedömer att bland unga i årskurs nio är det mellan 7 och 26 procent som lever med hedersrelaterade normer.

Frågor om skolgång, utbildning och arbete har i några fall inkluderats i enkätstudier om hedersrelaterat våld och förtryck riktade till skolelever. Frågorna har då handlat om elevernas möjlighet att delta i gymnastikundervisning, simning och sex- och samlevnadsundervisning (se exempelvis Norberg och Törnsén 2013). Frågorna har också rört deras föräldrars utbildning och arbete (se Schlytter med flera 2009, Ungdomsstyrelsen 2009, Baianstovu med flera 2019).

[22] Se kapitel fem för en mer utförlig definition.

[23] Denna sammanställning bygger på en underlagsrapport om hedersrelaterat våld och förtryck och etablering i arbetslivet som tagits fram för MUCF:s räkning och finns tillgänglig i sin helhet på myndighetens hemsida.

Kapitel 4

Intervjuer med unga utrikes födda kvinnor – erfarenheter av arbetslivet

Sammanfattning

- De flesta intervjuade kvinnorna arbetar eller har tidigare arbetat, men få är stabilt etablerade på arbetsmarknaden och många har otrygga anställningar. Det är vanligt med arbetslivserfarenhet från vård- och omsorgsyrken.
- Intervjuerna ger en splittrad bild av hur lätt det är att komma in i arbetslivet. Det finns inga tydliga mönster utifrån bakgrund. Både kvinnor som varit längre och kortare tid i Sverige berättar om svårigheter. Det finns inte heller några tydliga mönster utifrån utbildningsbakgrund.
- Många kvinnor upplever att de har svårt att matcha arbetsgivares krav på kvalifikationer. I intervjuerna lyfts krav på språkkunskaper, utbildning och arbetslivserfarenhet återkommande som hinder. Flera kvinnor berättar även om svårigheter att skaffa sig utbildning.
- Föräldraskap kan vara ett hinder för etablering. Kvinnor med barn berättar att de ibland måste tacka nej till jobberbjudanden på grund av långa avstånd och restider eller obekväma arbetstider. En del har även en bild av att arbetsgivare är tveksamma till att anställa ensamstående föräldrar.
- Flera kvinnor berättar att begränsningar från makar eller andra nära anhöriga påverkar deras möjligheter att arbeta. Det handlar bland annat om att vissa arbetsuppgifter och arbetsplatser anses opassande för kvinnor.
- Intervjuerna pekar mot att diskriminering och fördomsfullt bemötande förekommer i svenskt arbetsliv. Flera kvinnor har upplevt diskriminering, och många berättar att de mötts av rasistiska och fördomsfulla kommentarer i arbetslivet. Slöjbärande kvinnor är särskilt utsatta.
- Psykisk ohälsa kan påverka förutsättningar till etablering. Några informanter berättar att skolgång och arbete påverkats negativt av traumatiska erfarenheter, socialt utanförskap och mobbning.
- Många kvinnor upplever att stödet från Arbetsförmedlingen varit otillräckligt. De berättar istället att kontakter och nätverk varit avgörande i deras jobbsökande.
- Flera efterfrågar bredare stöd och hjälp med att orientera sig i det svenska samhället. I intervjuerna efterlyser kvinnorna mer information om olika utbildningsvägar och om hur arbetsmarknaden fungerar i Sverige.

Analysen i det här kapitlet bygger på 14 intervjuer med unga utrikes födda kvinnor som MUCF genomförde under oktober och november 2020. Sammanlagt intervjuades 22 kvinnor i åldern 20–29 år. Några av intervjuerna gjorde vi i grupp, men de flesta intervjuades enskilt och oftast digitalt.

I kapitlet redovisas också resultat från MUCF:s nationella ungdomsenkät som genomfördes år 2018. Enkäten ger en bild av hur erfarenheter av arbetslivet ser ut för unga i åldern 16–25 år i Sverige. Utrikes födda kvinnors enkätsvar jämförs med hur andra grupper av unga svarat. Dessa resultat är generaliserbara till unga i Sverige i stort.

Undersökningens syfte och upplägg

Syftet med intervjuerna var att fånga utrikes födda kvinnors erfarenheter och tankar om arbetslivet. Vi har både bett kvinnorna berätta om sina egna upplevelser och erfarenheter och att reflektera kring utrikes födda kvinnors situation i mer vid mening. I kvinnornas berättelser framträder en rad olika erfarenheter: vissa saker återkommer i flera intervjuer medan andra bara nämns av en person. Utifrån den här intervjustudien är det inte möjligt att dra några generella slutsatser om hur vanligt förekommande olika erfarenheter är i gruppen utrikes födda kvinnor i stort. Syftet är i stället att dels lyfta kvinnors egna upplevelser, dels att identifiera olika typer av hinder och möjligheter. I valet av deltagare till studien har vi strävat efter att inkludera kvinnor med olika bakgrund med hopp om att därigenom kunna fånga en större bredd av erfarenheter. De intervjuade kvinnorna skiljer sig åt sett till en rad aspekter:

- De som intervjuats kommer från länder i Europa, Asien och Afrika. Alla utom tre har utomeuropeisk bakgrund.
- En del har kommit som barn, bott större delen av sina liv i Sverige och gått i svensk grundskola och gymnasium. Andra har kommit hit i de sena tonåren eller som unga vuxna och bara levt i Sverige i ett par år.
- Bland de som kommit i sena tonåren eller som unga vuxna finns både personer med högskoleutbildning och personer som vid ankomsten till Sverige har en väldigt kort skolgång.
- Några har kommit som ensamkommande barn, andra i sällskap med sin familj.
- Bland de intervjuade finns både kvinnor som är ogifta, gifta och frånskilda. Ungefär en tredjedel har barn.

Kvinnornas erfarenheter av arbetslivet

De kvinnor som vi intervjuat har olika erfarenheter av arbete. En del har mer begränsad arbetslivserfarenhet, medan andra har arbetat i flera år. Bland de kvinnor som är mer nyanlända är det av förklarliga skäl färre som har arbetat i Sverige i någon högre utsträckning. Dessutom är det flera kvinnor som har mer begränsad arbetslivserfarenhet eftersom de fortfarande studerar eller nyligen avslutat sina studier. I deras fall rör det sig främst om arbetslivserfarenhet i form av extrajobb och sommarjobb.

Kvinnorna har haft en rad olika jobb och erfarenheter av olika anställningsformer. Många av våra informanter, det vill säga de personer vi intervjuade, har arbetat inom olika delar av vård- och omsorgssektorn, bland annat i hemtjänsten och som personlig assistent. Flera berättar att de har, eller tidigare har haft, tillsvidareanställning. Många berättar också om erfarenheter av otrygga

anställningar och att de enda jobb de får är korta vikariat och timanställningar. De kvinnor vi pratat med har olika syn på sina möjligheter att få ett arbete. Några uppger att de haft ganska lätt att få jobb, medan andra berättar om stora svårigheter att ta sig in i arbetslivet.

Alla tycker inte att det är svårt att få jobb

Bland våra informanter finns flera som säger att de inte upplevt några svårigheter att få jobb, eller att svårigheterna kommit först på senare tid. I våra intervjuer återkommer ofta att personer arbetat fram till dess coronapandemin bröt ut, men att de efter det tvingats sluta av olika anledningar.

En kvinna berättar exempelvis att hon inte haft svårt att få jobb fram till att pandemin bröt ut under våren 2020, trots att hon inte gått i gymnasiet. En annan kvinna berättar att hon tidigare inte upplevt några svårigheter, men att hennes svårigheter att få jobb uppstått när kommunen blivit mer restriktiv vid tillsättandet av tjänster och ställt högre krav på utbildning. Bland de som haft en snabb väg in återfinns också en kvinna som kom till Sverige för ett par år sedan för att leva med en svensk man som hon träffade när hon pluggade i Sverige. Denna kvinna är högskoleutbildad i sitt födelseland och blev relativt snart erbjuden ett jobb i en civilsamhällesorganisation. En annan kvinna berättar om en praktik som till hennes förvåning ledde till en fast anställning:

> **”Jag fick ett jobb på samma ställe som jag har praktiserat. Sex månaders … alltså, provanställning som barnskötare inom förskolevärlden […]. Ja, efter det så har jag liksom bara jobbat och så fick jag bara förlängt och förlängt. Till sist fick jag tillsvidareanställning.**

För den här kvinnan var vägen in i arbetslivet ganska kort, trots höga trösklar. Hon berättar att hon kom till Sverige i sena tonåren och knappt gått i skolan i sitt födelseland. Ändå har hon på kort tid lärt sig både svenska och läst in motsvarande grundskolan. I hennes fall har inte heller det faktum att hon inte har fullständig gymnasieexamen eller är utbildad barnskötare varit ett hinder för att få fast anställning.

Många berättar om stora svårigheter att få jobb

Många kvinnor som vi pratat med berättar att de upplever att det är svårt att komma in i arbetslivet. Flera informanter berättar att de söker många jobb men inte får någon anställning och sällan blir kallade till intervjuer. Bland dessa återfinns en kvinna som växt upp i Sverige och som läst handelsprogrammet på gymnasiet. Hon berättar att hon trots utbildning och erfarenhet inte har någon framgång i sitt jobbsökande.

En annan kvinna kom till Sverige för tre år sedan efter att hennes man fått arbete här. Hon upplever att det varit jättesvårt att komma in i arbetslivet. Hon berättar vidare att hon under en lång period inte fått något jobb, trots att hon skickat ”cv till jag vet inte, till alla företag, till alla butik, eh, affärer, ja. Överallt”. Nu har hon efter stora ansträngningar lyckats få timanställningar på två olika arbetsplatser.

Flera informanter som berättar om svårigheter upplever att arbetsgivare har höga krav. De berättar att de söker många jobb, men att de väljs bort för att de inte har den utbildning eller erfarenhet som arbetsgivaren kräver.
Även flera kvinnor som själva haft lätt att få jobb har uppfattningen att det generellt sett är svårt att komma in i arbetslivet. Flera kvinnor verkar betrakta sig själva som undantag och berättar om familjemedlemmar och vänner som haft det svårare. Två av dem berättar:

> **”Jag har ju också kompisar som har haft väldigt jättesvårt med att hitta jobb. Som jag till och med har försökt att hjälpa till att liksom skriva cv till dem. Alltså, hjälpt till att skriva personligt brev och sådana saker, eller att söka jobb. Så det är ju inte alltid man har sådan ... sådan bra ... alltså, så lätt. Utan det finns vissa andra ute som har jättesvårt att hitta någonting som passar eller någonting som de kan jobba med.**

> **”Kanske inte mig, för att jag ... Jag tror inte riktigt mig, men jag har ju sett det hos andra. Det har varit väldigt svårt. För mig har det varit så här lite lättare. Och jag vet inte exakt varför. För exempelvis, jag har fått i alla fyra år eller tre år, sommarjobb från kommunen. Däremot min bror har inte fått det. Några av mina kompisar har inte heller fått det. Så det kan vara tur, men det kan också vara typ hur mycket jag kämpade för att få olika jobb, även om det inte är sommarjobb.**

I berättelserna ovan framgår att den egna erfarenheten inte delas av personer i kvinnornas omgivning. Kvinnorna resonerar på olika sätt om detta. Flera pratar om det i termer av tur, och menar att de nog kan räkna med större svårigheter i framtiden. Samtidigt är det också tydligt att flera kvinnor ansträngt sig mycket för att få ett jobb.

Kvinnor med olika bakgrund upplever svårigheter

I våra intervjuer framträder inga tydliga mönster mellan informanternas bakgrund och deras upplevelser. Både bland de informanter som upplever att de haft ganska lätt att få jobb och de som upplever att det är väldigt svårt, finns kvinnor som varit både kortare och längre tid i Sverige. Utbildningsnivån varierar också bland kvinnorna i båda grupperna.

Våra informanters skilda upplevelser av det svenska arbetslivet bottnar delvis också i vilka arbeten de söker och vill ha. Flera kvinnor berättar exempelvis att de begränsar sitt jobbsökande till jobb de tror att de kan få. Detta påverkar rimligtvis hur de bedömer sin situation. Det är också flera kvinnor som skiljer mellan å ena sidan sina möjligheter att få *ett* jobb – i bemärkelsen vilket jobb som helst – och att få ett *bra* jobb. Olika informanter lägger delvis olika betydelser i vad det innebär att ha ett ”bra” jobb. För flera verkar det främst handla om att vilja ha tryggheten som kommer med en tillsvidareanställning. För en annan informant, med högskoleutbildning från sitt födelseland, handlar det snarare om en vilja att få ett mer kvalificerat jobb och att hennes kompetens ska tas tillvara.

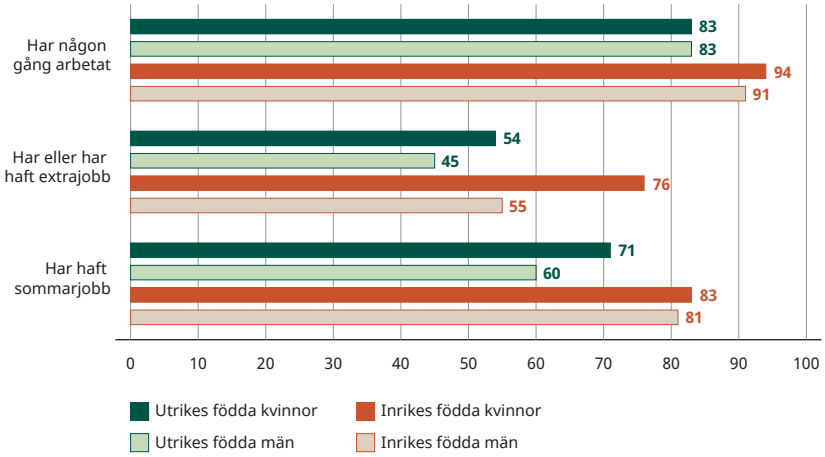
Många har erfarenhet av att arbeta

Utifrån enkätsvaren från MUCF:s nationella ungdomsenkät ser vi att 83 procent av utrikes födda kvinnor i åldern 16 till 25 år någon gång har arbetat (som huvudsaklig sysselsättning, sommarjobb eller extrajobb). Det är mindre vanligt bland utrikes födda att någon gång ha arbetat jämfört med inrikes födda. Det finns inga skillnader mellan könen, varken för utrikes eller inrikes födda.

Många utrikes födda kvinnor uppger att de har erfarenhet av extrajobb och sommarjobb. Ungefär varannan jobbar eller har jobbat extra. Det är lika vanligt som bland männen. De som i högst utsträckning har extrajobb är inrikes födda kvinnor – bland dem har tre av fyra jobbat extra.

Ungefär 71 procent de utrikes födda kvinnorna har haft ett sommarjobb. För utrikes födda män är andelen 60 procent. Det är mer vanligt att ha haft ett sommarjobb bland inrikes födda, strax över 80 procent har haft det.

För inrikes födda personer är det mer vanligt bland dem som haft extrajobb och/eller sommarjobb än bland dem som inte har sådan erfarenhet att ha arbete som huvudsaklig sysselsättning idag. Denna samvariation finns inte för utrikes födda. Det indikerar att tidiga kontakter med arbetsmarknaden ökar möjligheterna att få jobb mer för inrikes födda än för utrikes födda.



Figur 4.1 Andel unga som har erfarenheter av att arbeta, efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

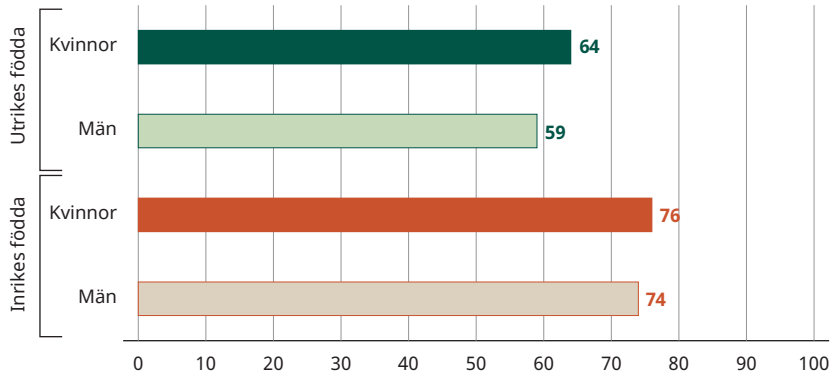
Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

De flesta tror att möjligheterna att få ett arbete är stora

Utifrån enkätsvaren ser vi att de flesta utrikes födda kvinnor i åldern 16 till 25 år tror sig ha ganska stora eller mycket stora möjligheter att få ett arbete inom rimligt avstånd. 64 procent bedömer möjligheterna som stora. Det är en lägre andel jämfört med inrikes födda, där omkring 75 procent tycker att deras möjligheter att få jobb är stora. Däremot finns inga statistiskt säkerställda skillnader i hur utrikesfödda kvinnor och utrikes födda män ser på sina jobbmöjligheter.

Förutsättningarna för att finna ett arbete inom rimligt avstånd kan variera beroende på var en person bor. Skillnaderna mellan hur unga utrikes födda och unga inrikes födda ser på sina jobbmöjligheter kvarstår när hänsyn tas till att de bor i olika delar av Sverige.

