

Genom nålsögat

Vägar framåt för utrikes födda kvinnors
arbetsmarknadsetablering

Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitiskt och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar 57 organisationer som tillsammans representerar över 130 000 kvinnor och flickor. Vi arbetar för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på feministisk grund och utgår från kvinnokonventionen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

© Sveriges Kvinnoorganisationer, 2026
Författare: Beatrice Nordling, Sofija Djenadija, Lisa Palm
Formgivning: Eva Jais-Nielsen
ISBN: 978-91-990116-1-5

Innehåll

Inledning	4
Fem förslag för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering	6
Migrationspolitikens utveckling	7
Stöd och insatser i etableringsprocessen	9
Vad är etableringsprogrammet?	9
Utvecklingen 2015–2025	10
Vad hände sen? Arbetsmarknadsutfall för deltagare i etableringen	12
Läget idag för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden	14
Hur hamnade vi här?	18
Reformeringen av Arbetsförmedlingen	18
Arbetsmarknadspolitiska insatser 2015–2025	19
Utbildningar	20
Svenska för invandrare, sfi	20
Yrkesutbildningar	20
Komplettering av högre utbildning	21
Snabbspår	22
Subventionerade anställningar	22
Nystartsjobb	23
Introduktionsjobb	24
Etableringsjobb	25
Extratjänster 2015–2021	26
Vad kan vi göra? Två nedslag	27
Jämställd etablering	27
Kvinnors etablering	28
Slutsatser	30
1. Arbetsmarknadspolitiken är fragmenterad och svårnavigerad	30
2. Såväl arbetsmarknadspolitiken som migrationspolitiken missgynnar kvinnor	31
3. Insatser behöver i högre grad utgå ifrån utbildning	33
Förslag	35
Arbetsmarknadspolitiken måste utgå från kvinnors livsvillkor	35
Bygg vidare på det som fungerar	36
Omfördela resurser till kvinnor	36
Referenser	38

Inledning

Målet för integrationspolitiken i Sverige är att utrikes födda kvinnor och män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen.¹ Så är tyvärr inte fallet idag.

Denna rapport är en uppföljning av *Snabbspår och stickspår* som Sveriges Kvinnoorganisationer släppte 2017. Rapporten var en granskning av arbetet för utrikes födda kvinnors etablering i Sverige och slog fast att kvinnor fick senare, sämre och färre insatser för att komma i arbete, med resultatet att nyanlända kvinnors arbetslöshet steg och trösklarna in på arbetsmarknaden blev allt högre. Skillnaderna mellan insatserna för kvinnor och män var inte motiverade utan berodde bland annat på att arbetsmarknadspolitiska åtgärder riktades mot mansdominerade branscher samt att utrikes födda kvinnor systematiskt anvisades till förberedande aktiviteter istället för arbetsmarknadsinsatser. Kvinnors möjlighet att delta i insatserna begränsades också av ansvar för obetalt omsorgsarbete.

Frågan vi ställer oss i denna uppföljning är: vad har hänt sedan dess? Är läget det samma för kvinnor som invandrar till Sverige idag? Och vad hände med de kvinnor som deltog i etableringen då, 2015? När vi svarar på dessa frågor framträder en komplex bild av en kraftigt förändrad migrationspolitik som i samspel med en omlagd arbetsmarknadspolitik har ritat om spelplanen för utrikes födda kvinnors etablering i Sverige. Dessa förändringar utgör fonden för utrikes födda kvinnors situation i Sverige idag och beskrivs därför översiktligt i denna rapport. Denna rapport ger en övergripande bild av läget för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden idag, med utgångspunkt i befintlig forskning, studier, praktiska erfarenheter och personliga berättelser. I projektet har en rad intervjuer med experter genomförts, bland dessa medlemmar hos Sveriges Kvinnoorganisationer som har personliga erfarenheter av att flytta till Sverige och försöka ta sig in på arbetsmarknaden.

Ekonomisk självständighet är en grundläggande förutsättning för att kunna leva ett fritt liv och delta i samhället. Därför är möjligheten att arbeta och ha en egen inkomst grundläggande för integrationen. Men i Sverige är utrikes födda kvinnors sysselsättning lägre än både inrikes födda kvinnors och utrikes födda mäns. Vissa menar att detta inte är något att förvånas över, eftersom kvinnors sysselsättningsgrad generellt är lägre i andra länder än i Sverige, inklusive de länder som invandringen sker från. Vi håller inte med. Att kvinnor har en egen inkomst är en grundförutsättning för att äga makten att forma sitt eget liv och samhället – målet för jämställdhet i Sverige.

Det är dessutom så att kvinnor som invandrar till Sverige och ska etablera sig på arbetsmarknaden får mindre stöd och resurser och möts av andra förväntningar än deras makar. Detta speglar inte de värderingar om jämställdhet vi vill förmedla till människor som flyttar till Sverige. De könsskillnader som görs i mottagandet i Sverige bidrar till gapet mellan utrikes födda kvinnors sysselsättning och alla andra. Detta bör inte accepteras i ett jämställt samhälle. Denna rapport sammanfattar läget för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden i Sverige idag och pekar ut vägen framåt.

1. Proposition 2025/26:1.

Tack till Sveriges Kvinnoorganisationers Integrationsnätverk: Existera, Jourerna i Sydöst, Föreningen Förenade Kvinnor, Hand in hand for Women, Internationella Kvinnoförbundet, Internationella Kvinnoföreningen Malmö, Olivia Oskarshamn, Kurdistans Kvinnoförbund, Kvinnors Rätt, Mamma United, Tensta Hjulsta Kvinnocenter, Kvinnorättsförbundet, Hope, Kurdistans Demokratiska Kvinnoförbund.

Tack också till: Johanna Alm Dahlin, DIK, Ursula Berge, SSR, Therese Borrman, Arbetsförmedlingen, Irem Çörekçi, SKO, Jeanette Olsson, Stockholm stad, Ida Berhin och Petra Kullander, Region Skåne, Lina Aldén, Linnéuniversitetet.

Fem förslag för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering

1 Utvidga etableringsprogrammet. Arbetsmarknads- och etableringspolitiken måste utgå från kvinnors livsvillkor. Majoriteten av alla kvinnor som invandrar till Sverige har idag inte rätt att delta i etableringsprogrammet. Detta systemfel begränsar kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige och låser fast kvinnor vid en man som försörjer dem. Detta är oacceptabelt i ett land som Sverige som har höga jämställdhetsambitioner.

2 Utveckla och permanenta metoderna från Jämställd etablering. Finansieringen av det vi vet fungerar måste öka. Regeringen bör tillföra medel till Arbetsförmedlingen för att bygga ut och växla upp den fullständiga metoden från projektet *Jämställd etablering*, vilket bland annat innebär en sammanhållen kedja av individuellt anpassade insatser med stöd av en personlig handläggare samt ökad samverkan med arbetsgivare.

3 Erbjud högre subventionsgrad för att anställa utrikes födda kvinnor. Den orättvisa och ojämsställda fördelningen av resurser inom arbetsmarknadspolitiken måste utjämnas. För att komma till rätta med problematiken behöver kompensatoriska åtgärder sättas in, och utrikes födda kvinnors anställningar subventioneras i högre grad än mäns fram till dess att gapet stängs. För att lyckas behöver anställningssubventionerna i högre grad riktas mot kvinnodominerade branscher. Det är dags att kvinnor får de resurser som de förnekats under det senaste decenniet.

4 Inför en integrationsbonus för arbetsgivare. De höga språkraven och vana att rekrytera via nätverk utgör hinder in på arbetsmarknaden för utländska akademiker, majoriteten kvinnor. Det behövs fler incitament för att öppna dörrarna in på svensk arbetsmarknad. Det ska därför vara möjligt för arbetsgivare som anställer arbetslösa utrikes födda kvinnor att få en integrationsbonus. Bonusen ska också kunna fås av arbetsgivare som erbjuder fast anställning efter subventionerat arbete.

5 Utveckla en samverkanspakt mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivare. Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivare måste stärkas. Många arbetsgivare har egna ambitiösa program, och på vissa håll finns även en utvecklad samverkan med Arbetsförmedlingen. Denna samverkan måste växlas upp och systematiseras. Arbetsförmedlingen bör få medel att utveckla en standardiserad samverkanspakt med arbetsgivare vilket ska resultera i anpassade yrkesprogram som leder till jobb. Exempelvis via yrkessvenska, yrkeskunskap och praktik. Pakten ska inkludera ekonomiska incitament för arbetsgivarna.

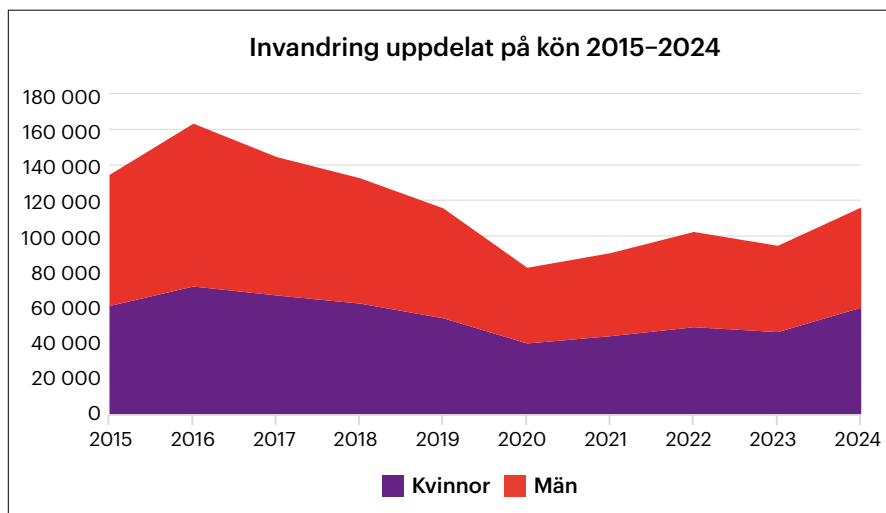
Migrationspolitikens utveckling

År 2015 sökte omkring 163 000 personer asyl i Sverige, främst från Syrien på grund av krig och förföljelse.² Det ökade flyktingmottagandet överskred den kapacitet som regeringen, myndigheter och kommuner hade planerat för och utlöste en kedjereaktion av akuta beslut på flera nivåer. Den ansträngda bostadssituationen i många kommuner påverkade mottagandet, vilket ytterligare försvårade organiseringen.³

I slutet av 2015 la regeringen om inriktningen för migrationspolitiken. En av de mest omfattande förändringarna var att permanenta uppehållstillstånd upphörde att vara huvudregel och i stället ersattes av tillfälliga uppehållstillstånd. Trots att lagen skulle vara tillfällig så permanentades den 2021.

För tio år sedan var det många som kom till Sverige som asylsökande, och det vanligaste landet att invandra från var Syrien. Idag är den vanligaste gruppen bland asylsökande från Ukraina, då EU efter Rysslands invasion av Ukraina införde ett massflyktsdirektiv.⁴ Anhöriginvandringen däremot har legat på en konstant hög nivå.

FIGUR 1



Källa: Migrationsverket.

En stadigvarande trend är också könsuppdelningen i kategoriseringen av uppehållstillstånd – där kvinnor är i majoritet bland anhöriginvandrare och män bland arbetskraftsinvandrare. Majoriteten av de som får uppehållstillstånd på

2. SCB. (2025a).

3. Länsstyrelsen Värmland. (2022).

4. Migrationsverket. (u.å). Beviljade uppehållstillstånd – översikter.

grund av anknytning till en person med asylskäl, arbetstillstånd eller svenskt medborgarskap är i samtliga kategorier kvinnor.⁵ Merparten av kvinnor som anhöriginvandrat omfattas inte heller av etableringsprogrammet utan måste själva söka sig till sfi och skriva in sig på Arbetsförmedlingen, något som endast 20–30 procent av denna grupp gör. Att de inte omfattas av programmet innebär att en stor andel av denna grupp kvinnor hamnar långt från samhället och arbetsmarknaden.⁶ Försörjningskravet signalerar även att den med uppehållstillstånd på grund av anknytning ska bli försörjd av sin anknytningsperson, vilket gör kvinnor ekonomiskt beroende av sin make eller sambo.

Sedan 2023 ställs strängare krav på försörjning för de som söker arbetstillstånd, där kravet för att få tillstånd gått från 13 000 kr till att man ska ha en inkomst på 80 procent av medianlönen i Sverige, vilket idag är ca 29 680 kr.⁷ 2026 kommer kravet höjas till 90 procent. Har man barn så ökar kravet med 3300–5300 kr per barn beroende på ålder.⁸ Många utrikes födda kvinnor anställs inom vården och andra lägre betalda yrken, så det höjda försörjningskravet försvårar för kvinnor att stanna i Sverige.

Det är även från och med april 2025 inte längre möjligt att göra ett spårbyte, alltså att söka om arbetstillstånd om man får avslag på sin asylansökan.⁹ Asylrättscentrum har konstaterat att kvinnor och män blir olika behandlade i asylprocessen och att kvinnors asylskäl inte tas på lika stort allvar.¹⁰ Detta riskerar att slå hårt mot flyktingkvinnor.

Den alltmer restriktiva migrationspolitiken byggs ut i och med EU:s migrationspakt, med målet om en effektivare asylprocess, som ska vara fullt implementerad i juni 2026.¹¹ Om inte särskild hänsyn tas till kvinnors liv och livsvillkor riskerar dessa förändringar att, precis som regler för anhöriginvandring och bedömning av asylskäl, missgynna kvinnor.

5. Migrationsverket. (u.å). Beviljade uppehållstillstånd – översikter.

6. Jämställdhetsmyndigheten. (2022).

7. Asylrättscentrum. (u.å). & SCB. (2025b).

8. Migrationsverket. (u.å). *Försörjningskrav för personen i Sverige*.

9. Migrationsverket. (2025).

10. Asylrättscentrum. (2024).

11. Regeringskansliet. (2025a).

Stöd och insatser i etableringsprocessen

Vad är etableringsprogrammet?

De samlade insatserna för personer som invandrar till Sverige som flyktingar eller skyddsbehövande kallas för etableringen. Utformningen av etableringen reglerades fram till 2018 i lag, och sedan dess genom förordning. Syftet med etableringen är att underlätta nyanländas integration i samhället, det vill säga deras etablering i Sverige. Endast anhöriga till flyktingar eller skyddsbehövande har rätt att delta i etableringsprogrammet, vilket innebär att majoriteten av alla kvinnor som invandrar till Sverige inte får delta i etableringsprogrammet.

Huvudansvaret för nyanlända flyktingars etablering i samhället övergick från kommunerna till Arbetsförmedlingen år 2010. Syftet var att tydliggöra kopplingen mellan att etablera sig i samhället och att komma i arbete. I samband med denna reformering ökade kvinnors deltagande i programmet med 10–15 procent, eftersom ersättningarna började betalas ut på individuell basis och inte till hushåll. Ökningen skedde inte för män, vilket visar på individbaserade utbetalningars betydelse för jämställdheten. Förändringen ledde vidare till att kvinnor i högre grad fick del av arbetsmarknadspolitiska insatser, och senare uppemot 30 procent högre inkomster jämfört med utfallet i det tidigare upplägget.¹² Denna förändring i etableringen hade alltså tydligt positiva effekter för kvinnor.