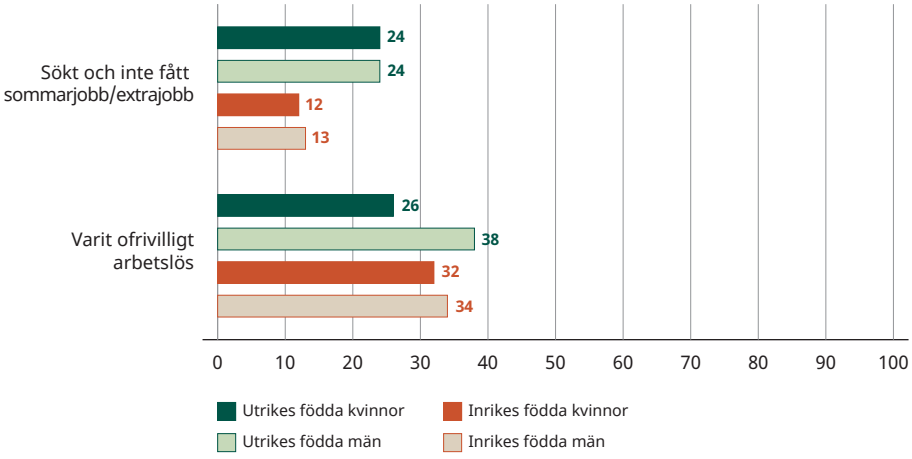
Trots att de flesta utrikes födda kvinnor tror sig ha goda möjligheter att få arbete, har 26 procent varit ofrivilligt arbetslösa. Detta är ännu vanligare bland unga män, där mellan 34 och 38 procent varit ofrivilligt arbetslösa. Det finns också de som sökt sommar- eller extrajobb, men aldrig fått ett. Ungefär var fjärde utrikes född kvinna har upplevt detta, vilket är lika vanligt som för utrikes födda män och mer vanligt än bland inrikes födda.



Figur 4.2 Andel unga som tycker att de har stora möjligheter att få arbete inom rimligt avstånd, efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

Kommentar: Inkluderar de som svarat "Mycket stora" eller "Ganska stora" möjligheter på frågan "Utifrån där du bor, hur stora möjligheter har du att få arbete inom rimligt avstånd?".



Figur 4.3 Andel unga som varit ofrivilligt arbetslösa eller sökt och inte fått sommar- eller extrajobb, efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

Kraven i arbetslivet skapar hinder

Flera av de intervjuade kvinnorna berättar att de upplever att arbetsgivare ställer höga krav. Ofta rör det sig om en kombination av krav som det här citatet belyser:

> **Äh, det är svårt, först språk är svårt och sen man måste ha en bra språk och de säger du måste ha utbildning. Alltid när jag tittar på jobbet de säger ha utbildning, eller körkort.**

Krav på språkkunskaper, erfarenhet och utbildning återkommer i en rad intervjuer. Flera nämner också krav på körkort som något som hindrar dem från att få jobb. När våra informanter resonerar om arbetsmarknaden är det många som pratar utifrån kraven som ställs inom vård- och omsorgssektorn. Många intervjuade kvinnor har erfarenheter av att arbeta på förskolor och äldreboenden och resonerar utifrån vad som krävs av arbetsgivare på denna typ av arbetsplatser. Här finns det ofta krav på formella meriter och särskild utbildning. I intervjuerna framkommer att även kraven för andra arbeten upplevs som höga av en del, exempelvis som städare eller butiksbiträde.

Språkkunskaper som hinder för arbete

En återkommande aspekt som lyfts i många intervjuer är att informanterna upplever att deras språkkunskaper är ett hinder när de söker jobb. Detta framträder på lite olika sätt. Flera av de mer nyanlända kvinnorna tror att det kommer att bli lättare att få jobb när de lärt sig mer svenska.

Språket kan också vara ett hinder på olika sätt. En informant med högskoleutbildning berättar att hon upplever att språket är hennes största hinder i arbetslivet. Kvinnan har ett arbete i dag och upplever att hennes språkkunskaper är fullt tillräckliga för att kunna få ett arbete. Däremot menar hon att hon har svårt att konkurrera om ”bra” jobb. Enligt henne är goda kunskaper i svenska ett krav för mer kvalificerade arbeten, ”det […] absolut viktigaste i Sverige om man vill ha ett bra jobb”. Informanten menar att studier på sfi och komvux inte räcker för att skaffa sig de språkkunskaper som krävs för mer kvalificerade arbeten. I stället efterlyser hon fler möjligheter att lära sig svenska på en mer avancerad nivå.

Svårt att få arbete utan arbetslivserfarenhet och referenser

Flera av de intervjuade trycker på vikten av att ha mycket och rätt erfarenhet för att kunna få arbete i Sverige. I intervjuerna framkommer att bristande erfarenhet kan betyda flera saker. En del har viss erfarenhet. Trots det upplever de att det är svårt att konkurrera om jobb, eftersom de inte har lika lång erfarenhet som andra sökande. Andra har arbetslivserfarenhet från sina ursprungsländer. Ändå kan de inte dra nytta av det, eftersom de inte kan bevisa det för svenska arbetsgivare. Flera menar att det största problemet är att de inte har några referenser som arbetsgivare kan ringa till. Många informanter uttrycker också frustration över att unga, och särskilt unga utrikes födda kvinnor, inte släpps in i arbetslivet. Flera menar att arbetsgivare måste våga ge unga utan erfarenhet en chans att visa vad de går för, och särskilt unga med utländsk bakgrund.

Krav på utbildning är ett stort hinder

I många intervjuer framstår utbildningsbakgrund som ett hinder. Flera informanter berättar att de upplever att det är svårt att få jobb, eftersom de inte har den utbildning som arbetsgivaren kräver. Ofta handlar det om krav på en specifik yrkesutbildning. Det gäller till exempel flera informanter som sökt jobb inom barn- eller äldreomsorgen där det krävs utbildning som exempelvis barnskötare eller vårdbiträde för att få jobb. Utifrån informanternas erfarenheter verkar det vara möjligt att få vikariat och timanställningar, men svårt att få fast jobb som en person vittnar om:

> **”Som jag har nu jag har utbildning inom vård och så, men nu om jag jobbar på en äldreboende först de kollar de som är klara gymnasiet, de kollar inte på mig, alltså kanske de kan se men du får inte längre jobb. De som har slutat gymnasiet de får längre jobb och så, det också tråkigt.**

Mot bakgrund av dessa erfarenheter är det flera kvinnor som uttrycker att de vill studera för att kunna få ”bra jobb”. Det handlar om möjligheten till en trygg anställning och en mer stabil etablering i arbetslivet. Samtidigt upplever flera kvinnor att det är svårt för dem att skaffa sig den utbildning de upplever är en förutsättning för en stabil etablering.

Vägen till utbildning är olika lång

De kvinnor vi intervjuat har skilda utbildningsbakgrunder. Några är uppvuxna i Sverige och har gått i skolan här. Andra har kommit till Sverige i de sena tonåren eller i 20-årsåldern. Bland dessa finns det flera som berättar att de inte fått någon eller väldigt begränsad utbildning i födelselandet. Det innebär att kvinnornas behov av utbildning skiljer sig kraftigt åt. För någon handlar det om ett behov av att komplettera enskilda kurser för att få ut en gymnasieexamen, för andra handlar det om att skaffa den yrkesutbildning som krävs för de jobb man vill kunna söka. För kvinnor som kommit till Sverige med begränsad skolgång från sina födelseländer är vägen till utbildning ofta längre. Först behöver de lära sig svenska och sedan behöver de läsa in motsvarande grundskole- och gymnasiekompetens på komvux.

I linje med detta är de hinder som våra informanter berättar om väldigt olika. Bland de intervjuade finns exempelvis en kvinna som är uppvuxen i Sverige och som pluggat en högskoleförberedande gymnasieutbildning. Hon vill nu läsa en kortare yrkesutbildning men uppger att det är svårt, eftersom hon prioriteras bort till förmån för personer som anses stå längre från arbetsmarknaden. En annan informant har kommit till Sverige mer nyligen och har läst en längre högskoleutbildning i sitt födelseland, men vill nu läsa en yrkesutbildning för att snabbt kunna få ett jobb i Sverige. För henne är det främsta hindret att hennes migrationsrättsliga status gör att hon i nuläget inte uppfyller kraven för att få CSN-lån.[24]

[24] Hon har i nuläget ett tillfälligt uppehållstillstånd som anhörig till en man som kommit till Sverige som arbetskraftsinvandrare vilket innebär att hon enligt CSN:s regelverk inte kan beviljas studiemedel.

Krav på att söka arbete gör det svårare att studera

Flera mer nyanlända kvinnor berättar att det är en utmaning att på relativt kort tid både lära sig svenska och skaffa sig grundläggande utbildning. I en intervju med en grupp kvinnor som varit i Sverige under en kortare tid (mellan ett och fem år) framkommer att de känner sig väldigt stressade över sin situation, eftersom de förväntas söka jobb samtidigt som de pluggar svenska på komvux. De menar att de i nuläget inte kan få några jobb, eller åtminstone inte några jobb som de trivs på eller som är mer långsiktiga. Några röster från intervjun:

> **”Det är mitt mål, jag blir barnskötare på framtiden, men jag vill inte jobba just nu och söka jobb flera gånger varje månad, men Arbetsförmedlingen tvingar oss att vi måste söka jobb varje månad, och ibland ungdomar vill inte att arbeta just nu för att man måste först studera och klara avsluta med sfi och sen börja på grundläggande, man måste studera på utbildningen. När man tar en utbildning man kan, man kan ta en bra jobb. Men Arbetsförmedling säger man måste hitta jobb just nu. Det är inte bra för ungdomar.**

> **”Arbetsförmedlingen de låter inte oss vi klarar skolan, alltså att vi får som grund eller någonting sånt, söka bara jobb. Men ibland vi har chans att få jobb men det är inte till vidare, det är bara tre månader, fyra månader.**

Som framgår av citaten uttrycker kvinnorna frustration över att Arbetsförmedlingen kräver att de ska söka jobb. De menar att det är svårt att hitta jobb utan utbildning, och att de jobb de får inte är långvariga. Därför vill de först plugga en yrkesutbildning och därefter söka jobb. En annan informant uttrycker viss frustration över att vägen till en yrkesutbildning är så lång. Kvinnan berättar att hon läser svenska på komvux samtidigt som hon söker arbete. Hon upplever att processen går väldigt långsamt och efterlyser möjligheter att påbörja yrkesstudier parallellt med att hon läser svenska.

Brist på förståelse för arbetskulturen kan skapa hinder

I några intervjuer framkommer också att informanterna ser bristande kunskap om svensk arbetskultur som en försvårande omständighet. I ett fall säger en kvinna att hon förstår att arbetsgivare ser fördelar med att anställa personer som är ”svenska medborgare”, dels eftersom deras svenska är bättre, dels eftersom de har en bättre förståelse för det svenska samhället. Detta innebär enligt henne att de har färre frågor och är lättare att arbeta med.

I en annan intervju pekar en informant specifikt på sin brist på förståelse för arbetskulturen som ett hinder för hennes möjligheter att få ett jobb hon vill ha. För att illustrera detta berättar hon om hur hennes chef vid ett tillfälle gav beröm med orden ”det var utan prestige” vilket hon inte alls kunde förstå. När hon frågade sina kollegor svarade de att chefen letade efter solidaritet snarare än prestige, medan hon är uppvuxen med att prestige och ambition är något positivt. Hon menar att bland annat denna brist på förståelse för grundläggande värderingar och det faktum att hon inte förstår hur hierarkier fungerar i Sverige, gör att hon inte vet vad hon ska säga under en arbetsintervju.

Omsorgsansvar och normer försvårar kvinnors etablering i arbetslivet

Kvinnors förutsättningar i arbetslivet påverkas av samhälleliga normer kring kön, arbete och familj. I intervjuerna framträder betydelsen av sådana normer på flera sätt. Dels framkommer att det finns arbeten som anses mer eller mindre lämpliga för kvinnor respektive män, dels framkommer att kvinnor och män antas ta olika stort ansvar för skötsel av barn och hushåll. Dessa normer påverkar alla kvinnor på arbetsmarknaden, men i intervjuerna framkommer också att det kan finnas skillnader mellan hur inrikes och utrikes födda kvinnor påverkas.

Kvinnor tar generellt sett ett större ansvar för barn och hushållsarbete (se exempelvis SCB 2020b), vilket kan skapa olika typer av begränsningar i arbetslivet. En del utrikes födda kvinnor kan tänkas uppleva särskilt stora svårigheter. Det gäller framförallt kvinnor som lever i familjer med en mer traditionell könsarbetsdelning, det vill säga en familj där kvinnan tar det huvudsakliga ansvaret för barn och hushållsarbete.

Vidare pekar våra intervjuer mot att det finns grupper av utrikes födda kvinnor som lever i sociala miljöer där synen på vad som är ett (o)lämpligt arbete för kvinnor är striktare än för andra kvinnor. Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer (SCB 2020b). Mot bakgrund av det är det sannolikt att anta att alla kvinnor i någon grad påverkas av samhälleliga föreställningar om (o)lämpliga arbeten vid studie- och yrkesval. I våra intervjuer framkommer dock att en del utrikes födda kvinnor upplever starkare begränsningar än andra kvinnor.

Kvinnors föräldraskap skapar hinder för arbete och studier

I intervjuerna framkommer att föräldraskap i vissa situationer har försvårat för kvinnor i arbetslivet. Flera kvinnor berättar att långa restider och obekväma arbetstider gjort att de tvingats tacka nej till jobb eller säga upp sig. En informant berättar exempelvis att hon tvingades avsluta en anställning i en grannkommun, då arbetet innebar att hon var borta från hemmet mellan sex på morgonen och sex på kvällen. Enligt kvinnan fick hon ingen hjälp från sin man, vilket innebar väldigt långa dagar på förskolan för hennes son. Hon upplevde situationen som ohållbar och valde att säga upp sig, trots att hon haft väldigt svårt att få ett arbete. En annan informant, som arbetar som timanställd på två olika arbetsplatser, berättar att hon ofta erbjuds tider på kvällar och helger och att det ”inte [är] så lätt när du har två barn”. I hennes fall går detta ofta att lösa så länge hennes man har möjlighet att vara hemma med barnen. För ensamstående kvinnor vi pratat med kan familjesituationen vara en större utmaning. Flera berättar att de är beroende av att anhöriga och vänner kan hjälpa till med barnpassning. De utmaningar som kvinnorna berättar om är kopplade till att många arbetar som timanställda och har jobb där man förväntas kunna arbeta även på kvällar och helger.

I flera intervjuer framkommer också att föräldraskap upplevs vara ett hinder för studier, och särskilt för längre studier. En informant berättar att hon gärna vill studera för att hon uppfattar att det krävs för att hon ska kunna få ett arbete. Samtidigt känner hon att det faktum att hon är ensamstående med tre barn innebär att hon har begränsade möjligheter att studera, eftersom hon måste arbeta för att kunna försörja sin familj. Även flera kvinnor som är gifta berättar att de utesluter längre studier, eftersom de har barn. Trots att de inte ensamma bär försörjningsansvaret för barnen gör de bedömningen att de inkomster de skulle få från studielån inte är tillräckliga.

Arbetsgivare upplevs välja bort kvinnor med barn

I våra intervjuer framkommer att föräldraskap kan vara ett hinder för kvinnor i arbetslivet även på andra sätt. En informant menar att det är arbetsgivares förväntningar, snarare än omsorgsansvaret i sig, som påverkar hennes förutsättningar. Hon berättar:

> **[...] du vet när dom hör att man har ett barn och jobbtider och kvällstider, dom kan se det som problem eftersom dagis, skola, eller man har inte nån att passa barnet. Och jag tror det ... det är nånting dom kan tänka på.**

Kvinnan upplever att många arbetsgivare utgår från att hon inte kan arbeta vissa tider på dygnet som ensamstående mamma. Liknande tankegångar framkommer även i en intervju med en annan kvinna. Hon upplever att det är ett hinder för henne att vara ensamstående med barn och tror att det gör arbetsgivare skeptiska till att anställa henne, eftersom de räknar med att barnen kommer att vara sjuka och medföra mycket frånvaro.

Omsorgsansvar uppfattas som ett hinder för språkinlärning och etablering

Som diskuterats ovan finns det flera intervjuade kvinnor som berättar att de själva upplevt svårigheter i arbetslivet som är kopplade till att de är föräldrar. Många lyfter även föräldraskap och omsorgsansvar när de resonerar mer generellt om möjliga förklaringar till att utrikes födda kvinnor arbetar i lägre utsträckning än andra grupper. Flera intervjuade pekar på att en del kvinnors ansvar för barn och hushåll tar så mycket tid och ork att de inte har utrymme att lära sig svenska, studera eller söka jobb. En kvinna konstaterar exempelvis att det utifrån hennes erfarenhet kan vara svårt för kvinnor med barn att delta i sfi och lära sig svenska.

I flera intervjuer pekas äldre utrikes födda kvinnor ut som en grupp med särskilt stora svårigheter i arbetslivet. Några informanter resonerar om ålderns betydelse utifrån sina mammors situation. Bland dessa finns en kvinna som menar att ”ålder påverkar väldigt mycket”, och att det är stor skillnad mellan att komma till Sverige som ung jämfört med att vara 45 år och ha ”en hel familj att passa”. Som exempel lyfter hon fram sin egen mamma som är ensamstående med åtta barn. Informanten pekar på att mamman haft svårt att klara sig i Sverige och att en del i detta är att det tar mycket tid att ta hand om den stora familjen. Utifrån informantens resonemang framstår det dock som att det inte är ålder i sig som anses skapa svårigheter, utan en annan aspekt – omsorgsansvar – som kopplas samman med ålder. Denna sammankoppling mellan ålder och omsorgsansvar gjordes även av flera andra intervjuade kvinnor.

Traditionell könsarbetsdelning skapar hinder för etablering

Under intervjuerna blandas också återkommande resonemang om kvinnors omsorgsansvar med resonemang om kultur och normer från födelselandet. Flera intervjuade kvinnor diskuterar utifrån ett antagande om att många utrikes födda kvinnor lever i familjer där det finns en norm om traditionell könsarbetsdelning. I enlighet med dessa normer är det kvinnors uppgift att ansvara för barn och hushållsarbete och de förväntas inte arbeta. De intervjuade kvinnorna uttrycker inte att de själva omfattas av sådana normer, däremot lyfter de detta som en faktor som kan förklara varför *andra* kvinnor inte arbetar.