2018 förtydligades kopplingen till arbetsmarknadspolitiken ytterligare genom att Arbetsförmedlingens arbete med etablering övergick i ett Etableringsprogram, vilket innebar en harmonisering med andra arbetsmarknadspolitiska program hos myndigheten.¹³ Sedan dess utgör etableringsprogrammet ett av tre ramprogram hos Arbetsförmedlingen. I etableringsprogrammet infördes utbildningsplikt och ett ökat ansvar för den nyanlända själv att etablera sig och hitta ett jobb. Kommunen har dock fortsatt ansvaret för samhällsorientering och utbildning. Brister i koordineringen mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna innebär dock utmaningar i att verkställa utbildningsplikten.¹⁴

I etableringsprogrammet görs en kartläggning och en individuell handlingsplan för varje deltagare. Därefter följer svenska för invandrare, sfi, samhällsorientering, och olika typer av insatser för att komma i arbete. Dessa innefattar utbildning på alla nivåer, jobbsökande, arbetsträning och vägledning. Det är inte möjligt att inneha en statligt subventionerad anställning samtidigt som man deltar i etableringsprogrammet. Kvinnor skrivs inte in i etableringsprogrammet i lika hög utsträckning som män. Kvinnor avbryter också oftare programmet i förtid.¹⁵ Här innebär tidsgränsen i programmet ett hinder då kvinnor som har eller får barn trillar ur programmet under tiden de väntar på en förskoleplats eller är föräldralediga. Vidare skrivs kvinnor in sena-

12. C, Bratu. L, Martén. & L, Ottosson. (2025).

13. Statskontoret. (2019).

14. IAF. (2020).

15. SOU, A 2020:01.

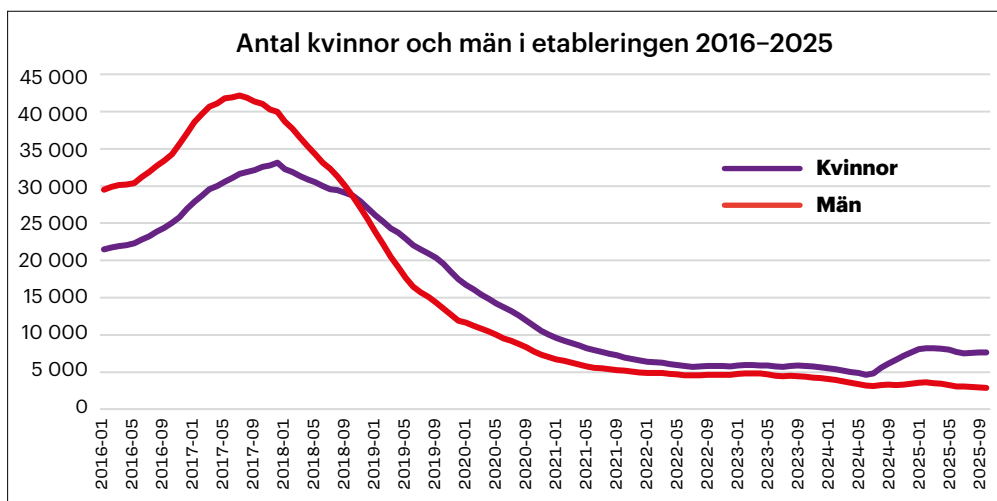
re än män på såväl Arbetsförmedlingen som sfi. Detta trots att studier visar att snabb registrering och tidiga insatser har positiva effekter på just utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.¹⁶ Väl inne i systemet får kvinnor sämre genomförda kartläggningar och färre arbetsnära insatser, vilket fördröjer etableringen på arbetsmarknaden ytterligare.¹⁷

Den statliga utredningen *Etablering för fler* från 2023 slår fast att den viktigaste anledningen till att kvinnors etablering tar längre tid är att majoriteten av kvinnor som invandrar till Sverige faktiskt inte får del av etableringsprogrammet eftersom de är anhöriga till arbetskraftsinvandrare och därmed inte får del av etableringsprogrammets stödinsatser. Detta medför att en tredjedel av alla kvinnor varken arbetar, studerar eller deltar i några arbetsmarknadspolitiska insatser.¹⁸ De flesta saknar därmed helt egen försörjning och står i beroendeställning till en anhörig, en man, som ska försörja dem. Dessa kvinnor har begränsade möjligheter att lämna relationen, även om den är våldsam. Det finns dock undantag i utlänningslagen som gör det möjligt att kunna få uppehållstillstånd som inte är bundet till mannens anknytning, men detta undantag tillämpas i väldigt låg utsträckning. Utredningen föreslår därför att även anhöriginvandrare till andra än flyktingar och skyddsbehövande ska få tillgång till etableringsprogrammet. Även om etableringsprogrammets utfall inte är jämförbart är kvinnors rätt att delta i programmet en förutsättning för att förbättra situationen för utrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden.

Utvecklingen 2015–2025

Flest nya deltagare i etableringen fanns under 2016 och 2017, det vill säga precis den tiden då Sveriges Kvinnoorganisationers tidigare rapport i ämnet, *Snabbspår och stickspår*, publicerades.¹⁹ Då deltog uppemot 73 000 personer i etableringen på en och samma gång, 41 procent kvinnor och 59 procent män. År 2024 var det knappt 8 500, en minskning med 86 procent. Av dessa var 39 procent män och 61 procent kvinnor.

FIGUR 2



Källa: Arbetsförmedlingen och egna beräkningar.

16. C, Bratu, L, Martén, & L, Ottosson. (2025). & Arbetsförmedlingen. (2022).

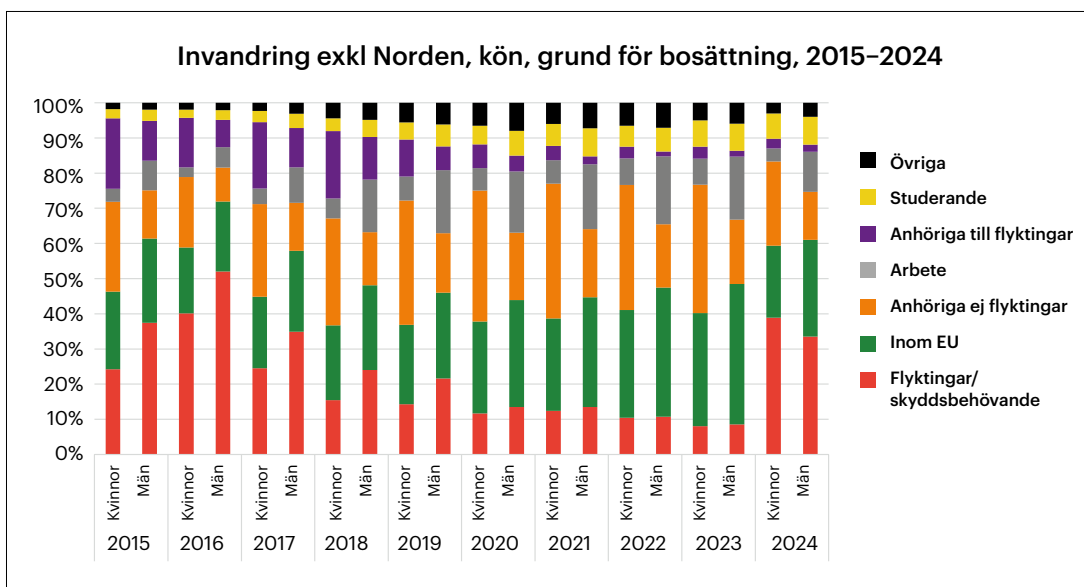
17. SOU, A 2020:01.

18. SOU 2023:24.

19. Arbetsförmedlingen. (2021).

Den ombytta könsfördelningen förklaras av en förändrad sammansättning i invandringen till Sverige. 2015–2017 var flyktinginvandring den vanligaste typen av invandring, till exempel kom 40 000 män och 23 000 kvinnor till Sverige som flyktingar 2016. Den skeva könsfördelningen förklaras delvis av att många män och pojkar invandrade ensamma, bland annat från Afghanistan.²⁰ Den stora ökningen av flyktinginvandring 2024 utgörs i princip endast av kvinnor som flytt kriget i Ukraina. Kvinnors anhöriginvandring är konsekvent högre under hela perioden, både som anhöriga till flyktingar och skyddsbehövande och till personer med andra typer av uppehållstillstånd, se figur 3.

FIGUR 3



Källa: SCB (2025d) och egna beräkningar.

Från etableringsprogrammets start 2010 fram till 2021 utgjorde män 55 procent av deltagarna i etableringen. Majoriteten av alla, 51 procent, kom från Syrien. En tredjedel av dessa hade en eftergymnasial utbildning.²¹ Sedan 2022 när Ryssland invaderade Ukraina har könssammansättningen i programmet ändrats. Istället är det en stark övervikt av kvinnor som deltar, de allra flesta med ursprung i Ukraina. En stor andel av dessa har en högskoleutbildning.²² Under första halvåret 2025 var 70 procent av deltagarna i etableringsprogrammet kvinnor.²³

I takt med att antalet flyktingar som får asyl i Sverige minskat under de senaste tio åren har etableringsprogrammets betydelse minskat. Endast cirka 5000 nya personer skrevs in år 2023.²⁴ Därmed har också organiseringen av arbetet med etableringsprogrammet på Arbetsförmedlingen stöpts om till ett bredare integrationsuppdrag. Även innehållet i etableringsprogrammet har förändrats.

20. SCB. (2023).

21. Arbetsförmedlingen. (2024b).

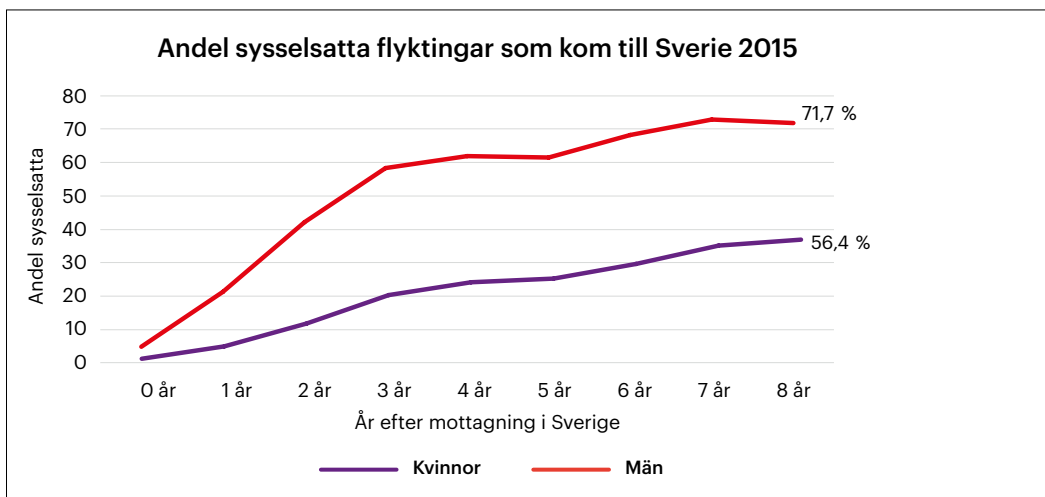
22. Tidningen näringslivet. (2023).

23. Arbetsförmedlingen. (2025a).

24. Arbetsförmedlingen. (2024a).

Vad hände sen? Arbetsmarknadsutfall för deltagare i etableringen

FIGUR 4



Källa: SCB och egna beräkningar.

Rapporten *Snabbspår och stickspår* skrevs i kölvattnet av det ökade flyktingmottagandet 2015. Då sökte 163 000 människor asyl i Sverige.²⁵ När vi följer sysselsättningen bland de flyktingar som kom till Sverige detta år kan vi se att ett gap uppstår mellan kvinnor och män direkt vid ankomsten. Det ökar sedan under första året för att sedan minska marginellt för varje år fram till 2023, åtta år efter mottagandet. Vi kan alltså se två saker: gapet är fortfarande stort åtta år efter mottagande i Sverige, och kvinnors etablering tar längre tid än mäns.

Att kvinnors etablering tar längre tid bekräftas i flera studier. En stor grupp av de kvinnor som kom till Sverige 2015 är fortfarande inte sysselsatta åtta år senare, se figur 4. Framförallt tar det längre tid för kvinnor med kort eller ingen utbildning att etablera sig på arbetsmarknaden, och många är i behov av mer stöd än vad som erbjuds i etableringsprogrammet idag.

Av de 200 000 kvinnor och män som deltagit i etableringsprogrammet mellan 2010 och 2021 hade endast 41 procent gått till arbete eller studier. 56 procent av de som avslutat etableringsprogrammet var fortsatt inskrivna hos Arbetsförmedlingen. I dessa nedslående siffror döljer sig dessutom betydande könsskillnader.

Det är en större andel kvinnor än män som är fortsatt inskrivna på Arbetsförmedlingen. Och bland de som lämnat går långt färre till jobb än motsvarande grupp män. 10 procent har gått till studier och 18 procent lämnar för föräldraledighet, sjukskrivning eller okända orsaker. Motsvarande siffror för män är 6 och 15. Det är alltså tre gånger så många män som får ett jobb, samtidigt som kvinnors vanligaste anledning till att lämna är klassningen "sjuk/föräldraledig/okänd". Av de som deltog i etableringsprogrammet när det var som störst år 2016–2017 fick 35 procent av männen ett osubventionerat arbete inom sex år, men endast 12 procent av kvinnorna. Detta könsgap om cirka 20 procent såg likadant ut oavsett födelseregion. Skillnaderna minskar dock över tid.²⁶

25. K. Wagman. (2025).

26. Arbetsförmedlingen. (2024b).

Könsskillnaden kan inte förklaras med att kvinnor har lägre utbildning. Av alla som påbörjade etableringsprogrammet under den undersökta perioden var det visserligen fler kvinnor som saknade gymnasieutbildning, 58 jämfört med 52 procent, de flesta i den här gruppen saknade dessutom grundskoleutbildning. Men i slutändan gick ändå de lägst utbildade männen till arbete i högre utsträckning än de högst utbildade kvinnorna. 55 procent av kvinnorna med eftergymnasial utbildning var fortsatt inskrivna hos Arbetsförmedlingen, jämfört med 44 procent av männen. Samtidigt hade 22 procent av männen med förgymnasial utbildning fått jobb, men endast 6 procent av kvinnorna med samma utbildningsnivå.²⁷ Sannolikheten att få ett jobb beror därmed i högre grad på kön, än på utbildning.²⁸

Deltagare i etableringsprogrammet 2010–2021

Resultat	Kvinnor	Män
Övergått i arbete	9 procent	26 procent
Övergått i studier	10 procent	6 procent
Fortsatt inskrivna	63 procent	54 procent
Sjuk/föräldraledig/okänt	18 procent	15 procent

Övergång till arbete efter etableringsprogrammet 2010–2021

Utbildningsnivå	Kvinnor	Män
Förgymnasial	6 procent	22 procent
Gymnasial	10 procent	29 procent
Eftergymnasial	14 procent	32 procent

Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

Skillnaderna i utbildningsnivå mellan kvinnor och män blir större när uppgifterna bryts ned på födelseregion eftersom flickors tillgång till utbildning skiljer sig stort över världen. I ett stickprov bland de kvinnor som deltog i etableringen år 2017 saknade hälften av kvinnorna från Afghanistan helt en formell utbildning, detsamma gällde hela 58 procent av kvinnorna från Somalia. Utbildningsnivån var lägre även hos männen från dessa länder, men de flesta hade i alla fall någon skolbakgrund. Andelen män från Afghanistan som helt saknade formell utbildning var 32 procent, och från Somalia 26 procent.

Det faktum att flickor i länder som Afghanistan inte får gå i skolan skapar stora skillnader i förutsättningar för att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige. Därför måste det svenska mottagandet fungera kompenserande för att motverka denna orättvisa. Bland annat i form av utökade insatser i etableringsprogrammet som utöver extra arbetsmarknadsstöd och personlig kontakt också innefattar hjälp och stöd kopplat till kvinnors specifika erfarenheter av krigstrauman och sexuella övergrepp.

27. Arbetsförmedlingen. (2021).

28. Vilket bekräftas i Arbetsförmedlingen. (2024b).

Läget idag för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden

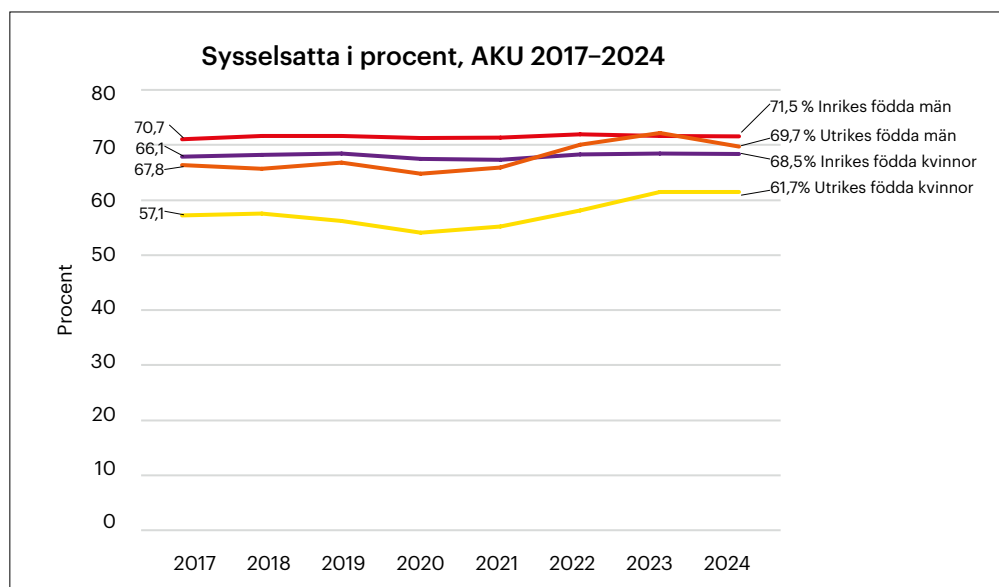
”Man utsätts för diskriminering på flera olika nivåer”

Maria Rashidi, Kvinnors Rätt

Olika grupper av kvinnor har olika lätt att etablera sig i Sverige och komma i arbete. Både utifrån individuella intressen och erfarenheter, men också utifrån förutsättningar på gruppnivå, något som bland annat framgår i ovan genomgång av deltagarna i etableringen från 2015 och den migrationspolitiska utvecklingen. I detta avsnitt redovisar vi läget för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden idag.

År 2025 är utrikes födda kvinnors deltagande på arbetsmarknaden genomgående lägre än både inrikes födda kvinnors och utrikes födda mäns, se figur 5 nedan.

FIGUR 5



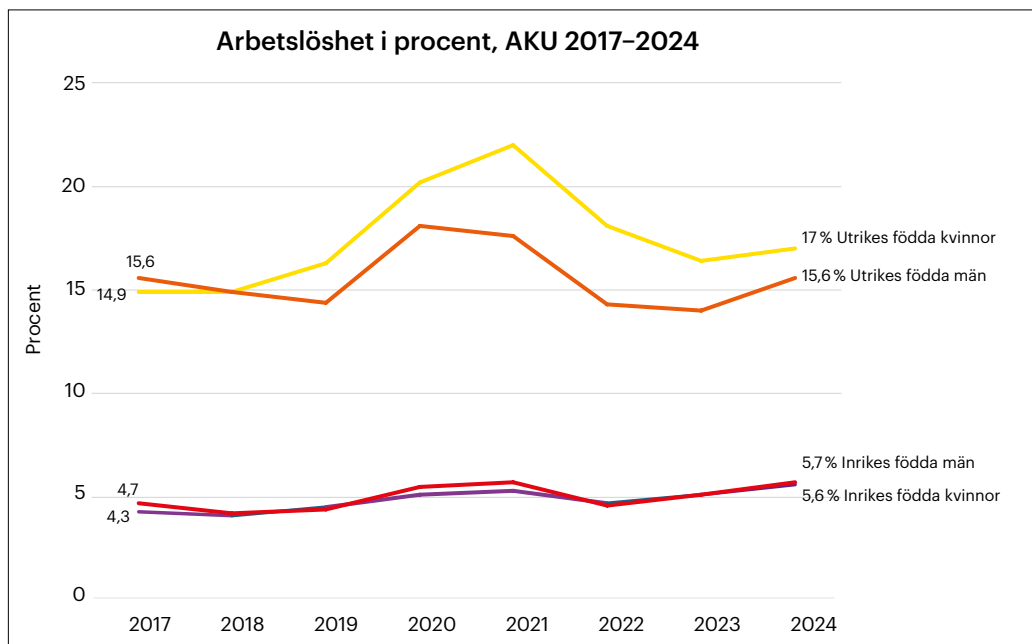
Källa: Arbetskraftsundersökningarna, SCB (2025c), samt egna beräkningar.

Utrikes födda kvinnor är också den grupp som har högst arbetslöshet 2024. 17 procent är registrerat arbetslösa, att jämföra med 5,6 procent för inrikes födda kvinnor, se figur 6. Sedan 2017 har arbetslösheten ökat i alla grupper förutom för utrikes födda män där den ligger på samma höga nivå som då. Mest har

arbetslösheten ökat bland utrikes födda kvinnor. Utrikes födda kvinnor utgör idag den största gruppen bland långtidsarbetslösa på Arbetsförmedlingen. Sammantaget var över 100 000 utrikes födda kvinnor inskrivna som arbetslösa i oktober 2025. Av dessa var 75 000 utomeuropeiskt födda.²⁹

Det är särskilt utomeuropeiskt födda kvinnor som saknar arbete. Endast 52 procent av alla kvinnor födda utanför Europa arbetade år 2020, medan 66 procent av männen i samma grupp hade ett jobb.³⁰

FIGUR 6



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB, samt egna beräkningar.

Cirka 70 procent av de inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen bedöms ha så kallad svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. Bland de som varit utan arbete i mer än två år är siffran 90 procent.³¹ Det innebär att de är långvarigt arbetslösa på grund av att deras kvalifikationer inte motsvarar efterfrågan på arbetsmarknaden. Denna grupp ingår i det som ibland kallas strukturell arbetslöshet. Utöver detta finns konjunkturrell arbetslöshet, det vill säga arbetslöshet kopplat till den ekonomiska situationen i samhället. Regeringens uppskattning är att detta endast utgör en procent av de arbetslösa.³² Utöver att utrikes födda kvinnor och män i högre grad är strukturellt arbetslösa i Sverige, så drabbas de också hårdare av konjunkturrell arbetslöshet. Svängningarna i ekonomin påverkar sysselsättningen för utrikes födda mer. Till exempel ökade arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor och män mer efter såväl finanskrisen 2009 som i samband med coronapandemin 2020.³³ Samma mönster kan ses under lågkonjunkturen 2023–2024, se figur 6 ovan.

Även kvartalsvis svänger arbetslösheten betydligt mer för utrikes födda kvinnor och män, se figur 7. Detta beror på att utrikes födda kvinnor och män oftare har tidsbegränsade eller andra typer av osäkra anställningar.³⁴

29. Arbetsförmedlingens statistikdatabas och egna beräkningar

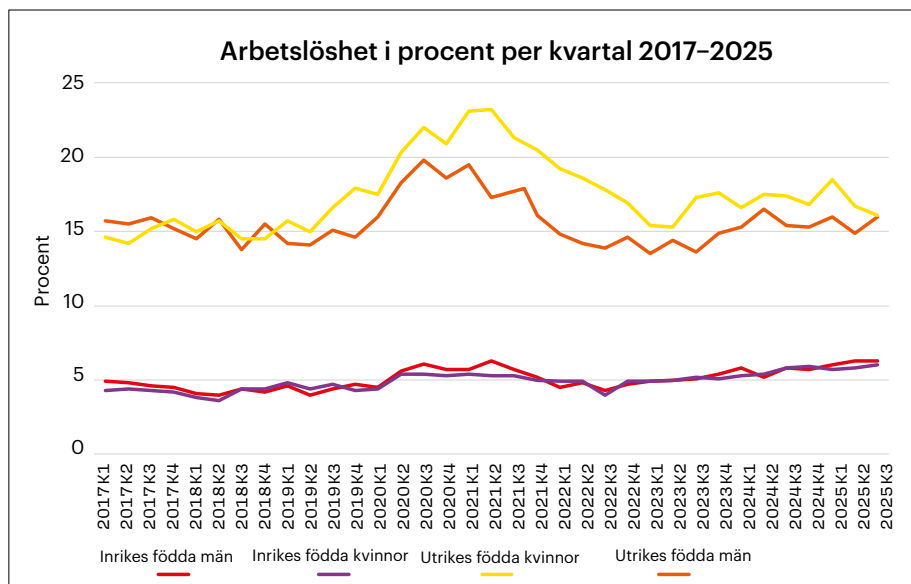
30. SOU 2023:24.

31. Arbetsförmedlingen. (2025c).

32. Regeringskansliet. (u.å). *Arbetslösheten i Sverige – så ser den ut*.

33. SOU 2023:24.

34. Konjunkturinstitutet. (2025).

FIGUR 7

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB (2025c), samt egna beräkningar.

På gruppnivå beror utrikes födda kvinnors högre arbetslöshet år 2025 på ett flertal faktorer. Kort utbildning, brist på arbetslivserfarenhet, bristande språkkunskaper, ohälsa och familjesituation, samt diskriminering är alla bidragande orsaker.

Kvinnor med kort eller ingen utbildning möter en svensk arbetsmarknad med höga krav på såväl utbildning som arbetslivserfarenhet, hinder som försenar och förhindrar inträdet på arbetsmarknaden. Men det stora gapet mellan inrikes och utrikes födda kvinnor kan inte enbart förklaras av att utrikes födda kvinnor har kortare utbildning. Sammantaget har fler kvinnor än män som invandrar till Sverige en eftergymnasial utbildning. Andelen är betydligt högre bland anhöriginvandrare, men också bland flyktingar och skyddsbehövande som invandrade 2010–2020 är det vanligare att kvinnor har en eftergymnasial utbildning.³⁵

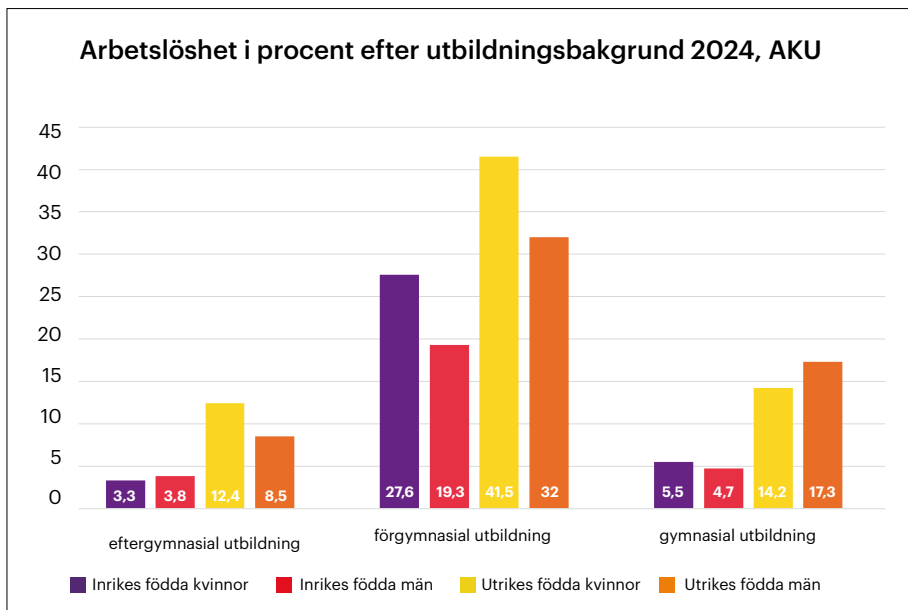
Även om arbetslösheten är som högst bland utrikes födda kvinnor med eftergymnasial utbildning, 41,5 procent, är arbetslösheten hög även bland utrikes födda kvinnor med universitetsutbildning. Här är arbetslösheten 12,4 procent, att jämföra med 3,3 för inrikes födda kvinnor. Detta innebär att 50 000 utrikes födda kvinnor med en akademisk eller annan eftergymnasial utbildning inte kan hitta ett jobb i Sverige.

Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar instämmer i att det är svårt att få jobb även med en hög utbildning. Flera berättar om en gedigen utbildningsbakgrund som valideras och kompletteras i Sverige, men att det trots detta är mycket svårt att få ett jobb som matchar deras kvalifikationer. Vissa har istället uppmanats att ta ett lägre kvalificerat arbete inom exempelvis vården, vilket de uppfattat som en nedvärdering av deras utbildning och kompetens. Liknande upplevelser har beskrivits i tidigare studier, med konsekvensen att kvinnornas fokus läggs på att hantera kränkande bemötande.³⁶ Detta leder till att kvinnornas självförtroende och hälsa försämras med tiden i landet, något som Sveriges Kvinnoorganisationer beskrivit i tidigare rapporter.³⁷ Detta beskrivs mer ingående i avsnittet om komplettering av högre utbildning.

35. SOU 2023:24.

36. Se bl a SOU 2023:24. & Jämställdhetsmyndigheten. (2023).

37. Sveriges Kvinnoorganisationer. (2023).

FIGUR 8

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB (2025c), samt egna beräkningar.

Inom vissa grupper av utrikes födda kvinnor är emellertid utbildningsnivån låg. Av de som är inskrivna på Arbetsförmedlingen är andelen med högst förgymnasial utbildning dubbelt så hög bland utomeuropeiskt födda jämfört med inrikes födda.³⁸ Som tidigare nämnts är arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor med kort utbildning hela 41,5 procent, se figur 8.

Det stora sysselsättningsgapet mellan utomeuropeiskt födda kvinnor och män minskar med antal år i landet. Men det tar lång tid, uppemot femton år, innan kvinnor och män födda utanför Europa har jobb i lika stor utsträckning. Det kan delvis förklaras av att kvinnors arbetskraftsdeltagande är lägre i de länder de emigrerar från på grund av normer om könsroller, och därmed tar det längre tid för kvinnor och män att anpassa sig till det mer jämställda arbetskraftsdeltagandet i Sverige. Men väl här uppger de allra flesta att de vill jobba och nå ekonomisk självständighet.³⁹ Att gapet kvarstår trots lång tid i landet visar dock att skillnaderna inte kan förklaras enbart av normer eller bakgrund. Utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande är fortsatt lägre än inrikes födda kvinnors – även efter många år i Sverige.⁴⁰ Det handlar alltså också om könsskillnader i mottagandet. I följande avsnitt görs en genomgång av hur dessa skillnader i mottagandet skapas i arbetsmarknadspolitiken.