En informant menar att ”mentalitet” är en aspekt som påverkar kvinnors vilja till arbete. Hon pekar på att många utrikes födda kvinnor kommer från länder där det är vanligt att kvinnor inte arbetar, och att de därför inte har någon önskan om att arbeta. En annan intervjuad menar att det handlar om ”kulturen”, något hon uttrycker så här:

> **Alltså grejen är att vissa jobbar inte på grund av kulturen. […] Utan dom är hemma för att dom vill vara hemma. Svenskar […] spelar ingen roll om dom är singlar, om dom är gifta, om dom är gamla, dom jobbar. Det är så dom är lärda från början, medan vissa kvinnor, speciellt utländska, det … det är inte samma sak. Och det kan vara det att det är därför dom jobbar mindre, men inte för att det är ett problem […] hennes man jobbar, hon är nöjd.**

Informanten pekar här på att det, enligt hennes erfarenhet, finns en grupp kvinnor som inte arbetar eftersom de är uppvuxna i ett sammanhang där kvinnor inte förväntas arbeta. Detta framställs som ett frivilligt val. Samtidigt tillägger hon att det inte gäller alla utan att det också finns en grupp som inte kan jobba ”på grund av kulturen”. Här pekar informanten på att många utrikes födda kvinnor, utifrån hennes erfarenhet, lever i äktenskap som inte är jämställda och där mannens vilja väger tyngre än kvinnans.

Liknande resonemang förs av andra kvinnor, men stundtals är skiljelinjen mellan *vilja* och *kunna* inte lika tydlig. En kvinna resonerar om att kvinnor i hennes födelseland, och en del andra länder, ”gillar att sitta hemma” och att normer från ursprungslandet fortfarande är starka i många familjer. Kvinnan berättar även om en vän till henne som tidigare studerat men som nu sitter hemma för att hennes man inte vill att hon arbetar. Samma kvinna jämför i intervjun också sin egen situation med jämnåriga vänners och uttrycker tacksamhet för att hennes föräldrar inte har samma inställning som en del av hennes vänners. Enligt kvinnan lever dessa med starka begränsningar och med föräldrar som tvingar dem att gifta sig eller kräver att de bär slöja. Informanten glider i sitt resonemang mellan frivillighet och tvång och gränsen däremellan är inte helt klar i hennes resonemang.

Anhöriga begränsar kvinnors möjlighet att arbeta

Alla kvinnor som vi intervjuat antingen arbetar, studerar eller söker arbete aktivt. Det är ingen av kvinnorna som uttrycker att de själv inte vill arbeta, eller att de anser att kvinnor inte bör arbeta. Däremot framkommer att några av de intervjuade antingen lever, eller tidigare levt, med begränsningar från makar och andra nära anhöriga som påverkat dem i arbetslivet. En kvinna berättar att hennes exmake inte ville att hon skulle arbeta eller studera och att det är först efter skilsmässan som hon börjat arbeta. Andra kvinnor berättar att de får arbeta, men att det finns begränsningar av var de får arbeta och att endast vissa yrken och sektorer av arbetsmarknaden anses lämpliga för kvinnor. De berättar att tillåtelse från maken eller familjen är en förutsättning för att de ska kunna ta ett arbete, vilket enligt dem innebär att deras möjlighet att arbeta skiljer sig kraftigt från mäns.

En av våra informanter berättar att hon gärna skulle arbeta i restaurangbranschen, men att hennes man inte vill att hon gör det, eftersom det anses oförenligt med deras kultur. Enligt henne kan hon däremot arbeta inom sjukvården, äldreomsorgen och förskolan. En annan kvinna berättar att hon ville arbeta som säljare i butik men att hennes familj, och särskilt hennes bror, inte ansåg att det var lämpligt.

Det är inte helt tydligt vilka kriterier som avgör vilka arbeten som anses (o)lämpliga för kvinnor. Men utifrån kvinnornas berättelser kan vi dra slutsatsen att yrken som domineras av kvinnor uppfattas som mindre problematiska, eftersom de innebär mindre kontakter med män. Arbete på restaurang är däremot olämpligt, därför att det innebär att ”man måste prata med folk” och ta emot beställningar. Även arbete i butik betraktas som olämpligt. Det beror dels på att det innebär att du måste ”prata med mycket folk som kommer där”, dels på att du förväntas byta kläder varje dag.

Utifrån de beskrivningar vi fått av vilka yrken och branscher som anses (o)lämpliga framstår graden av kontakt med män som en avgörande faktor. Likaså verkar arbeten vara uteslutna där utseende och klädsel uppfattas spela stor roll. Detta pekar mot att det kan finnas en koppling till hedersnormer. Som vi diskuterar i andra kapitel vilar dessa på uppfattningen att familjens rykte och anseende bestäms av kvinnliga familjemedlemmars kyskhet och oskuld. I linje med detta blir kontroll av kvinnors klädsel, relationer och rörelsefrihet en angelägenhet för familjen. De begränsningar de intervjuade kvinnorna berättar om skulle kunna vara ett uttryck för sådan kontroll. Utifrån våra intervjuer går det emellertid inte att säga att dessa begränsningar är kopplade till hedersnormer eftersom ingen av kvinnorna hänvisar till heder i sina berättelser.

Män upplevs ha lättare att få jobb än kvinnor

Flera kvinnor upplever att utrikes födda män har fler möjligheter och att det är lättare för dem att få jobb än för utrikes födda kvinnor. Detta uttrycks på lite olika sätt. I en del fall handlar det om att män i den egna omgivningen inte lever med samma påtagliga begränsningar av sina möjligheter till arbete som kvinnor gör. I andra fall handlar det om att kvinnor upplever att det finns fler arbetstillfällen för män, vilket syns i de här citaten:

> **”Men det finns mer för killar tycker jag än kvinnor. För det finns jobb inom lager mycket, ja. Det är inte så många kvinnor som jobbar där, eller jag vet inte. Jag har sett bara män och killar som jobbar inom lager.**

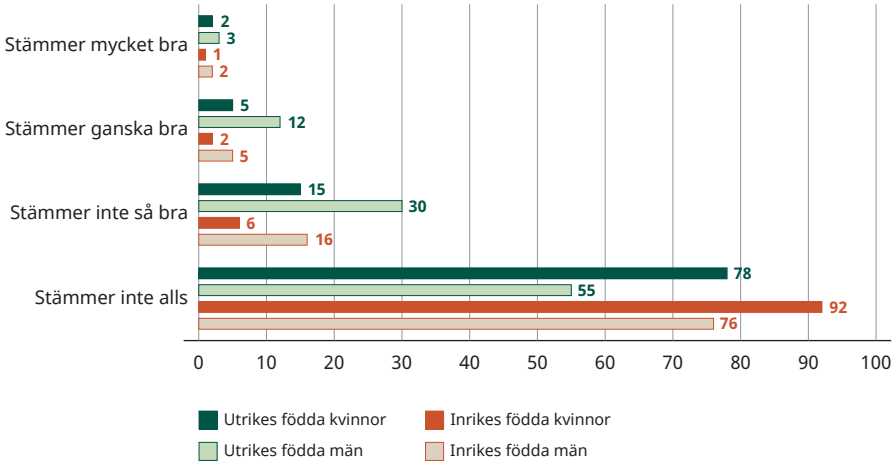
> **”Kanske, kanske det är lättare för man för att det, det finns mer jobb till man. Dom kan jobba på fabrik, på, eh, jag vet inte, mm, dom kan bygga hus.**

Flera kvinnor hänvisar här som citaten visar, till yrken och sektorer av arbetsmarknaden som domineras av män och som är manligt kodade. I resonemanget är det underförstått att de som kvinnor inte kan söka dessa jobb. ”[D]et finns jobb som bara män kan få tyvärr”, som en av våra informanter uttrycker det.

Flera informanter menar också att män behandlas mer fördelaktigt av arbetsgivare inom den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn. Bland de intervjuade finns det många som har erfarenhet av att arbeta inom hemtjänst och på äldreboenden och flera av dessa har upplevt att manliga kollegor får fördelar på grund av sitt kön. I flera fall handlar det om att manliga kollegor blivit erbjudna jobb i ett läge när de själva nekats anställning. I ett fall pekar informanten på en situation där hon fick lägre lön än en manlig kollega som anställdes samtidigt med samma erfarenheter och meriter. Det är flera kvinnor som lyfter sådana här situationer när vi frågar om de har upplevt diskriminering i arbetslivet.

De flesta är negativt inställda till en traditionell könsarbetsdelning

För att mäta ungas attityder kring traditionell könsarbetsdelning frågar vi om de anser att kvinnor bör ta större ansvar än män när det gäller sysslor i hemmet. Det är få utrikes födda kvinnor som tycker att kvinnor bör ta ett större ansvar än män för sysslor i hemmet. 78 procent tycker inte alls att påståendet stämmer. Det är ännu vanligare bland inrikes födda kvinnor att svara att det inte stämmer alls (92 procent), medan det är betydligt mindre vanligt bland utrikes födda män att svara detta (55 procent). Ytterst få instämmer i att kvinnor bör ta mer ansvar för hemmet: 7 procent bland utrikes födda kvinnor och inrikes födda män, 15 procent av utrikes födda män och enbart 3 procent av inrikes födda kvinnor.

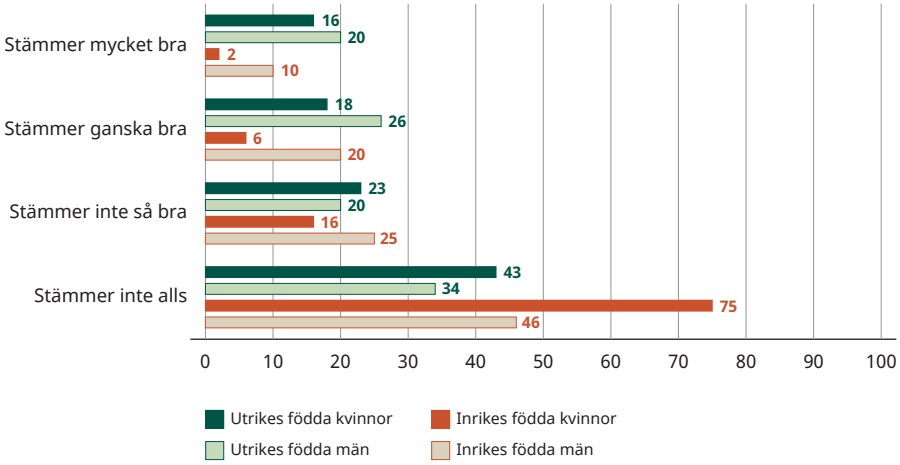


Figur 4.4 Andel unga som svarat olika svarsalternativ på påstående om att kvinnor bör ta ett större ansvar än män när det gäller sysslor i hemmet , efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

De flesta tycker inte att det är viktigt att tjejer är kvinnliga och killar är manliga

I enkäten ställs också frågan om de instämmer med påståendet att det är viktigt att tjejer är kvinnliga och killar är manliga. Ungefär var tredje utrikes född kvinna instämmer (svarar stämmer mycket eller ganska bra) i påståendet. Det är betydligt mindre vanligt bland inrikes födda kvinnor att instämma i detta. Bland dem svarar ungefär 8 procent att det stämmer och en klar majoritet (75 procent) uppger att detta inte stämmer alls. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader i hur utrikes födda kvinnor svarar jämfört med män.



Figur 4.5 Andel unga som svarat olika svarsalternativ på påstående om att det är viktigt att tjejer är kvinnliga och killar är manliga, efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

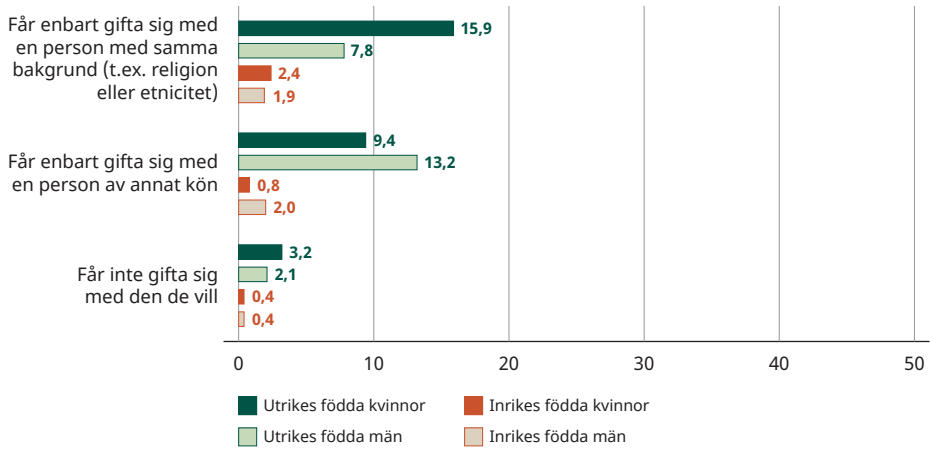
Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

Åtta av tio får gifta sig med vem de vill

I enkäten svarar 79 procent av utrikes födda kvinnor att de får gifta sig med vem de vill. Denna andel är lika hög bland utrikes födda män. Det är vanligare bland unga inrikes födda än bland unga utrikes födda att få gifta sig med vem de vill. Andelen som svarar att de inte har någon restriktion när det gäller vem de gifter sig med är 96 procent bland inrikes födda.

Den vanligaste begränsningen för en ung utrikes född kvinna är att den de gifter sig med måste ha samma religion eller etnicitet. Nästan 16 procent uppger denna begränsning och det är fler jämfört med dels inrikes födda, dels utrikes födda män. Knappt 10 procent av de utrikes födda kvinnorna svarar att personen de gifter sig med måste ha ett annat kön än de själva. Det är en lägre andel som upplever denna begränsning bland inrikes födda (1–2 procent), men det är lika vanligt bland utrikes födda män.

Det är ungefär 3 procent av utrikes födda kvinnor som inte alls får bestämma vem de ska gifta sig med. Denna andel är högre än bland inrikes födda (0,4 procent), men på samma nivå som för utrikes födda män.



Figur 4.6 Andel unga som har restriktioner för vem de får gifta sig med, efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

Många upplever fördomar, rasism och diskriminering

I våra intervjuer framkommer att många kvinnor har upplevt olika former av fördomsfullt och rasistiskt bemötande både i och utanför arbetslivet. I en del fall handlar det om kommentarer från okända på stan, i andra fall om bemötande från skolkamrater, kollegor och arbetsgivare. Några berättar om erfarenheter som är att betrakta som diskriminering eller gränsar till det. En stor del av dessa berättelser kretsar kring att bära slöja[25]. Många informanter lyfter erfarenheter av att bära (eller ha burit) slöja i Sverige när de resonerar om diskriminering och rasism i arbets- och samhällslivet.

Olika bild av omfattningen av fördomar och diskriminering

I intervjuerna framkommer alltså en rad exempel på fördomsfullt bemötande, rasism och diskriminering i arbets- och samhällslivet. Våra informanters bild av problemets omfattning skiljer sig dock åt. En del upplever att det är väldigt utbrett. Bland dessa finns exempelvis några kvinnor som upplever att de svårigheter de mött i arbetslivet är kopplade till att de diskrimineras som slöjbärande eller utrikes födda kvinnor. Andra informanter berättar att de generellt har fått ett bra bemötande av arbetsgivare och kollegor. Sedan lyfter de fram situationer av fördomsfullt bemötande och berättar om dem som undantag. Flera är noga med att understryka att de både har goda och dåliga erfarenheter.

Många har mötts av fördomar och rasism

De intervjuade kvinnorna berättar om olika typer av situationer där de upplevt att de blivit dåligt eller fördomsfullt bemötta. En informant berättar om en praktikplats där hon konfronterats av en kollega som ställt frågan ”varför så många invandrare [kommer] till Sverige?”, vilket gjorde att hon inte kände sig välkommen på arbetsplatsen. En annan kvinna berättar om en anställningsintervju som fick henne att känna sig obekväm, eftersom hon upplevde att arbetsgivaren förminskade henne genom att tala väldigt långsamt och använda en nedlåtande ton. Bland våra informanter finns också en kvinna som upplever att Arbetsförmedlingen bemöter utrikes födda kvinnor på ett fördomsfullt sätt. Enligt henne bemöter handläggare utrikes födda kvinnor utifrån ett fördomsfullt antagande om att dessa inte vill arbeta, vilket hon uttrycker såhär: ”Ja, hon är utländsk. Hon är så. Ja, hon vill inte jobba. Hon vill sitta och vara hemma”. Kvinnan känner sig kränkt av det bemötande hon fått från sin handläggare, som enligt henne utgår från att hon inte vill arbeta, och betonar att hon arbetat i flera år innan hon blev arbetslös i samband med att coronapandemin bröt ut.

[25] I intervjuerna har kvinnorna använt orden slöja, sjal eller *hijab*. Vi har valt att genomgående använda ordet slöja utom i de fall när vi direkt citerar.

Kvinnor som bär slöja är särskilt utsatta

Många kvinnor berättar i intervjuerna om olika typer av erfarenheter som är kopplade till att bära slöja. Flera kvinnor som bär slöja berättar om fördomsfullt och rasistiskt bemötande både i vardagen och i arbetslivet. Bland de intervjuade finns även flera kvinnor som inte bär slöja i dag, men som gjort det tidigare. De menar att de märkt av en skillnad i hur människor förhåller sig till dem före och efter.

En informant berättar att hon märker på människors beteende att de är obekväma med hennes slöja, att folk undviker henne i offentliga miljöer och inte vill sitta bredvid henne i kollektivtrafiken. En annan kvinna berättar att hon mötts av alltifrån kommentarer som ”Vad ful du är. Varför ska du ha handduk i huvudet?” till mer nedtonade former av ifrågasättanden. Som framgår av citatet handlar det om kommentarer och frågor som på olika sätt uttrycker tvivel kring hennes val att bära slöja:

> **”Arbetsmarknaden är väldigt dömande. […] Antingen är det en person som är jätteextremt snäll med dig på grund av att du har på dig slöja. Och man ser att det är verkligen fejk och inte något från hjärtat. […] Eller så är man en sån som säger: ’Åh, nej. Du ser finare ut utan slöja.’ Eller: ’Får jag se dig utan slöja?’ Eller: ’Varför valde du det? Är det inte onödigt?’ Ja, men det är mycket saker.**

Även andra kvinnor berättar att de möts av fördomar eftersom de bär slöja. En kvinna upplever att en del människor hon möter utgår från att en man inte kan säga hej eller ens närma sig en kvinna som bär slöja. Flera har också en bild av att arbetsgivare utgår från att de har problem med att arbeta med män då de bär slöja.

”Men jag kände mig lite så faktiskt, eftersom först när jag kom till Sverige du vet [...] så det var hela tiden språket som var hindret först. Men sen när jag började jobbet och [...] jag började liksom lära mig [...] och så, sen tror jag slöjan började lite liksom stoppa mig.”

SURGICEL® SNoW

Kvinnor berättar om erfarenheter av diskriminering i arbetslivet

Under intervjuerna kommer erfarenheter av diskriminering upp på flera sätt. I en del fall lyfts detta av informanterna själva när vi frågar vad de ser för hinder i arbetslivet. I en del fall resonerar informanterna om det först när vi uttalat ställer frågor om det. I flera fall är det också så att informanten först uppger att de inte har några erfarenheter av diskriminering, för att senare i intervjun resonera om upplevelser som ligger i gränslandet till att vara diskriminering.

I några intervjuer framkommer tydliga exempel på diskriminering. Det rör sig om kvinnor som berättar att de helt öppet blivit tillsagda under arbetsintervjuer att ingen med slöja får arbeta där. En kvinna berättar att hon efter en tremånaders praktik frågat chefen varför hon inte fick chans till fortsatt anställning och mötts av svaret: ”[i] vår [stor kedja] butik finns det inga som jobbar som har på sig sjal. Och det tillåter vi inte heller”.

En annan kvinna beskriver hur arbetsgivaren under en intervju ifrågasätter att hon ska kunna arbeta där om hon har slöja. Informanten berättar att hennes syster, som sökt samma jobb och inte bär slöja, blev intervjuad strax efteråt och att arbetsgivaren då berättat om henne för systern och tydligt gjort klart att hon inte anser att det går att arbeta med slöja i Sverige. Andra kvinnor berättar om arbetsgivare som ställer frågor om deras slöja men inte uttalat säger att det är ett hinder i arbetet. En informant som sökt arbete i äldreomsorgen berättar exempelvis att den som intervjuat henne ställt konstiga frågor, antytt att det skulle förvirra brukare om hon kom till arbetet i slöja och öppet undrat om hon kunde tänka sig att ta av den. I andra fall kan informanter inte tydligt peka på situationer där de blivit diskriminerade, men uppger att de tror att de svårigheter de upplever i sitt jobbsökande beror på diskriminering.

Ett exempel är en informant som varit i Sverige i fem år. Hon upplever att hennes svårigheter inledningsvis berodde på att hon inte kunde svenska, men nu snarare är kopplade till att hon bär slöja. Informanten betonar att hon inte kan vara ”hundra procent” säker på att det handlar om slöjan. Men hon upplever att hon inte har en chans hos ”helt svenska” företag och att de aldrig ringer tillbaka efter att hon varit på intervjuer. Kvinnan resonerar själv kring att det kan handla om att arbetsgivare har fördomar om slöjbärande kvinnor. Hon menar att arbetsgivare tror att kvinnor med slöja är begränsade och att det skulle ställa till med problem på arbetsplatsen, exempelvis att de inte kan arbeta nära manliga kollegor. En annan kvinna berättar om en intervju där arbetsgivaren ställde frågan om hon kunde tänka sig att arbeta tillsammans med män, något hon själv kopplar samman med att hon bar slöja under intervjun.

Viktigt att inte låta sig påverkas av fördomar

Flera kvinnor understryker att det är viktigt att inte låta sig påverkas av det bemötande de får av en del arbetsgivare. Flera säger också att de fortsätter att söka jobb, och att de kommer leta tills de hittar en arbetsgivare som är redo att acceptera dem.

> **”Alltså jag låter inte det påverka mig. Jag bara fortsätter att söka jobb tills jag får ett jobb. Tills någon accepterar mig sådan som jag är helt enkelt. Jag kanske kan känna mig lite obekväm inuti men jag bara kör på för jag måste ju leva.**

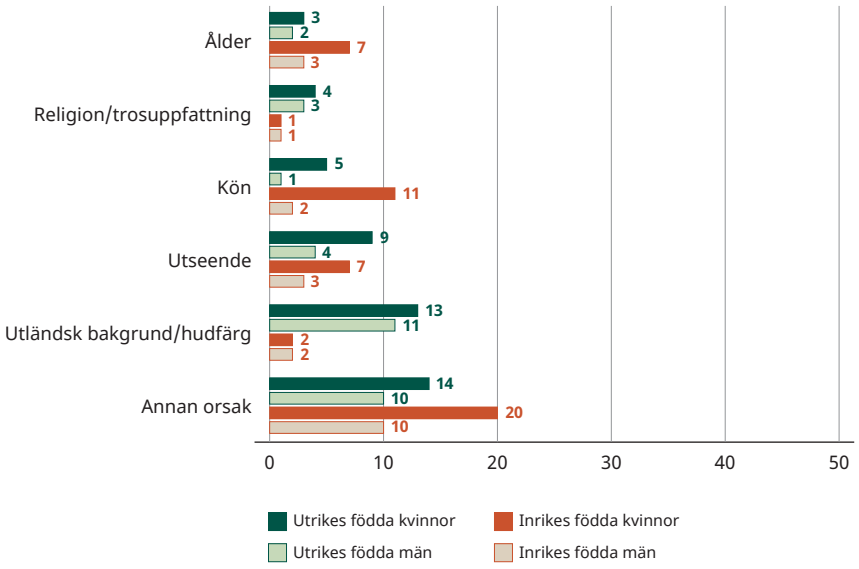
I intervjuerna framträder olika strategier för att hantera fördomar bland arbetsgivare. En kvinna berättar att kollegor uppmanat henne att inte skicka med bilder på sig själv där det framgår att hon har slöja, eftersom det antas innebära att hon inte blir kallad till intervju. En annan kvinna har motsatt strategi och har ett foto i sitt cv där det tydligt framgår för arbetsgivaren att hon bär slöja. För henne är detta viktigt, eftersom det innebär att de som kallar henne till intervju redan vet att hon bär slöja och att ”de accepterade mig som jag är”.

En tredjedel har utsatts för orättvis behandling

Utifrån enkätsvaren ser vi att ungefär en tredjedel unga utrikes födda kvinnor uppger att de blivit utsatta för orättvis behandling på ett sätt så att de känt sig kränkta under det senaste halvåret. Denna andel är varken större eller mindre än bland andra kvinnor och utrikes födda män. Det är mindre vanligt bland inrikes födda män att ha blivit utsatt för sådan behandling – knappt var femte svarar att de upplevt detta.

På frågan av vem eller vilka de känt sig orättvist behandlade är det vanligast att kvinnorna i denna grupp uppger personal inom skola eller utbildning (12 procent) och andra elever eller studenter (10 procent).[26] Det är vanligare bland kvinnor, oavsett födelseland, än bland män att uppleva orättvis behandling från andra elever eller studenter.

Bland unga utrikes födda kvinnor är den vanligaste orsaken till att känna sig orättvist behandlad utländsk bakgrund eller hudfärg och annan orsak.[27] Ungefär 13 procent svarar att de blivit orättvist behandlade med anledning av utländsk bakgrund eller hudfärg. Knappt 9 procent svarar att orsaken är utseende, följt av kön som 5 procent uppger. Det är vanligare bland utrikes födda än bland inrikes födda att uppleva orättvis behandling på grund av utländsk bakgrund eller hudfärg och religion eller trosuppfattning. Det är också mer vanligt bland kvinnor än män att känna sig orättvist behandlad på grund av utseende eller kön.



Figur 4.7 Andel unga som upplevt att de blivit orättvist behandlad på ett sätt så att de känt sig kränkta, efter orsak, kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

Kommentar: Andel som svarat ”Ja, någon gång” eller ”Ja, flera gånger” på frågan ”Har du de senaste 6 månaderna upplevt att du har blivit orättvist behandlad på ett sätt så att du känt dig kränkt?” och sedan uppgett de olika alternativen på frågan ”Av vilken orsak tror du att du blev orättvist behandlad?”.

[26] Svarsalternativen är: 1) Personal inom: skola/utbildning, nattklubb/pub, organisation eller förening (exempelvis tränare eller ledare), Arbetsförmedlingen, sjukvården, polisen/rättsväsendet, socialtjänsten, Försäkringskassan och annan verksamhet 2) andra elever/studenter, andra ungdomar, familj/släkt, någon på min arbetsplats och annan person.

[27] Här ingår svarsalternativen sexuell läggning, könsuttryck/könsidentitet, funktionsnedsättning, annan orsak och vet inte. Det stora flertalet har svarat annan orsak eller vet inte.

Utanförskap och psykisk ohälsa kan skapa hinder

Flera intervjuade kvinnor berättar att de upplevt utanförskap och mobbning under sin skolgång i Sverige. Bland dessa återfinns en idag tjugoårig kvinna som beskriver mobbning som ett ständigt inslag under skoltiden. I hennes fall är det elever med samma religiösa och regionala bakgrund som står för merparten av mobbningen. Informanten berättar bland annat att hon utsatts för hot och trakasserier eftersom personer i hennes omgivning inte accepterat att hon som muslimsk kvinna valt att inte bära slöja. Kvinnan berättar att hon kämpat hårt med att lära sig svenska och klara skolan, men att det varit svårt eftersom hon mått så dåligt. Både på grund av skolsituationen och till följd av tidigare trauman. I intervjun framkommer att både kvinnan och hennes föräldrar mår dåligt på grund av traumatiska händelser som inträffat innan de kom till Sverige.

Även andra informanter har erfarenhet av social isolering, utfrysning och mobbning under skoltiden. Bland dem finns en kvinna som kom till Sverige som ensamkommande i tidiga tonåren. Hon berättar att hon mobbades i grundskolan för att hon ”inte kunde språket” och för att hennes ”utseende är helt annorlunda”. Mobbningen upphörde på gymnasiet, men den sociala isoleringen kvarstod. Kvinnan konstaterar att det ändå kändes ”som att jag är mobbad, för att ingen ville typ äta lunch med mig”. Hon valde därför att byta till en annan gymnasieskola.

Liknande erfarenheter av ensamhet och utanförskap lyfts även av en tredje kvinna. Hon berättar att hon mådde dåligt och vantrivdes under skoltiden och att hon aldrig släpptes in i den sociala gemenskapen i klassen. I citatet beskriver hon sin upplevelse av det bemötande hon fick av sina klasskamrater:

> **”För vi började med att vi är bara i syslöjd eller träslöjd och musik och idrott. Det är det man börjar med. Och då är man helt själv. Man sitter vid ett bord själv, för ingen vågar sätta sig bredvid dig. Ingen pratar med dig, ingen frågar dig. Och sen stiger man upp när man ser ”ja, men det är ett år mer. Okej, den har lärt sig språket.” Så börjar man gå in i matte, svenska. Och jag såg en stor skillnad. Jag är jätteduktig på matte, så jag såg hela klassen bara kommer och frågar mig och pratar med mig. Men i de andra ämnen, de vill inte prata med mig, de vill inte fråga mig. Och de blir så irriterade om jag hamnar i deras grupp i samhälle eller religion eller natur.**

Samma informant berättar även att omgivningen i skolan hade svårt att acceptera när hon började bära slöja, och ifrågasatte om det verkligen var hennes eget val. Hon reflekterar kring att övriga elever hade en annan bakgrund och att ”det var svårt för dem att förstå vad jag har på mig och varför jag är så som jag är”. För den här kvinnan förstärktes svårigheterna även av att hon fick kämpa med själva skolarbetet. Hon berättar att det var svårt att gå från att ha varit en ”jätteduktig elev” med bra betyg, till att kämpa för att hänga med.

Svårt att fokusera på studier när man inte mår bra

I kvinnornas berättelser framkommer att utanförskap och psykisk ohälsa kan påverka förutsättningarna för etablering. En av kvinnorna mår fortfarande dåligt. Hon berättar att hon avbrutit sina universitetsstudier eftersom hennes psykiska ohälsa gjorde det svårt att fokusera på studierna. En annan kvinna upplever att situationen i skolan gjorde att hennes gymnasiestudier fördröjdes med ett år. Kvinnan berättar att hon hade mycket frånvaro i högstadiet eftersom hon inte trivdes i sin klass. Det ledde till att hon först var tvungen att läsa ett år på språkintroduktion.

I intervjuerna framkommer att de tre kvinnorna endast fått begränsat stöd. Två av dem berättar att de inte fick något särskilt stöd från lärare och annan personal under sin skoltid för att hantera mobbning och utanförskap. En av kvinnorna menar att detta delvis kan förklaras med att hon inte pratade med någon om hur hon mådde. Hon berättar också att hon upplevde att situationen var något hon måste acceptera: ”… men jag tänkte bara att det bara är så, att jag är flykting och jag kan inte språket och det är bara ... ja”. Den tredje kvinnan berättar att hon fick hjälp av skolkuratorn medan hon gick i skolan. Idag upplever hon däremot att hon inte får något stöd trots att hennes psykiska ohälsa närmast förvärrats.

Civilsamhället kan vara en väg till gemenskap

De andra två kvinnorna berättar att det tog lång tid för dem att känna sig hemma och delaktiga i det svenska samhället. För båda blev brytpunkten att de kom i kontakt med en civilsamhällesorganisation som arbetar för integration genom idrott. Den ena kvinnan berättar att organisationen erbjöd henne en väg bort från den sociala isolering hon upplevde. Den blev en ingång till att lära känna människor och fick henne att känna sig som en del av samhället. I dag önskar hon att det hade funnits någon som berättat för henne tidigare att det fanns saker att göra, aktiviteter hon kunde gå på för att träffa människor och få ett sammanhang. Även för den andra kvinnan blev idrottande och deltagande i organisationens aktiviteter nyckeln till ett socialt sammanhang och förbättrad självkänsla.

Olika vägar till arbete

I våra informanters berättelser framträder en rad olika vägar in i arbetslivet. En del berättar att de fått sina första arbetslivserfarenheter genom praktik, andra berättar om extrajobb och sommarjobb. Många kvinnor har erfarenheter av att arbeta som timanställda och vikarier. För en del har praktik eller kortare anställningar varit en väg in till arbete och lett vidare till en tillsvidareanställning. I många kvinnors berättelser framträder en bild av begränsat stöd från Arbetsförmedlingen. De kvinnor som har eller har haft anställningar i Sverige, har oftast hittat dessa via andra kanaler: vänner och bekanta, annonser på sociala medier eller helt enkelt genom att ringa runt.

Praktik kan vara en väg in i arbetslivet

Många intervjuade kvinnor har erfarenhet av att göra praktik, en del inom ramen för en utbildning och andra som inskrivna på Arbetsförmedlingen. I fleras berättelser framträder praktik som en väg till arbete. En informant berättar att hon fått jobberbjudanden efter avslutad praktik vid två tillfällen. Andra menar att praktik är bra, eftersom det innebär att de kan visa upp praktisk arbetslivserfarenhet när de söker jobb. Flera berättar att de söker arbeten som de tidigare prövat på och har erfarenhet av från sin praktik. Andra är mer skeptiska till nyttan med praktik.

En kvinna berättar exempelvis att hon inte blir kallad till intervjuer till de jobb hon söker. Detta trots att hon både har gymnasieexamen, referenser och erfarenhet från flera praktikplatser. En annan kvinna resonerar om att det både finns för- och nackdelar med praktik. Å ena sidan ger praktik en möjlighet att få erfarenhet och visa för arbetsgivaren vad du går för. Å andra sidan konstaterar hon att ”man vill ju helst komma in i arbetet direkt för att man vill ju också ha ekonomin”. För den här kvinnan är perioden då hon är på praktik också en period då hon arbetar utan lön och inte heller kan söka andra arbeten. Informanten berättar att hon själv tackat nej till flera erbjudanden om praktik inom ett område där hon har flerårig arbetslivserfarenhet. Skälet är att hon inte tror att det kommer att leda till någon anställning, och att hon inte anser att hon behöver mer erfarenhet.

Arbetsförmedlingen upplevs erbjuda begränsat stöd

Många intervjuade kvinnor uppger att det stöd de fått från Arbetsförmedlingen varit väldigt begränsat. En av informanterna upplever att myndigheten endast skickar en massa e-post med uppmaningar om att skriva ett cv. En annan kvinna berättar att Arbetsförmedlingen inte längre svarar när hon skriver och frågar om utbildningar utan hennes upplevelse är att hon bara mejlar och mejlar utan att något händer. I många fall konstaterar våra informanter helt enkelt att de inte fått särskilt mycket hjälp.

Flera intervjuade uttrycker även frustration över de aktiviteter som inskrivna på Arbetsförmedlingen ska delta i. En kvinna menar att vissa av dessa är meningslösa, hon berättar: ”Jag ska vara där bara och skriva mitt namn och skriva tid, och komma tillbaka”. Samtidigt känner hon sig tvungen att gå dit eftersom frånvaro kan leda till indragen ersättning.

I några fall hänvisas också till att Arbetsförmedlingens möjligheter till stöd är begränsat på grund av kvinnornas migrationsrättsliga status. Bland de intervjuade finns flera som fått uppehållstillstånd på grund av anhöringanknytning och de berättar att deras möjligheter till stöd är begränsat. En kvinna som kommit till Sverige som anhörig till en man som är arbetskraftsinvandrare berättar att hennes handläggare sagt rakt ut att det inte finns något Arbetsförmedlingen kan göra för henne. När hon frågat om hon ändå är tvungen att vara inskriven, har hon fått svaret att de inte vet och att hon därefter inte fått någon mer information om vem hon kan vända sig till.