38. Arbetsförmedlingen. (2024b).

39. Arbetsförmedlingen. (2019a). & SOU, A 2020:01.

40. E. Neuman. (2018).

Hur hamnade vi här?

Hur hamnade vi i det jämställda Sverige i den här situationen? Varför är över 40 procent av de utrikes födda kvinnorna med kort utbildning arbetslösa, och varför kommer högtbildade utrikes födda kvinnor inte ens i arbete i goda tider?

Reformeringen av Arbetsförmedlingen

Som en del av Januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Liberalerna och Centerpartiet inleddes en reformering av Arbetsförmedlingen. Grundidén var att personer som behövde mer stöd för att komma i arbete skulle få det via privata leverantörer, som genom ersättningsmodellerna förväntades ha starkare incitament att nå bättre resultat än Arbetsförmedlingen, som är en statlig myndighet. Systemet baseras på lagen om valfrihet (LOV), vilket innebär att arbetssökande själva väljer vilken privat leverantör de vill få stöd av.

Privatiseringen och omställningen till LOV-systemet realiserades i programmet *Rusta och matcha*, som riktar sig till personer som är eller riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet. Personer med goda jobbchanser får inte del av tjänsten, och inte heller personer i behov av rehabilitering eller dylikt. I samband med att privata matchningsaktörer tog över delar av Arbetsförmedlingens verksamhet lade myndigheten ned 132 lokala kontor – över hälften av alla lokalkontor.⁴¹ Totalt 3200 anställda sades upp eller slutade.⁴² Nedläggningarna innebar att många arbetssökande förlorade möjligheten till fysiska möten som istället ersattes med digitala kontakter. Kvinnor och andra grupper som står långt från arbetsmarknaden är i högre grad än män beroende av personlig kontakt och stöd.⁴³ Sedan 2025 har dock Arbetsförmedlingen beslutat att återinföra fler fysiska möten för dem som står längst från arbetsmarknaden, däribland många utrikes födda kvinnor. Myndigheten konstaterar själv att nedläggningen av kontor och digitaliseringen inte har gynnat dessa grupper. Samtidigt har det riktats kritik mot att regeringen inte tillfört resurser för återgången till fysiska möten, utan detta ska hanteras inom ramen för Arbetsförmedlingens befintliga anslag.⁴⁴

Enligt en utvärdering från IFAU har den här omläggningen av arbetsmarknadspolitiken inte gett önskad effekt. Insatserna inom ramen för *Rusta och matcha* ledde inte till att fler kom i arbete eller började studera. Deltagarna i *Rusta och matcha* hade lika stora chanser till jobb som de som endast fick ett begränsat stöd hos Arbetsförmedlingen, men till en uppemot 70 procent högre kostnad för staten.⁴⁵ Enligt IFAU bekräftar detta resultaten från internationell forskning som visar att det inte finns någon skillnad i hur snabbt privata och offentliga aktörer får arbetssökande i jobb. Utvärderingar visar att kvinnor

41. Arbetsförmedlingen. (2019b).

42. Statskontoret. (2025).

43. Statskontoret. (2025). & Arbetsförmedlingen. (2019a). & Riksrevisionen. (2025).

44. Publikt. (2025).

45. IFAU. (2024b).

får mindre tid i organiserade aktiviteter än män inom Rusta och matcha.⁴⁶ Deltagande i Rusta och matcha gav sämre utfall för utrikes födda kvinnor än för utrikes födda män, vilket är i linje med gruppens sämre utfall överlag.⁴⁷ Bilden bekräftas av Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar, som lyfter fram att de privata leverantörerna i allmänhet fungerar mycket dåligt, om man inte har turen att hamna hos en av få bra coacher. Systemet saknar enhetlighet. Sedan 2024 pågår ett arbete hos Arbetsförmedlingen för att rensa ut oseriösa leverantörer, även om många anser att detta inte är tillräckligt.⁴⁸ Arbetsförmedlingen ställer inte idag några krav på att de privata aktörerna ska leverera ett jämställt utfall utan endast att leverantören ska följa diskrimineringslagen.⁴⁹

Den politiska styrningen av Arbetsförmedlingen är motstridig och detaljerad. Anslagen fokuseras till deltagande i Rusta och matcha, men det saknas medel att tillgängliggöra dessa insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden genom förberedande insatser.⁵⁰ Istället har regeringen minskat på myndighetens förvaltningsanslag – vilket också resulterat i att personer som hade hjälpts bättre av andra stöd anvisats till Rusta och matcha ändå.⁵¹ Anslaget minskade med 20 procent på fem år 2018–2023.⁵² Det råder samstämmighet bland en rad aktörer att styrningen av Arbetsförmedlingen är ineffektiv och underminerar myndighetens uppdrag. Bristen på förvaltningsanslag innebär att myndigheten har begränsad möjlighet att jobba med alla sina uppdrag, bland annat att förmedla subventionerade anställningar, ha kontakt med arbetsgivare och motverka felaktiga utbetalningar.⁵³ Den minskade kontakten med arbetsgivare till följd av minskade förvaltningsanslag och nedlagda lokalkontor har påverkat matchningsarbetet mycket negativt. Den lokala kännedomen hos de som bor och verkar på en ort är en viktig beståndsdel i att göra ett bra förmedlingsarbete.⁵⁴

Regeringens styrning av medel mot arbetsmarknadspolitiska program och från förvaltningsanslag har lett till att myndigheten tvingas betala tillbaka mångmiljardbelopp varje år.⁵⁵ Det finns helt enkelt inte tid och personal, vilket styrs av förvaltningsanslaget, att hänvisa arbets sökande till insatser, där pengarna finns. En bidragande orsak till denna utveckling är den bristande tilliten och kommunikationen mellan regeringen och Arbetsförmedlingen.⁵⁶

Arbetsmarknadspolitiska insatser 2015–2025

Här följer en genomgång av utbildningsinsatser och subventionerade anställningar av betydelse för utrikes födda kvinnor under perioden 2015–2025. Genomgången gör inte anspråk på att vara heltäckande, men lyfter reformer och program som haft särskilt stor påverkan på utrikes födda kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. De flesta av insatserna erbjuds via Arbetsförmedlingen, som har det samordnande ansvaret inom arbetsmarknads- och etableringspolitiken.

46. IFAU. (2024a).

47. IFAU. (2024b).

48. DN. (2025b).

49. Arbetsförmedlingen. (2025b).

50. Statskontoret. (2025).

51. Statskontoret. (2025).

52. Statskontoret. (2025).

53. Se t ex Riksrevisionen. (2023). & DN. (2025a). & Statskontoret. (2025).

54. Bergvall, O. (2025).

55. Altinget. (2024).

56. Statskontoret. (2025).

Utbildningar

Utbildning utgör en viktig del i möjligheterna att etablera sig på svensk arbetsmarknad. Detta gäller både de som har en utomeuropeisk universitetsutbildning med sig, och de som har kortare eller ingen utbildning alls.

“Hur ska kvinnor hinna lära sig svenska? De jobbar stenhårt inom hemtjänsten och sedan obetalt hemma. Hur ska de orka?”

Medlem i Sveriges Kvinnoorganisationers Integrationsnätverk

Svenska för invandrare, sfi

Svenska för invandrare, sfi, är den insats som flest invandrare har rätt till, även anhöriginvandrare. Utbildningen är gratis, och alla över 16 år som bor i Sverige och saknar grundläggande kunskaper i svenska har rätt att delta.⁵⁷ År 2024 var andelen kvinnor inom sfi 64 procent, en ökning från 51 procent 2017.⁵⁸

Bland Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar finns många högutbildade kvinnor med negativa upplevelser av sfi. Deras erfarenhet är att nivåindelningen fungerar dåligt och att såväl nivån som kvaliteten på undervisningen är låg. Samtidigt är språket en av de viktigaste nycklarna för att komma in på arbetsmarknaden.⁵⁹ Flera medlemmar beskriver ett moment 22 där arbetsgivare kräver perfekt svenska, men att denna är omöjlig att tillgodogöra sig utan att få ett jobb eller åtminstone en praktik. Sfi ger inte de språkkunskaper som krävs.

Dessa erfarenheter känns igen i projekt som riktar sig till utrikes födda kvinnor med kort utbildning som står långt från arbetsmarknaden. Men för denna grupp är problemet att nivån är för hög och inte för låg. Många av kvinnorna kan varken läsa eller skriva och kan därför inte ta till sig undervisningen. Detta tydliggör att nivåindelningen inom sfi fungerar dåligt. Detta är ett allvarligt problem i synnerhet som många av Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar lyfter språket som det mest avgörande för att komma in på svensk arbetsmarknad. De beskriver att även om man har tillräckliga språkkunskaper för att klara såväl jobbet som arbetslivet, så är kraven högre än så. Dessa onödigt höga krav på flytande svenska utgör ett hinder för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige. 2026 införs en tidsgräns på tre år för rätten att delta i sfi. Endast i särskilda skäl, exempelvis vid föräldraledighet, ska förlängning beviljas med sex månader i taget.⁶⁰ För att tidsgränsen inte ska drabba kvinnors möjligheter att lära sig svenska måste denna förlängning ske per automatik vid föräldraledighet.

Yrkesutbildningar

För personer med kortare eller ingen utbildning eller för de som vill skola om sig finns Komvux och yrkesvux, yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar, och folkhögskolekurser. Även många av studieförbunden erbjuder kurser och verksamhet som riktar sig till nyanlända och har spelat en stor roll i utrikes födda kvinnors integration, bland annat genom att rikta sig specifikt mot kvinnor med kurser i till exempel vardagssvenska och svenska för föräldralediga.⁶¹ Komvux erbjuder svenska för invandrare, sfi, samt möjlighet att läsa

57. Skolverket. (2025c).

58. Proposition 2025/26:1.

59. M. Dahlberg, J. Egebark, & U. Vikman. (2025).

60. Skolverket. (2025b).

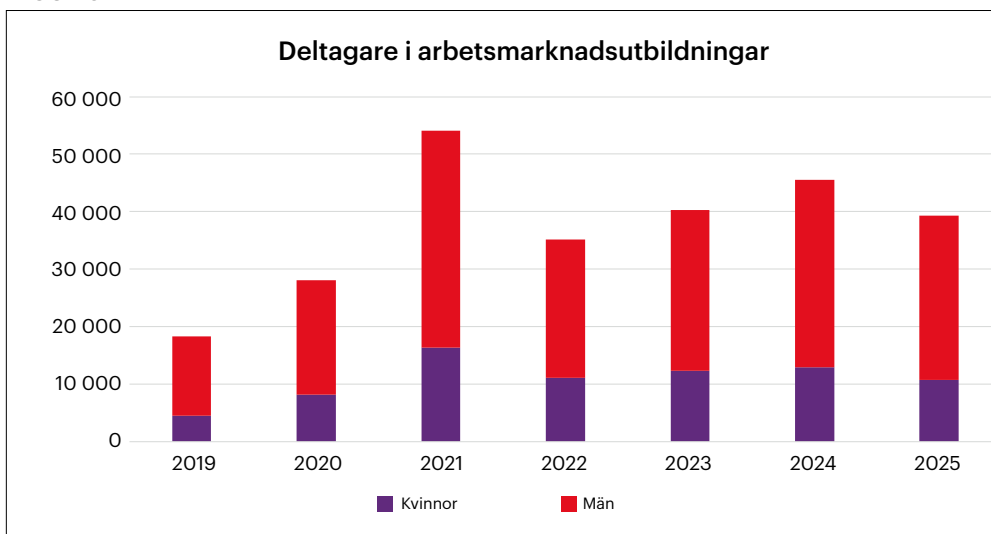
61. Folkbildningsrådet. (2025).

ikapp grund- och gymnasieskola. Utrikes födda kvinnor utgör en majoritet av studenterna på Komvux utbildningar på grundskole- och gymnasienivå.⁶²

Deltagandet i arbetsmarknadsutbildningar är mycket ojämnt. Detta beror på att kvinnor inte erbjuds den här typen av arbetsmarknadsnära insatser i lika hög grad som män, samt att hela 80 procent av arbetsmarknadsutbildningarna är riktade mot mansdominerade branscher.⁶³

Yrkesvux är en yrkesinriktad utbildning på gymnasienivå om 1–2 år, ofta utgör svenska som andraspråk en del av utbildningen. Här utgör kvinnor istället en majoritet av deltagarna på yrkesvux.⁶⁴ Den största inriktningen inom yrkesvux är vård och omsorg där en absolut övervägande del är kvinnor, och av dessa är majoriteten utrikes födda.⁶⁵ Ett år efter avslutad utbildning är 73 procent etablerade på arbetsmarknaden.⁶⁶

FIGUR 9



Källa: Egna beräkningar utifrån data från Arbetsförmedlingen.

Både arbetsmarknadsutbildningarna och yrkesvux riktar in sig på bristyrken, för att förbättra matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Skillnaden mellan dem är dock att den förra är en insats hos Arbetsförmedlingen, vilket innebär att deltagare kvalificerar för ersättningar kopplade till arbetslöshet eller etablering, medan yrkesvux finansieras med studiemedel. Eftersom yrkesvux i högre grad riktar sig mot kvinnodominerade branscher och har en större andel kvinnor som deltagare innebär detta att kvinnor i högre grad behöver ta studielån för att göra sig anställningsbara, medan män i högre grad får detta som en insats med ersättning från Försäkringskassan.

Komplettering av högre utbildning

Personer som har en universitetsutbildning från ett land utanför Europa behöver validera, det vill säga översätta, sin utländska utbildning. Detta görs hos UHR eller hos Socialstyrelsen. För legitimationsyrken finns dessutom uppdragsutbildningar som kompletterar utbildningen med specifik yrkeskunskap, till exempel vårdsvenska. Många av uppdragsutbildningarna innefattar praktik.

62. Proposition 2025/26:1.

63. Arbetsförmedlingen. (2023).

64. SOU 2023:24.

65. Skolverket. [Mejlkonversation]. (2025-04-04)

66. Skolverket. (2025a).

Utöver detta finns korta vägen, som riktar sig till arbetslösa akademiker. Inom korta vägen kartläggs deltagarnas kunskaper och kompletteras sedan med exempelvis samhällsorientering, svenska, studievägledning och praktik.

Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmars erfarenhet är att valideringsprocesserna är onödigt krångliga och utdragna. Många beskriver att detta leder till att många ger upp på vägen. Det är vanligt även i andra länder att kvinnor är mer välutbildade än män, varför problem i valideringsprocesserna riskerar att särskilt påverka kvinnor som invandrar till Sverige. För legitimationsyrken, det vill säga yrken inom vård och omsorg, ingår dessutom obligatorisk praktik under handledning. Denna praktik, som är obligatorisk även för svenska studenter inom legitimationsyrken, erbjuder motsvarande en undersköterskelön.