Kontakter och egna ansträngningar viktiga för att få jobb

Det är få intervjuade kvinnor som upplevt att hjälp från Arbetsförmedlingen varit avgörande för att hitta arbete. Många uppger istället att personliga kontakter och tips från vänner och bekanta varit avgörande. Flera berättar även att de fått jobb via sociala medier, både genom att svara på annonser och genom att själv efterlysa jobb. Bland de senare finns en kvinna som berättar att hon i frustration över uteblivet stöd från Arbetsförmedlingen tog hjälp av sociala medier:

> **”[...] och till slut jag kände nej [...] , jag slösar bara min tid. Jag struntar i dem, och går min egen väg. Jag skrev i Facebook, i Instagram, typ allt. I den här, sociala medier, och jag sa: 'Jag letar efter jobb, snälla tipsa mig', och då, människor började faktiskt lägga kommentarer, och tipsa mig: 'Gå dit och gå hit', och så dagen efter, jag samlade allt, min cv jag kopierade alla cv och sen bara ...**

För den här kvinnan var detta framgångsrikt och ledde till att hon fick jobb. Även flera andra intervjuade kvinnor uppger att det är nätverk av vänner och bekanta som hjälpt dem att få jobb. En kvinna som arbetat som vårdbiträde på flera olika äldreboenden berättar exempelvis att hon fått tips av kollegor om var det finns behov. Kollegorna har sedan fungerat som referenser, eftersom de kunnat rekommendera henne för arbetsgivaren. Andra berättar om kontaktpersoner, i de flesta fall tjänstepersoner eller personer aktiva i civilsamhällesorganisationer som hjälpt dem i deras jobbsökande. Flera informanter berättar att de gått runt och frågat arbetsgivare om praktikplats eller arbete och lämnat sitt cv.

Det blir tydligt i våra intervjuer att många kvinnor som vi kommit i kontakt med har en stark drivkraft. Berättelser om stora ansträngningar för att få ett jobb återkommer. En kvinna berättar exempelvis att hon kämpat mycket för att få jobb:

> **”Och varje... varje sommar så gick jag runt och frågade. Jag försökte skicka cv och allt det till folk som jag tror ... Ja, men att jag försökte bara få jobb på något sätt, för att jag kände att jag behöver jobba för att utvecklas här i Sverige.**

Flera kvinnor menar att det är viktigt att inte låta sig slås ned av motgångar utan fortsätta kämpa på. I intervjuerna betonar de att det är viktigt att inte låta sig påverkas av att arbetsgivare säger nej. De menar att det är viktigt att köra på och ta de ströjobb som man kan få för att bygga ut sitt cv. En kvinna berättar att hon upplever att det är upp till henne att ”ta den här möjligheten och […] göra nånting av det”. Hon menar att det är viktigt att intala sig att det kommer att lossna till slut. Hon är helt säker på att om hon söker och söker så får hon ett jobb till slut. Att det helt enkelt handlar om att inte ge upp. Bland kvinnorna återfinns också flera som trots traumatiska upplevelser i både sina ursprungsländer och i Sverige har en optimistisk bild och stora planer för framtiden.

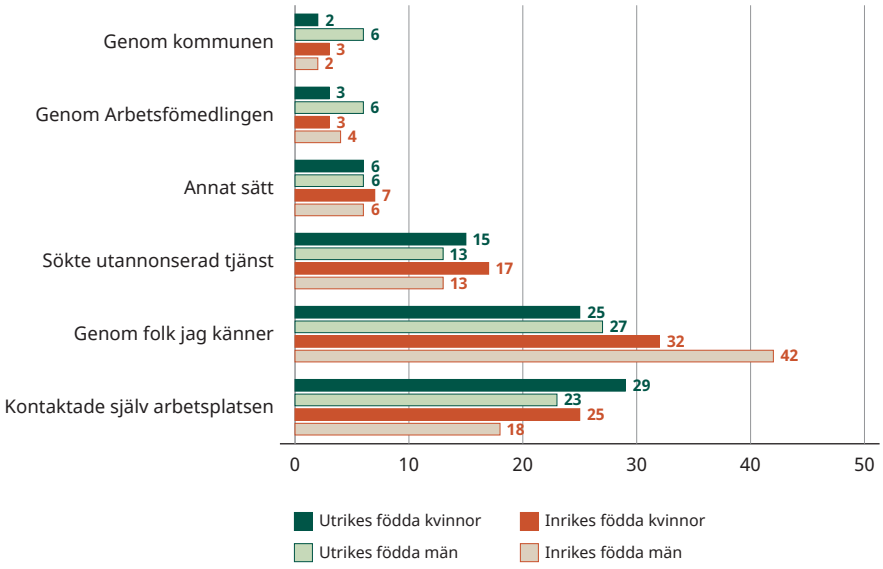
Att själv kontakta arbetsplatsen vanligaste sättet att få jobb

Det vanligaste sättet för en ung utrikes född kvinna att få ett arbete är genom att själv kontakta arbetsplatsen. Nästan en tredjedel uppger att de fått sitt jobb genom att själv ta en sådan kontakt. För övriga unga är det mindre vanligt att de fått jobb genom att själv kontakta arbetsplatsen, men andelen är enbart statistiskt säkerställt lägre för inrikes födda män.

Det är ungefär en fjärdedel bland de utrikes födda kvinnorna som fått jobb via personer de känner. Inrikes födda kvinnor och utrikes födda män får i samma utsträckning jobb via sina egna nätverk. Däremot är det betydligt vanligare bland inrikes födda män att få jobb på detta sätt – fyra av tio svarar att de fått jobb via personer de känner.

Omkring 15 procent unga får jobb genom att söka en utannonserad tjänst. Här finns inga skillnader mellan olika grupper av unga.

Det är få unga som får jobb via Arbetsförmedlingen eller kommunen. Det är ungefär dubbelt så många utrikes födda män som fått sitt jobb via Arbetsförmedlingen eller kommunen jämfört med övriga unga.



Figur 4.8 Andel unga som fått arbete på olika sätt, efter kön och födelseland, 16–25 år, 2018. Procent.

Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

Kommentar: Andel som svarat olika svarsalternativ på frågan ”Om du har ett arbete (extrajobb eller som huvudsaklig sysselsättning) hur fick du det?”.

Många efterlyser mer stöd och information

Många kvinnor som vi pratat med uttrycker ett behov av mer information och vägledning till nyanlända. I intervjuerna efterfrågas alltifrån stöd för att orientera sig i det svenska samhällslivet och hjälp med kontakter till svenska myndigheter, till mer information om det svenska utbildningssystemet och arbetslivet. Flera menar att det behövs tydligare och mer samlad information om Sverige, det svenska samhället och de lagar, regler och rättigheter som finns här.

Stöd i myndighetskontakter efterfrågas av flera

Berättelser om brist på information och otillräckligt stöd från handläggare återkommer i en rad intervjuer. Flera kvinnor berättar om tjänstepersoner som är ovilliga att hjälpa till eller som är så upptagna att de inte hinner med. Konsekvensen av detta blir enligt våra informanter att nyanlända får förlita sig på stöd från varandra. De får exempelvis tillsammans försöka lista ut hur olika blanketter ska fyllas i. Mot bakgrund av dessa erfarenheter är det flera informanter som efterfrågar mer individanpassad hjälp, från tjänstepersoner som lyssnar på vad kvinnorna behöver och försäkrar sig om att de har rätt information med sig ut i samhället.

För en del av de intervjuade kvinnorna har bristen på information och stöd från samhället inneburit att de tvingats förlita sig på stöd från privata kontakter och nätverk. Flera informanter berättar att sådana former av stöd varit avgörande för att kunna orientera sig i det svenska samhället. En kvinna berättar exempelvis om en svensk vän som hjälpt henne i kontakter med myndigheter:

> **”Utan människor [...] jag kunde aldrig klara den här byråkratiska papper. För två anledning, den första anledning jag kunde inte bra svenska, myndighetssvenska. Och det var väldigt tufft och svårt, väldigt tufft och svårt. Ibland jag förstod inte vad de ... vad de vill. Den andra sak var, alltså, om jag åker till någon myndighet ... De berättar för mig någonting, kanske jag missförstår den eller ibland de, det blir väldigt komplicerat. Alltid jag kom tillbaka till en vän till mig [...] det är svensk, så, alltid jag kom tillbaka till henne, hon som översätter allt, hjälper mig och sånt [...] så utan människor jag kunde inte klara mig här.**

Liknande berättelser återkommer i flera intervjuer. Vissa vänder sig till mentorer eller före detta gode män, andra till svenska partners, vänner eller kollegor. En kvinna beskriver att hon inledningsvis sökte efter information i en grupp på Facebook som samlar kvinnor från hennes ursprungsland som flyttat till Sverige. För många av våra informanter har alltså privata nätverk varit avgörande för att kompensera för den brist på information och stöd som samhället erbjuder.

Vägledning om studier är ensidig och begränsad

Flera informanter uttrycker önskemål om mer information om studier. I något fall handlar det om en önskan om mer information om hur skolsystemet är uppbyggt och kopplingen mellan studier och arbetsliv. I ett annat fall handlar det information om olika utbildningsvägar. Några informanter menar att utrikes födda kvinnor inte får tillräcklig information om olika studie- och yrkesval och vilka möjligheter som finns i Sverige för att kunna göra informerade val om sin framtid.

Flera kvinnor berättar att de upplever att informationen de fått i Sverige om olika yrkes- och utbildningsalternativ varit väldigt begränsad. En informant efterlyser mer information om vilka utbildningar hon skulle kunna läsa. Hon menar att många har ett behov av mer information och konstaterar att ”[v]i bara vet om vård och förskolan och denna bara”. Liknande kritik framförs av en annan kvinna som uttrycker sig så här:

> **”De försöker inte visa, alltså, den stora möjligheten. De säger: ’Ja, du kan gå äldreboende, eller vården. Barn- och fritid.’ De säger bara såna grejer, för att de vet … Jag hade inte, jag kunde inte språket. Det är därför. Eller, jag vet inte varför de säger så.**

I citatet beskriver informanten den vägledning hon som relativt nyanländ ensamkommande kvinna fick inför sitt gymnasieval. Enligt henne var de alternativ som presenterades för henne begränsade till yrkesprogram med inriktning mot kvinnligt kodade yrken. Informanten valde i slutändan att gå sin egen väg och sökte i stället in på ett annat yrkesprogram med inriktning mot en manligt kodad bransch.

Det behövs mer information om hur arbetslivet fungerar

I några intervjuer efterlyses också mer information om hur det svenska arbetslivet fungerar. Det rör sig framförallt om information om arbetsrätt och socialförsäkringssystem. Flera av våra informanter berättar om situationer där de förlorat ekonomiskt på att inte känna till sina rättigheter. En kvinna beskriver exempelvis att hon till en början arbetade övertid utan att kompenseras för det. Andra berättar att de aldrig fått information om sjukpenning och därför aldrig ansökt om någon kompensation när de varit sjuka.

En av informanterna ser ett behov av någon form av samlad information om vad som är viktigt att tänka på när man ska börja arbeta i Sverige. Till exempel någon form av lathund eller en samling med länkar till relevant information. Hon menar att det behövs för att utrikes födda ska veta hur a-kassan fungerar och vad fackföreningar fyller för funktion. Just information om a-kassa och fackförbund är något flera av kvinnorna nämner att de aldrig fått information om, även de unga kvinnor som gått högstadie- och gymnasieutbildningar i Sverige.

Kapitel 5

Hedersrelaterat våld och förtryck – hinder för etablering i arbetslivet

Sammanfattning

- Utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck kan ge kort- och långsiktiga följder som försvårar etablering i arbetslivet och i samhället i stort.
- Familjeplikter och kyskhetsnormer begränsar skolgång och möjligheter till högre utbildning för flickor och kvinnor som lever i hederskontexter. Unga kvinnors studie- och yrkesval begränsas av familjemedlemmar. Många har svårigheter att avsluta sin utbildning på grund av traumatiska erfarenheter och ohälsa till följd av våldet.
- Kvinnorna som levt i strikta hederskontexter saknar ofta arbetslivserfarenhet från ungdomstiden och andra erfarenheter som är viktiga för etablering i arbetslivet.
- Kvinnornas möjligheter att arbeta försämras av svåra omständigheter, som att leva med en allvarlig hotbild, skyddade personuppgifter, ständiga uppbrott och psykisk och fysisk ohälsa.

I detta kapitel beskrivs hur hedersrelaterat våld och förtryck och hedersnormer begränsar flickors och kvinnors skolgång och utbildning och förhindrar deras etablering i arbetslivet. Kapitlet är en sammanfattning av en underlagsrapport skriven av Rúna í Baianstovu (lektor i socialt arbete vid Örebro universitet) och Emmie Särnstedt Gramnaes (master i genusvetenskap)[28]. Underlagsrapporten bygger på intervjuer med 26 kvinnor med erfarenhet av hedersrelaterat våld och förtryck. Intervjuerna genomfördes under 2017–2018 och var en del av den så kallade *Storstadskartläggningen*[29] (Baianstovu med flera 2019).

I underlagsrapporten framkommer en rad aspekter som påverkar förutsättningar till etablering i arbetslivet. En del av dessa aspekter påverkar alla kvinnor som lever i hederskontexter. Till dessa hör varierande grad av restriktioner för studier och arbete. Andra aspekter är specifika för kvinnor som valt att bryta upp och lämna sina familjer. Samtliga av de kvinnor som intervjuats i den studie som ligger till grund för analysen har brutit upp och lämnat sina familjer för att undkomma hedersrelaterat våld och förtryck.

[28] Underlagsrapporten finns tillgänglig i sin helhet på myndighetens hemsida.

[29] Storstadskartläggningen genomfördes 2017–2018 på uppdrag av de tre storstadskommunerna Göteborg, Malmö och Stockholm. Studien är den hittills mest omfattande kartläggningen av hedersrelaterat våld och förtryck i Sverige. Kartläggningen genomfördes dels i form av tre enkätstudier, dels i form av intervjuer. I intervjuerna ingick bland annat djupintervjuer med 36 personer med egna våldserfarenheter, varav 26 är kvinnor som utsatts för hedersrelaterat våld och förtryck.

Vad innebär hedersrelaterat våld och förtryck?
I regeringens proposition 2019/20:131 definieras hedersrelaterat våld och förtryck som att personer ”begränsas i sina liv och utsätts för påtryckningar och våld som syftar till att upprätthålla familjens kontroll över individen.” I den mest extrema formen kan det innebära hot om våld eller våld. Det hedersrelaterade våldet och förtrycket vilar på hedersnormer som är uppbyggda på starka patriarkala eller heteronormativa föreställningar. [30]

Hedersrelaterat våld och förtryck tar sig uttryck genom att flickor och kvinnor begränsas och kontrolleras. Det kan exempelvis handla om klädsel, umgänge och rörelsefrihet eller val av utbildning, arbete, äktenskap och skilsmässa. Strikta könsnormer reglerar möjligheterna att forma sitt eget liv. Övertygelser om vilken typ av relationer, platser, uppgifter och roller som är lämpliga för flickor, pojkar, kvinnor och män i olika åldrar och samhällspositioner leder till begränsningar av framförallt flickors och kvinnors liv – inte minst deras möjligheter till utbildning och arbete utanför familjen.

Hedersrelaterat våld och förtryck kännetecknas av att det finns ett starkt kollektivistiskt inslag, ofta i en familj och släktrelation. Det innebär att individens intresse och handlingar anses vara underordnat familjens intresse. Individens sexualitet och intima relationer är hela familjens angelägenhet och kan påverka familjens anseende. Exempelvis finns uppfattningen att familjens rykte och anseende bestäms av kvinnliga familjemedlemmars kyskhet och oskuld och hur kvinnorna lever upp till detta.

Hinder för skolgång och utbildning

I underlagsrapporten framkommer att flickors skolgång och möjligheter till högre utbildning kan påverkas på flera sätt. Könsbundna krav och begränsningar påverkar alla flickor och kvinnor som lever i en hederskontext. Flickors och kvinnors skolgång och högre utbildning kan villkoras då de främst förväntas uppfylla hedersnormernas könsbundna plikter i sina roller som döttrar, hustrur och mödrar.

Kyskhetsnormer påverkar kvinnors skolgång

Skolgång kan betraktas som riskfylld utifrån ett hedersperspektiv, då denna innebär möjligheter till kontakter med personer utanför den egna familjen och släkten. Det kan röra sig om transport till och från skolan, sociala situationer under skoldagen som inte är övervakade och exponering för normsystem som avviker från hederskontextens. Skolan är därför en arena där flickors och unga kvinnors kyskhet kan äventyras. Detta kan i förlängningen också äventyra familjens goda anseende. Vissa undervisningsmoment uppfattas som särskilt riskabla. Det gäller dels situationer där kropp, sexualitet och relationer diskuteras, dels situationer där flickor och pojkar umgås oövervakade. Dit hör exempelvis idrottslektioner, friluftsdagar, skolresor eller grupparbeten.

[30] Patriarkala föreställningar innebär att makten både inom hushållet och i den offentliga sfären innehas av män. Det är sociala system där kvinnor anses underordnade män. RFSL (2020) beskriver heteronormativa föreställningar som normer som säger att: personer är antingen tjej/kvinna eller kille/man och ingenting annat, tjejer/kvinnor förväntas vara feminina och killar/män förväntas vara maskulina och att alla förväntas vara heterosexuella. Att följa normen ger ekonomiska, politiska och sociala fördelar och att bryta den kan ge bestraffning.

Familjeplikter viktigare än skolan

De betungande och tidskrävande familjeplikter som flickor och kvinnor i en hederskontext har kan ta tid och ork från deras skolgång och utbildning. Några intervjuade berättar om en uppväxt där familjeplikter kommit i första hand och prioriterats före läxläsning, återhämtning och fritidsaktiviteter. De har redan i ung ålder haft ansvar för hushållssysslor och tagit hand om yngre syskon.

Svårigheter att avsluta utbildning

För flera intervjuade kvinnor har uppbrott från hederskontexten inneburit svårigheter att slutföra skolgången. I intervjuerna berättar de att studierna blivit lidande i en kaotisk livssituation där de tvingats lämna familj och vänner och placerats i skyddat boende. Några har tvingats bryta upp och flytta till en ny skola vid mer än ett tillfälle då det funnits en allvarlig hotbild från familjen. Både traumatiska erfarenheter av tidigare våldsutsatthet och oro över en fortsatt hotbild kan innebära att det är svårt att fokusera på studier.