I takt med att migrationspolitiken stramats åt och det blivit allt svårare att få asyl i Sverige har arbetskraftsinvandringens betydelse ökat. Arbetskraftsinvandringen är idag mycket mansdominerad, trots att det råder stor brist på arbetskraft i många kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg. I och med att försörjningskravet för arbetskraftinvandring höjts till 80 procent av medianlönen i Sverige utestänger detta många från att validera sin utbildning, eftersom den obligatoriska praktiken inte kan genomföras. Regeringen har därtill presenterat ytterligare en höjning av kravet, till 90 procent av medianlönen.⁶⁷ Detta stänger ute arbetskraftinvandring i kvinnodominerade yrken, där lönerna är lägre. Det höjda försörjningskravet i kombination med kravet på praktik under handledning drabbar därför utländskt utbildade barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor – nästan alla kvinnor.⁶⁸ Då möjligheten till spårbyte, det vill säga att byta skäl för invandring mellan exempelvis arbete och asyl, inte är tillåtet innebär detta stora risker att kvinnor utestängs från Sverige. Detta då kvinnors asylskäl inte tas på lika stort allvar och de därför istället söker sig till Sverige via arbetstillstånd, trots att anledningen till flytten är könsrelaterad förföljelse och förtyck. Detta drabbar bland annat kvinnor från Iran.⁶⁹

Snabbspår

Det finns 14 olika snabbspår för utländska akademiker utbildade i ett bristyrke. Snabbspåren togs fram gemensamt av Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter, det vill säga fack och arbetsgivare, under 2015–2017. Det var under dessa år snabbspårens aktivitet var som störst. Ett snabbspår är ett ettårigt paket av insatser innefattande sfi och samhällsorientering, en termins kompletterande studier samt en termins praktik. För att kvalificera behöver den utländska utbildningen först valideras, det vill säga översättas till svenska kvalifikationer, av Universitets- och högskolerådet, UHR. Insatsen Korta vägen som innebär kartläggning, vägledning, praktik och yrkessvenska kan utgöra en del av ett snabbspår.⁷⁰

2025 finns snabbspåren i teorin kvar, men många av dem är inte aktiva på grund av den kraftigt minskade invandringen.

Subventionerade anställningar

Subventionerade anställningar erbjuds kvinnor och män som varit arbetslösa under en längre tid. Om man får en subventionerad anställning under tiden i etableringsprogrammet skrivs man ut från programmet under tiden man jobbar. Personer som inte fått ett jobb efter de två åren i etableringsprogrammet skrivs in i Arbetsförmedlingens jobb- och utvecklingsgaranti, även här är det möjligt att skrivas ut till en subventionerad anställning.

67. Regeringskansliet. (2025b).

68. Mejlkonversation 13 november 2025.

69. International Office, Region Skåne [Mejlkonversation]. (2025-11-10).

70. IFAU. (2021).

”Kommer man inte in på arbetsmarknaden så utvecklas inte heller språket”.

Hacer Korucu, Hand in hand for women

Subventionerade anställningar är så kallat arbetsnära insatser och det som i högst grad förbättrar ens chanser på arbetsmarknaden. Subventionerade anställningar ges i betydligt högre grad till män. I sammanställningen nedan lyfts de subventionerade anställningar som finns tillgängliga idag, samt några som avvecklats men som haft stor betydelse för just utrikes födda kvinnor.

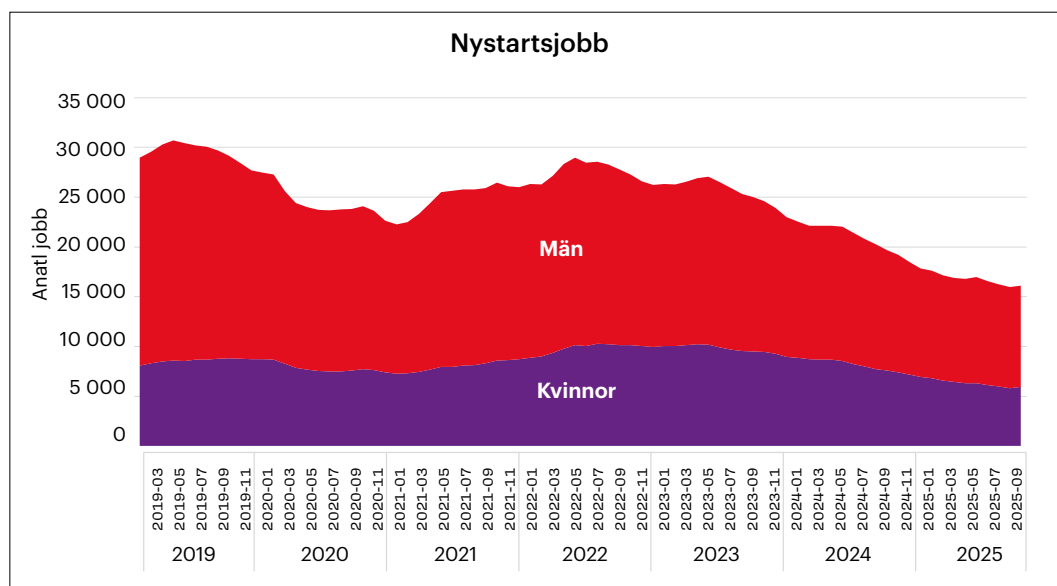
Utöver dessa har en rad subventionerade anställningar, bland annat yrkesintroduktionsanställningar och instegsjobb, införts och avvecklats under de senaste tio åren. Gemensamt för dessa är att jobben i hög grad fördelats mycket ojämnt, till mäns fördel.

Nystartsjobb

Nystartsjobben är den största och viktigaste subventionerade anställningen. Den erbjuder nyanlända och långtidsarbetslösa. Jobbet subventioneras med uppemot 70 procent för arbetsgivaren.⁷¹ Nystartsjobben introducerades 2007 och är därmed den längst överlevande subventionerade anställningen och en av få konstanter inom svensk arbetsmarknadspolitik. Nystartsjobben är en effektiv arbetsmarknadsinsats som leder till jobb.⁷²

Av alla subventionerade anställningar är nystartsjobben de som fördelas mest ojämnt. År 2016 utgjorde kvinnor 35 procent av nystartsjobbarna, år 2019 var andelen nere på 29 procent, för att sedan öka till 39 procent år 2024.⁷³ 83 procent av alla med nystartsjobb är utrikes födda.⁷⁴

FIGUR 10



Källa: Egna beräkningar med statistik från Arbetsförmedlingen.

71. Riksrevisionen. (2023).

72. IFAU. (2012).

73. Regeringens proposition 2017/18:1, samt egna beräkningar utifrån statistik från Arbetsförmedlingen.

74. Egna beräkningar utifrån Arbetsförmedlingens statistikdatabas.

Bland deltagare i etableringsprogrammet som efter programmets slut övergår i nystartsjobb är andelen kvinnor låg. År 2016 var andelen kvinnor i denna grupp 21 procent, år 2024 var andelen 26 procent.⁷⁵

Att kvinnor är underrepresenterade inom nystartsjobb beror på att jobben som skapas framförallt återfinns i mansdominerade branscher samt att män till följd av bias i handläggningen hos Arbetsförmedlingen i högre grad blir anvisade till arbetsmarknadsnära insatser.⁷⁶ Ökningen av kvinnor med ett nystartsjobb år 2022–2023 drevs av att extratjänsterna (se nedan) avvecklades då, vilket ledde till att många kvinnors anställningar övergick till nystartsjobb – ett steg närmare ett osubventionerat jobb. Att den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män förbättrats beror framförallt på att antalet män i nystartsjobb minskat. Detta beror i sin tur på att regeringen gjort neddragningar i såväl anslaget till nystartsjobben som till Arbetsförmedlingens förvaltningsanslag, vilket gör att det finns färre jobb att tillgå och mindre resurser att förmedla dem.⁷⁷ Varför mäns deltagande inom nystartsjobb minskat mer än kvinnors kan bero på de senaste årens lågkonjunktur, som tenderar att påverka anställningarna i mansdominerade sektorer snabbare. Det kan också bero på att utrikes födda kvinnors arbetslöshet ökat, men denna tolkning är mindre trolig då inrikes födda män fortfarande utgör den största arbetslösa gruppen sett till antal. En positiv tolkning är att det skulle kunna vara ett resultat av ett aktivt jämställdhetsarbete hos Arbetsförmedlingen kopplat till bedömning och fördelning av insatser.

Introduktionsjobb

Introduktionsjobben är den näst största subventionerade anställningen efter nystartsjobben. De riktar sig precis som nystarts- och etableringsjobben till nyanlända och långtidsarbetslösa och introducerades 2018 i samband med att ett flertal andra subventionerade anställningar avvecklades.⁷⁸ Subventionsgraden är 80 procent av lönekostnaderna. 88 procent av deltagarna är utrikes födda.⁷⁹ Fördelningen mellan kvinnor och män är jämnare i denna typ av anställning än inom nystartsjobben. Detta kan bero på att introduktionsjobben generellt riktar sig till personer som står längre från arbetsmarknaden, där kvinnor är överrepresenterade, än vad nystartsjobben gör samt att de i högre grad återfinns inom kommunal vård- och omsorgssektor jämfört med nystartsjobb.⁸⁰

Introduktionsjobben leder liksom nystartsjobben till att deltagarna kommer i arbete, och effekten är lika för deltagande kvinnor och män. Precis som för extratjänsterna drivs den positiva effekten delvis av att deltagarna övergår till ett nystartsjobb efter introduktionsjobbets avslut. Men eftersom nystartsjobben innebär ytterligare ett steg in på arbetsmarknaden och i sin tur leder till osubventionerade anställningar, är detta ett positivt utfall.

75. Sveriges Kvinnoorganisationer. (2017). & SCB (beställd data) och egna beräkningar.

76. SOU, A 2020:01. & SOU 2023:24.

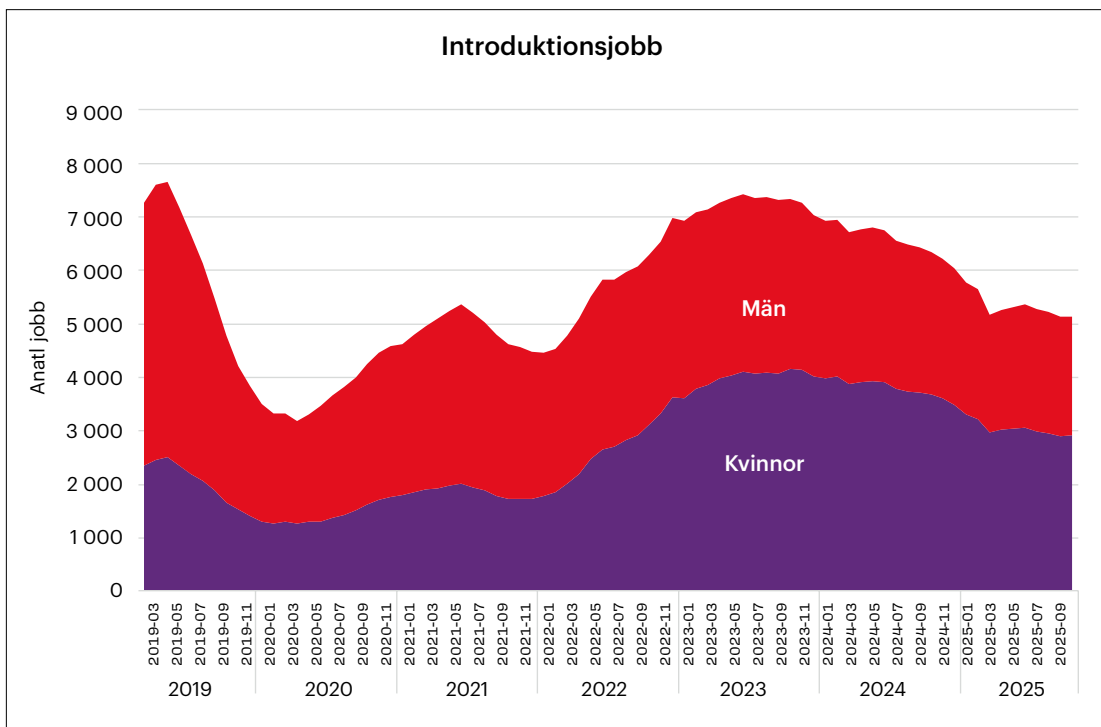
77. Arbetsförmedlingen. (2025a). & S. Lund. (2025a).

78. IFAU. (2025).

79. Egna beräkningar utifrån Arbetsförmedlingens statistikdatabas.

80. Ibid

FIGUR 11



Källa: Arbetsförmedlingen 2025, egna beräkningar.

Etableringsjobb

Etableringsjobben introducerades 2023 och ersatte tillsammans med introduktionsjobben ett flertal andra subventionerade anställningar. Jobben är resultatet av en sex år lång förhandling mellan arbetsmarknadens parter för att anställa nyanlända och långtidsarbetslösa. Idén med etableringsjobben är att de ska vara enklare för arbetsgivaren att administrera eftersom denna betalar en fast kostnad om 7 900 kronor och resterande subvention betalas ut direkt till den anställda.⁸¹ Subventionsgraden är maximalt 67 procent av en kollektivavtalad lägstatlön och anställningen kan kombineras med utbildning.⁸²

När anställningsformen lanserades utlovades tusentals jobb, men två år senare har endast 84 personer fått ett etableringsjobb.⁸³ Av de dryga 500 miljoner som avsattes för att subventionera etableringsjobben i statens budget för 2025 har endast 8 miljoner använts i slutet av november.⁸⁴ Reformen har hittills varit ett misslyckande.

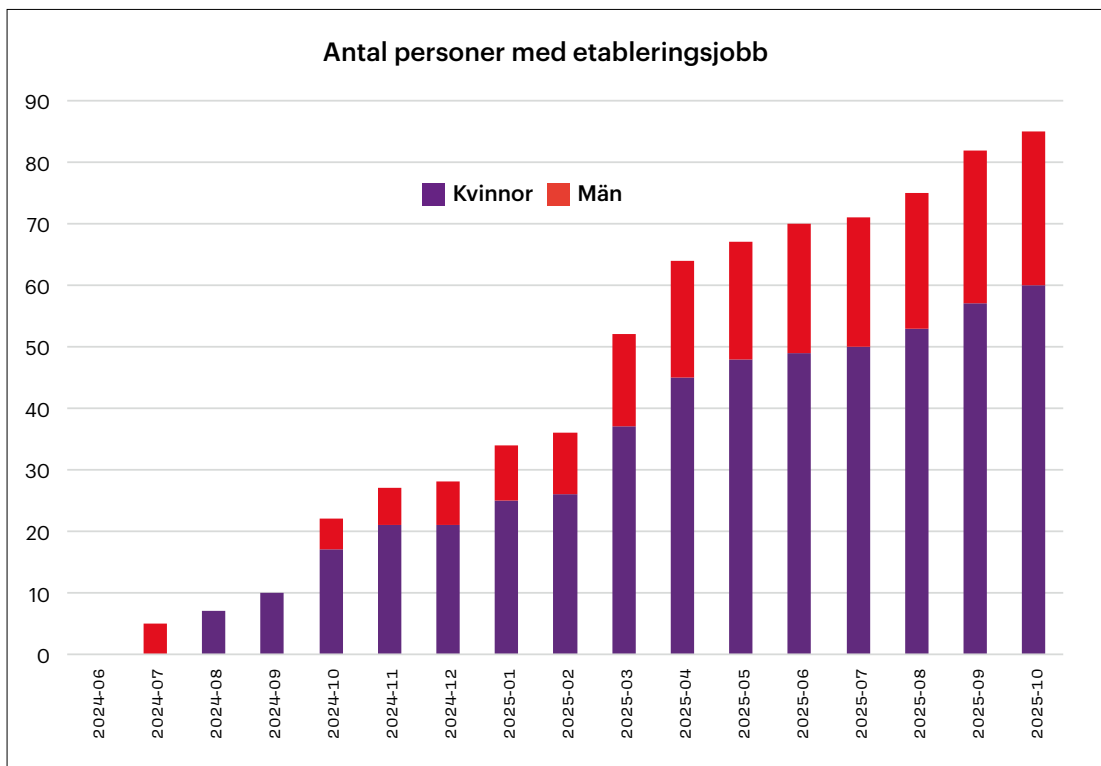
Intressant nog är dock en majoritet av de 84 personerna som fått ett etableringsjobb kvinnor. Det är framförallt kvinnor födda i Europa som fått etableringsjobb hittills. Troligt är att dessa i hög utsträckning är kvinnor från Ukraina, som utgjort en stor andel av invandringen till Sverige sedan Rysslands invasion av Ukraina 2022.

81. IFAU. (2025).

82. Arbetsförmedlingen. (u.å). Etableringsjobb – när du anställer någon som är nyanländ eller varit utan jobb länge.

83. S, Lund. (2025b).

84. A, Sjögren. (2025).

FIGUR 12

Källa: Arbetsförmedlingens statistikdatabas, egna beräkningar.

Extratjänster 2015–2021

Extratjänsterna var en 100-procentigt subventionerad anställning i offentlig sektor, framförallt i kvinnodominerade yrken i kommuner. Fördelningen mellan kvinnor och män inom extratjänsterna var i stort sett jämn. Jobben hade en positiv effekt på utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering. Kvinnor som fick en extratjänst efter deltagande i etableringsprogrammet ökade sina chanser till ett vanligt jobb med 15 procent.⁸⁵ Utrikes födda män hade inte alls samma positiva effekter av extratjänsterna, men som Arbetsförmedlingens egen utvärdering konstaterar beror detta på att övergången till arbete i den här gruppen generellt är högre. Extratjänsterna är därför mer lämpade för de grupper som står längst från arbetsmarknaden, däribland utrikes födda kvinnor med kort utbildning. Extratjänsterna hade också en positiv effekt på kvinnors integration, både genom förbättrade språkkunskaper och deltagande i samhällsgemenskapen.⁸⁶ Extratjänsterna blev också ett sätt för kommunerna att minska utbetalningarna av ekonomiskt bistånd då kostnaden för subventionen bars av staten, varför incitamentet att skapa den här typen av jobb var stort. Detta går bland annat att se genom att många kommuner blev intresserade först när nyanländas tid med etableringsersättning från Arbetsförmedlingen var slut.

85. Arbetsförmedlingen. (2024a).

86. Arbetsförmedlingen. (2024a).

Vad kan vi göra? Två nedslag

Utöver de nationella arbetsmarknadspolitiska insatserna finns det runtom i landet gott om projekt och metoder som utvecklats för att stärka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering. Vi gör i denna rapport nedslag i två exempel som fokuserar på kvinnor med kort utbildning som står långt från arbetsmarknaden. Den här typen av initiativ drivs ofta med extern finansiering. De två exemplen nedan möjliggjordes med hjälp av pengar från EU:s socialfond, vilket visar hur avgörande tillräckliga ekonomiska förutsättningar är. Det finns också goda exempel som drivs av arbetsgivare, av civilsamhället, och av fackliga organisationer, men som av utrymmesskäl inte tas upp i denna rapport.

Jämställd etablering

Under 2018–2021 hade Arbetsförmedlingen pengar från Europeiska socialfonden, ESF, för att öka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsdeltagande. Projektet hette *Jämställd etablering* och utgick ifrån metoden Matchning från dag 1. Programmet riktade sig mot nuvarande eller tidigare deltagare i etableringsprogrammet. Ett delsyfte med programmet var att motverka den skeva fördelningen av insatser i etableringsprogrammet, där män bedöms vara mer matchningsbara än kvinnor trots samma kvalifikationer, och får fler arbetsnära, effektiva insatser. Målgruppen var personer som står långt från arbetsmarknaden. Kvinnor utgjorde 55 procent av deltagarna i *Jämställd etablering*, och 78 procent av de som bedömdes stå allra längst från arbetsmarknaden.⁸⁷ Inom ramen för projektet fick de en sammanhållen kedja av intensiva insatser som var individuellt anpassade och med personlig kontakt. Detta utgjorde en framgångsfaktor för programmet. Det gjorde också det faktum att stödet, som namnet antyder, sattes in från första dagen istället för först när personen kvalar in som långtidsarbetslös, vilket är fallet för Arbetsförmedlingens andra program så som Jobb- och utvecklingsgarantin och Rusta och matcha. Det är också först då det är möjligt att få del av subventionerade anställningar som nystarts- och introduktionsjobb.⁸⁸

Såväl tidigare studier som utvärderingen av *Jämställd etablering* visar att fler och fördjupade insatser är effektiva för att hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden att komma i arbete. Detta innefattar att kartlägga såväl officiell som inofficiell kompetens för att matcha personen mot ett arbete. Detta är särskilt viktigt för många kvinnor som saknar tidigare dokumenterad arbetslivserfarenhet men som arbetat i inofficiell sektor eller i hemmet. Därtill skedde en aktiv rekrytering av arbetsgivare, samt en matchning som utgick från deltagarnas önskemål och kompetenser snarare än en klassisk kravspec från arbetsgivaren. Betydligt mer tid lades på detta i *Jämställd etablering* jämfört med Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. En

87. Arbetsförmedlingen. (2022).

88. Arbetsförmedlingen. (u.å). Stöd och program A-Ö.

uppskattning är att uppemot 41 procent av arbetsförmedlarnas tid ägnades åt detta, jämfört med 12 procent i vanliga fall.⁸⁹

En framgångsfaktor i projektet var just styrningen mot ett jämställt utfall, att särskilt fokus och resurser riktades mot personer med större stödbehov, vilket var synonymt med att prioritera kvinnor.⁹⁰ Programmet ökade deltagarnas chanser att få en subventionerad anställning, vilket utgör första steget in på arbetsmarknaden. Sannolikheten att vara i arbete efter ett år var 41 procent, jämfört med 33 procent för kontrollgruppen. Denna ökning på åtta procentenheter motsvarar en procentuell förbättring om 23 procent.⁹¹ Effekten var lika stor för kvinnor och män. Utfallet var alltså jämställt, vilket endast är anmärkningsvärt eftersom andra program och insatser har en så skev fördelning till mäns fördel.

Trots att utvärderingen av projektet visade på mycket goda effekter för utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden så förlängdes inte projektet när EU-finansieringen upphörde. Istället införlivades delar av arbetssätten i Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet inom ramen för metoden Sammanhållet matchningsstöd. Det råder delade meningar om i vilken utsträckning en sådan integrering skett, och Arbetsförmedlingen själva menar att de positiva effekterna med den sammanhållna kedjan av matchningsinsatser inte kan uppnås genom att bryta ut delar av metoden in i ordinarie verksamhet.⁹²

Kostnaden för insatsen Matchning från dag 1 var likvärdiga eller lägre jämfört med kostnaderna för insatsen Rusta och matcha. Det finns alltså inga ekonomiska argument emot att fortsätta med metoden. Utvärderingen visar vidare att metoden med största sannolikhet är samhällsekonomiskt effektiv, även om en längre tidshorisont behövs för att kunna fastslå att så blir fallet.⁹³

Det har gjorts mycket forskning och studier på utrikes födda kvinnors arbetsmarkandsetablering de senaste åren. Mycket av detta arbetas med på Arbetsförmedlingen idag, bland annat i form av utbildningar i jämställt bemötande och att fånga upp kvinnor som försvinner från etableringsprogrammet efter föräldraledighet. Myndigheten har också ett arbete för att nå kvinnor som anhöriginvandrar till Sverige när de folkbokför sig, eftersom detta är det enda garanterade tillfället med myndighetskontakt.⁹⁴

Kvinnors etablering

I Stockholms stad drivs under 2023–2026 det ESF-finansierade projektet *Kvinnors etablering* som riktar sig till kvinnor som inte deltar i några andra insatser och uppbär ekonomiskt bistånd. Kvinnorna är utomeuropeiskt födda och har maximalt en grundskoleutbildning. Många kan efter många år i Sverige fortfarande inte svenska, och det är vanligt att det finns en komplex bild av ohälsa såsom posttraumatisk stress och funktionsnedsättningar. Detta medför att vissa av projektets deltagare har en längre väg till arbete, exempelvis via utredningar och rehabiliterande insatser. Målet med projektet är att fler kvinnor ska bli självförsörjande och att kommunens kostnader för ekonomiskt bistånd ska minska. Projektet arbetar uppsökande i tvärdisciplinära team för att nå kvinnorna, som ofta helt saknar kontakt med samhällsinstitutioner. Precis som i Arbetsförmedlingens framgångsrika projekt *Jämställd etablering* börjar

89. Arbetsförmedlingen. (2022).

90. Arbetsförmedlingen. (2022).

91. Arbetsförmedlingen. (2022).

92. Arbetsförmedlingen. (2022).

93. Arbetsförmedlingen. (2022).

94. Arbetsförmedlingen. [Intervju]. (2025-10-27).

processen med en kartläggning som utgår från varje kvinnas förutsättningar och önskemål. Få vill plugga men många vill jobba, gärna med något praktiskt såsom lokalvård. Teamets jobbcoach är ett nära stöd till kvinnan under hela vägen till ett sådant jobb. Projektet hade efter två år nått 300 kvinnor varav 122, 41 procent, redan var i någon typ av arbete alternativt studier. Vissa har dock en komplex bild av ohälsa och behöver stöd under en längre tid, men har under projektets gång tagit tydliga steg närmare ett jobb.

Denna bild av att ohälsa och sjukdomar utgör stora hinder för många kvinnor delas av Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar. Det individuellt utformade stödet med insatser och rehabilitering som erbjuds inom *Kvinnors etablering* är avgörande för att öka såväl livskvaliteten som arbetschanserna för dessa kvinnor.

Slutsatser

1. Arbetsmarknadspolitiken är fragmenterad och svårnavigerad

Ett genomgående mönster är att dagens arbetsmarknadspolitik är starkt fragmenterad. Program, upphandlade aktörer och föränderliga regelverk skapar en situation som är svår att överblicka – inte minst för utrikes födda kvinnor som försöker navigera ett komplext system samtidigt som de ska etablera sig i ett nytt land. Arbetsförmedlingen är underfinansierad, kärnuppdraget att förmedla jobb har urholkats och övergången till LOV-system med leverantörstjänster har ökat statens kostnader kraftigt – samtidigt som arbetslösheten är hög. Det finns också en inbyggd felaktig logik i arbetsmarknadsinsatserna – istället för att få stöd från dag ett när chanserna är som bäst så kommer stödet först när människor kvalificerar sig som långtidsarbetslösa.

Under den undersökta perioden har arbetsmarknadsinsatser avlöst varandra i snabb takt. Arbetsmarknadspolitiska program, utbildningar och subventionerade anställningar har kommit och gått, och etableringsprogrammet i sin helhet har stöpts om. I samband med att program avvecklas och nya introduceras uppstår ett bortfall av de kvinnor som i allra högst utsträckning behöver insatserna.⁹⁵

Idag ligger fokus på olika coachande och förberedande insatser, men inte på att faktiskt förmedla jobb eller sätta ihop arbetsgivare med arbetskraft. IFAU slår fast att mycket lite tid i Rusta och matcha läggs på organiserade insatser och att kvinnor deltar i dessa i lägre utsträckning, samt att ett stort ansvar ligger på den enskilda arbetssökande. Detta trots att det finns ett omfattande kunskapsunderlag, präglad av forskning, utvärderingar och praktisk erfarenhet, som tydligt visar vilka insatser som förbättrar utrikes födda kvinnors etablering: registrering och insatser så fort som möjligt, nivåanpassad sfi, en sammanhållen kedja av insatser, yrkesutbildningar kombinerade med yrkessvenska, aktiv matchning och strukturerade kontakter med arbetsgivare. Det är både samhällsekonomiskt lönsamt och avgörande för kvinnors möjligheter till en egen försörjning.

Något som prioriterats ned i takt med omgörningarna är det arbetsmarknadspolitiska samarbetet med arbetsgivarna. Integrationspolitiken ställer höga krav på de kvinnor och män som invandrar till Sverige, men saknar motsvarande struktur på arbetsgivarsidan. Detta trots att regeringen slår fast att den kravbaserade inriktningen för integrationspolitiken också förutsätter att samhället erbjuder möjligheter att integrera sig.⁹⁶ Arbetsgivares krav på felfri svenska och välkända meriter sätter käppar i hjulet, utöver diskriminering och en vana att rekrytera via nätverk. Det finns undantag – företag och organisationer som arbetar aktivt med att rekrytera utrikes födda kvinnor och män och som samarbetar med olika utbildningsanordnare. Ofta drivs dessa av ett starkt behov av arbetskraft. Dessa goda exempel behöver skalas upp och det

95. Arbetsförmedlingen. (2019a). & SOU, A 2020:01.

96. Proposition 2025/26:1.

behövs tydliga incitament för arbetsgivare att skapa vägar in för utrikes födda kvinnor. En sådan struktur kan staka ut vägen mot en öppnare arbetsmarknad.

I såväl regeringens budget som i uppdragen till Arbetsförmedlingen framgår att utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering är ett prioriterat område. Samtidigt möts de ambitiösa målformuleringarna inte av ekonomiska prioriteringar. Det faktum att arbetslösheten är över 40 procent bland utrikes födda kvinnor med kort utbildning är anmärkningsvärt och borde föranleda stora satsningar på beprövade metoder för att minska klyftan mellan kvinnors och mäns tillgång till arbetsmarknadsinsatser och deltagande på arbetsmarknaden. Kunskapen om vad som behöver göras är väl utvecklad, och det finns gott om studier som visar på de samhällsekonomiska och mänskliga värdena av att vidta dessa åtgärder. Bland dessa återfinns många goda lokala och projektbaserade initiativ som idag stannar just där. De framgångsrika projekten och metoderna behöver skalas upp till en sammanhållen nationell politik för att få reellt genomslag för målgruppen. Politiken underlåter att agera på den kunskap som finns med resultatet att arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor fortsätter öka.

2. Såväl arbetsmarknadspolitik som migrationspolitiken missgynnar kvinnor

Parallellt med en allt mer svårnavigerad arbetsmarknadspolitik har migrationspolitiken blivit allt mer restriktiv. Eftersom det blivit allt svårare att få asyl i Sverige har arbetskraftsinvandringens betydelse ökat. Arbetskraftsinvandringen är idag starkt mansdominerad, trots att det råder stor brist på arbetskraft i många kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg. I och med att försörjningskravet för arbetskraftinvandring höjts till 80 procent av medianlönen i Sverige hindrar detta många från att validera sin utbildning, eftersom den obligatoriska praktiken inte kan genomföras. Regeringen har därtill presenterat ytterligare en höjning av kravet, till 90 procent av medianlönen.⁹⁷ Detta stänger ute arbetskraftinvandring i kvinnodominerade yrken, där lönerna är lägre. Det höjda försörjningskravet i kombination med kravet på praktik under handledning drabbar därför utländskt utbildade inom vårdyrken – nästan alla kvinnor.⁹⁸ Då möjligheten till spårbyte, det vill säga att byta skäl för invandring mellan exempelvis arbete och asyl, tagits bort innebär detta stora risker att kvinnor som söker sig till Sverige till följd av könsrelaterad förföljelse och förtyck utestängs från Sverige.