Olika syn på utbildning i familjer

Flickor och unga kvinnors möjligheter till utbildning skiljer sig mellan olika familjer. I en del familjer ses den obligatoriska skolgången i Sverige som ett nödvändigt ont, detta eftersom den äventyrar döttrarnas kyskhet. I andra familjer kan studier uppmuntras eftersom goda skolprestationer anses gynna familjens anseende. Här ses utbildning som en tillgång, eftersom det gynnar familjens status eller ekonomiska situation.

Kvinnors utbildningsval begränsas

I intervjuerna framkommer även att unga kvinnors studie- och yrkesval begränsas av familjemedlemmar. Flera intervjuade kvinnor har tillåtits påbörja eftergymnasiala studier. De har däremot inte tillåtits fatta självständiga beslut.
I intervjuerna berättar kvinnor att familjemedlemmar har begränsat deras val av inriktning för gymnasiala och eftergymnasiala studier. Kvinnornas val är villkorade dels utifrån att utbildningen ska vara till nytta för familjen, dels utifrån föreställningar om vilka utbildningar och yrken som anses lämpliga för kvinnor, och inte äventyrar deras kyskhet.

Hinder för etablering i arbetslivet

I underlagsrapporten framgår att kyskhetsnormer och könsbundna begränsningar i sig utgör ett hinder för etablering i arbetslivet. Arbete kan, i likhet med utbildning, ses som en risk eftersom det är en plats där kvinnors kyskhet kan komma att äventyras. Arbete betraktas vidare i många fall som oförenligt med den roll som kvinnor tillskrivs i hederskontexter. I rapporten framkommer även att tidigare kontroll, begränsningar och våldsutsatthet får långsiktiga konsekvenser och påverkar förutsättningar till etablering i arbetslivet för kvinnor som brutit upp från hederskontexter.

Avsaknad av viktiga arbetslivserfarenheter

Kontroll, isolering och andra former av begränsningar under tonårstiden kan påverka förutsättningar för etablering i arbetslivet senare i livet. Många av de intervjuade kvinnorna har inte tillåtits ha extrajobb eller sommarjobb under ungdomstiden och saknar därmed erfarenheter, kontakter och kunskap som är betydelsefulla för senare etablering i arbetslivet.

Fördröjd språkinlärning och utbildning

Bland de intervjuade kvinnorna finns flera som kommit till Sverige i högre åldrar. För dem kan kontroll och begränsningar medföra svårigheter att lära sig svenska och skaffa sig den utbildning som krävs för att etablera sig i det svenska arbetslivet.

Våldsutsatthet påverkar förutsättningar att arbeta

Utsatthet för våld kan ha både kort- och långsiktiga effekter som påverkar förutsättningar till etablering i arbetslivet. Bland de intervjuade kvinnorna finns personer som levt isolerade och utsatts för psykiskt, fysiskt och sexuellt våld under flera år. Flera lever idag med skyddade personuppgifter eftersom det finns en fortsatt hotbild. Traumatiska erfarenheter och fortsatt oro innebär att många lever med psykisk ohälsa. Många av de intervjuade kvinnorna lever med posttraumatiskt stressyndrom (PTSD), depression och annan psykisk och fysisk ohälsa som gör det svårt att arbeta. För en del kvinnor kan den fortsatta hotbilden också skapa svårigheter i arbetslivet eftersom det är svårt att skaffa och behålla ett jobb om man tvingas flytta ofta.

Otillräckliga erfarenheter gör det svårt att leva ett självständigt liv

Kvinnor som växt upp med stora begränsningar och berövats möjlighet till erfarenheter som är betydelsefulla för ett gradvist vuxenblivande kan uppleva svårigheter när de ska navigera i samhället. Det kan röra sig om ekonomi, exempelvis erfarenhet av att hantera bankkonto och bankkort, fatta egna inköpsbeslut, spara pengar och planera sin ekonomi. Andra exempel är erfarenhet av att planera och genomföra kortare resor och kunskap om hur man fördelar tiden mellan studier, återhämtning, fritidsaktiviteter och arbete. För kvinnor som tvingats fly från familjen och plötsligt får leva ett självständigt liv kan avsaknaden av sådana erfarenheter innebära svårigheter.

Kaptiel 6

Avslutande diskussion

Målet för den statliga ungdomspolitiken är att alla unga ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen. En viktig del i att som ung ha goda levnadsvillkor och makt att forma sitt liv är att kunna försörja sig själv. Unga utrikes födda kvinnor arbetar i lägre utsträckning och har svagare etablering jämfört med andra grupper av unga i Sverige. Denna rapport undersöker vilka hinder och möjligheter de möter när de försöker etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

I det här avslutande kapitlet lyfter vi fram de viktigaste övergripande slutsatserna som framkommit i studien. I kapitlet presenteras också MUCF:s bedömningar av behov av insatser för att stärka unga utrikes födda kvinnors möjligheter till etablering.

Unga utrikes födda kvinnor möter en rad olika hinder

Rapporten visar att unga utrikes födda kvinnor möter en rad olika hinder och utmaningar i arbetslivet. En del av dessa är hinder som alla unga oavsett bakgrund möter. Till dessa hör exempelvis svårigheter att ta sig in i arbetslivet när det saknas arbetslivserfarenhet. Andra hinder – exempelvis svårigheter att matcha arbetslivets krav på språkkunskaper och utbildning – drabbar många utrikes födda oavsett ålder och kön. Vidare kan föräldraskap och medföljande omsorgsansvar skapa utmaningar i arbetslivet för både inrikes och utrikes födda kvinnor (och i viss mån även män). En övergripande slutsats som kan dras mot bakgrund av rapportens analys är med andra ord att en del av de hinder som identifierats delas med andra grupper i samhället, medan andra är specifika för just gruppen utrikes födda kvinnor. Vidare pekar vår analys mot att utrikes födda kvinnor upplever vissa hinder hårdare än andra.

Det senaste året har utsikterna på arbetsmarknaden försämrats. Arbetsförmedlingen (2020b) menar att detta försvårar etableringen särskilt för unga som är nya på arbetsmarknaden, utrikes födda och de med kort utbildning. Detta beror delvis på att unga och utrikes födda är överrepresenterade i de branscher som drabbats hårt under pandemin och bland dem som har tillfälliga anställningar. Även den nedskärning och omstrukturering av Arbetsförmedlingen som pågår riskerar att särskilt drabba de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden, där utrikes födda kvinnor med kort utbildning ingår (Arbetsförmedlingen 2019a, Jämställdhetsmyndigheten 2020). Våra intervjuer pekar på att utrikes födda kvinnor upplever att det blivit svårare att få arbete i samband med att coronapandemin bröt ut. Samtidigt visar denna rapport att kvinnorna i gruppen möter hinder för etablering som är oberoende av konjunkturläget. Att stärka unga utrikes födda kvinnors etablering är högst angeläget.

Svårt att möta arbetslivets krav

Många av de kvinnor som intervjuats berättar att de upplever att arbetsgivare ställer höga krav. Det handlar om krav på alltifrån goda språkkunskaper till arbetslivserfarenhet och utbildning. I intervjuerna framstår särskilt kravet på

utbildning som ett betydande hinder. Utifrån kvinnornas berättelser kan vi dra slutsatsen att otillräcklig utbildning framförallt är ett hinder för en mer stabil etablering i arbetslivet. Flera berättar att de haft möjlighet att arbeta som timanställda eller fått kortare vikariat trots att de inte uppfyller de krav som arbetsgivaren ställer. Däremot har de inte haft möjlighet att få långvariga anställningar och en mer trygg inkomst. Detta gäller i synnerhet för kvinnor som arbetar inom barn- och äldreomsorgen, sektorer där arbetsgivaren kräver en viss formell kompetens för att få en tillsvidareanställning.

Den bild som kvinnorna beskriver stämmer väl överens med det som konstaterats i forskning. I Sverige finns höga krav på formell utbildning vilket skapar hinder för utrikes födda, oavsett kön och ålder. Avsaknad av fullständig gymnasieexamen är ett hinder för unga utrikes födda personer som ska börja arbeta. Det finns också särskilda utmaningar för utrikes födda kvinnor att leva upp till arbetsmarknadens krav. Många utomeuropeiskt födda kvinnor har kort utbildning och begränsad arbetslivserfarenhet. Dessutom jobbar de oftare inom kvinnodominerade yrken, exempelvis inom vård och omsorg, och där är i vissa fall kraven på utbildning och språkkunskaper högre jämfört med de yrken där utrikes födda män arbetar. Detta kan försvåra utrikes födda kvinnors etablering och deras möjligheter att få tillsvidareanställning.

Säkerställ möjlighet till utbildning för alla

I våra intervjuer framträder en bild av att vägen till utbildning, och en stabil etablering, är lång för vissa kvinnor. Bland våra informanter finns flera som kommit till Sverige i sena tonåren eller som unga vuxna med en begränsad skolgång. För dem kan det krävas flera års studier på komvux för att kunna möta de krav på utbildning som finns i det svenska arbetslivet.

I intervjuerna lyfter några kvinnor att det kan vara en utmaning att studera på sfi samtidigt som Arbetsförmedlingen förväntar sig att de söker arbete. De uttrycker frustration över att ett jobbsökande som de bedömer som utsiktslöst tar tid och ork i anspråk. De uttrycker att de vill studera först, i form av yrkesutbildningar på komvux, och sedan söka jobb.

MUCF (2016a) har tidigare uppmärksammat att det är av högsta vikt att unga nyanlända ges reella möjligheter att komplettera den utbildning de saknar, både grundläggande och högre utbildning. I myndighetens kartläggning av unga i etableringsprogrammet framkom att hälften av alla nyanlända unga i åldern 20–24 år saknade utbildning motsvarande avslutad gymnasieutbildning. En tredjedel saknade utbildning motsvarande avslutad grundskola. Trots detta konstaterade myndigheten att det var få inskrivna som studerade på komvux inom ramen för programmet. MUCF gjorde bedömningen att det finns ett behov av särskilda stödåtgärder i form av studiestöd på modersmål för att ge fler nyanlända reella möjligheter att utbilda sig.

År 2018 infördes den så kallade utbildningsplikten inom etableringsprogrammet. Denna innebär att nyanlända som bedöms vara i behov av utbildning för att kunna komma i arbete kan anvisas till att söka utbildning. Utifrån våra intervjuer ser vi att utbildningsplikten inte fått önskad effekt eller inte är tillräcklig för att möjliggöra för kvinnorna att nå den utbildningsnivå som ofta krävs för att få en stabil etablering och trygg inkomst. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens (IAF) (2020) granskning visar att det är få av de som omfattas av utbildningsplikten som deltar i kommunal vuxenutbildning på grundläggande eller gymnasial nivå. IAF menar att Arbetsförmedlingen bör anvisa arbetssökan-

de i etableringsprogrammet att söka reguljär utbildning i högre utsträckning än vad som görs i dagsläget. Skolinspektionen (2019) finner dessutom att många kommuner inte har ett utbildningsutbud som svarar tillräckligt väl mot de nyanländas behov. Skolverket (2018) har vidare uppmärksammat att bristande kunskaper i svenska ofta är ett hinder för att delta i studier inom komvux. De pekar på att möjligheten att kombinera språkstudier med andra studier ofta är begränsad. Det beror bland annat på att det ställs språkkrav för att delta i utbildning och att utrikes födda elever inte erbjuds studiehandledning eller undervisning på sitt modersmål.

Rapportens resultat pekar på vikten att möjliggöra för unga utrikes födda kvinnor att nå den utbildningsnivå som krävs på den svenska arbetsmarknaden. Dessutom är det viktigt att säkerställa att dessa unga kvinnor kan utbilda sig samtidigt som de klarar att försörja sig.

Myndigheten bedömer

- att utbildningsutbudet och utbildningssystemet behöver anpassas och utvecklas för att säkerställa alla ungas möjlighet till utbildning. I detta arbete behöver unga utrikes födda kvinnors särskilda förutsättningar beaktas.
- att det behöver utredas hur utbudet av yrkes- och arbetsmarknadsutbildningar svarar mot unga utrikes födda kvinnors kompetenser och erfarenheter. MUCF ser behov av ytterligare möjligheter för kvinnor att snabbare nå de utbildningskrav som ställs i de yrken där de arbetar.
- att den språkutbildning som erbjuds utrikes födda behöver utvecklas. Utbildningen behöver bli bättre på att målgruppsanpassas och kan utvecklas genom att den kombineras med arbetsplatspraktik. Här kan studieförbund och andra civilsamhällesaktörer vara en resurs som kan erbjuda kompletterande utbildning som bättre kan anpassas efter olika gruppers behov.

Diskriminering och fördomar skapar hinder

Som framgår av kunskapsöversikten i kapitel tre har en rad studier visat att diskriminering förekommer i arbetslivet i Sverige. De intervjuer MUCF gjort pekar i samma riktning. I dessa framkommer dels att några kvinnor har erfarenheter som är att betrakta som diskriminering i lagens mening, dels att många kvinnor upplever att deras svårigheter i arbetslivet delvis beror på diskriminering. Utifrån kvinnornas berättelser kan vi dra slutsatsen att de möts av en specifik form av diskriminering som grundar sig i kön *och* bakgrund.

Kvinnor som bär slöja verkar vara särskilt utsatta. Detta då merparten av berättelserna i våra intervjuer som rör fördomar och diskriminering i arbetslivet är kopplade till bärandet av slöja. De intervjuade kvinnorna lyfter en rad olika situationer i arbetslivet där de mötts av fördomar och ifrågasättanden eftersom de valt att bära slöja. Det handlar om arbetsgivare som antar att kvinnor som bär slöja inte kan arbeta eller interagera med män, eller om arbetsgivare som antyder att slöjan är ett hinder i arbetet. Muslimers utsatthet för diskriminering har uppmärksammats även i andra studier. DO (2010) har visat att de som är – eller uppfattas som – muslimer är en särskilt utsatt grupp som möts av negativa attityder och diskriminering i högre utsträckning än andra grupper i samhället. Dessutom kan muslimska kvinnor som bär slöja särskilt riskera att bli måltavlor för antimuslimska attityder, eftersom de är mer synliga muslimer (Bursell 2016).

En annan form av fördomsfullt bemötande som diskuteras i rapporten rör myndighetskontakter. I kunskapsöversikten presenteras studier som visat att stereotypa föreställningar gör att utrikes födda kvinnor inte får samma möjligheter att ta del av insatser som utrikes födda män. En studie från Arbetsförmedlingen (Larsson 2019) visar exempelvis att vissa utrikes födda kvinnor bedöms vara mer svårjobbade eftersom de uppfattas som traditionella och familjeorienterade. De kvinnor som är i barnafödande ålder riskerar att drabbas särskilt då det framkommer att kvinnor som är gravida eller föräldralediga i mindre utsträckning skrivs in som arbetssökande. Upplevelser av fördomsfullt bemötande vid myndighetskontakter lyfts också i vår intervjustudie. En kvinna berättar att hon upplever att handläggare på Arbetsförmedlingen utgår från en fördomsfull bild av att utrikes födda kvinnor inte vill arbeta. Enligt henne påverkar denna uppfattning det bemötande utrikes födda kvinnor får av myndigheten.

Behov av fortsatta studier av förekomsten av diskriminering

Denna rapport visar att utrikes födda kvinnor möts av en specifik form av diskriminering som grundar sig i kön *och* bakgrund. Det finns i dagsläget en rad studier som belyst diskriminering i arbetslivet. Men det finns ett fortsatt behov av att kartlägga diskriminering utifrån flera grunder samtidigt och i fler sammanhang än vid jobbansökningar.

Myndigheten bedömer

- att det finns ett behov av mer forskning och utredningar som belyser diskriminering utifrån flera grunder samtidigt. Exempelvis unga utrikes födda kvinnor som är i familjebildande ålder. Det behövs också fler studier som kartlägger förekomst av diskriminering senare i etableringsprocessen, exempelvis när det gäller tillsvidareanställningar, befordringar och löneutveckling.

Förstärk arbetet mot diskriminering i arbetslivet

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har regeringens uppdrag att arbeta för ett diskrimineringsfritt samhälle och att försöka få dem som omfattas av diskrimineringslagen att följa den. DO själva lyfter att diskrimineringslagstiftningen idag är otillräcklig. Detta rör exempelvis avsaknaden av andra sanktionsmöjligheter än diskrimineringsersättning, vilket försvårar arbetet för att förhindra att arbetsgivare överträder lagen (DO 2019b). DO bedriver också ett arbete med att sprida kunskap om diskriminering och hur arbetsplatser kan arbeta för att motverka diskriminering, men pekar på att arbetsgivare behöver mer kunskap om vad bestämmelserna i diskrimineringslagen innebär (DO 2020b). Jämställdhetsmyndigheten (2020) menar att det också behövs fler insatser för att ändra arbetsgivares attityder. Mot bakgrund av de upplevelser som unga utrikes födda kvinnor har av diskriminering i arbetslivet anser även MUCF att det finns ett behov av att fortsätta utveckla detta arbete.

Myndigheten bedömer

- att arbetet mot diskriminering, kränkningar och trakasserier i arbetslivet behöver intensifieras för att underlätta för alla oavsett kön och bakgrund att fullt ut etableras i arbetslivet. Särskilt viktigt är att motverka stereotypa uppfattningar hos arbetsgivare angående utrikes födda kvinnor i stort och kvinnor som bär slöja i synnerhet.

Fortsätt arbetet för likabehandling av kvinnor och män hos myndigheter

Arbetsförmedlingen har under de senaste åren genomfört en rad åtgärder för att deras verksamhet ska främja jämställdhet och säkerställa att utrikes födda kvinnor tar del av insatser i samma utsträckning som övriga arbetssökande (se Arbetsförmedlingen 2019a). Här ingår bland annat att förtydliga styrning och uppföljning av arbetssätt, aktivt arbete för en mer jämn fördelning av programbeslut mellan kvinnor och män och att jämställdhetsperspektivet får ett tydligare fokus i leverantörsuppföljningen. Dessutom driver Arbetsförmedlingen projektet *Jämställd etablering* vilket utgår från ett brett angreppssätt för att kartlägga och validera både formell och informell kompetens för utrikes födda personer. En tidig utvärdering av projektet visar att utrikes födda kvinnors etablering gynnas av dessa metoder (Helgesson med flera 2020). MUCF vill betona vikten av att detta arbete inte enbart bedrivs som tillfälliga projekt, utan blir en del av ordinarie verksamhet.