Att vara kvinna är den faktor som mest av allt minskar sannolikheten att du får ett jobb efter etableringsprogrammet. Detta gäller oavsett om du har en lång universitetsutbildning eller om du saknar läs- och skrivkunskaper. De subventionerade anställningar som kvinnor fått har tagits bort, och kvinnor får fortsatt en liten del av nystartsjobben. Problemen med att kvinnor får senare, färre och sämre insatser inom etableringen och arbetsmarknadspolitikerna kvarstår.

Arbetsförmedlingen ger systematiskt mer stöd och resurser till män än till kvinnor.⁹⁹ Kvinnor kvalificerar sig i lägre grad för matchningstjänster. De bedöms stå för långt från arbetsmarknaden för att få del av de insatser som skulle kunna föra dem närmare jobb, en paradox som gör att många kvinnor aldrig får tillgång till de mest effektiva åtgärderna. De stora skillnader som görs mellan kvinnor och män i Arbetsförmedlingens bedömningar är omotiverade och präglas av könsstereotypa föreställningar. Bedömningarna görs i ett

97. Regeringskansliet. (2025b).

98. Mejlkonversation 13 november 2025.

99. SOU, A 2020:01.

arbetsmarknadspolitiskt sammanhang med krympande budgetar, pressade scheman och hård styrning mot aktivitetskrav. Snabba beslut som uppfyller kvoter prioriteras framför insatser anpassade efter individens behov. Kvinnor prioriteras bort till förmån för män.¹⁰⁰ Det är samma mekanism som dokumenterats inom många samhällsområden: stress gör att vi kategoriserar enligt stereotypa uppfattningar för att spara tid och effektivisera. Resultatet är ökad ojämställdhet.

Det vi ser inom arbetsmarknadspolitiken är en spegling av de ojämställda strukturer som finns inom andra samhällsområden. Det handlar om ett systematiskt missgynnande av kvinnor, utifrån att de är just detta, kvinnor. Kvinnors livsvillkor skiljer sig från mäns, både i form av det biologiska faktum att kvinnor bär och föder barn, men också utifrån de könsnormer som präglar såväl Sverige som andra länder. Att kvinnor bär ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet och därför har mindre betalt arbete medför att kvinnor i högre grad invandrar som anhöriga. Det medför också att kvinnor i högre grad är föräldralediga, och tar ansvar för omsorg om åldrande föräldrar och barn med funktionsnedsättningar. Även utsatthet för mäns våld och hedersrelaterat våld och förtryck begränsar möjligheten att delta i arbete, utbildning och praktik, vilket försenar eller helt hindrar etableringen på arbetsmarknaden och i samhället. Detta gäller kvinnor födda såväl i som utanför Sverige. Att ta bort möjlighet till tolk riskerar att framförallt drabba kvinnor som redan idag inte får för sin egen talan, och förskjuta dem ännu längre från arbetsmarknaden.¹⁰¹

Politiken däremot är helt och fullt utformad utifrån mäns livsvillkor. Anhöriginvandrare får inte delta i etableringsprogrammet, föräldralediga förlorar sin tid i programmet, och arbetsmarknadspolitiska insatser riktas mot mansdominerade branscher. Ovan på detta läggs bias i själva handläggningen hos Arbetsförmedlingen, vilket leder till att kvinnor faller bort i alla led. Det lägre arbetsmarknadsdeltagandet bland utrikes födda kvinnor är varken en naturlag eller något som följer med från ursprungslandet, utan formas och upprätthålls av de system och den politik som styr mottagandet och arbetsmarknaden i Sverige.

Det är inte heller brist på incitament som står i vägen för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Det bidragstak som ska införas i Sverige år 2027 riskerar därför att drabba kvinnor oproportionerligt hårt. När Danmark införde ett bidragstak sjönk utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande kraftigt.

De insatser och system som gynnar kvinnor har fått allt sämre förutsättningar. Extratjänsterna har tagits bort, finansieringen av folkbildningen har minskat dramatiskt, *Jämställd etablering* skalades ner istället för upp, och i takt med neddragningarna på Arbetsförmedlingen har personliga kontakter, noggrann inskrivning samt uppföljning prioriterats ned. Allt detta missgynnar kvinnor. Det är till och med så att den typ av utbildningar som kvinnor väljer kräver finansiering genom studielån, medan utbildningar inom mansdominerade branscher ger ersättning.

Det finns också ett stort behov att som nyanländ få tillgång till mötesplatser utformade av och för kvinnor för att träffas, diskutera, dela erfarenheter och känna tillhörighet, något som lyfts av många av Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar. För kvinnor som lever i hedersrelaterat våld och förtryck kan dessa sammanhang också vara den enda plats för att söka skydd, bryta isoleringen och påbörja sin väg in i samhället och arbetsmarknaden. En stark finansiering av kvinnorörelsen och folkbildningen är viktig för att fler kvinnor ska komma i arbete och bli ekonomiskt självständiga och kunna delta fullt ut i samhällslivet.

100. Arbetsförmedlingen. (2019a).

101. Arbetsförmedlingen. (2019a).

3. Insatser behöver i högre grad utgå ifrån utbildning

Utrikes födda kvinnor i Sverige kommer från olika länder och har olika utbildningsbakgrunder och arbetslivserfarenheter, något som i forskning och studier brukar beskrivas som att utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp. Men det går att grovt dela in själva problembilden för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering i Sverige i två delar, något som ofta annars klumpas ihop till ett, alternativt oändligt många problem.

I intervjuer med experter, däribland kvinnor med egna erfarenheter av att invandra och försöka etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige, framträder denna tudelade bild. Kvinnor med hög utbildning får sin utbildning och kompetens ifrågasatt och uppmanas att ta ett enklare jobb, ofta inom lokalvård eller omsorg. Samtidigt upplever de sfi som bortslösad tid. Parallellt finns en stor grupp kvinnor som helt saknar utbildning och som önskar ett jobb inom just ett sådant yrke, för vilka sfi är på en alldeles för hög nivå. Det här är två helt olika grupper som möter olika hinder och därmed behöver olika lösningar för att få ett jobb. Det krävs en bredare förståelse för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering som i första hand utgår från utbildningsbakgrund.

Den första gruppen av utrikes födda kvinnor är den som fått större utrymme i den politiska debatten de senaste åren. Det är kvinnor födda utanför Europa som har kort utbildning och inte har eller bedöms ha de kvalifikationer som efterfrågas på svensk arbetsmarknad. Det handlar ofta om kvinnor som invandrat från länder där flickor inte får gå i skolan, som därmed har endast en kort eller ingen skolgång bakom sig. I Sverige blir de ett ärende i ett digitalt system och ska navigera in på en arbetsmarknad där det lägsta kravet är en gymnasieutbildning. Detta innebär 12 år i skolbänken, något som kan vara svårt att svälja, och välja, för en vuxen kvinna som kanske redan har familj och barn. Här behövs ett fokuserat arbete inom arbetsmarknadspolitiken med utgångspunkt i det vi vet fungerar. Det handlar om att skapa konkreta vägar in till jobb som inte kräver många år i skolbänken. Det behövs snabba och sammanhållna insatser med utgångspunkt i Arbetsförmedlingens projekt *Jämställd etablering*, yrkesutbildning med yrkessvenska och praktik såsom inom yrkesvux, samt uppsökande och långsiktigt stödjande insatser som i Stockholms stads projekt *Kvinnors etablering*. För att lyckas med denna gruppens arbetsmarknadsetablering behövs ofta mer omfattande insatser med en personlig handläggare som hjälper till att kartlägga erfarenheter och intressen och hjälper till att matcha kvinnan mot ett jobb. Detta innebär också ett betydligt större fokus på arbetsgivare, något som fått stryka på foten under de senaste årens neddragningar inom Arbetsförmedlingen. Även här finns ett tydligt exempel från *Jämställd etablering*, där en av framgångsfaktorerna var tiden arbetsförmedlarna la på att rekrytera arbetsgivare och att ha kontakt med dessa. På detta sätt skapar myndigheten en trygghet i hela processen, såväl för arbetstagaren som arbetsgivaren. Det finns också goda exempel från privat sektor där företag gått före och skapat egna vägar in för kvinnor som saknar utbildningsbakgrund och språkkunskaper.

Den andra gruppen är högutbildade utrikes födda kvinnor som saknar nätverk och kontakter i Sverige och som diskrimineras på arbetsmarknaden. Detta lyfts återkommande av Sveriges Kvinnoorganisationers medlemmar. Studier visar exempelvis att etnisk diskriminering förekommer när arbetsgivare kallar sökande till intervju, även om effekten är mindre för kvinnor än för män.¹⁰² Dessa kvinnor fastnar i långa valideringsprocesser och hindras av höga krav på språkfärdigheter även i arbeten där perfekt svenska inte är nöd-

102. M. Bursell, M. Arai., & L. Nekby. (2015.) & E. Landell. (2021).

vändigt. Många frustreras av den låga nivån inom sfi, där den nivåindelning som ska göras inte verkar fungera. Vissa väljer att starta egna företag som en väg runt den stängda svenska arbetsmarknaden. Denna strategi lönar sig, då erfarenheten ökar chanserna till ett jobb.¹⁰³ Arbetsmarknadspolitiken fokuserar alltför ensidigt på arbetsutbudet med höga krav på aktiviteter och tidredovisning hos den arbetssökande, samtidigt som det saknas insatser riktade mot arbetsefterfrågan på arbetsgivarsidan. De misslyckade etableringsjobben är ett exempel på att något mer behöver göras. Här behövs tydligare incitament för arbetsgivare att öppna sina dörrar för utländska akademiker.

Ett ökat fokus på utbildningsbakgrund skulle sätta ljuset på den mismatchning mellan utrikes födda högutbildade kvinnors kvalifikationer och vilka jobb de erbjuds. Det är såklart bättre att få ett jobb, vilket som helst, än att vara arbetslös. Men de enkla jobben leder inte till mer kvalificerade jobb med högre löner. Allra minst för utrikes födda kvinnor.¹⁰⁴ Utöver att stötta de kvinnor som saknar utbildning och kunskaper i svenska att komma i arbete via exempelvis kortare yrkesutbildningar, eller ännu hellre, arbetsgivar drivna initiativ som skapar vägar in, behövs ett ökat fokus på högutbildade kvinnors matchning mot ett jobb som motsvarar deras kvalifikationer.

103. L. Aldén. (2025).

104. SOU 2023:24.

Förslag

Utrikes födda kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden är ett stort samhälls- och jämställdhetsproblem. Som denna rapport har visat beror detta på en fragmenterad arbetsmarknadspolitik som inte prioriterar resurser till de metoder som vi vet fungerar. Istället fortsätter det systematiska missgynnandet av kvinnor. För att komma till rätta med dessa problem krävs ett omtag inom hela arbetsmarknadspolitikerna som inkluderar stärkt finansiering och långsiktig styrning mot ett jämställt utfall. Förslagen nedan pekar ut riktningen för en sådan omgörning.

Arbetsmarknadspolitikerna måste utgå från kvinnors livsvillkor

1. Utvidga etableringsprogrammet. Arbetsmarknads- och etableringspolitiken måste utgå från kvinnors livsvillkor. Majoriteten av alla kvinnor som invandrar till Sverige har idag inte rätt att delta i etableringsprogrammet. Detta systemfel begränsar kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige och låser fast kvinnor vid en man som försörjer dem. Detta är oacceptabelt i ett land som Sverige som har höga jämställdhetsambitioner.

2. Inför sammanhållet stöd för traumabehandling och rehabilitering.

Kvinnors och mäns olika erfarenheter av krig, flykt och sexuellt våld behöver i högre grad ligga till grund för de stödinsatser som erbjuds. Kvinnor som utsätts för mäns våld, sexuella övergrepp eller hedersrelaterat förtryck behöver fångas upp tidigt och genom hela kedjan av myndighetskontakter. Inför traumabehandling och psykosocialt stöd redan i asylprocessen och sedan som en del av etableringen.

3. Utöka stödet till kvinnors organisering och folkbildning. Kvinnoorganisationer och folkbildningen spelar en avgörande roll för att bryta isolering och skapa vägar till utbildning och arbete. För att civilsamhället ska kunna skapa mötesplatser och studieförbund och annan folkbildande verksamhet ska kunna utvecklas där behoven är som störst krävs långsiktiga och stabila resurser.

4. Säkerställ tillgång till professionell tolk. Det ska vara en självklarhet att kvinnor får tillgång till professionell och opartisk tolk i alla kontakter med myndigheter. Kvinnor får inte hamna i situationer där makar eller andra anhöriga hon står i beroendeställning till används som tolk, eftersom detta riskerar att begränsa deras handlingsutrymme, dölja våldsutsatthet och försvåra inträdet på arbetsmarknaden.

Bygg vidare på det som fungerar

1. Höj kvaliteten på sfi. För att den nya tidsgränsen inom sfi inte ska inverka negativt på möjligheten att lära sig svenska krävs en tydlig kvalitetshöjning inom sfi. Utbildningen behöver anpassas till olika gruppers utbildningsbakgrund och ligga på rätt nivå. Privata anordnare som inte lever upp till kraven ska inte tillåtas. Förlängning av tidsgränsen bör ske per automatik vid föräldradedighet. Den utredning som regeringen tillsatt för att höja kvaliteten på sfi måste utgå från olika grupper av utrikes födda kvinnors erfarenheter och livsvillkor.

2. Inför en integrationsbonus för arbetsgivare. De höga språkkraven och vanan att rekrytera via nätverk utgör hinder in på arbetsmarknaden för utländska akademiker, majoriteten kvinnor. Det behövs fler incitament för att öppna dörrarna in på svensk arbetsmarknad. Det ska därför vara möjligt för arbetsgivare som anställer arbetslösa utrikes födda kvinnor att få en integrationsbonus. Bonusen ska också kunna fås av arbetsgivare som erbjuder fast anställning efter subventionerat arbete.

3. Utveckla en samverkanspakt mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivare. Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivare måste stärkas. Många arbetsgivare har egna ambitiösa program, och på vissa håll finns även en utvecklad samverkan med Arbetsförmedlingen. Denna samverkan måste växlas upp och systematiseras. Arbetsförmedlingen bör få medel att utveckla en standardiserad samverkanspakt med arbetsgivare vilket ska resultera i anpassade yrkesprogram som leder till jobb. Exempelvis via yrkessvenska, yrkeskunskap och praktik. Pakten ska inkludera ekonomiska incitament för arbetsgivarna.

4. Slop LOV-systemet inom arbetsmarknadspolitiken. De privata leverantörerna inom Rusta och matcha har inte bidragit till bättre eller snabbare matchning på arbetsmarknaden, däremot till ökade utgifter. Kontrollen över dessa är dessutom lägre. För att ställa om till en jämställd arbetsmarknadspolitik krävs en aktiv styrning mot ett jämställt utfall, något som inte är möjligt med fristående privata leverantörer.