Trots dessa åtgärder, är det fortsatt en betydligt högre andel unga utrikes födda kvinnor som varit inskrivna arbetslösa och utan arbete i mer än tre månader jämfört med andra unga (MUCF 2020c). Unga utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp och Jämställdhetsmyndigheten (2020) pekar på ett fortsatt behov av att kartlägga vilka insatser som fungerar för olika grupper av utrikes födda kvinnor. Kommissionen för jämställda livsinkomster (2020) menar att könsneutrala regelverk kan innehålla hinder som slår olika mot kvinnor och mäns valmöjligheter. Kommissionen lyfter bland annat att majoriteten av de arbetsmarknadsutbildningar som erbjuds av Arbetsförmedlingen finns för mansdominerade branscher. Det är därför inte tillräckligt att säkerställa lika tillgång till insatser. Insatsernas utformning kan behöva ändras så att de bättre anpassas till de unga kvinnornas behov.

Arbetsförmedlingen genomgår för tillfället en omfattande reformering där delar av verksamheten fortsättningsvis kommer drivas av fristående aktörer. Arbetsförmedlingen (2019b) pekar på en rad jämställdhetsaspekter som måste beaktas i arbetet med reformeringen. Arbetsförmedlingen menar att de fristående aktörerna måste dels vara kunniga inom diskrimineringsområdet, dels ha strategier för att nå goda resultat för arbetssökande kvinnor, oberoende av deras etnicitet och ålder. De lyfter att ett sätt att uppnå detta är att de jämställdhetsintentioner som finns inom arbetsmarknadspolitiken återspeglas i ersättningssystemet, exempelvis genom en jämställdhetsbonus baserad på årsresultat för kvinnor jämfört med män.

Myndigheten bedömer

- att arbetet med jämställt bemötande av kvinnor och män hos myndigheter fortsatt bör ha hög prioritet för regeringen och tydliggöras i myndigheternas regleringsbrev.
- att det behövs mer kunskap om vilka arbetsmarknadspolitiska insatser som fungerar för unga utrikes födda kvinnor.
- att framtida uppföljningar av Arbetsförmedlingens verksamhet särskilt beaktar hur de fristående aktörernas rustnings- och matchningsinsatser bidrar till utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet.
- att det är viktigt att systemet för ersättning till fristående aktörer utformas på ett sådant sätt att personer som står långt från arbetsmarknaden inte missgynnas.

Föräldraskap och omsorgsansvar skapar hinder för etablering

Rapporten visar att föräldraskap påverkar möjligheterna till etablering för unga utrikes födda kvinnor. Den statistiska sammanställningen i kapitel två pekar mot att en viktig förklaring till att dessa kvinnor har lägre sysselsättningsgrad jämfört med andra unga är att de är föräldralediga i högre utsträckning än andra unga. I rapporten framkommer att etableringen fördröjs av kvinnornas föräldraledighet, men att den dessutom påverkas av det fortsatta omsorgsansvar som kvinnorna har.

MUCF:s intervjuer med kvinnor som har barn visar att föräldraskap kan påverka möjligheten att etablera sig i arbetslivet på flera olika sätt. Det handlar dels om att ansvar för barn och hushåll sätter begränsningar för vilka jobb som kvinnorna kan ta, dels att arbetsgivares föreställningar om kvinnors omsorgsansvar kan vara ett hinder.

Detta mönster förstärks i rapportens kunskapsöversikt i kapitel tre som också visar att föräldraskap är en faktor som påverkar kvinnors förutsättningar till etablering. Analys av registerdata visar exempelvis att det tar längre tid innan utrikes födda kvinnor med barn är etablerade i arbetslivet. En anledning till detta är att föräldraledighet påverkar kvinnors möjligheter att delta i arbetsmarknadsinsatser, exempelvis inom ramen för etableringsprogrammet.

Utred effekter av föräldraledighet och omsorgsansvar genom uppföljning över tid

Flera studier har pekat på att utrikes födda kvinnors etablering tar längre tid delvis på grund av att de är föräldralediga. I Sverige infördes år 2017 en begränsning i föräldraförsäkringen för nyanlända föräldrar. Förändringen syftade delvis till att få utrikes födda föräldrar, framförallt mammor, att snabbare etablera sig på arbetsmarknaden (prop. 2016/17:154). Forskningen visar på ganska begränsade effekter av föräldraledighet på arbetskraftsdeltagande över tid (Vikman 2013). Det är fortfarande oklart i vilken utsträckning föräldraledighet enbart ger en fördröjd etablering, eller om det faktiskt påverkar etableringen på längre sikt.

En ojämn fördelning av föräldraledigheten riskerar att leda till att kvinnor fortsatt tar mer ansvar för hem- och omsorgsarbete. Det finns därför ett behov av fler studier som följer etableringen för unga utrikes födda kvinnor med barn över tid.

Myndigheten bedömer

- att det behövs mer kunskap om hur föräldraledighet och omsorgsansvar påverkar unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet över tid. Det är viktigt att i en sådan belysa hur det påverkar om de arbetar men också deras yrkesval, karriärutveckling och livsinkomster.

Utred hur en jämställd fördelning av föräldraledighet och omsorgsansvar kan uppmuntras bland unga föräldrar

Det finns skillnader mellan olika grupper av unga gällande attityder till en traditionell könsarbetsdelning. I kapitel fyra i denna rapport ser vi att det finns skillnader, både utifrån kön och bakgrund, i hur unga ställer sig till att kvinnor bör ta större ansvar för sysslor i hemmet än män. Våra enkätsvar visar att få unga tycker att kvinnor bör ta mer ansvar för hemmet och att andelen är klart högst för unga utrikes födda män och lägst bland unga inrikes födda kvinnor. MUCF (2019b) har även tidigare visat att unga kvinnor med svensk bakgrund har mest positiv inställning till jämställdhet och att unga män med utländsk bakgrund uppvisar minst positiv inställning.

Det finns också en könsskillnad i den faktiska fördelningen av hemarbete bland unga föräldrar. MUCF (2013) visar att unga mödrar lägger ner mer tid på hushållsarbete än vad unga fäder gör. Detta kan leda till att kvinnor hindras att välja yrken och ta anställningar som inte är förenliga med att kombinera arbets- och familjeliv. Det kan innebära att kvinnor löper högre risk att ha otrygga eller tillfälliga anställningar eller att jobba deltid.

Myndigheten bedömer

- att det behöver utredas hur en jämställd fördelning av föräldraledighet och omsorgsansvar kan uppmuntras bland unga föräldrar. I en sådan behöver det undersökas vilka hinder som finns för en jämställd uppdelning, exempelvis att unga föräldrar upplever att de hindras på grund av ekonomi eller att de förväntas leva upp till könsrollsnormer.

Kvinnor som lever i hederskontexter möter särskilda hinder

I nuläget saknas det kunskap om det hedersrelaterade våldet och förtryckets omfattning. Socialstyrelsen fick 2017 i uppdrag av regeringen att genomföra en kartläggning av omfattningen på nationell nivå. Myndigheten konstaterade i sin slutrapportering av uppdraget att en sådan kartläggning inte kunnat genomföras (Socialstyrelsen 2019b). Oavsett dess omfattning är hedersrelaterat våld och förtryck något som orsakar stort fysiskt och psykiskt lidande för de personer som drabbas.

Kvinnor som lever, eller tidigare levt, i familjer som präglas av hedersnormer möter särskilda hinder i sin etablering i arbets- och samhällslivet. I kapitel fem framgår att både skolgång och arbete är potentiellt riskfyllda ur ett hedersperspektiv då de rymmer en rad situationer där kvinnans kyskhet, och därmed familjens anseende, kan äventyras. Vidare är utbildning och arbete i en del fall oförenligt med den roll – hustru och mamma – som kvinnor tillskrivs i hederskontexter.

Hedersrelaterat våld och förtryck kan ta sig olika uttryck och graden av begränsning och kontroll skiljer sig mellan olika familjer. Det innebär att de begränsningar som finns avseende möjligheter till studier och arbete också ser olika ut. I rapporten framgår att en del flickor och unga kvinnor i hederskontexter inte tillåts arbeta. Andra tillåts arbeta men endast under starkt villkorade former. Det framgår även att denna grupps möjligheter att skaffa sig en utbildning

påverkas. Betungande familjeplikter, i form av hushållsarbete och passning av yngre syskon, kan göra det svårt att hinna med skolarbetet. Flickor kan också tvingas avstå från att delta i vissa delar av undervisningen. Förutsättningarna till eftergymnasiala studier skiljer sig åt, i en del familjer i hederskontexter är de uteslutna medan de i andra familjer är starkt villkorade.

I kapitel fem framgår även att det hedersrelaterade våldet och förtrycket har långsiktiga effekter som påverkar förutsättningar för etablering även för kvinnor som lämnat sina familjer. Det kan handla om att kvinnor saknar arbetslivserfarenhet eller utbildning. I en del fall har kvinnor inte haft möjlighet att fullfölja sin skolgång på grund av de svårigheter som uppbrottet från familjen medfört. Vidare kan både tidigare våldsutsatthet och en kvardröjande hotbild leda till psykisk ohälsa, vilket i sin tur skapar hinder för etablering i arbetslivet.

Olika aktörer har uppmärksammat att det stöd och den hjälp som ges till de som utsatts för hedersrelaterat våld och förtryck inte är tillräckligt (se exempelvis Länsstyrelsen Östergötland 2014, Socialstyrelsen 2019b). Länsstyrelsen Östergötland (2014) visar att det finns brister i bedömningen av individens behov av stöd och skydd. Detta kan bero på att samverkan mellan olika aktörer är otillräcklig och att kunskaper, erfarenheter eller resurser saknas. Socialstyrelsen (2019b) pekar på flera områden som behöver utvecklas för att samhället bättre ska förebygga och bekämpa hedersrelaterat våld och förtryck. Det rör exempelvis tillgång till insatser och långsiktigt stöd, stödsamtal och traumabehandling samt uppföljning av stöd och insatser.

Regeringen har i 2021 års regleringsbrev gett flera myndigheter uppdrag som syftar till att dels motverka uppkomsten av, dels höja kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck. Även länsstyrelserna och kommunerna ges medel för arbetet med att motverka våld. MUCF ser positivt på dessa satsningar.

Myndigheten bedömer

- att det finns ett fortsatt behov av förebyggande och kunskapshöjande arbete kring hedersrelaterat våld och förtryck.
- att skolan har en viktig roll i att följa upp och uppmärksamma unga när det finns skäl att tro att de utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck. Det är även viktigt att skolan arbetar för att göra det möjligt för unga kvinnor som lever i hederskontexter att genomföra praktik. Tidiga arbetslivserfarenheter kan påverka de långsiktiga förutsättningarna för etablering i arbetslivet och därför är det viktigt att alla får möjlighet att göra praktik.
- att det är viktigt att unga kvinnor som brutit upp från sina familjer ges förutsättningar att fullfölja sin skolgång.
- att det är viktigt att kvinnor som valt att bryta upp och lämna hederskontexter ges tillgång till långsiktigt stöd och får förutsättningar till att etablera sig i samhälls- och arbetslivet. I detta ingår emotionellt stöd samt vid behov hjälp med att bearbeta trauman. Det är avgörande att kvinnor som lider av psykisk ohälsa till följd av tidigare erfarenheter och/eller en fortsatt hotbild får tillgång till vård.
- att det våldsförebyggande arbetet och de insatser som ges till kvinnor som lever och har levt i hederskontexter i högre utsträckning systematiskt följs upp och utvärderas.

Referenser

Aldén, L. & Hammarstedt, M. (2014). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden – en översikt och en internationell jämförelse.* Underlagsrapport till Socialdemokraternas forskningskommission arbetsmarknadsreformer för jobb och välfärd.

Aldén, L. & Hammarstedt, M. (2016). *Boende med konsekvens – en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad.* Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet, Fritzes.

Andersson Joona, P. (2020). *Flykting-och anhöriginvandrares väg till arbete. SNS Forskningsrapport.* Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.

Arai M., Regnér H. & Schröder L. (1999). *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till SOU 2000:7 Långtidsutredningen 1999/2000. Stockholm: Fritzes.

Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016a). The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International migration review*, 50(2), 385–412.

Arai, M., Gartell M., Rödin, M. & Özkan, G. (2016b). *Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*. Rapport 2016:17. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Arbetsförmedlingen (2011). *Utrikes födda kvinnor i utanförskap. Arbetsförmedlingens återrapportering 2011*.

Arbetsförmedlingen (2019a). *Arbetsmarknadsutsikter hösten 2019, prognos för arbetsmarknaden 2019–2021*.

Arbetsförmedlingen (2019b). *Vissa förutsättningar inför reformeringen av Arbetsförmedlingen. Rapportering i enlighet med regeringsuppdrag.*

Arbetsförmedlingen (2020a). *Etableringsprogrammet* Online: https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/att-delta-i-program/etableringsprogrammet (Hämtad: 2021-02-12)

Arbetsförmedlingen (2020b). *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2020 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2020–2021*.

Arbetsförmedlingen (2020c). *Utbildningsplikt – för dig som saknar utbildning*. Online: https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/att-delta-i-program/utbildningsplikt (Hämtad: 2021-02-20)

Baert, S. (2018). Hiring discrimination: an overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. I Gaddis, S. M. (red.) *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*. Cham: Springer International Publishing, 63–77.

Baianstovu, R., Strid, S., Cinthio, H., Särnstedt Gramnaes, E. & Enelo, J-M. (2019). *Heder och samhälle*. *Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar*. Örebro: Örebro universitetet. Social Work Studies.

Björktomta, S-B. (2012). *Om patriarkat, motstånd och uppbrott. Tjejers rörelse i sociala rum.* Göteborg: Förlaget Egalité.

Blau, F. D. (2015). Immigrants and gender roles: assimilation vs. culture. *IZA journal of migration*, 4(1), 1–21.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789–865.

Borjas, G.J. (2000) Ethnic Enclaves and Assimilation. *Swedish economic policy review*, 7(2), 89–122.

Borjas, G.J. (2014). *Immigration economics*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Boye, K., Halldén, K. & Magnusson, C. (2014). Könslönegapets utveckling. Betydelsen av yrkets kvalifikationsnivå och familjeansvar. I Evertsson, M. & Magnusson, C. (red.) *Ojämlikhetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige.* Stockholm: Liber, 185–211.

Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 29(1), 487–513.

Bursell, M. (2016). *Kedjor av händelser – En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

Böhlmark, A., Skans, O. N., & Åslund, O. (2009). *Age at migration and social integration.* Rapport 2009:21. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Böhlmark, A. (2009). Integration of childhood immigrants in the short and long run—Swedish evidence. *International migration review*, 43(2), 387–409.

Carbin, M. (2010). *Mellan tystnad och tal. Flickor och hedersvåld i svensk offentlig politik.* Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet.

Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour economics*, 14(4), 716–729.

Çelikaksoy, A. och Wadensjö, E. (2018). *Ensamkommande barns och ungas väg in i det svenska samhället*. Delmi-rapport 2018:3. Stockholm: Delegationen för Migrationsstudier.

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

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

DO (2014). *Delar av mönster - en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer*. Rapport 2014:1. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

DO (2020a). *Vad är diskriminering?* Online: https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/ (Hämtad: 2021-02-09)

DO (2020b). *Årsredovisning 2019.* Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

Duvander, A. Z., Ferrarini, T., & Johansson, M. (2015). *Familjepolitik för alla?: en ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet.* Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet, Fritzes.

Edin, P. A., Fredriksson, P., & Åslund, O. (2003). Ethnic enclaves and the economic success of immigrants – Evidence from a natural experiment. *The quarterly journal of economics*, 118(1), 329–357.

Ek, S., Hammarstedt, M. & Skedinger, P. (2020). *Enkla jobb och kunskaper i svenska – nycklar till integration?* SNS Forskningsrapport. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.

Engdahl, M., Forslund, A. (2015). *En förlorad generation? − en ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden.* Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet, Fritzes.

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

Eriksson, S. (2011). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. I Vägen till arbete. Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration.* Bilaga 1–4 till Långtidsutredningen 2011.

Forte (2016). *Nyanlända barn och den svenska mottagningsstrukturen.* Stockholm: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.

Försäkringskassan (2013). *De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?* Socialförsäkringsrapport 2013:8. Stockholm: Försäkringskassan.

Grand, C. L., & Szulkin, R. (2002). Permanent disadvantage or gradual integration: explaining the immigrant–native earnings gap in Sweden. Labour, 16(1), 37–64.

Hensvik, L., & Skans, O. N. (2013). *Hur arbetslivserfarenhet och nätverk kan förändra avkastningen på förmågor och utbildning*. Rapport 2013:14. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

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

Håkansson, P. (2011) *Ungdomsarbetslösheten – om övergångsregimer, institutionell förändring och socialt kapital*. Doktorsavhandling. Lund: Lunds universitetet.

IAF (2020) *Utbildningsplikten inom etableringsprogrammet*. Rapport 2020:1. Katrineholm: Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.

Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Styrning ger resultat. Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019*. Rapport 2020:4. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.

Katz, K & Österberg, T (2013). *Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning.* Rapport 2013:6. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Kommissionen för jämställda livsinkomster (2020). *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv.* Delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

Lange, A. (2000). *Diskriminering, integration och etniska relationer*. Norrköping: Integrationsverket.

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

Larsson, J. K. (2017). *Styrkor och svagheter i etableringsuppdraget.* I Asplund, A., Tovatt, C. & Thalberg, S. (red.) *Vägen till arbete. Utrikes föddas möte med den svenska arbetsmarknaden.* Avhandlingsnytt: 2017:3. Stockholm: Delegationen för Migrationsstudier.

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

Grand, C. L., & Szulkin, R. (2002). Permanent disadvantage or gradual integration: explaining the immigrant–native earnings gap in Sweden*. Labour,* 16(1), 37–64.

Ljunge, M. (2015). Pragmatism en viktig faktor bakom jämställda attityder bland barn till invandrare. *Ekonomisk debatt*, 43(4).