Omfördela resurser till kvinnor

1. Utveckla och permanenta metoderna från Jämställd etablering. Finansieringen av det vi vet fungerar måste öka. Regeringen bör tillföra medel till Arbetsförmedlingen för att bygga ut och växla upp den fullständiga metoden från projektet *Jämställd etablering*, vilket bland annat innebär en sammanhållen kedja av individuellt anpassade insatser med stöd av en personlig handläggare samt ökad samverkan med arbetsgivare.

2. Erbjud högre subventionsgrad för att anställa utrikes födda kvinnor. Den orättvisa och ojämsställda fördelningen av resurser inom arbetsmarknadspolitiken måste utjämnas. För att komma till rätta med problematiken behöver kompensatoriska åtgärder sättas in, och utrikes födda kvinnors anställningar subventioneras i högre grad än mäns fram till dess att gapet stängs. För att lyckas behöver anställningssubventionerna i högre grad riktas mot kvinnodominerade branscher. Det är dags att kvinnor får de resurser som de förnekats under det senaste decenniet.

3. Sätt skarpa mål för jämställdhet inom arbetsmarknadspolitiken. En tydlig styrning mot ett jämställt utfall är helt nödvändigt för att lyckas. Detta visar erfarenheterna från *Jämställd etablering* med all tydlighet. Politiken måste sätta skarpa mål för att fördela alla arbetsmarknadspolitiska insatser jämställt och ge Arbetsförmedlingen tillräckliga resurser att nå målet.

4. Utjämna villkoren mellan arbetsmarknadsutbildningarna och yrkesvux. Det är inte rimligt att kvinnodominerade utbildningsinsatser kräver studielån medan mansdominerade erbjuder ersättning. Villkoren mellan olika typer av yrkesutbildningar måste vara lika vad gäller ersättning och studiemedel.

Referenser

- Aldén, L. (2017). Värdet av ett svenskklingande namn. *Ekonomisk debatt*, 8(2017), 3-5.
- Aldén, L. (2025). Utrikes föddas företagande i Sverige. I Konjunkturinstitutet: Invandringen och dess effekter på svensk ekonomi – en antologi.
- Altinget. (2024). *Arbetsförmedlingen återför miljarder till staten – trots hög arbetslöshet*.
- Arbetsförmedlingen. (2019a). *Vad händer i mötet? Arbetsförmedlingen Analys 2019:9*.
- Arbetsförmedlingen. (2019b). Pressmeddelanden. Cirka 130 färre kontor men ökad lokal samverkan.
- Arbetsförmedlingen. (2021). Ett decennium med etableringsuppdraget: En kartläggning av de som deltagit. *Arbetsförmedlingen analys 2021:24*.
- Arbetsförmedlingen. (2022). *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd. Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering. Slutrapport 2022:10*.
- Arbetsförmedlingen. (2023). *Återrapport Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023. Af-2023/0078 2265*.
- Arbetsförmedlingen. (2024a). En effektutvärdering av extratjänsterna. *Arbetsförmedlingen, analys 2024:5*.
- Arbetsförmedlingen. (2024b). *Statistik- och analysuppdrag. Af-2024/0053 2568*.
- Arbetsförmedlingen. (2025a). Prognos för utbetalningar juli 2025. *Af-2025/0043 2436*.
- Arbetsförmedlingen. (2025b). Förfrågningsunderlag: Rusta och matcha 2. *Af-2025/0017 5396*.
- Arbetsförmedlingen. (2025c). Arbetsmarknadsutsikterna våren 2025. *Arbetsförmedlingen analys 2025:8*
- Arbetsförmedlingen. (u.å). Stöd och program A-Ö. *Stöd A-Ö – Arbetsförmedlingen*.
- Arbetsförmedlingen. (u.å). Etableringsjobb – när du anställer någon som är nyanländ eller varit utan jobb länge. *Etableringsjobb – Arbetsförmedlingen*
- Asylrättscentrum. (u.å). *Vad innebär försörjningskrav?* <https://asylrattscentrum.se/migrationsratt/vad-innebar-forsorjningskrav/>
- Asylrättscentrum. (2024). *Kvinnor i asylprocess – vikten av ett genusperspektiv*.
- Bergvall, O. (2025). Så har Arbetsförmedlingen förändrats. Stockholm: Dagens Arena <https://www.dagensarena.se/innehall/sa-har-arbetsformedlingen-forandrats-de-senaste-aren/>
- Bratu, C., Martén, L., & Ottosson, L. (2025). Individualized Benefits and Access to Active Labor Market Programs Boost Refugee Women's Economic Integration. *The Review of Economics and Statistics* 1–35. https://doi.org/10.1162/rest_a_01554.
- Bursell, M., Arai, M., & Nekby, L. (2015). The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names. *International Migration Review*, s. 1-28. DOI: 10.1111/imre.12170. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.

- Dahlberg, M., Egebark, J., & Vikman, U. (2025). Etablering av nyanlända flyktingar – långsiktiga effekter av en tidig och intensiv arbetsmarknadspolitisk insats. *Ekonomisk Debatt*. 1:53.
- DN. (2025a). *DN Debatt: Jobbsökande lämnas i sticket när arbetsförmedlarna pressas*. <https://www.dn.se/debatt/jobbsokande-lamnas-i-sticket-nar-arbetsformedlarna-pressas/>
- DN. (2025b). *Leverantörer till Arbetsförmedlingen underpresterade – har ändå tjänat miljoner*. <https://www.dn.se/ekonomi/leverantorer-till-arbetsformedlingen-underpresterade-har-anda-tjanat-miljoner/>
- Folkbildningsrådet. (2025). *Studieförbundsstatistik efter år, tabellinnehåll, arrangemangstyp, distans/ej distans, verksamhetsform, studieförbund och region*.
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). (2012). *Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?* Rapport 2012:6.
- Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). (2020). *Utbildningsplikten inom etableringsprogrammet*. Rapport 2020:1.
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). (2021). *På spåret? Om snabbspår för nyanlända med bristyrken*. Rapport 2021:11.
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). (2024a). *Rusta och matcha: Vad händer hos privata leverantörer av arbetsmarknadsinsatser?* Rapport 2024:9.
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). (2024b). *En effektutvärdering av arbetsförmedling med fristående leverantörer*. Rapport 2024:17.
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). (2025). *Introduktion till jobb: Kartläggning av subventionerade anställningar och effekter av introduktionsjobben*. Rapport 2025:22.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *STÄRKTA MÖJLIGHETER GENOM SAMVERKAN: Insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*. Rapport 2022:13
- Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *MELLAN TILLIT OCH MISSTRO: Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering*. Rapport 2023:5.
- Konjunkturinstitutet. (2025). *Samhällsekonomiska effekter av migrationen till Sverige – en kunskapsöversikt med fokus på arbetsmarknad, makroekonomi och offentliga finanser*.
- Landell, E. (2021). *Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2021:7.
- Lund, S. (2025a). *Företagarna om etableringsjobb: "Riktigt fiasko"*. Kollega. *Företagarna om etableringsjobb: "Riktigt fiasko"*.
- Lund, S. (2025b). *Miljonsatsning på arbetslösa gav 84 jobb – på två år*. Kollega. <https://kollega.se/arbetsmarknad/etableringsjobb-mot-langtidsarbetsloshet-gav-bara-84-jobb>.
- Länsstyrelsen Värmland. (2022). *LÄGESBILDER FRÅN KOMMUNER 2021*. DNR NUMMER 851-162-2022.
- Migrationsverket. (2025). *Från och med 1 april försvinner möjligheten till spårbyte*. *Från och med 1 april försvinner möjligheten till spårbyte – Migrationsverket*.
- Migrationsverket. (u.å.). *Beviljade uppehållstillstånd – översikter*. *Beviljade uppehållstillstånd – översikter (Om Migrationsverket > Statistik) – Migrationsverket*.
- Migrationsverket. (u.å.). *Försörjningskrav för personen i Sverige*. *Försörjningskrav för den som bor i Sverige – Migrationsverket*.

Neuman, E. (2018). Source country culture and labor market assimilation of immigrant women in Sweden: evidence from longitudinal data. *Rev Econ Household* (2018) 16:585–627. DOI 10.1007/s11150-018-9420-6.

Proposition 2017/18:1. *Budgetpropositionen för 2018*.

Proposition 2025/26:1. *Budgetpropositionen för 2026*.

Publikt. (2025). *Arbetsförmedlingen ska dra ned på digitala möten*. Arbetsförmedlingen ska dra ned på digitala möten | Publikt.

Regeringskansliet. (2024). Mål för integration. Mål för integration - Regeringen.se.

Regeringskansliet. (2025a). Migrations- och asylopakten. Ds 2025:30.

Regeringskansliet. (2025b). *Ny lönenivå för arbetskraftsinvandring och skärpta krav för anhöriginvandring*. Ny lönenivå för arbetskraftsinvandring och skärpta krav för anhöriginvandring - Regeringen.se.

Regeringskansliet. (u.å). *Arbetslösheten i Sverige – så ser den ut*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmarknad/arbetslosheten-i-sverige--saser-den-ut/>.

Riksrevisionen. (2023). *Subventionerade anställningar – att motverka fel i ett system med allvarliga risker*. RiR 2023:17.

Riksrevisionen. (2025). *Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning*. RiR 2025:20.

SCB. (2023). *Ensamkommande barn 2015: Boende, utbildning och sysselsättning 2022*. Integration: Rapport 18.

SCB. (2025a). *Invandring till Sverige*. Invandring till Sverige.

SCB. (2025b). *Medianlöner i Sverige*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medianloner-i-sverige/>.

SCB. (2025c). *Arbetskraftsundersökning efter år, utbildningsnivå, kön, inrikes/utrikes född, arbetskraftstillhörighet och tabellinnehåll, 15–74 år*.

SCB. (2025d). *Invandringar (medborgare utom Norden), antal efter kön, år och grund för bosättning*.

Sjögren, A. (2025). *Satsade 510 miljoner på långtidsarbetslösa – gav 84 jobb: "Missnöjd"*. Regeringen satsade halv miljard på arbetslösa – gav 84 jobb.

Skolverket. (2025a). *Uppföljning av regionalt yrkesvux*. 2025:2875.

Skolverket. (2025b). *Skärpta krav i sfi*. Skärpta krav i sfi - Skolverket.

Skolverket. (2025c). *Rätt till sfi*. Rätt till sfi - Skolverket.

Statens Offentliga Utredningar. (2021). *Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsetablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder*. (A 2020:01).

Statens Offentliga Utredningar. (2023). *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration*. SOU 2023:24.

Statskontoret. (2019). *Ett nytt regelverk för etableringsuppdraget – genomförande och effekter för Arbetsförmedlingens verksamhet*. Rapport 2019:1.

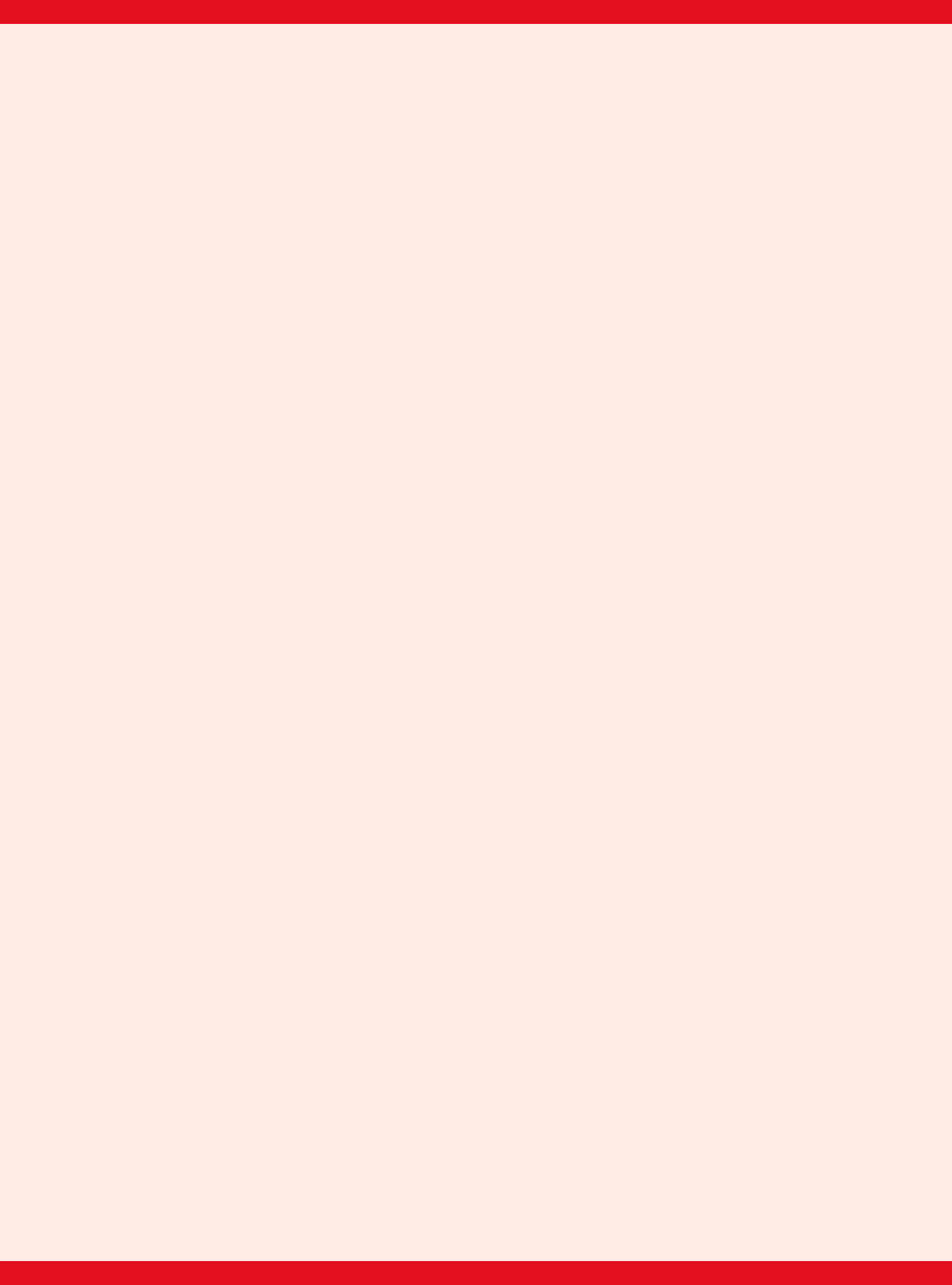
Statskontoret. (2025). *Gör jobbet! En mer effektiv användning av Arbetsförmedlingens förvaltningsmedel*. Rapport 2025:2.

Sveriges Kvinnoorganisationer [Sveriges Kvinnolobby]. *Snabbspår & Stickspår*.

Sveriges Kvinnoorganisationer. (2023). *Hur mår utrikes födda kvinnor och flickor?*

Tidningen näringslivet. (2023). *Hälften av flyktingarna från Ukraina har jobb*. <https://www.tn.se/arbetsmarknad/30097/halften-av-flyktingarna-fran-ukraina-har-jobb/>.

Wagman, K. *Flyktinginvandring*. (2025). Ekonomifakta. https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/arbetsmarknad/flyktinginvandring/flyktinginvandring_1209641.html.



Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitiskt och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar 57 organisationer som tillsammans representerar över 130 000 kvinnor och flickor. Vi arbetar för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på feministisk grund och utgår från kvinnokonventionen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.