Länsstyrelsen Östergötland (2014) *Våga göra skillnad*. *En vägledning för skydd, stöd och rehabilitering av unga som utsatts för hedersrelaterat våld och förtryck och/eller som riskerar att bli gifta mot sin vilja eller som har blivit gifta mot sin vilja.*

MUCF (2016a). Fokus 16:1 *Kartläggning av etableringsuppdraget. Unga nyanländas etablering.* Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

MUCF (2016b). *Fokus 16:2 Verksamhetsexempel och ungas röster. Unga nyanländas etablering*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

MUCF (2019a). *Hitta vägen! Ung idag 2019 - en studie om ungas väg genom skolan till arbetslivet*. Växjö: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

MUCF (2019b). *Unga med attityd 2019 – samhällsfrågor och demokrati.* Växjö: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

MUCF (2020a). *Ett långvarigt utanförskap. Olika utmaningar för gruppen unga som varken arbetar eller studerar.* Växjö: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

MUCF (2020b). *Uvas-statistik*. Online: https://www.mucf.se/uvas-statistik (Hämtad: 2021-02-12)

MUCF (2020c). *Arbete och Boende. Arbetslösa i mer än tre månader*. Online: https://www.ungidag.se/indikator/arbete_och_boende/arbetsloesa-i-mer-aen-tre-manader (Hämtad: 2021-02-12)

Mussino, E., Duvander, A. Z. & Ma, L. (2018). Does time count? Immigrant fathers’ use of parental leave in Sweden. *Population*, 73(2), 363–382.

Navarrete, C. D., McDonald, M. M., Molina, L. E., & Sidanius, J. (2010). Prejudice at the nexus of race and gender: an outgroup male target hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, 98(6), 933–945.

Nekby, L., & Özcan, G. (2006). *Utbildning och arbetsmarknaden: är den svenska utbildningen lika för alla*? Norrköping: Integrationsverket.

Neuman, E. (2018). Source country culture and labor market assimilation of immigrant women in Sweden: evidence from longitudinal data. *Review of economics of the household*, 16(3), 585–627.

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of economic literature*, 56(3), 799–866.

Norberg, K. & Törnsén, M. (2013). In the name of honor: Swedish school leaders' experiences of honor-related dilemmas. *Journal of educational administration*, 51(6), 855–867.

Nordregio (2017). *Fler flyktingar fortare i arbete. Åtgärder för snabbare etablering på arbetsmarknaden - nordisk kunskapsöversikt, en sammanfattning*. Policy brief 5. Stockholm: Nordregio.

Nordström Skans, O., Eriksson, S. & Hensvik, L. (2017). *Konjunkturrådets rapport 2017. Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad*. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.

Olli Segendorf Åsa (2005). *Job search strategies and wage effects for immigrants.* Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet.

Regeringskansliet (2018) *Regeringens långsiktiga strategi för att minska och motverka segregation.* Stockholm: Regeringskansliet.

Ruist, J. (2018). *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*. Rapport till Expertgruppen i offentlig ekonomi, 2018:3. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet, Fritzes.

Regeringens proposition 2016/17:154. *Begränsningar i föräldrapenningen för föräldrar som kommer till Sverige med barn.*

Regeringens proposition 2019/20:131. *Ökat skydd mot hedersrelaterad brottslighet.*

Reyes, P. (2003). *Patriarkala enklaver eller ingenmansland? Våld, hot och kontroll mot unga kvinnor i Sverige*. Norrköping: Integrationsverket.

RFSL (2020) *Begreppsordlista. Heteronormativitet.* Online: https://www.rfsl.se/hbtqi-fakta/begreppsordlista (Hämtad: 2021-02-12)

Riksrevisionen (2015). *Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?* RiR 2015:17. Stockholm: Riksrevisionen.

Rödin, M. & Özcan, G. (2011). *Is it how you look or speak that matters? – an experimental study exploring the mechanisms of ethnic discrimination*. Opublicerat manuskript. Stockholms universitet.

SCB (2015). *Etablering på arbetsmarknaden tre år efter gymnasieskolan.* Temarapport 2015:1 Utbildning. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

SCB (2017). *Flyktingars väg in på arbetsmarknaden*. Välfärd, 3/2017. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

SCB (2018). *Svagt etablerad – en utsatt grupp när arbetsmarknaden omvandlas.* Online: https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/svagt-etablerad--en-utsatt-grupp-nar-arbetsmarknaden-omvandlas/ (Hämtad: 2020-09-15)

SCB (2019). *Elever på gymnasieskolan efter program och svensk och utländsk bakgrund läsåret 2019/20.* Online: https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamstalld-utbildning/gymnasieskolan/ (Hämtad 2021-02-11)

SCB (2020a). *Invandring och utvandring efter kön och födelseland 1970–2019 samt framskrivning 2020–2070.* Online: https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/tabell-och-diagram/invandring-och-utvandring-efter-kon-och-fodelseland-samt-framskrivning/ (Hämtad 2020-09-15)

SCB (2020b). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020.* Stockholm: Statistiska centralbyrån.

SCB (2020c). *Ensamkommande flyktingbarn efter kön, ålder och medborgarskap. År 2002–2019* Online: https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101P/Ensamkommande/table/tableViewLayout1/?loadedQueryId=13600&timeType=item (Hämtad: 2021-02-17)

Schlytter, A., Högdin, S., Ghadimi, M., Backlund, Å. & Rexvid, D. (2009). *Oskuld och heder: en undersökning av flickor och pojkar som lever under hedersrelaterad kontroll i Stockholms stad - omfattning och karaktär.* Stockholm: Stockholm stad och Stockholms universitet.

Sedem, M. (2012). *Rädsla för förlust av liv och heder*. Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet.

Segendorf, Å. O., & Teljosuo, T. (2011). *Sysselsättning för invandrare: En ESO-rapport om arbetsmarknads-integration.* Rapport till Expertgruppen i offentlig ekonomi, 2011:5. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet, Fritzes.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*.

Skolinspektionen (2018). *Utbildning i svenska för invandrare.* Stockholm: Skolinspektionen.

Skolinspektionen (2019) *Organisering och erbjudande av utbildningsplatser för vissa nyanlända invandrare – Kommunernas arbete med utbildningsplikten.* Stockholm: Skolinspektionen.

Skolverket (2018). *Redovisning av uppdrag om hinder för individer med bristande kunskaper i svenska språket att delta i utbildning inom kommunal vuxenutbildning.* Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2020). *Rätt, behörighet och antagning till sfi*. Online: https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/ratt-till-sfi (Hämtad: 2021-01-20)

Socialstyrelsen (2019a). *Unga som fått uppehållstillstånd enligt den nya gymnasielagen – lägesbild i maj 2019.* Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2019b). *Ett liv utan våld och förtryck. Slutredovisning av uppdraget att genomföra en nationell kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck.* Stockholm: Socialstyrelsen,

SOU 2019:69 *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande,*

SOU 2012:69 *Med rätt att delta - Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden,*

Statskontoret (2018*). Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbets-kraften.* Slutrapport. Statskontoret rapport 2018:3. Stockholm: Statskontoret.

Tibajev, A. (2016). *Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt.* Norrköping: Remeso, Linköpings universitet.

UKÄ (2016). *Kvinnor och män i högskolan.* Rapport 2016:6. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2020). *Universitet och högskolor*. Årsrapport 2020. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

Ungdomsstyrelsen (2009). Gift mot sin vilja. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Vikman, U. (2013). *Paid parental leave to immigrants: An obstacle to labor market entrance?* Rapport 2013:4. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Åslund, O. & Nordström Skans, O. (2010). *Etnisk segregation i storstäderna – bostadsområden, arbetsplatser, skolor och familjebildning 1985–2006.* Rapport 2010:4. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Metod

I det här avsnittet redovisas studiens metodval. Först presenteras den metod som använts i den kvantitativa datainsamlingen och därefter beskrivs intervjustudien.

Statistik

Registerdata från SCB

Den statistik som redovisas i kapitel två kommer från SCB:s register longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) och sysselsättningsregistret. Data inkluderar alla unga i åldern 16–29 år som var folkbokförda i Sverige den 31 december 2018. Följande variabler ingår: juridiskt kön, första invandringsår (innan 1990, 1990–1999, 2000–2009, 2010–2015 och efter 2015), åldersklass (16–19, 20–24, 25–29), grupperat födelseland, högsta uppnådda utbildning (förgymnasial, gymnasial, eftergymnasial, uppgift saknas), RAKS_huvudinkomstkälla, RAKS_etableringsgrad och sysselsättningsstatus. De data som har tillhandahållits av SCB är aggregerade (värden redovisas summerat för olika delgrupper). Det innebär att de redovisade resultaten inte kan testas för statistisk signifikans. Det går därmed inte att testa om skillnader mellan olika grupper är statistiskt säkerställda.

MUCF:s nationella ungdomsenkät

De resultat som redovisas i kapitel fyra i denna rapport baseras på den nationella ungdomsenkäten som MUCF genomförde under våren 2018.[31] Enkäten inkluderar två urval av unga:

- I båda urvalen har åldersgruppen 16–25 år definierats som unga födda mellan 1992-01-01 och 2002-01-31.
- I grundurvalet gjordes ett obundet slumpmässigt urval av 5 000 unga. Svarsfrekvensen var 46 procent. Detta kan anses representativt för Sverige i åldersgruppen 16–25 år.
- I det extra urvalet gjordes ett obundet slumpmässigt urval av 2 000 unga folkbokförda i utsatta områden.[32] I detta urval var svarsfrekvensen 36 procent.

Det extra urvalet inkluderas för att få fler utrikes födda bland de svarande. I denna rapport är huvudsyftet att belysa situationen för utrikes födda kvinnor och det är möjligt när vi använder båda urvalen och får tillräckligt många svarande. Resultaten har viktats och kontrollerats för att det extra urvalet inte ska påverka att resultaten är representativa för alla unga. Totalt har enkätsvar från 2 907 personer analyserats. 965 inrikes födda män, 312 utrikes födda män, 1 348 inrikes födda kvinnor och 282 utrikes födda kvinnor.

[31] Enkäten finns tillgänglig här: https://www.mucf.se/sites/default/files/ungdomsenkaten_2018.pdf

[32] Utsatta områden baseras på statistik på valkretsnivå. En valkrets betraktas som utsatt om färre än 60 procent är förvärvsarbetande och färre än 70 procent har fullständiga betyg från årskurs 9 och/eller färre än 70 procent röstade i det senaste kommunalvalet. Studentområden som uppfyller kriterierna utesluts. För mer information se https://www.mucf.se/publikationer/fokus-18-vilka-ska-med

Bortfallet bland enkätsvaren var större bland killar än tjejer och i åldrarna 22–24 år. Därför har alla resultat genomgående viktats för juridiskt kön och ålder. Alla resultat som delas upp på kön är viktade och baseras på de svarandes självdefinierade kön.

Skillnader inom gruppen unga är signifikanstestade på 95-procentsnivån. I figurer kan det förekomma både statistiskt säkerställda och ej statistiskt säkerställda skillnader. Resultat som visar på skillnader inom gruppen unga diskuteras i löptext enbart om skillnaderna är statistiskt säkerställda.

Intervjustudien

Under hösten 2020 genomförde MUCF sammanlagt 14 intervjuer med unga utrikes födda kvinnor i åldern 20–29 år. 10 av dessa var enskilda intervjuer och resterande genomfördes i grupper med 2–5 deltagare. Sammanlagt har vi tagit del av 22 kvinnors erfarenheter.[33] De som intervjuades utlovades konfidentialitet. Vi har därför valt att inte skriva ut vilka orter våra informanter är bosatta i, eller genom vilka verksamheter vi kommit i kontakt med dem.

Rekrytering av informanter

Informanterna rekryterades på två sätt. Sex av de som intervjuades svarade på en efterlysning som gick ut i myndighetens nyhetsbrev och sociala medier, medan övriga rekryterades genom riktade förfrågningar till verksamheter. Inför intervjuerna kontaktade MUCF ett antal ideella föreningar som antingen bedriver riktad verksamhet mot unga utrikes födda kvinnor eller på annat sätt når många i gruppen. Bland de ideella föreningar som kontaktades finns både föreningar som arbetar med arbetsmarknadspolitiska insatser och föreningar som erbjuder olika typer av fritidsverksamheter. Vi kontaktade även en tjänsteperson som arbetar med integrations- och etableringsfrågor i en kommun. I slutändan var det två ideella föreningar som hjälpte oss att rekrytera deltagare till tre gruppintervjuer. Den ena föreningen är fokuserad på arbetsmarknadspolitiska insatser och tar emot unga arbetslösa som anvisats via Arbetsförmedlingen. Den andra föreningen driver en mötesplats för nyanlända barn och unga som bland annat erbjuder fritidsverksamhet och läxhjälp. Genom vår kontaktperson i en kommun fick vi kontakt med ytterligare fem kvinnor. Ytterligare en person rekryterades genom kontakter via en kollega på myndigheten.

Vår övergripande utgångspunkt var att vi ville intervjua unga kvinnor som tillhör grupper av utrikes födda som kan antas uppleva större svårigheter i arbetslivet. Mot denna bakgrund var vår ambition att i första hand intervjua kvinnor med utomeuropeisk bakgrund och kvinnor som beviljats uppehållstillstånd pga. skyddsskäl. Utöver denna övergripande avgränsning var vår ambition att prata med kvinnor med en variation av bakgrunder och erfarenheter.

[33] I en av gruppintervjuerna deltog en kvinna som på plats visade sig vara född i Sverige. Eftersom övriga i gruppen kommit till Sverige som små barn fanns det stora likheter mellan hennes erfarenheter och övriga intervjuades. Vi har därför valt att inkludera även denna kvinnas erfarenheter i analysen. I en annan av gruppintervjuerna deltog en kvinna som var äldre än 29 år. Vi har valt att inkludera även hennes erfarenheter trots att hon formellt sett faller utanför den åldersavgränsning som uppdraget arbetat utifrån.

Vi ville få en så bred bild som möjligt av vilka hinder och utmaningar gruppen möter i arbetslivet, och spegla den heterogenitet som kännetecknar gruppen. Vår bedömning är att vi lyckats relativt väl i denna ambition. Bland de kvinnor som intervjuats finns en variation sett till:

- sysselsättning idag
- födelseland
- utbildningsnivå
- ålder
- tid i Sverige
- familjesituation

Intervjuerna planerades och genomfördes under den pågående coronapandemin. Mot denna bakgrund valde MUCF att avstå från att aktivt arbeta med att skapa bred geografisk representation bland informanterna. I den tidiga planeringen fanns en förhoppning om att vi skulle kunna träffa informanterna och genomföra intervjuer på plats under förutsättning att detta kunde ske under smittsäkra former.[34] Eftersom vi ville undvika längre resor valde vi att uteslutande rekrytera informanter i södra Sverige och det finns därför en stark övervikt av personer från detta geografiska område bland våra informanter. De kvinnor som intervjuats bor dock i kommuner av olika storlek och med varierande arbetsmarknadsförutsättningar. De informanter som rekryterats genom vår breda efterlysning bor dock i andra delar av Sverige. Sammantaget finns det därför en viss geografisk variation.

Genomförande av intervjuerna

Merparten av intervjuerna genomfördes digitalt och de varierade i längd mellan 30 minuter och upp emot två timmar som längst. Intervjuerna spelades in och transkriberades efteråt.

Intervjuerna gjordes utifrån en intervjuguide. Denna innehöll ett antal övergripande frågor inom några breda temaområden. Intervjuguiden modifierades något beroende på om intervjun gjordes enskilt eller i grupp samt utifrån informantens bakgrund och nuvarande sysselsättning (ett exempel på intervjuguide finns som separat bilaga på www.mucf.se). I de enskilda intervjuerna var frågorna i guiden en utgångspunkt för samtalet och en riktlinje för att fånga upp olika teman. Frågorna har däremot inte formulerats på exakt samma sätt och i samma ordning som i intervjuguiden.

Alla intervjuer genomfördes utan tolk. I de flesta fall var detta inget problem, intervjuare och informant kunde förstå varandra väl och föra ett obehindrat samtal. I några intervjuer var språket däremot en utmaning och både parter hade stundtals svårt att förstå varandra. I två fall tolkade informanter åt varandra i samband med gruppintervjuer. I merparten av intervjuerna har kommunikationssvårigheterna dock inte varit större än att de kvinnor som intervjuats kunnat berätta som sina erfarenheter och de hinder de mött.

[34] I slutändan kom merparten av intervjuerna ändå att genomföras digitalt. I samband med att intervjuerna gjordes förändrades myndigheters rekommendationer till följd av ökad smittspridning, och MUCF valde då att genomföra alla inplanerade intervjuer digitalt istället.

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor
Uppdragsledare: Emma Neuman
Foton:
omslag + s. 18 Alex Kalligas/Unsplash
omslag + s. 34 Tyler Nix/Unsplash
omslag + s. 60 Sean Kong/Unsplash
omslag + s. 79 Luis Galvez/Unsplash
s. 11 Nathan Dumlao/Unsplash
s. 17 Muhammad Ruqi Yaddin/Unsplash
s. 44–45 Alexis Brown/Unsplash
s. 59 Anthony Tran/Unsplash
s. 65 Mark Decile/Unsplash
s. 82 SJ Objio/Unsplash
s. 92 Chad Madden/Unsplash
s. 97 Mak/Unsplash

Mars 2021
Grafisk form: Länge Leve Kommunikation AB
Kontaktuppgifter MUCF:
Telefon: 010-160 10 00
E-post: info@mucf.se
Webbplats: www.mucf.se

HOS OSS VÄXER KUNSKAP FRAM

På Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor är ungas villkor och civilsamhällets förutsättningar i fokus. Här växer kunskap fram som beslutsfattare använder när de prioriterar insatser för unga och för civilsamhället. Vi sprider kunskapen i mötet med människor, på såväl nationell som europeisk nivå. Vi fördelar också statsbidrag som ger små och stora organisationer möjlighet att genomföra sin verksamhet. Det ger också unga möjlighet att arbeta som volontär, studera eller praktisera i ett annat europeiskt land.

mucf | Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor