



Myndigheten för
delaktighet



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning

Kartläggning av utmaningar för att nå det andra
jämställdhetspolitiska delmålet



Jämställdhetsmyndigheten

Rapport 2019:5

Dnr. 2019/35 1.1-1

Publikationen kan laddas ner på myndighetens webbplats www.jamstalldhetsmyndigeten.se

Postadress:

Jämställdhetsmyndigheten

Box 73, 424 22 Angered

E-post: info@jamy.se

Telefon: 031-392 90 00

Myndigheten för delaktighet

Rapport 2019:8

ISBN 978-91-87883-58-3 (pdf)

Dnr. 2018/0104

Publikationen kan laddas ner på myndighetens webbplats www.mfd.se.

Alternativa format kan beställas från Myndigheten för delaktighet.

Postadress:

Myndigheten för delaktighet,

Box 1210, 172 24 Sundbyberg

E-post: info@mfd.se

Telefon: 08-600 84 00

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Summary	7
Inledning	9
Uppdraget.....	9
Ekonomisk jämställdhet och självständighet	9
Kvinnor med funktionsnedsättning	11
Tillvägagångssätt.....	12
Utmaningar för att nå ekonomisk jämställdhet	14
Ekonomiska förutsättningar för kvinnor med funktionsnedsättning	14
Utbildning och etablering på arbetsmarknaden	20
Arbetsmarknadssituation.....	26
Arbetsmarknadsstöd och program	39
Inkomster av näringsverksamhet	45
Inkomster av kapital	47
Inkomster från transfereringar	47
Pension.....	50
Arbetsgivares attityder och upplevd diskriminering på arbetsmarknaden ..	51
Ekonomisk ojämställdhet och hälsa	54
Utvecklingsområden och förslag	56
Utvecklingsområde 1: Moderna arbetsmarknadspolitiska insatser	57
Utvecklingsområde 2: Insatser för att motverka diskriminering i arbetsliv och utbildning.....	61
Utvecklingsområde 3. Systematiskt arbete med bägge perspektiven	64
Bilaga 1. Kvarstående och antal som fått arbete, 2018	68
Bilaga 2. Genomgång av diskrimineringsbegreppet	69
Referenser	73

Förord

Denna rapport är skriven av Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet (MFD) och synliggör att både jämställdhetspolitiken och funktionshinderspolitiken inte fokuserat på möjligheterna till ekonomisk självständighet i gruppen kvinnor med funktionsnedsättning i tillräcklig utsträckning. Den kartläggning som rapporten grundar sig på visar att kvinnor med funktionsnedsättning har sämre förutsättningar än män med funktionsnedsättning vad gäller både delaktighet på arbetsmarknaden och arbetsvillkor och därför har lägre inkomster och sämre möjligheter till ekonomisk självständighet.

Detta påverkar förstås andra livsområden och leder till att många kvinnor med funktionsnedsättning lever i ekonomisk otrygghet och utsatthet. Den dåliga förankringen på arbetsmarknaden påverkar de ekonomiska nivåerna för en framtida pension eller vid nyttjande av andra välfärdssystem. Kartläggningen visar också att samspelet mellan deltidslönearbete och stöd ur transfererings-systemen inte fungerar tillfredsställande. Det kan leda till ytterligare fördjupning av ekonomisk ojämställdhet och skapa incitament för ett minskat arbetsmarknadsdeltagande.

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Samtidigt tar funktionshinderspolitikens nationella mål sikte på jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället med utgångspunkt i mänskliga rättigheter.

Jämställdhetsmyndigheten och MFD vill med rapporten visa på betydelsen av att ta hänsyn till flera hindrande eller möjliggörande faktorer och hur de samspelar i en analys av samhällsproblem. Varken de jämställdhetspolitiska målen eller målen för funktionshinderspolitiken kan uppnås utan att perspektiven samverkar. Vi hoppas att rapporten ska bidra med ny kunskap som leder till ännu fler och mer träffsäkra insatser för ett jämställt Sverige.

Malin Ekman Aldén
generaldirektör
Myndigheten för delaktighet

Lena Ag
generaldirektör
Jämställdhetsmyndigheten

Sammanfattning

Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det andra delmålet gäller ekonomisk jämställdhet och innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Denna rapport är en kartläggning av utmaningar och hinder för ekonomiskt jämställda inkomster genom hela livet, för kvinnor med funktionsnedsättning.

Det finns skillnader i inkomsternas storlek och förutsättningarna på arbetsmarknaden när kvinnor med funktionsnedsättning jämförs dels med män med funktionsnedsättning, dels med kvinnor och män i den övriga befolkningen. Kartläggningen visar bland annat att:

- Kvinnor med funktionsnedsättning är överrepresenterade i den grupp vars disponibla inkomst understiger 60 procent av medianinkomsten, vilket är den relativa fattigdomsgränsen.
- Det finns brister inom utbildningssystemet som försenar, och begränsar, etableringen på arbetsmarknaden för unga kvinnor med funktionsnedsättning.
- Det finns avgörande skillnader mellan kvinnor med funktionsnedsättning och jämförelsegrupper avseende arbetskraftsdeltagandet, särskilt när det gäller kvinnor som begränsas i sin arbetsförmåga. För dessa kvinnor är det vanligare med långtidsarbetslöshet och en lägre andel övergår till arbete.
- Det är stor skillnad mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning vad gäller omfattningen av arbete. Bland sysselsatta personer med funktionsnedsättning arbetar betydligt färre kvinnor än män heltid. Kvinnor med funktionsnedsättning är deltidsarbetslösa eller har timanställning i större grad än män med funktionsnedsättning och övriga kvinnor och män.
- Möjligheterna att ta del av stödinsatser på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Exempelvis är andelen kvinnor som får arbete med stöd betydligt lägre än andelen män.

- I många fall är attityderna till att anställa personer med funktionsnedsättning negativa. 40 procent av gruppen kvinnor med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga upplever sig utsatta för olika typer av diskriminering eller kränkande särbehandling i arbetslivet på grund av sin funktionsnedsättning.

Att åstadkomma mer tid i arbete samt förändringar i attityderna på arbetsmarknaden är två av de viktigaste aspekterna att åtgärda om jämställdheten i arbetslivet ska kunna främjas för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggningen resulterar i tre utvecklingsområden som belyser potentialen för utveckling mot mer jämställda ekonomiska förutsättningar för kvinnor med funktionsnedsättning, över hela livet. Det handlar om modernare arbetsmarknadspolitiska insatser som kan möta individers olika förutsättningar och behov. Vidare behövs insatser för att öka kunskapen om vad som upplevs som hinder för likabehandling och för att motverka diskriminering i arbetslivet. Det tredje utvecklingsområdet berör ett fortsatt systematiskt arbete med såväl jämställdhets- som funktionshindersperspektivet hos berörda aktörer. Myndigheterna lämnar två bedömningar och tre förslag:

- Funktionshindersperspektiv och jämställdhetsperspektiv som utgångspunkter är en förutsättning för att uppnå de mål som riksdagen beslutat på respektive politikområde.
- Statistiken på området behöver förbättras för att kunna leda till mer effektiva insatser.
- En kartläggning av riktade stöd på arbetsmarknaden utifrån ett jämställdhetsperspektiv och med utgångspunkt i ekonomisk självständighet.
- En översyn av regelverket kring lönestöd för att underlätta för kvinnor med funktionsnedsättning som arbetar deltid att ta del av stöden och möjliggöra en långsiktig arbetsmarknadsanknytning.
- Ett uppdrag att utarbeta stödmaterial gällande aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Summary

The Government's overall objective for its gender equality policy is that women and men are to have equal power to shape society and their own lives. The second milestone concerns economic equality and means that women and men are to have the same opportunities and conditions in terms of paid work that provides life-long financial independence. This report is a survey of the challenges and obstacles of economically equal incomes throughout life, as regards women with disabilities.

There are differences in the size of income and the conditions in the labour market when women with disabilities are compared on the one hand to men with disabilities and on the other to women and men from the rest of the population. The survey shows, among other things, that:

- Women with disabilities are over-represented in the group whose disposable income is under 60 per cent of the median income in Sweden, which is the relative poverty line.
- There are deficiencies within the education system that delay and limit the labour market establishment of young women with disabilities.
- There are crucial differences between women with disabilities and comparative groups in terms of labour force participation, especially in the case of women who are limited in their work capacity. For these women, long-term unemployment is more common and a lower proportion are moving from unemployment to work.
- There is a large difference between women and men with disabilities when it comes to work prospects. Among employed persons with disabilities, significantly fewer women work full-time than men. Women with disabilities are part-time unemployed or have hourly work to a greater extent than men with disabilities and other women and men.
- The opportunities to take advantage of support initiatives on the labour market differs between women and men with disabilities who are registered with the Swedish Public Employment Service. For example, the number of women who find work with support is significantly lower than the number of men.

- In many cases, attitudes towards employing people with disabilities is negative. 40 per cent of the group of women with disabilities and impaired work capacity find themselves exposed to various kinds of discrimination or victimisation in working life due to their disability.

Bringing about more work hours as well as changes in attitudes in the labour market constitute two of the most important aspects that must be addressed in order for gender equality in working life to be promoted for women with disabilities. The survey results in three areas of development that highlight the potential for development towards more equal economic conditions for women with disabilities, throughout the entire life cycle. This concerns more modern labour market policy initiatives that are able to meet the various conditions and needs of different individuals. Furthermore, efforts are needed to increase knowledge about perceived obstacles to equal treatment, and to counteract discrimination in working life. The third area of development relates to continued systematic work with both gender equality and disability perspectives, with the appropriate players. The government agencies submit two assessments and three proposals:

- Gender equality and disability perspectives as a base for systematic work in order to achieve the objectives in each policy area.
- The statistics in the area must be improved to be able to lead to more efficient efforts
- A survey of the targeted support on the labour market from a gender equality perspective and based on economic independence.
- A review of the regulations on salary support in order to facilitate life for women with disabilities who work part-time.
- A mission to prepare support material for active measures according to the Discrimination Act.

Inledning

”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.”

Det andra jämställdhetspolitiska delmålet.

Uppdraget

Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det andra av sex delmål gäller ekonomisk jämställdhet och innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Myndigheten för delaktighet, MFD, och Jämställdhetsmyndigheten fick i december 2017 i uppdrag av regeringen att ”kartlägga utmaningar för att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet, när det gäller kvinnor med funktionsnedsättning”.¹ Uppdraget redovisas gemensamt av myndigheterna i denna rapport och kartläggningen resulterar i tre utvecklingsområden som kan bidra till måluppfyllelse.

Ekonomisk jämställdhet och självständighet

Ovan nämnda jämställdhetspolitiska delmål om ekonomisk jämställdhet tar sikte på att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att vara ekonomiskt självständiga, genom att ha möjlighet att kunna försörja sig själva och sina eventuella barn. En utgångspunkt för detta är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning. Inkomster och ekonomiska resurser ska ge ekonomisk självständighet inte bara under arbetsför ålder, utan också skapa ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Myndigheten för delaktighet samt Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

I Sverige är ekonomisk självständighet en central fråga utifrån ett jämställdhetsperspektiv, eftersom vuxna individer inte ska behöva vara ekonomiskt beroende av vare sig partner, föräldrar eller andra anhöriga.

Olika inkomstslag

En viktig aspekt av målet är att kvinnor och män inte bara formellt utan även i praktiken ska ha tillgång till samma möjligheter i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Detta gäller även möjligheterna att bedriva näringsverksamhet. Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män omfattar utöver inkomster i form av lön och näringsverksamhet även avkastning på kapital, ersättningar och bidrag från transfereringssystemen samt effekter av skatter och avgifter. Inkomster eller ersättningar för individer kan således komma från sex olika källor eller inkomstslag.²

- Lön
- Inkomster från näringsverksamhet
- Avkastning på kapital
- Transfereringar (bidrag och ersättningar)
- Pension (kombination av olika källor)
- Effekter av skatter och avgifter (negativa transfereringar).

Fördelningen av inkomster har påverkan på alla de övriga jämställdhetspolitiska delmålen, genom att ekonomiska resurser påverkar individens möjlighet till både egenmakt och att vara med och forma samhället. Dessutom påverkar inkomstfördelningen hälsan, möjligheterna till utbildning och är på flera sätt relaterad till det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Frågan om lönegapets storlek har under lång tid stått i fokus för den allmänna debatten om kvinnors och mäns ekonomiska villkor. I denna kartläggning finns det dock anledning att rikta ett ökat fokus på inkomstgapet. Eftersom det är inkomsternas storlek som avgör vilken levnadsstandard en person har är det mer relevant att fokusera på inkomster och inkomstgap än lönegap.

² Skr. 2016/17:10. Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.

Kvinnor med funktionsnedsättning

De ekonomiska resurserna är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män, men även mellan individer av samma kön. Det finns skillnader i levnadsvillkor relaterat till kön, som grundar sig i olika villkor i fråga om utbildnings-, anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Dessa skillnader blir dessutom än mer tydliga när faktorn kön studeras i samspel med faktorer såsom etnisk tillhörighet, social bakgrund eller just funktionsnedsättning.

Funktionsnedsättning definieras som en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga hos en individ. Termen är nära knuten till termen funktionshinder, som uppstår i relationen mellan en individ med funktionsnedsättning och de hinder som individen möter i sin omgivning.³ Ett betydande antal personer i samhället har en funktionsnedsättning. Eftersom hindren uppstår i mötet mellan individ och miljö kan en och samma person uppleva hinder exempelvis på arbetsmarknaden, men inte inom transportsektorn. Detta försvårar en generell definition av personer med funktionsnedsättning, och gör att det inte går att ange gruppens exakta storlek eller andel kvinnor i gruppen.

När det gäller den ekonomiska situationen och självständigheten för personer med funktionsnedsättning, oavsett könstillhörighet, visar MFD:s uppföljning av funktionshinderspolicen att tillgången till resurser generellt är mindre för denna grupp jämfört med den övriga befolkningen.⁴ Uppföljningen visar också på snabbt ökade skillnader i ekonomisk standard mellan vissa grupper av personer med funktionsnedsättning och den övriga befolkningen. Framförallt handlar det om personer med funktionsnedsättning som på grund av olika hinder utestängs helt, eller delvis, från arbetsmarknaden.

Brister i ekonomisk jämställdhet innebär både lägre grad av självständighet och högre grad av beroende för kvinnor.⁵ Uppföljningen

³ Socialstyrelsens termbank.

⁴ Se exempelvis Statistiska centralbyråns undersökning av levnadsförhållanden (ULF).

⁵ Budgetpropositionen 2017/18:1 Bilaga 3, Ekonomisk jämställdhet.

visar på skillnader mellan flickor och pojkar samt mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning, där flickor och kvinnor har sämre förutsättningar till delaktighet än vad pojkar och män har. Här har MFD tidigare kunnat konstatera att funktionsnedsättning tenderar att kraftigt förstärka ojämställda samhällsstrukturer på arbetsmarknaden, i familjelivet och när det gäller hälsa.⁶

Tillvägagångssätt

Uppdraget är att kartlägga utmaningarna för att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggningen ska belysa utvecklingsområden som kan bidra till måluppfyllelse.

Kartläggning av utmaningar

Kartläggningen tar sin utgångspunkt i det befintliga kunskapsläget om den ekonomiska situationen för kvinnor med funktionsnedsättning. Uppdraget har genomförts genom att myndigheterna gemensamt har inventerat och bearbetat statistik, genomfört en enkätundersökning riktad till MFD:s undersökningspanel Rivkraft⁷, samlat kunskap från forskning och sekundärkällor på området samt inhämtat kunskap och erfarenheter från funktionshindersrörelsens organisationer.

Syftet med kartläggningen är att belysa könsskillnader inom gruppen personer med funktionsnedsättning avseende villkor och möjligheter till egen försörjning genom arbete, näringsverksamhet, inkomster av kapital, pension eller transfereringar. Kartläggningen fokuserar också på de aspekter där det finns skillnader mellan kvinnor med funktionsnedsättning och den övriga befolkningen. De samlade skillnaderna pekar på de utmaningar som finns för att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet.

⁶ Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017, s. 53 f.

⁷ Myndigheten för delaktighet (2019) Rivkraft 25 – Ekonomisk jämställdhet.

Belysning av utvecklingsområden leder till förslag

Myndigheterna föreslår tre utvecklingsområden för att möta några av de utmaningar som framkommer i kartläggningen. I stort handlar dessa områden om att identifiera hinder som enligt kartläggningen står i vägen för ekonomisk jämställdhet. I detta sammanhang presenteras även förslag på åtgärder.

Arbetet med att identifiera utvecklingsområden och därefter identifiera åtgärder för att eliminera hinder behöver genomgående bedrivas utifrån ett jämställdhetsperspektiv och ett funktionshinderperspektiv. Resultatet blir då att samhällets insatser blir tillgängliga för alla, oavsett kön och funktionsförmåga. Perspektivet innebär att i all planering och i allt genomförande utgå från att människor är olika och har olika förutsättningar, behov och önskemål. Utgångspunkten är att jämställdhetsperspektivet och funktionshinderperspektivet inte står i ett motsatsförhållande till varandra.

Samråd med berörda organisationer

Aktiv involvering av funktionshindersrörelsen är grundläggande för MFD:s arbetssätt. Genom dialog och samverkan kan myndigheten få del av rörelsens kunskap och erfarenheter. Syftet med samråd är att myndigheten ska kunna få inspel och synpunkter utifrån funktionshindersrörelsens samlade kompetens. Saksamråd ger myndigheten möjlighet till fördjupade diskussioner med fokus på specifika sakfrågor eller områden. Utöver funktionshindersorganisationerna samverkar MFD även med andra delar av det civila samhället när så är relevant.

Ett samråd inom ramen för arbetet med detta uppdrag ägde rum i november 2018 med representanter för organisationerna Funktionsrätt Sverige, Lika Unika och Forum kvinnor och funktionshinder. Nätverket unga för tillgänglighet samt RFSL bjöds in men deltog inte i samrådet.

Utmaningar för att nå ekonomisk jämställdhet

I detta kapitel redovisas myndigheternas gemensamma kartläggning av utmaningar för att nå delmålet. Här presenteras ett antal hinder för kvinnor med funktionsnedsättning att uppnå ekonomisk självständighet. Dessa hinder ska förstås som utmaningar som behöver bemötas för att målet om ekonomisk jämställdhet ska kunna uppnås, med utgångspunkt i situationen för kvinnor med funktionsnedsättning.

Från lönegap till inkomstgap

Under senare år, 2016 och 2017, har bruttolönegapet mellan kvinnor och män legat på 11–12 procent. Denna löneskillnad relaterad till kön har under lång tid stått i fokus för debatten om resursfördelningen mellan kvinnor och män. Eftersom det är inkomsternas storlek som avgör vilken levnadsstandard en person har är det dock mer relevant att fokusera på inkomster, och därmed inkomstgap snarare än lönegap. Inkomstgapet har under senare år legat på det dubbla, 23–24 procent.⁸ För att kunna belysa utmaningar kring den ekonomiska jämställdheten och självständigheten för kvinnor med funktionsnedsättning har denna kartläggning som ambition att visa på skillnader vad gäller inkomsterna för denna grupp.

Ekonomiska förutsättningar för kvinnor med funktionsnedsättning

”Jag skulle inte klara mig som ensamstående, utan är beroende av min sambo för att få ekonomin att gå ihop.”

Deltagare i undersökningspanelen Rivkraft.

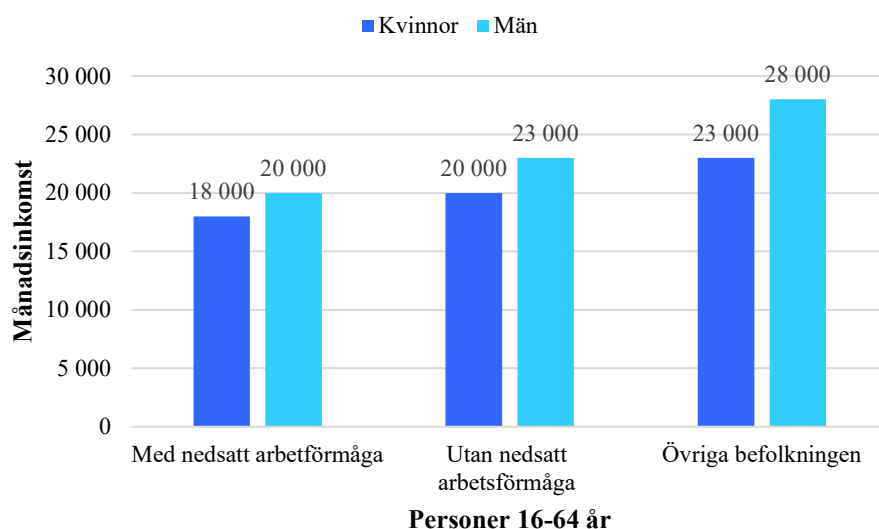
Med hjälp av statistik från undersökningar om befolkningens villkor kan inkomsterna och de ekonomiska förutsättningarna för kvinnor med funktionsnedsättning till viss del jämföras med dem för män med funktionsnedsättning och kvinnor och män i den övriga befolkningen.

⁸ SCB, Totalräknad inkomstfördelningsstatistik (TRIF).

Inkomstskillnader

Diagram 1 visar skillnader i individuell disponibel inkomst mellan personer med funktionsnedsättning med och utan självrapporterad nedsatt arbetsförmåga (se mer om begreppet på sidan 27) samt den övriga befolkningen. De stora könsskillnader som framkommer av diagrammet gäller för populationen i arbetskraftsundersökningen och indikerar inkomstskillnader relaterade till kön oavsett funktionsförmåga.

Diagram 1. Genomsnittlig individuell disponibel månadsinkomst för personer med funktionsnedsättning med/utan självrapporterad nedsatt arbetsförmåga och övriga befolkningen, 2017.



Källa: SCB:s IOT, FASIT samt AKU.

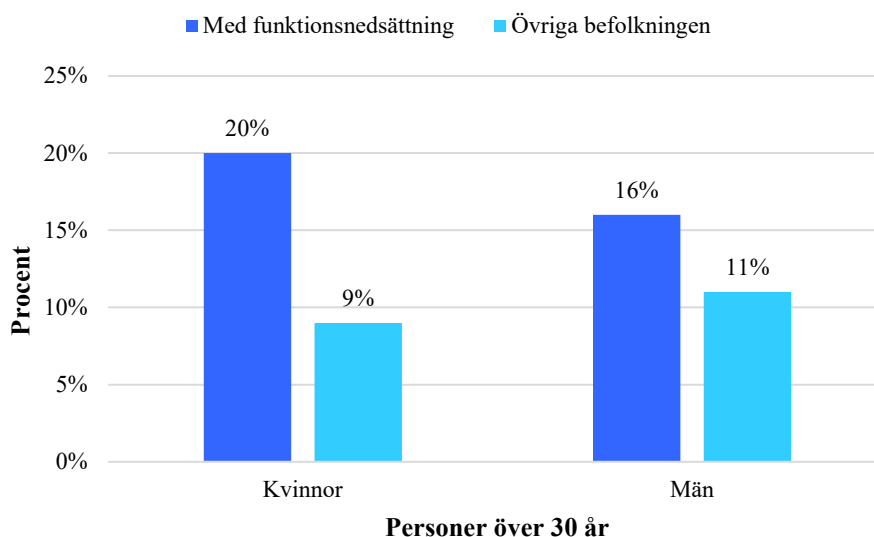
Inkomster från anställning är den inkomstkälla som har störst betydelse för individers disponibla inkomst, oavsett funktionsförmåga. Sedan mitten på 1990-talet har den ekonomiska betydelsen av att ha ett arbete för individer ökat markant, vilket i sin tur ökat skillnaderna i den ekonomiska standarden för kvinnor med funktionsnedsättning som står långt från arbetsmarknaden.⁹

⁹ Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017.

Låga disponibla inkomster

Kvinnor med funktionsnedsättning är överrepresenterade i den grupp vars disponibla inkomst understiger 60 procent av medianinkomsten i Sverige, vilket är indikatorn på risk för fattigdom inom EU. Av kvinnor med funktionsnedsättning över 30 år befinner sig 20 procent i den gruppen, jämfört med 16 procent av män med funktionsnedsättning. Skillnaderna är betydande, oavsett kön, när personer med funktionsnedsättning och den övriga befolkningen jämförs.

Diagram 2. Andel (procent) personer med funktionsnedsättning jämfört med övriga befolkningen över 30 år i risk för fattigdom, efter kön, 2015/2016.



Källa: SCB:s undersökning av levnadsförhållanden.

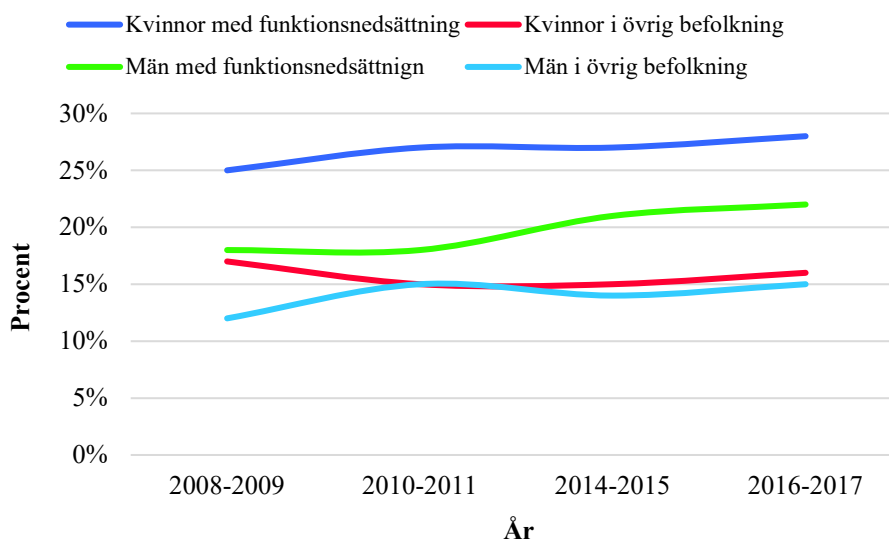
Ekonomisk buffert

En betydligt högre andel kvinnor och män med funktionsnedsättning, cirka en fjärdedel av gruppen, saknar tillräcklig kontantmarginal för att täcka en oplanerad utgift på 12 000 kronor¹⁰. Motsvarande andel i den övriga befolkningen är 15 procent. Det finns en skillnad mellan kvinnor (28 procent) och män (22 procent) med funktionsnedsättning, men

¹⁰ Summan fastställs av Eurostats riktlinjer, till en tolfedel av gränsvärdet för den inkomstnivå som innebär risk för fattigdom.

skillnaden är som störst mellan kvinnor med funktionsnedsättning och män i övrig befolkning.

Diagram 3. Andel (procent) personer med funktionsnedsättning jämför med övriga befolkningen över 25 år som saknar mindre kontantmarginal efter kön, år 2008/2009–2016/2017.



Källa: SCB:s undersökning av levnadsförhållanden (ULF)

Grupper med särskilda ekonomiska utmaningar

I stora undersökningar om ekonomiska förutsättningar och status på arbetsmarknaden bygger jämförelserna mellan kvinnor med och utan funktionsnedsättning ofta på kvinnor med funktionsnedsättning som en homogen, sammanslagen grupp. Vissa grupper inom gruppen saknas dock i undersökningarna. Detta kan exempelvis bero på själva definitionen av variabeln funktionsnedsättning eller att vissa grupper besvarar enkäter i betydligt mindre utsträckning än andra.

Enstaka studier presenterar kunskap om särskilda utmaningar för specifika grupper av personer med funktionsnedsättning. Många personer med funktionsnedsättning är beroende av andra för stöd i sin vardagstillvaro och står långt ifrån att kunna arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. Dessa två aspekter har stor påverkan på den ekonomiska självständigheten.

Kvinnor med psykisk funktionsnedsättning

Kvinnor och män som lever med någon form av psykisk funktionsnedsättning, såsom neuropsykiatriska diagnoser eller svår psykisk ohälsa har många gånger låga disponibla inkomster, stort beroende av bidrag eller höga boendekostnader eller andra större merkostnader. Inte sällan kan situationen upplevas som en ond cirkel, där psykisk ohälsa leder till svag ekonomi, vilket i sin tur riskerar att leda till ytterligare försämrad psykisk hälsa.¹¹

Kvinnor med insats enligt LSS

Cirka 28 000 personer har insatsen bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Drygt 40 procent av dessa är kvinnor.¹² Att fler män, 60 procent, än kvinnor beviljas denna insats beror framförallt på en ökning av andelen män inom vissa av personkretsarna för LSS.

Personer med intellektuell funktionsnedsättning som erhåller ersättning från socialförsäkringssystemet riskerar disponibla inkomster som understiger utgifterna med tusentals kronor varje månad, vilket till stor del beror på höga kostnader för boendet. På grund av stödbehovet i gruppen är valfriheten gällande kostnader för boendet mycket begränsad. Plånboksanalyser av ekonomin för personer som bor i gruppboende enligt LSS, och som troligen även har insatsen daglig verksamhet, visar att på vissa håll i landet riskerar personer att gå minus med tusentals kronor ifall inkomsterna ställs mot skäliga levnadsomkostnader enligt Konsumentverkets kostnadsberäkningar.¹³

¹¹ Nationell samverkan för psykisk hälsa (2013) Minuskontot – ekonomiska villkor för personer med psykisk funktionsnedsättning.

¹² Socialstyrelsen (2018) Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 2017.

¹³ Riksförbundet FUB (2018) Fångad i fattigdom? Inkomster och utgifter för vuxna personer med utvecklingsstörning. Uppdaterad i januari 2018 med aktuella beräkningar.

Kvinnor med funktionsnedsättning som utsätts för våld eller påtryckningar i nära relationer

I likhet med andra kvinnor kan kvinnor med funktionsnedsättning utsättas för våld av personer de har en nära relation till, exempelvis en nuvarande eller tidigare partner. Våldet kan vara av fysisk, psykisk, sexuell och/eller ekonomisk karaktär. Kvinnor med funktionsnedsättning kan dock även utsättas för våld som relaterar till funktionsnedsättningen. I en del sammanhang benämns sådana former av våld som funktionshindersrelaterat våld och det kan till exempel handla om att en kvinna med funktionsnedsättning inte ges tillgång till sina mediciner.¹⁴

I nära relationer kan den som är beroende av andra personer för vård och omsorg i vardagen även vara i riskzon för otillbörliga påtryckningar. Exempel på detta är när en person förmås ingå avtal som kan få negativa ekonomiska konsekvenser för den enskilde.

När det kommer till våld i nära relationer har det uppmärksammats att våldets karaktär av makt och kontroll kan medföra att en utsatt kvinna blir socialt isolerad och att hon får ekonomiska problem samt akuta bostadsproblem. Minskade möjligheter att till exempel arbeta och vidareutbilda sig kan också medföra ekonomiska förluster.¹⁵ År 2017 publicerade Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, en rapport om konsekvenserna av våldsutsatthet när det kommer till utsatta personers hälsa och arbetsliv. I rapporten presenterades resultaten av en studie om situationen bland kvinnor och män som uppsökt sjukhus på grund av våldsutsatthet. Enligt resultaten hade våldsutsatta kvinnors arbetsinkomster i genomsnitt minskat med 25 procent.¹⁶

¹⁴ Nationellt centrum för kvinnofrid (2013) Våld mot kvinnor med funktionsnedsättning. NCK-rapport 2013:1.

¹⁵ Socialstyrelsen (2006) Kostnader för våld mot kvinnor. En samhällsekonomisk analys.

¹⁶ Ornstein, Petra (2017) The price of violence: Consequences of violent crime in Sweden. IFAU Working Paper 2017:22.

Utbildning och etablering på arbetsmarknaden

”De flesta unga har en relativt problemfri väg till arbetslivet med undantag för ett fåtal grupper som ofta har svårare att etablera sig i arbetslivet, möjligen som en följd av sämre villkor. Unga med funktionsnedsättning är en sådan grupp.”

MUCF (2017) Unga med funktionsnedsättning – etablering i arbets- och samhällslivet

I övergången från utbildning till arbetsliv finns det vissa ungdomar som hamnar utanför bland annat på grund av funktionsnedsättning. Att som ung stå utanför arbetslivet innebär en förhöjd risk för en svagare ställning på arbetsmarknaden, ekonomiska problem och att gå miste om erfarenheter och personliga nätverk som kan leda till starkare förankring och förbättrade möjligheter på arbetsmarknaden.

Brister inom utbildningssystemet

Personer med funktionsnedsättning har generellt en lägre utbildningsnivå än befolkningen i övrigt. Könsskillnaderna inom gruppen följer skillnaderna i samhället i övrigt, vilket innebär att kvinnor har en högre utbildningsnivå än män, oavsett funktionsförmåga.¹⁷ Elevers skilda förutsättningar och behov gör att det finns olika behov av stöd och anpassningar i skolan. Utifrån befintliga underlag är det svårt att presentera en komplett bild av skolsituationen och inte minst resultaten för elever med funktionsnedsättning. Gemensamt för den samlade kunskapen på området är den återkommande slutsatsen att mycket arbete återstår.¹⁸ Undersökningar visar att utvecklingen i skolan tycks gå bakåt

¹⁷ SCB:s undersökning av levnadsförhållanden 2016/2017.

¹⁸ En uttömmande kartläggning av kunskapen på området finns i Specialpedagogiska skolmyndigheten (2017) Villkor för utbildning – kartläggning av nuläge för barn, elever och vuxenstuderande med funktionsnedsättning.

när det gäller likvärdigheten¹⁹, förutsättningarna för att motverka psykisk ohälsa hos elever²⁰ och elevernas trivsel generellt²¹.

Oavslutade studier på gymnasienivå

För unga kvinnor och män med funktionsnedsättning är det vanligare att ha påbörjat men inte avslutat gymnasieutbildning.²² I ett samhälle där utbildning blir allt viktigare kan denna överrepresentation få livslånga negativa ekonomiska konsekvenser för de berörda individerna. Skälen till avhopp från gymnasiet är ofta väldigt skiftande. I en studie från SCB uppger majoriteten av avhoppare, oavsett funktionsförmåga, skoltrötthet. En av tio avhoppare uppger funktionsnedsättning som skäl.²³

Anledningarna till att personer med funktionsnedsättning i större utsträckning avbryter gymnasiestudier är bland annat brister i anpassningar eller särskilt stöd, hinder som försvårar möjligheten att tillgodogöra sig utbildningen samt mobbning och kränkande behandling i lärmiljön.²⁴

¹⁹ OECD (2018), Education at a Glance 2018: OECD Indicators.

²⁰ BRIS (2018) Skola. Vård. Omsorg. Och den psykiska ohälsan. BRIS årsrapport för 2017; Folkhälsomyndigheten (2018) Varför har den psykiska ohälsan ökat bland barn och unga i Sverige? Utvecklingen under perioden 1985 – 2014.

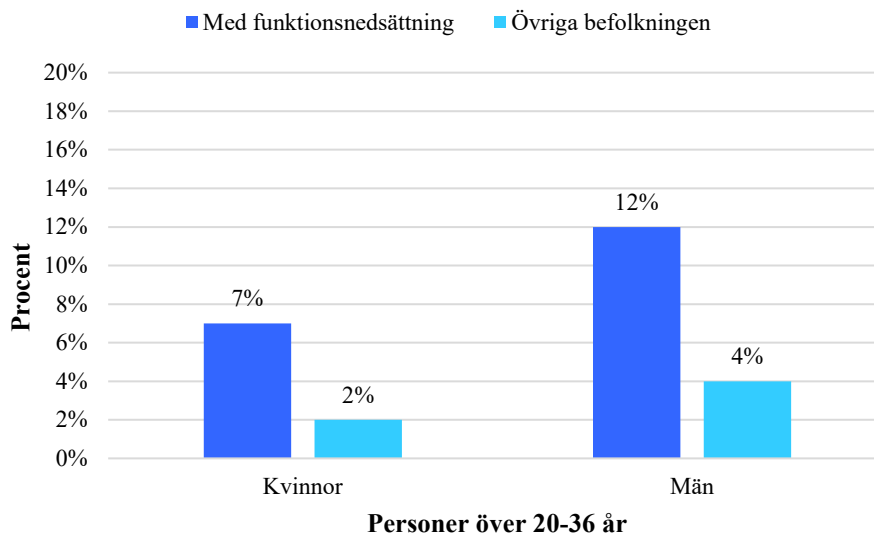
²¹ Folkhälsomyndighetens Skolbarns hälsovanor 2018.

²² SCB:s undersökning av levnadsförhållanden 2016/17.

²³ SCB (2017) Unga utanför? Se har det gått på arbetsmarknaden för 90-talister utan fullföljd gymnasieutbildning.

²⁴ Myndigheten för delaktighet (2019) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2018, s. 15 ff; Temagruppen unga i arbetslivet (2013) 10 orsaker till avhopp – 379 unga berättar om avhopp från gymnasiet.

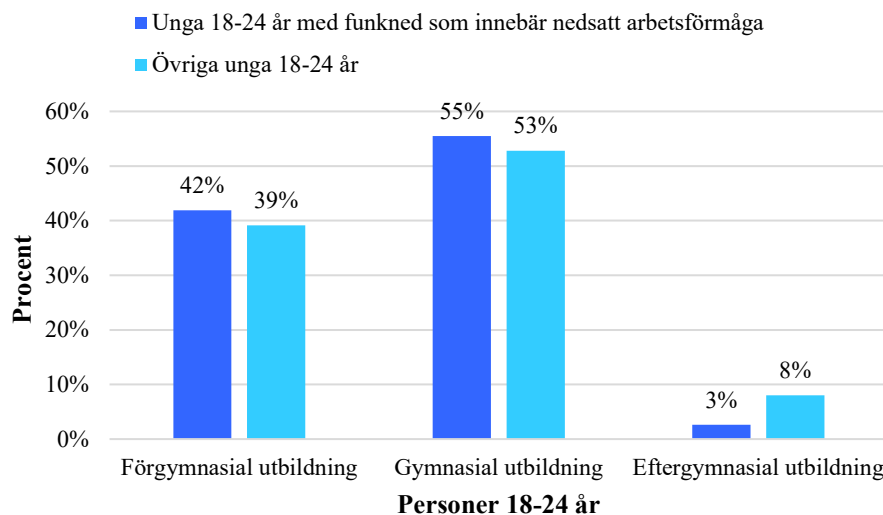
Diagram 4. Andel (procent) personer med högst förgymnasial utbildning i åldersgruppen 20–36 som påbörjat, men inte slutfört gymnasiestudier (studier ej heller huvudsaklig sysselsättning), efter kön, 2016/2017.



Källa: SCB:s undersökning av levnadsförhållanden (ULF).

Låg utbildningsnivå leder i många fall till lägre deltagande på arbetsmarknaden. Att sakna en fullständig gymnasieutbildning har stark påverkan på etableringen på arbetsmarknaden senare i livet. Unga som saknar en fullständig gymnasieutbildning är överrepresenterade bland inskrivna unga, på Arbetsförmedlingen, som har arbetslöshetstider på 12 månader eller mer. Vid en jämförelse mellan inskrivna arbetslösa med nedsatt arbetsförmåga och övriga inskrivna arbetslösa så har den förstnämnda gruppen en något lägre genomsnittlig utbildningsnivå.

Diagram 5. Andel (procent) inskrivna arbetslösa ungdomar 18–24 år efter utbildningsnivå, månadsgenomsnitt 2018.



Källa: Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

Ungas psykiska ohälsa

Dåligt fungerande eller otillgängliga lärmiljöer, svaga skolprestationer och stress över skolarbetet har samband med psykisk ohälsa hos barn och unga. Den psykiska ohälsan hos unga personer ökar, vilket har fått ett ökat fokus under de senaste åren. Mycket tyder på att unga kvinnor har en särskild utsatthet.²⁵ Psykisk ohälsa påverkar funktionsförmågan och därmed möjligheten att tillgodogöra sig utbildning och att fungera i arbetslivet. Sedan slutet av 1990-talet, har andelen tonåringar som uppger att de är stressade över skolarbetet till stor del sammanfallit med utvecklingen av psykosomatiska besvär. Det innebär att den ökade skolstressen kan ha bidragit till den ökade psykiska ohälsan bland tonåringar. Det kan också innebära att ökningen av psykosomatiska besvär bidragit till den ökade skolstressen.²⁶

²⁵ Se exempelvis Riksdagen (2017) Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning, s. 20; SOU 2018:11 Vårt gemensamma ansvar för unga som varken arbetar eller studerar.

²⁶ Folkhälsomyndigheten (2016) Skolprestationer, skolstress och psykisk ohälsa bland tonåringar.

Folkhälsomyndigheten har undersökt hur den psykiska hälsan är fördelad och vad detta beror på.²⁷ Myndighetens slutsats är att det finns skillnader i välbefinnande, utifrån olika typer av funktionsnedsättning. Ungdomar med en funktionsnedsättning såsom dyslexi, rörelsehinder, synnedsättning eller hörselnedsättning har sämre psykisk hälsa än andra ungdomar. När det gäller könsskillnader i psykisk ohälsa visar rapporten att sådana finns i alla åldersgrupper som analyserats. Resultaten för barn pekar åt olika håll beroende på åldersgrupp, men Folkhälsomyndigheten ser en generellt högre förekomst av psykisk ohälsa bland unga vuxna kvinnor.²⁸

Högre studier

Universitets- och högskolerådet, UHR, ansvarar för Eurostudent i Sverige. Det är en återkommande undersökning om sociala och ekonomiska villkor för högskolestudenter. Undersökningen²⁹ visar att studenter med funktionsnedsättning generellt är mindre nöjda med kvaliteten på undervisningen, upplägget, kursutbudet, bemötandet och lärandemiljön för högre studier. Studenter med funktionsnedsättning uppger i betydligt större utsträckning än övriga studenter att de inte känner att de hör hemma på högskolan och att de ifrågasätter sitt val att studera. Studenter med funktionsnedsättning upplever i påtagligt högre grad ekonomiska svårigheter under studietiden. Kommentarer i fritext visar att detta bland annat beror på svårigheter att kombinera studier med arbete. Andra förklaringar är att sjukskrivning på hel- eller deltid har lett till att nödvändiga högskolepoäng inte har klarats av, med konsekvensen att studiemedel inte har betalats ut och att det har uppstått ekonomiska problem.³⁰

²⁷ Folkhälsomyndigheten (2019) Ojämlighet i psykisk hälsa i Sverige. Hur är den psykiska hälsan fördelad och vad beror det på?

²⁸ Folkhälsomyndigheten (2019), s. 11.

²⁹ Eurostudent är en totalundersökning. Våren 2016 erbjöds alla cirka 370 000 studenter som var registrerade vid en svensk högskola att delta i en webbaserad enkät. Drygt 8200 studenter svarade, vilket innebär en svarsfrekvens på 2,3 procent.

³⁰ Universitets- och högskolerådet (2018) Eurostudent VI: en inblick i studiesituationen för studenter med funktionsnedsättning.

Kvinnliga studenter med funktionsnedsättning skiljer ut sig från såväl manliga studenter med funktionsnedsättning som övriga kvinnliga och manliga studenter när det gäller en negativ inställning till bemötandet från administrativ och undervisande personal och hur det påverkar utbildningens kvalitet. Dock är det vanligare att manliga studenter med funktionsnedsättning inte känner sig hemma i högre studier eller ifrågasätter valet att studera. När det gäller ekonomiska svårigheter under studietiden finns inga avgörande könsskillnader.³¹

Senare etablering i arbetslivet

Flera rapporter har slagit fast att unga personer med funktionsnedsättning tillhör en av de grupper som har svårare än andra att etablera sig på arbetsmarknaden, oavsett konjunktur. Bland de unga innebär den senare etableringen en sämre ekonomi, svagare socialt nätverk, dåligt självförtroende och en syn på framtiden som präglas av oro.³²

I en studie av unga med funktionsnedsättning uppger knappt hälften av de unga kvinnorna med funktionsnedsättning att de har upplevt problem med sin försörjning.³³ Detta kan jämföras med en dryg fjärdedel av unga kvinnor utan funktionsnedsättning. Skillnader finns också mellan unga män med funktionsnedsättning (35 procent) eller utan funktionsnedsättning (21 procent) och mönstren är desamma som när en liknande undersökning gjordes 2012.

Unga som varken arbetar eller studerar

Unga personer som inte fullföljt gymnasieutbildning, unga som är utrikes födda och unga med funktionsnedsättning är också överrepresenterade i den grupp på ungefär 127 000 unga personer som varken arbetar eller

³¹ Eurostudent VI, egna beräkningar på UHR:s avdelning för analys, främjande och tillträdesfrågor.

³² SCB (2017) Unga utanför? Så har det gått på arbetsmarknaden för 90-talister utan fullföljd gymnasieutbildning; Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017) Fokus 17:2 Unga med funktionsnedsättning. Etablering i arbets- och samhällslivet.

³³ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017) Fokus 17:2 Unga med funktionsnedsättning, s.17.

studerar. Personer som gått ut gymnasiesärskolan och utrikes födda kvinnor har lyfts fram som grupper med förhöjd risk att hamna någon annanstans än i arbete eller studier under lång tid.³⁴ I den statistik som finns tillgänglig finns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan unga kvinnor och män, oavsett funktionsförmåga.³⁵

Det rådande kunskapsläget pekar mot att utbildningsinsatser, lönesubventioner, yrkesutbildningar, multikompetent stöd samt kontaktintensivt arbete har positiva effekter för etableringen på arbetsmarknaden för unga personer med funktionsnedsättning. Utöver det lyfter både unga själva och personal som möter unga ofta fram betydelsen av ett bra bemötande och ett individanpassat stöd.³⁶ Frågan om arbetsmarknadspolitiska stöd utvecklas i avsnittet om arbetsmarknadsstöd och program, se sidan 39.

Arbetsmarknadssituation

”Utöver de generella hinder som personer med funktionsnedsättning möter när de försöker utöva sin rätt att arbeta, möter kvinnor med funktionsnedsättning speciella hinder mot att delta på jämlika villkor på arbetsplatser. Exempel på sådana hinder är sexuella trakasserier, ojämlik lön, bristande möjligheter att söka upprättelse på grund av diskriminerande attityder som gör att deras anspråk avfärdas, samt fysiska hinder och informations- och kommunikationshinder”

FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2018) Allmän kommentar nr 3 om kvinnor och flickor med funktionsnedsättning, svensk översättning.

Arbetsmarknadsstatistik möjliggör jämförelser mellan kvinnor med funktionsnedsättning och andra grupper när det gäller situationen på arbetsmarknaden. Det finns avgörande skillnader mellan kvinnor med funktionsnedsättning och jämförelsegrupper avseende arbetskraftsdeltagandet, särskilt när det gäller den del av gruppen som begränsas i sin arbetsförmåga. Tidsserier visar att den starka efterfrågan på arbetskraft i

³⁴ SOU 2018:11 Vårt gemensamma ansvar för unga som varken arbetar eller studerar, s. 74ff.

³⁵ SCB:s undersökning av levnadsförhållanden (ULF) 2016–2017; Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor Uvas-statistik året 2016.

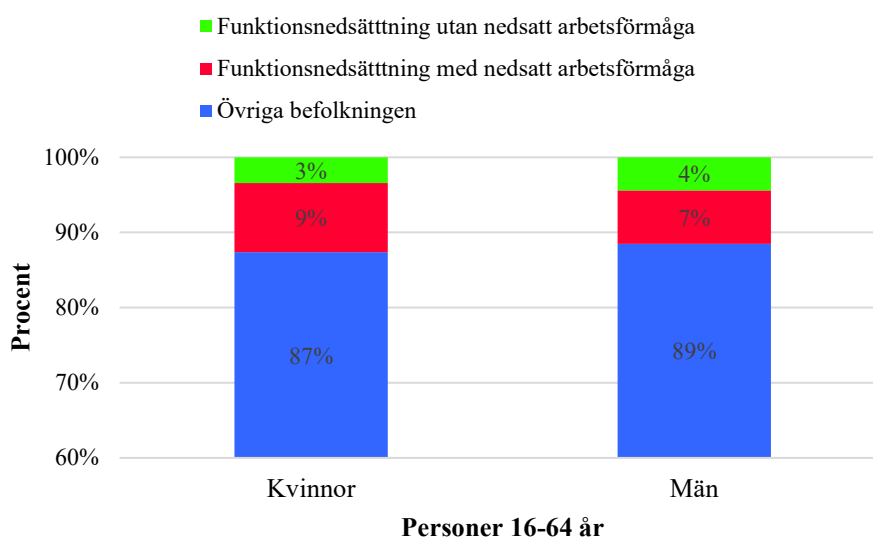
³⁶ SOU 2018:11 Vårt gemensamma ansvar för ungdomar som varken arbetar eller studerar, s. 168.

den svenska ekonomin generellt sett inte verkar ha haft stor påverkan på arbetsmarknadsläget för en stor del inom gruppen personer med funktionsnedsättning.

Kvinnor med nedsatt arbetsförmåga³⁷

I SCB:s Arbetskraftsundersökning har 12 procent av personerna 16–64 år en självrapporterad funktionsnedsättning. 67 procent av personerna med funktionsnedsättning bedömer att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga. Kvinnor med funktionsnedsättning bedömer i större utsträckning, 73 procent, än män med funktionsnedsättning, 62 procent, att deras arbetsförmåga är nedsatt.

Diagram 6. Andel (procent) personer i befolkningen 16–64 år med och utan funktionsnedsättning efter arbetsförmåga och kön, år 2018.



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU)

³⁷ På senare år har bland annat funktionshindersrörelsen och FN:s kommitté för mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning framhållit att det kan finnas risker för diskriminering i och med att termen nedsatt arbetsförmåga används på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen har under 2018 haft i uppdrag att se över termen och föreslår att den avskaffas såsom den används inom arbetsmarknadspolitiken idag. Denna kartläggning använder de termer som används i den officiella statistiken samt terminologin i Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik. Detta för att undvika missuppfattningar.

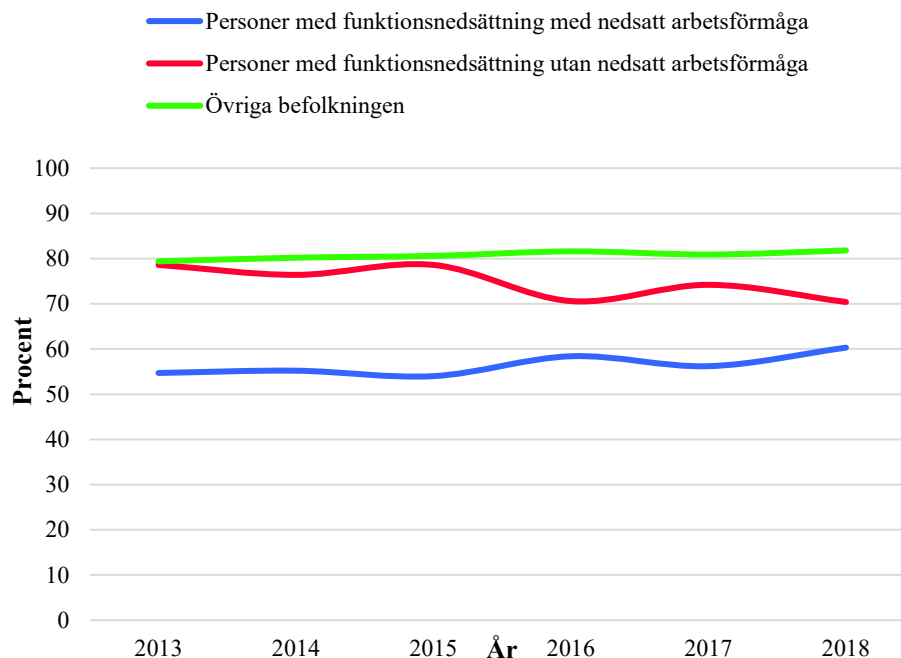
Trots en stark konjunktur och många arbetsmarknadspolitiska åtgärder riktade mot gruppen har förutsättningarna för personer med nedsatt arbetsförmåga att få ett arbete förändrats i mycket liten utsträckning över tid. Det är en betydligt lägre andel personer som uppger att de har nedsatt arbetsförmåga som också finns i arbetskraften och alltså är sysselsatta eller arbetslösa. Denna andel, 68,5 procent, kan jämföras med 77,5 procent bland personer med funktionsnedsättning utan nedsatt arbetsförmåga och 87 procent i den övriga befolkningen. Mer än hälften av kvinnorna och männen med funktionsnedsättning som befinner sig utanför arbetskraften upplever att de skulle kunna utföra ett arbete med något eller några typer av stöd eller anpassade arbetsförhållanden. I befolkningen totalt är det en större andel män än kvinnor som är i arbetskraften. I gruppen personer med funktionsnedsättning är könsskillnaden inte signifikant. Andelen personer som är i arbetskraften har ökat något sedan mitten av 00-talet, oavsett funktionsförmåga.³⁸

Sysselsättning

Sysselsättningsgraden är lägre bland personer 16–64 år med funktionsnedsättning. Av personer med funktionsnedsättning i åldersgruppen har 64 procent en sysselsättning, att jämföra med 82 procent i den övriga befolkningen. I den övriga befolkningen är andelen sysselsatta kvinnor lägre än andelen sysselsatta män, 80 procent jämfört med 84 procent. Det finns ingen sådan statistiskt säkerställd skillnad i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning, oavsett rapporterad arbetsförmåga.

³⁸ Statistiska centralbyrån (2019) Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018.

Diagram 7. Andel (procent) sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning och befolkningen totalt 2013–2018.*



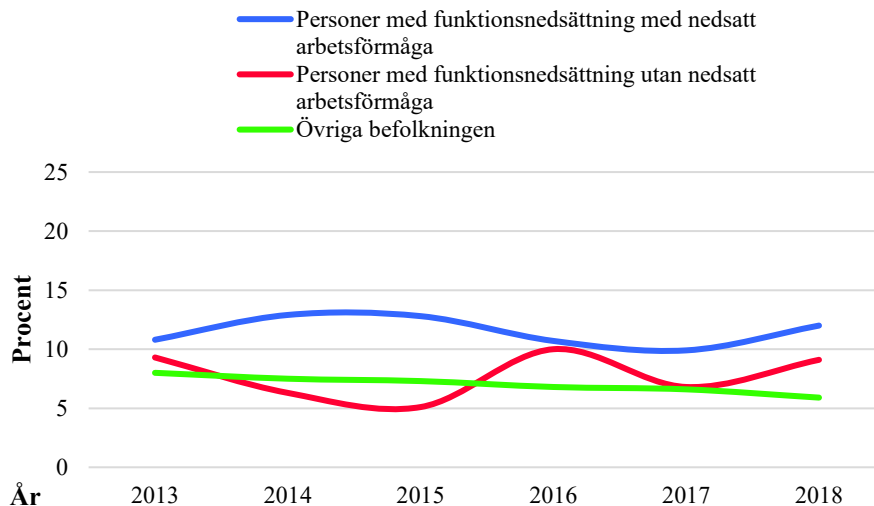
Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU)

* Nedgången i sysselsättning för personer utan nedsatt arbetsförmåga 2016 beror på brister i statistiken.

Arbetslöshet

År 2018 var tolv procent av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som deltog i arbetskraften, arbetslösa. Andelen var lägre bland personer utan rapporterad nedsatt arbetsförmåga, nio procent, att jämföra med sex procent i den övriga befolkningen. Arbetslösheten för män är högre än för kvinnor i befolkningen. I arbetskraftsundersökningen 2018 finns dock ingen statistisk säkerställd skillnad i arbetslöshet mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning oavsett arbetsförmåga. Sett till befolkningen som helhet har arbetslösheten minskat sedan 2013. Bland personer med funktionsnedsättning, oavsett arbetsförmåga, finns dock inte denna trend. Skillnaderna mellan 2017 och 2018 är inte statistiskt säkerställda.

Diagram 8. Andel (procent) arbetslösa bland personer med funktionsnedsättning och övriga befolkningen, 2013–2018.



Källa: SCB:s arbetsmarkandsundersökning (AKU).

De flesta bedömare är eniga om att konjunkturen nu är inne i en mognadsfas och att en avmattning är att vänta. Exempelvis bedömer Arbetsförmedlingen att konjunkturen gradvis kommer att dämpas och takten i sysselsättningstillväxten därför avta. Arbetsförmedlingen bedömer att sysselsättningen kommer att fortsätta stiga generellt under de kommande åren. Samtidigt är prognosen att arbetslösheten gradvis börjar stiga. Antalet inskrivna ökar till följd av nedkylning i konjunkturen och till följd av strukturförändringar på arbetsmarknaden. På samma gång finns dock stora svårigheter för arbetsgivare att rekrytera personal. Nästan åtta av tio företag anger att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera till arbeten som kräver specifik yrkeserfarenhet eller utbildning.³⁹

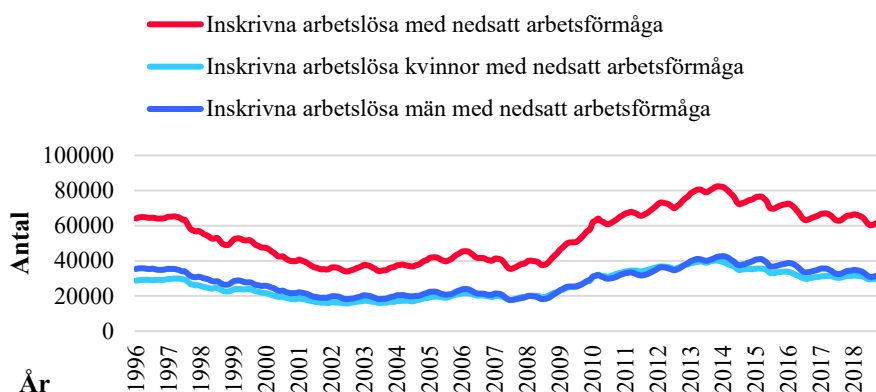
Inskrivna arbetslösa vid Arbetsförmedlingen

Under finanskrisen 2008/2009 ökade antalet inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen kraftigt. När konjunkturen vände lämnade många grupper Arbetsförmedlingen för arbete i takt med att efterfrågan på arbetskraft ökade. Antalet inskrivna arbetslösa fortsatta dock att öka för flera grupper. Antalet inskrivna arbetslösa med en funktionsnedsättning

³⁹ Arbetsförmedlingen (2018) Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018 – prognos för arbetsmarknaden 2018–2020.

som medför nedsatt arbetsförmåga ökade påtagligt från slutet av 2010, också beroende på de stora reformerna i sjukförsäkringen.

Diagram 9. Antal inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga 16–64 år, 1996–2018.



Källa: Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik.

År 2018 minskade antalet inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen för i stort sett alla grupper, jämfört med 2017. Enligt Arbetsförmedlingen⁴⁰ minskade antalet inskrivna arbetslösa⁴¹ som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga med 3 000 personer mellan 2017 och 2018. Prognosen är att antalet inskrivna i gruppen ska fortsätta att minska under 2019, samt att antalet personer med lönestöd⁴² kommer att minska.⁴³

År 2018 var det i snitt 63 000 inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen per månad som hade en kod för funktionsnedsättning som innebär nedsatt

⁴⁰ Arbetsförmedlingen (2018) Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018 – prognos för arbetsmarknaden 2018–2020.

⁴¹ Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd.

⁴² Arbete med stöd är en form av arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att arbetsgivaren får kompensation för att anställa personer som av olika skäl har svårt att få arbete.

⁴³ Arbetsförmedlingen (2018) Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018 – prognos för arbetsmarknaden 2018–2020.

arbetsförmåga⁴⁴, där 48 procent var kvinnor och 52 procent män.⁴⁵ Till skillnad från samtliga inskrivna är det fler kvinnor än män med funktionshinderskod som deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program.⁴⁶ En större andel män med funktionsnedsättning är öppet arbetslösa jämfört med kvinnorna i målgruppen. Programdeltagare har generellt längre tider i arbetslöshet jämfört med de öppet arbetslösa.

Det är en betydligt större andel av gruppen med funktionshinderskod som har längre tider i arbetslöshet, jämför med övriga inskrivna arbetslösa. Bland de inskrivna arbetslösa kvinnorna som hade en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga var det hela 39 procent i snitt per månad som hade varit utan arbete i minst 24 månader, medan samma siffra för männen med funktionsnedsättning uppgick till 34 procent. Bland de övriga inskrivna var motsvarande siffror 20 respektive 18 procent. Det innebär att fler kvinnor med nedsatt arbetsförmåga har längre tider i arbetslöshet jämför både med män med nedsatt arbetsförmåga och kvinnor utan nedsatt arbetsförmåga.

⁴⁴ Ansvarig handläggare på Arbetsförmedlingen tar initiativ till att utreda om en funktionsnedsättning medför nedsatt arbetsförmåga. Specialister på Arbetsförmedlingen utreder graden av nedsättning. Omfattning av nedsättning och hur den påverkar arbetsförmågan ska dokumenteras och i vissa fall krävs läkarutlåtande, eller utlåtande av psykolog eller logoped. Arbetsförmedlingen registrerar även typ av funktionsnedsättning. Syftet med koden är att säkerställa att den arbetssökande så tidigt som möjligt får adekvat hjälp i sitt arbetssökande, att göra den arbetssökande behörig för åtgärder riktade till gruppen med nedsatt arbetsförmåga, samt statistikunderlag för planering och utvärdering av insatser. För mer information se Arbetsförmedlingens hemsida samt IFAU 2014:22.

⁴⁵ Totalt var det 347 000 inskrivna arbetslösa vid arbetsförmedlingen, varav 47 procent kvinnor och 53 procent män.

⁴⁶ Av kvinnorna var det 32 procent som var öppet arbetslösa jämfört med 37 procent av männen och 68 procent av kvinnorna deltog i program jämfört med 63 procent av männen.

Unga kvinnor med funktionsnedsättning som är inskrivna på Arbetsförmedlingen

Under 2018 hade Arbetsförmedlingen ett månadsgenomsnitt av 6 700 inskrivna arbetslösa ungdomar i åldern 18–24 år som hade en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. Månadsgenomsnittet för 2017 uppgick till 7 500 ungdomar. För ungdomar utan nedsatt arbetsförmåga uppgick antalet till 41 100 under 2018 respektive 47 100 under 2017. Det innebär att ett större antal ungdomar utan nedsatt arbetsförmåga lämnade Arbetsförmedlingen mellan åren 2017 och 2018 jämfört med ungdomar med nedsatt arbetsförmåga.

Ett genomgående mönster för alla grupper är att det är betydligt fler unga män än kvinnor som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Tabell 2 visar att det är något färre kvinnor med nedsatt arbetsförmåga bland de som fått ett arbete. Samtidigt är andelen som har arbete med stöd betydligt lägre (28 procent), vilket indikerar att kvinnor missgynnas. Motsvarande tabell för samtliga sökande 16-64 år återfinns i bilaga ett.

Tabell 1. Kvarstående sökande 18–24 år med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt antal som fått arbete, som månadsgenomsnitt 2018 uppdelat efter kön.

Aktivitet	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel kvinnor i gruppen utan funktionsnedsättning
Fått arbete	235	456	34%	39%
Inskrivna arbetslösa	2 624	4 103	39%	39%
Öppet arbetslösa	505	950	35%	39%
Program aktivitetsstöd	2 119	3 152	40%	39%
Arbete utan stöd*	426	576	43%	49%
Arbete med stöd**	1 339	3 369	28%	33%
Nystartsjobb	29	97	23%	18%
Utbildningskontrakt	129	177	42%	45%
Övriga inskrivna***	603	790	43%	55%
Samtliga	5 151	9 115	36%	41%

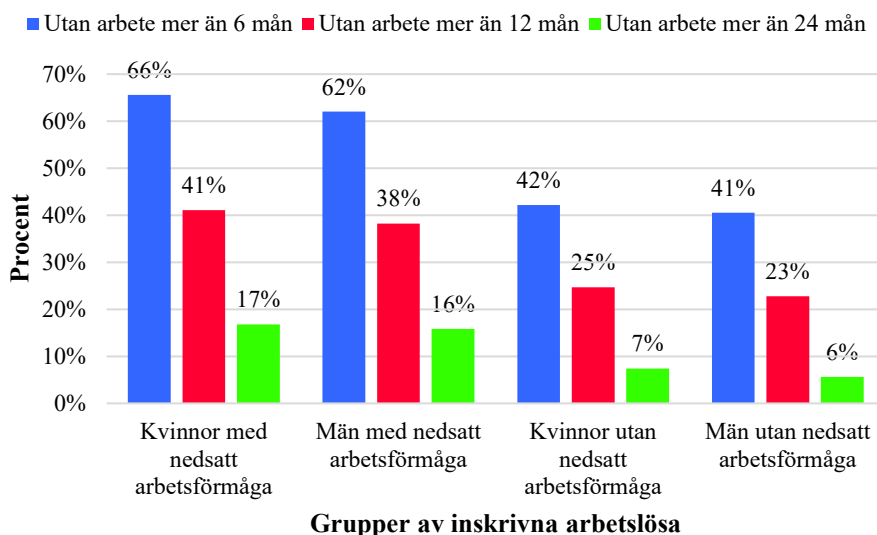
*Här ingår deltidsarbetslösa, tillfälligt timanställda, sökande med tillfälligt arbete samt ombytessökande.

**Här ingår anställningsstöd som introduktionsjobb och extratjänster, men även särskilda insatser riktade till personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga, som lönebidrag.

*** Övriga inskrivna utgörs huvudsakligen av arbetssökande med förhinder

Generellt är fler kvinnor långtidsarbetslösa än män. Samtidigt är fler kvinnor med funktionshinderskod och nedsatt arbetsförmåga långtidsarbetslösa, jämfört med kvinnor utan nedsatt arbetsförmåga. Det är dock en betydligt större skillnad mellan unga kvinnor och män med nedsatt arbetsförmåga än utan nedsatt arbetsförmåga.

Diagram 10. Arbetslösa ungdomar 18–24 år, efter tid utan arbete, som månadsgenomsnitt 2018, uppdelat efter kön och nedsatt arbetsförmåga eller ej.



Källa: Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik.

Arbetslösheten för unga skiljer sig från äldres arbetslöshetsmönster. Unga människor som etablerar sig på arbetsmarknaden har ofta kortare, men fler, arbetslöshetsperioder än äldre. Längre arbetslöshetsperioder är mer negativt då det visat sig att arbetslöshet i början av arbetslivet ger långsiktigt negativa effekter, exempelvis genom högre risk för framtida arbetslöshet och lägre inkomster.⁴⁷

Deltidsarbete och tidsbegränsad anställning

Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än vad män gör. Bland personer med funktionsnedsättning är det en större andel som arbetar deltid jämfört med övriga befolkningen, och det är ännu vanligare bland personer med nedsatt arbetsförmåga. Bland sysselsatta kvinnor med funktionsnedsättning arbetar 57 procent heltid jämfört med 83 procent av män med funktionsnedsättning. I den sysselsatta befolkningen totalt är det 67 procent av kvinnorna och 87 procent av männen som arbetar heltid. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen)

⁴⁷ Oskar Nordström Skans (2004) Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter? IFAU 2004:13.

konstaterar i sitt slutbetänkande att tid på arbete är en av de viktigaste faktorerna att åtgärda om jämställdheten i arbetslivet ska kunna främjas.⁴⁸

I totalbefolkningen har en större andel män än kvinnor fast anställning. Mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning är inte denna skillnad statistiskt säkerställd.⁴⁹

Deltidsarbetslöshet

Kvinnor med funktionsnedsättning är deltidsarbetslösa, eller har timanställning, i högre grad än män med funktionsnedsättning. Vidare är kvinnor, oavsett funktionsförmåga, i högre utsträckning än män förhindrade att kunna ta ett arbete omgående. Det är stor skillnad mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning vad gäller omfattningen av arbete, det vill säga hur många som är deltidsarbetslösa och har timanställningar bland personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen.⁵⁰

Statistiken från Arbetskraftsundersökningen över timanställda och deltidsanställda tyder dock på att det är väldigt många av kvinnorna med nedsatt arbetsförmåga som är timanställda som inte är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Kvinnor med funktionsnedsättning som har deltids- eller timanställning kan framstå som om de har en starkare anknytning till arbetsmarknaden, och därmed inte i lika stort behov av handläggarstöd. Detta medför också att de inte kvalificerar sig för lönestöd, vilket bidrar till att kvinnor i gruppen som skulle behöva stöden stängs ute från att ta del av dem. Vidare bedöms de inte vara i lika stort behov av stöd från en arbetsförmedlare som personer som är helt arbetslösa.

⁴⁸ SOU 2015:50 Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv – Slutbetänkande av delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

⁴⁹ Statistiska centralbyrån (2017) Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

⁵⁰ Bland de inskrivna arbetssökande utan stöd (19 procent av de inskrivna kvinnorna och 16 procent av de inskrivna männen) var 1 100 kvinnor och 520 män deltidsarbetslösa i oktober 2018. 1 700 kvinnor respektive 950 män hade en tillfällig timanställning (Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik).

Att kvinnor förväntas arbeta deltid och män heltid medför att målen som eftersträvas med de arbetsmarknadspolitiska insatserna blir olika för kvinnor och män. Män får heltidssysselsättning genom exempelvis lönesubventionerade anställningar, medan kvinnor i större utsträckning har deltidsförsörjning som gör dem beroende av bidrag eller andras inkomst.

Arbetsmiljö

Ogynnsamma arbetsförhållanden ökar svårigheterna för personer med kroniska sjukdomar eller funktionsnedsättningar att etablera sig och kunna stanna kvar i arbetslivet.⁵¹ LO fastslår i sin jämställdhetsbarometer 2018 att den fysiska arbetsmiljön tycks bli hårdare för alla grupper utom män i tjänstesektorn.⁵²

Kvinnor med funktionsnedsättning som arbetar är mer psykiskt utmattade av sitt arbete än män med funktionsnedsättning samt kvinnor och män i övrig befolkning.⁵³ Det är också betydligt vanligare att förvärvsarbetande kvinnor och män med funktionsnedsättning upplever oro över att förlora sitt arbete jämfört med övriga förvärvsarbetande. Det finns inga könsskillnader när det gäller detta.⁵⁴

Sjukfrånvaro

Vissa grupper i arbetslivet drabbas av stressrelaterad sjukfrånvaro i större utsträckning än andra och kvinnor tillhör en av riskgrupperna. Kvinnor utför mer av det obetalda arbetet i hemmet, tar ut merparten av föräldraledigheten och vård av barn vid barnens sjukdom (VAB). Kvinnor verkar också behöva prestera mer för att erhålla samma ersättning som männen på arbetsplatsen. Studier visar bland annat att kvinnor har i genomsnitt högre utbildning men lägre lön i jämförelse med män i samma position. Inom kvinnodominerade sektorer är riskerna för ohälsa större. Alla dessa faktorer illustrerar hur stressrelaterad ohälsa kan

⁵¹ Albin, Gustavsson, Kjellberg och Theorell (2017) Arbetsmiljö och jämlik hälsa – Underlagsrapport nr. 5 till Kommissionen för jämlik hälsa.

⁵² LO (2018) Tid, makt och pengar – Sveriges jämställdhetsbarometer 2018.

⁵³ SCB:s undersökning av levnadsförhållanden (ULF).

⁵⁴ Folkhälsomyndighetens folkhälsoundersökning 2016–2018.

bero på en kombination av orsaker i arbetet men också i hemmet, familjen och i samhället som helhet. Både den faktiskt större graden av stress exponering och upplevelsen av ett orättvist system sätter igång stressreaktioner som riskerar att bli kroniska och leda till sjukfrånvaro. Samtidigt finns det stöd i forskningen för att kvinnor och män reagerar på ett likartat sätt om de möter samma typ av krav i arbetet eller har tillgång till samma resurser i sitt arbete.⁵⁵

Försäkringskassans senaste uppföljning om sjukfrånvaron i Sverige, visar att sjukpenningtalet för kvinnor är nästan dubbelt så högt som för män. Förutom diagnossammansättning och regelförändringar som har påverkat kvinnor och män olika visar Försäkringskassans kartläggning att det är den könssegregerade arbetsmarknaden och den skeva fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet som förklarar skillnader mellan könen.⁵⁶

Studier av arbetsmiljöns betydelse kommer fram till att kvinnor och män som utsätts för samma exponeringar och belastningar påverkas på liknande sätt. Kvinnors ökade risk för ohälsa beror alltså inte på att kvinnor skulle vara mer känsliga för påfrestningar. En större andel kvinnor, särskilt inom kvinnodominerade yrken, rapporterar till exempel höga krav och lägre resurser i arbetet samt höga psykologiska och emotionella krav, än vad män gör. Tillsammans med sämre möjligheter än män till återhämtning i arbetet samt till sömn och vila efter arbetet kan det delvis förklara könsskillnader i sjukfrånvaro.⁵⁷

Föräldraskap och obetalt hemarbete

En jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ett delmål för jämställdhetspolitiken. Målet omfattar obetalt hemarbete, omsorgen om barn, äldre och andra närstående. Det obetalda hemarbetet

⁵⁵ SOU 2018:24 Tid för utveckling – Delbetänkande av Utredningen för hållbart arbetsliv över tid.

⁵⁶ Försäkringskassan (2018-06-08). Svar på regeringsuppdrag - Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling, dnr 002671-2018

⁵⁷ Försäkringskassan (2018-06-08). Svar på regeringsuppdrag - Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling, dnr 002671-2018

och omsorgen om barn och äldre bärs till en större del av kvinnor, medan män ägnar en större del av sin tid åt betalt arbete.⁵⁸ Föräldrar använder föräldraförsäkringen på olika sätt beroende på inkomstfördelningen. Att ha en stark anknytning till arbetsmarknaden och god inkomst innan barnet föds kan vara avgörande för föräldraledighetens längd och flexibilitet.⁵⁹ Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering konstaterar att en avgörande orsak till skillnaderna i sjukskrivningar är kvinnornas familjeansvar. Efter det första barnets ankomst passerar kvinnornas sjukfrånvaro männens frånvaro. Mammorna har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som papporna efter första barnets födelse. Skillnaderna kvarstår så länge som 16 år. Kvinnors större familjeansvar leder dessutom till en sämre förankring i arbetslivet som i sin tur sänker tröskeln för sjukskrivning.⁶⁰

SCB:s tidsanvändningsundersökning genomförs vart tionde år och möjliggör jämförelse mellan könen vad gäller exempelvis obetalt arbete och fritid. Det finns i nuläget ingen publicerad statistik från undersökningen som möjliggör jämförelse med funktionsnedsättning som bakgrundsvariabel.

Arbetsmarknadsstöd och program

Kvaliteten i arbetsmarknadsstöd och andra insatser som vänder sig till individer med funktionsnedsättning behöver vara träffsäkra, likvärdiga och av hög kvalitet oavsett kön.

De arbetsmarknadspolitiska programmen delas in i två huvudgrupper, dels program med aktivitetsstöd, dels program med lönestöd, även benämnda arbeten med stöd. Fler kvinnor än män med nedsatt arbetsförmåga deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd. Programmen med aktivitetsstöd riktar sig till långtidsarbetslösa personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen.

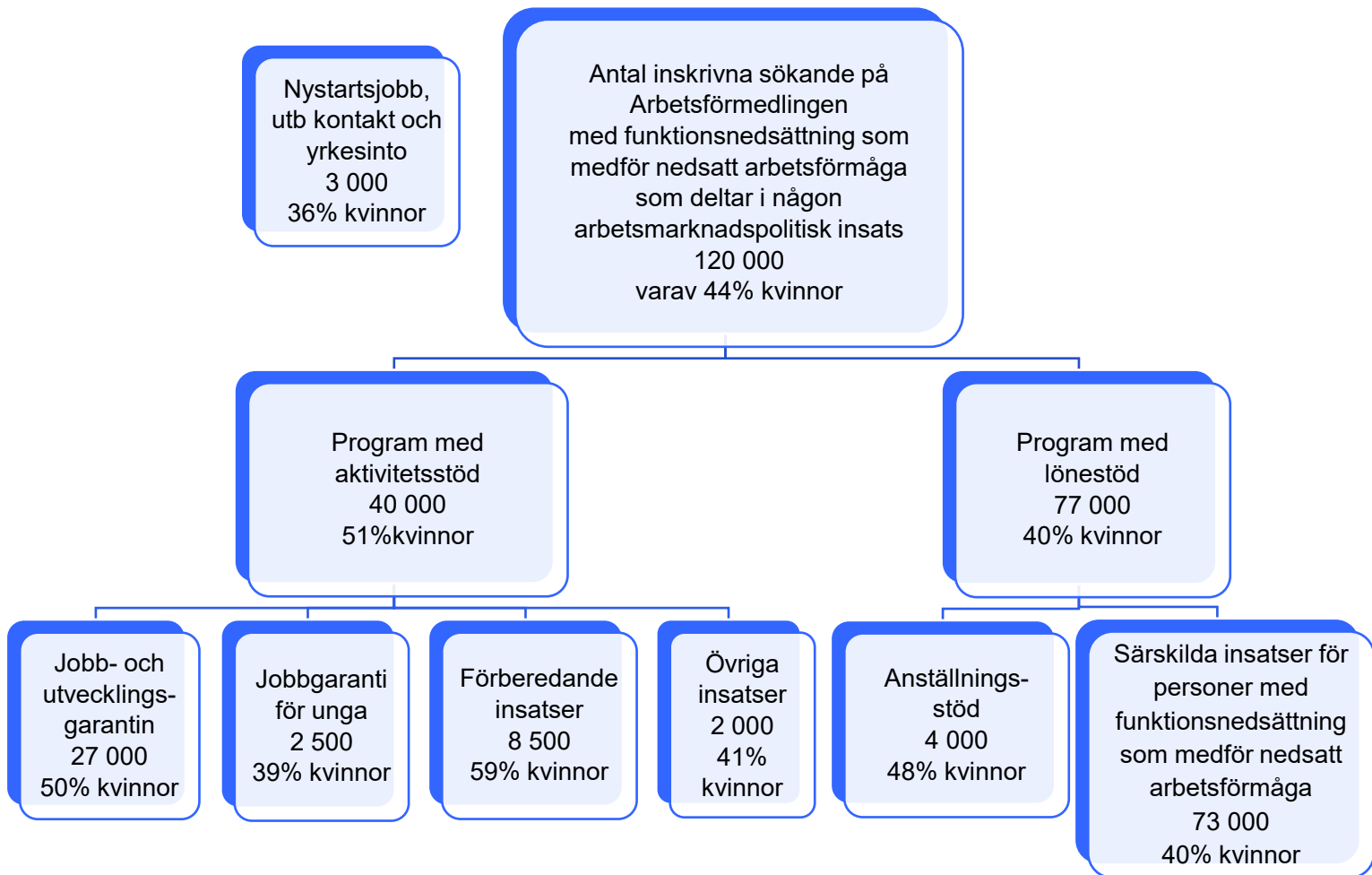
⁵⁸ Skr. 2016/17:10. Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, s. 29.

⁵⁹ Försäkringskassan (2018) Föräldrapenning under barnets första levnadsår, korta analyser 2018:4.

⁶⁰ <https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>

Att fler kvinnor än män deltar i dessa aktiviteter beror på att fler kvinnor har längre tider i arbetslöshet än vad män har, samt att färre kvinnor deltar i program med lönestöd.

Figur 1. Antal 16-64 år, inskrivna på Arbetsförmedlingen med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som deltar i arbetsmarknadspolitisk insats.



Program med aktivitetsstöd

Bland de arbetsmarknadspolitiska programmen med aktivitetsstöd är det jobb och utvecklingsgarantin som har flest deltagare⁶¹, följt av

⁶¹ Programdeltagande erbjuds långtidsarbetslösa som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och till exempel håller på att utförsäkras från Arbetslöshetsförsäkringen (a-kassan). Det är ett program som består av individuellt utformade insatser och stöd, kombinerade med aktivt arbetssökande. Målet att så snabbt som möjligt komma ut i arbete eller studier.

förberedande insatser och jobbgarantin för unga. Arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning samt stöd till start av näringsverksamhet har betydligt färre deltagare. Förberedande insatser är den aktivitet som har betydligt fler kvinnliga än manliga deltagare med nedsatt arbetsförmåga.

I gruppen personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är kvinnor överrepresenterade i jobb- och utvecklingsgarantin. Under 2017 var det 18 procent bland både kvinnor och män med funktionsnedsättning som gick till reguljärt arbete efter avslutade aktiviteter inom jobb- och utvecklingsgarantin. Den enda skillnaden var att män lämnade jobb- och utvecklingsgarantin tidigare än kvinnor till förmån för ett arbete.⁶²

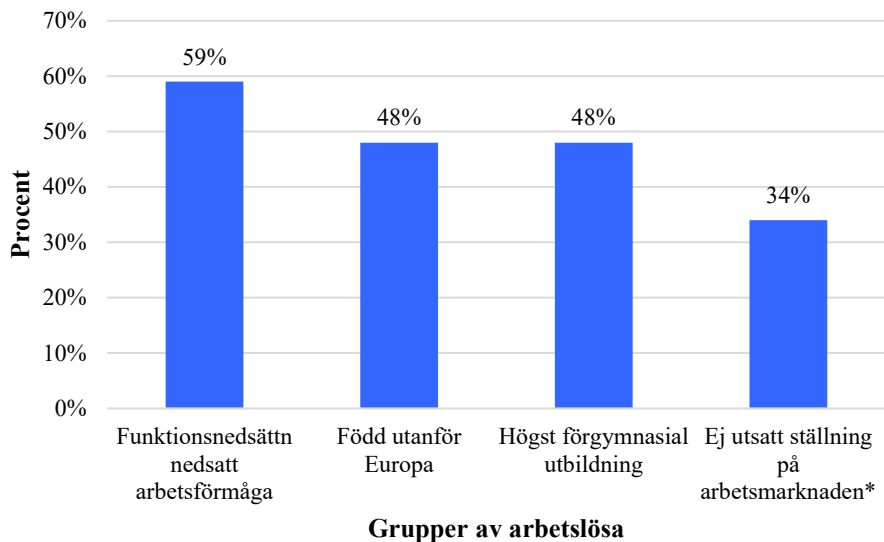
En förklaring till det högre programdeltagandet är att kvinnor med nedsatt arbetsförmåga har betydligt längre tider i arbetslöshet än män med nedsatt arbetsförmåga.⁶³ Arbetsförmedlingens prognos 2018–2020, visar att jobbchansen för personer med en utsatt ställning på arbetsmarknaden, där kvinnor med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ingår, i genomsnitt är lägre än för andra arbetslösa. Det innebär att personer i dessa grupper i genomsnitt löper en högre risk än andra att hamna i långvariga perioder av arbetslöshet (även om det finns betydande variationer mellan individer). Vidare visar prognosen att det är bland personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som den högsta andelen långtidsarbetslösa återfinns. Bland dem är hela 59 procent långtidsarbetslösa (61 procent av kvinnorna i gruppen jämfört med 56 procent av männen) jämfört med 51 procent bland inskrivna arbetslösa födda utanför Europa och bland personer som saknar gymnasieutbildning är motsvarande andel 48 procent. Detta kan jämföras med 34 procent bland personer med gymnasieutbildning som är födda i Sverige eller i övriga Europa.⁶⁴

⁶² Arbetsförmedlingens årsredovisning 2017.

⁶³ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2017.

⁶⁴ Arbetsförmedlingen (2018) Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018 – Prognos för arbetsmarknaden 2018–2020.

Diagram 11. Andel långtidsarbetslösa bland olika grupper på Arbetsförmedlingen, 2018.



* Har minst en gymnasial utbildning, är född inom Europa, under 55 år, samt ej nedsatt arbetsförmåga

Källa: Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik.

Arbete med stöd

Det finns forskning som visar att inskrivna på Arbetsförmedlingen som har en lönesubventionerad anställning har högre grad av sysselsättning, arbetsinkomst samt disponibel inkomst i jämförelse med inskrivna arbetssökande med kod för funktionsnedsättning som inte har lönesubventioner.⁶⁵

Det finns stora könsskillnader när det gäller arbete med stöd⁶⁶. Under 2018 var det i genomsnitt 31 000 kvinnor och 46 000 män som hade någon form av stöd per månad. När det gäller de övriga anställningsstöden, som inte är särskilda åtgärder för gruppen med funktionsnedsättning, exempelvis extratjänster, moderna beredskapsjobb,

⁶⁵ Angelov och Eliasson (2014) Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder. IFAU 2014:24.

⁶⁶ Lönebidrag är ett ekonomiskt bidrag till din arbetsgivare som en kompensation för att arbetsgivaren anpassar jobbet och arbetsplatsen efter den nedsatta arbetsförmågan. Arbetstagaren får lön och andra anställningsförmåner som står i kollektivavtalet som finns i branschen.

eller introduktionsjobb var det 1 900 kvinnor och 2 100 män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, som har denna typ av stöd i genomsnitt varje månad under 2018. När det gäller de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning⁶⁷ var det 29 000 kvinnor och 44 000 män som hade någon typ av dessa stöd i genomsnitt per månad under 2018. Det innebär att 40 procent kvinnor och 60 procent män fick del av de riktade lönestöden.⁶⁸ När det gäller könsfördelningen i gruppen ungdomar 18-24 år var det 28 procent kvinnor och 72 procent som hade särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning och antalet personer uppgick i snitt per månad till 4 600 personer.

Arbetsförmedlingens jämställdhetsanalys av lönebidrag, visar i likhet med en IFAU-rapport⁶⁹ att kvinnor inte får en funktionshinderkod i samma utsträckning som män när olika bakgrundsvariabler som till exempel hälsa beaktas, men att det i genomsnitt tar kortare tid för kvinnor att få en kod än män. Den lägre utsträckningen av funktionshinderskodning minskar kvinnors möjlighet att få ta del av insatser riktade till personer med nedsatt arbetsförmåga.⁷⁰

Samhall

Samhalls huvuduppgift är att skapa utvecklande jobb åt personer med funktionsnedsättning, i konkurrensutsatta kunduppdrag, på marknadsmässiga villkor. Dessutom ska Samhall, enligt ett särskilt uppdrag, ha minst 2 500 anställda med lönebidrag för utveckling i

⁶⁷ Lönebidrag, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, trygghetsanställning och utvecklingsanställning är särskilt utformade arbetsmarknadspolitiska insatser för målgruppen funktionsnedsatt som medför nedsatt arbetsförmåga hos Arbetsförmedlingen.

⁶⁸ Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik 2018.

⁶⁹ Angelov och Elisason (2014) Vilka arbetssökande kodas som funktionshinderade av Arbetsförmedlingen? IFAU 2014:22.

⁷⁰ Arbetsförmedlingen (2015) Lönebidrag – en jämställdhetsanalys, bilaga till arbetsmarknadsrapporten 2015.

anställning, med långa tider utan arbete och där unga vuxna under 30 år ska prioriteras.⁷¹

Antalet anställda med funktionsnedsättning i kärnuppdraget uppgick vid slutet av 2018 till närmare 19 600 (en ökning med 6,5 procent jämfört med året innan), varav 8 700 var kvinnor (en ökning med 3,6 procent jämfört med året innan), vilket motsvarar 44 procent av det totala antalet anställda.⁷²

En väsentlig del av Samhalls uppdrag är att rusta medarbetarna så att de kan lämna Samhall för anställning hos andra arbetsgivare, så kallade övergångar. Detta mäts i antal personer och avser medarbetare från kärnuppdraget samt anställda med lönebidrag för utveckling i anställning. Antal övergångar till anställning utanför Samhall uppgick under 2018 till 1 500 varav närmare 670 personer avser anställda med lönebidrag för utveckling i anställning. Samhall ska verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget för ett reguljärt arbete ökar. Av samtliga övergångar uppgick andelen kvinnor till 33 procent. Eftersom andelen kvinnor totalt uppgår till 44 procent, bör denna andel ökas ytterligare under kommande år.

Övriga insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) får anvisas en arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som bedöms ha behov av ett särskilt stöd inför en anställning.

Vidare kan bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen beviljas för att underlätta för personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att få, eller behålla, ett arbete. Bidrag kan lämnas för ett individuellt hjälpmedel, en anpassning av arbetsredskap eller en fysisk anpassning av arbetsplatsen. Hjälpmedlet eller anpassningen ska kompensera en nedsättning i arbetsförmågan.

⁷¹ <https://samhall.se/vart-uppdrag/>

⁷² Samhall (2018) Bokslutskommuniké januari-december 2018.

Bidrag för personligt biträde innebär ekonomiskt stöd till en arbetsgivare eller annan som har kostnader för ett personligt biträde åt en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, när personen behöver ett biträde. Syftet med bidraget är att underlätta för personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att få och behålla ett arbete. Stödet från ett personligt biträde ska också göra det lättare att delta i arbetsmarknadspolitiska program eller i skolans praktiska arbetslivsorientering.

Enligt Arbetsförmedlingen får män i större utsträckning både personligt biträde och SIUS-konsulent än kvinnor, medan kvinnor beviljas arbetshjälpmedel i betydligt större utsträckning än män. Ur ett ekonomiskt perspektiv är personligt biträde och SIUS betydligt dyrare än insatser som hjälpmedel och stöd vid start av näringsverksamhet. Dessutom visar en utvärdering av SIUS att stödmetoden i huvudsak hade positiva effekter för män, men inte för kvinnor.⁷³ En delförklaring som anges är det faktum att män i större utsträckning än kvinnor får lönesubventionerade anställningar. Det innebär att en mer jämställd fördelning av lönestöden skulle kunna utjämna även skillnaderna i effekter. Studien visar dock att för unga personer som har aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga var det så kallad Supported Employment⁷⁴ som hade bäst effekt. Det var också mest kostnadseffektivt för återgång och rehabilitering till arbete.

Inkomster av näringsverksamhet

Generellt är det färre kvinnor än män som får inkomster från näringsverksamhet och kvinnors andel av mäns inkomster var 40 procent år 2015.⁷⁵ En större forskningssatsning under rubriken ”Forskning om kvinnors företagande” gjordes under åren 2007 till 2011.⁷⁶ I slutredovisningen påpekas bland annat att kvinnor har svårare att få

⁷³ Arbetsförmedlingen (2017) Effekttvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning.

⁷⁴ Supported Employment innebär samma metod som Arbetsförmedlingens SIUS-konsulenter.

⁷⁵ Budgetpropositionen 2017/18:1 Bilaga 3, Ekonomisk jämställdhet, s. 19.

⁷⁶ Vinnova (2011): Forskning om kvinnors företagande. Slutredovisning till Näringsdepartementet.

tillgång till offentlig finansiering, att de regionala partnerskapen har tenderat att kanalisera resurser till projekt, och branscher, där kvinnor har svårt att göra sig gällande. Vidare visar utredningen att spetsutbildningar inom innovation och entreprenörskap inte i tillräcklig utsträckning attraherat kvinnor.

Mot bakgrund av att endast en tredjedel av alla nystartade företag drivs av kvinnor genomförde Riksrevisionen en granskning av jämställda villkor för kvinnors företagande.⁷⁷ Undersökningen fokuserar på Almis verksamhet och den del av det statliga företagsfrämjande systemet som består av lån och riskkapital fungerar som riksdagen avsett. Rapporten utmynnar i tre rekommendationer avseende regeringens styrning av Almi samt kraven på återrapportering:

- Analysera behoven av marknadskompletterande lån utifrån ett jämställdhetsperspektiv, i syfte att kunna förtydliga principerna för Almis uppdrag om kvinnors företagande.
- Överväga en omformulering av Almis uppdragsmål så att det bättre avspeglar de jämställdhetspolitiska målen.
- Efterfråga mer detaljerad redovisning från Almi avseende hur verksamheten når kvinnor.

Dessutom rekommenderar Riksrevisionen Almi att säkerställa att redovisningen av verksamheten är tydlig och konsekvent avseende hur könsfördelningen i låneverksamheten mäts.

Stöd för att starta och driva företag

Statskontoret utvärderade år 2010 möjligheten att införa ett stöd för att starta och driva företag riktat till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.⁷⁸ Rapporten utmynnade i en övergripande slutsats att det inte var motiverat med ett nytt stöd som riktar sig till egenföretagare i målgruppen. Statskontoret konstaterade att vissa målgrupper driver företag i något högre utsträckning än andra, vilket kan bero på att de missgynnas på den reguljära arbetsmarknaden. I rapporten

⁷⁷ Riksrevisionen (2019) Jämställdhet i Almis låneverksamhet – otydlig styrning och återrapportering, RIR 2019:7.

⁷⁸ Statskontoret (2010) Nytt stöd till egenföretagare? En analys av stöd till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

konstateras att Arbetsförmedlingen har befintliga program för att bevilja stöd till egenföretagande. Därutöver finns tillgång till särskilda stöd som ska kompensera för funktionsnedsättningen.

Statskontoret övervägde och analyserade olika alternativ till utformning av ett eventuellt nytt stöd. Det alternativ som bedömdes mest lämpligt var att ge möjlighet till förlängning av det befintliga programmet ”stöd till start av näringsverksamhet”. Statskontorets analys visade dock att längre stödperioder inte leder till bättre inkomst- eller sysselsättningsutfall.

Arbetsförmedlingens generella effektutvärdering av programinsatser visar att stöd till start av näringsverksamhet har mycket positiva effekter för både kvinnor och män, i termer av att personerna lämnar Arbetsförmedlingen och sysselsättningen var 35 procent högre för gruppen året efter.⁷⁹ Dock visar andra studier att många av deltagarna har mycket låga inkomster.⁸⁰

Inkomster av kapital

Inkomster av kapital relaterar i första hand till ränteinkomster, utdelningar från värdepapper samt till realiserade kapitalvinster. Ungefär lika många kvinnor som män har kapitalinkomster. Kvinnors genomsnittliga kapitalinkomster (21 600 kronor) är däremot ungefär hälften så stora som mäns kapitalinkomster (42 200 kronor).⁸¹ Inom ramen för denna kartläggning har det inte varit möjligt att göra en statistisk jämförelse av kapitalinkomster mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning som håller tillräcklig kvalitet.

Inkomster från transfereringar

Kvinnor och män med funktionsnedsättning kan helt eller delvis lämna arbetsmarknaden på grund av mer eller mindre kroniskt nedsatt

⁷⁹ Effekter av arbetsmarknadspolitiska insatser utifrån ett könsperspektiv i en bilaga till 2016 års rapport.

⁸⁰ <https://www.riksrevisionen.se/nu-granskas/pagaende-granskningar/langsiktiga-effekter-av-stod-till-start-av-naringsverksamhet.html>

⁸¹ Skr. 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 25.

arbetsförmåga. Det finns också funktionsnedsättningar som medför att ett arbete på den generella arbetsmarknaden inte fungerar. De ekonomiska förutsättningarna för individer som står utanför arbetsmarknaden har genomslag när personer med funktionsnedsättning jämförs med den övriga befolkningen.

Sjuk- och aktivitetsersättning

Aktivitetsersättning (för personer åldrarna 19-29 år) och sjukersättning syftar till ekonomisk trygghet vid stadigvarande nedsatt arbetsförmåga. Ersättningarna finns i form av en arbetsinkomstrelaterad ersättning och en garantiersättning. Maximal månatlig garantiersättning vid aktivitetsersättning var 8 960 kronor 2017 och vid sjukersättning 9 147 kronor.

Cirka 313 000 personer hade aktivitets- eller sjukersättning i slutet av 2017, varav 58 procent kvinnor. Från åldersgruppen 35 och uppåt är det vanligare att kvinnor helt eller delvis lämnar arbetsmarknaden med denna ersättning. Av kvinnorna med aktivitetsersättning fick 87 procent endast garantiersättning 2017.⁸²

Försäkringskassans statistik visar att antalet unga med aktivitetsersättning ökar.⁸³ Försörjning genom aktivitetsersättning innebär viss passivitet och har visat sig innebära avsevärd risk att hamna utanför arbetsmarknaden permanent.⁸⁴ Utan en upparbetad inkomst blir ersättningen mycket låg, vilket sedan följer med genom livet, även för ålderspensionen. Män övergår betydligt oftare än kvinnor både till sjukersättning eller till att ha en inkomst efter tiden med aktivitetsersättning.⁸⁵

⁸² Försäkringskassan (2018) Socialförsäkringen i siffror 2018, s. 52ff.

⁸³ Försäkringskassan (2017) Allt fler unga får aktivitetsersättning, Korta analyser 2017:3.

⁸⁴ Försäkringskassan (2017) Socialförsäkringsrapport 2017:5. Effektvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning.

⁸⁵ Inspektionen för socialförsäkringen (2017) Aktivitetsersättning till trettio års ålder – vad händer sedan?, s. 45 ff.

Många av de unga vuxna som har aktivitetsersättning har kvar den till dess de fyller 30 år, då möjligheten att få aktivitetsersättning upphör. Då tidigare studier visat att få lämnar aktivitetsersättningen för arbete, tycks försäkringens nuvarande utformning inte vara en fungerande väg att fullt ut uppnå målen, enligt Försäkringskassan. Förutom att ge ekonomisk trygghet ska aktivitetsersättningen stimulera till aktivitet under tiden med ersättning, i syfte att förbättra arbetsförmågan och öka deras möjligheter att delta i arbetslivet. I flera rapporter har konstaterats att arbetet med att samordna insatser kopplade till personer med aktivitetsersättning behöver förbättras.⁸⁶

I princip oförändrade ersättningsnivåer

I flera kompenserande stöd- och transfereringssystem har ersättningsnivåerna i princip varit oförändrade under de senaste tjugo åren. Detta innebär påtagligt sämre ekonomisk standard inte minst för personer som på grund av funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga befinner sig utanför arbetsmarknaden.⁸⁷ Personer utan förvärvsarbete har under samma tidsperiod haft oförändrade realinkomster, vilket kan jämföras med en ökning av de disponibla inkomsterna från förvärvsarbete på omkring 60 procent. Reallönerna för alla grupper med arbete, inklusive de sämst betalda, har således ökat kraftigt. Samtidigt har ersättningarna från transfereringssystemen inte alls haft en liknande utveckling.⁸⁸

Reala inkomsthöjningar bland förvärvsarbetande höjer gradvis den relativa fattigdomsgränsen (som definieras som 60 procent av medianinkomsten), vilket innebär att en växande andel människor med transfereringsinkomster lever under gränsen för låg ekonomisk standard. Av de personer som hade garantiersättning från aktivitets- eller

⁸⁶ Temagruppen Unga i arbetslivet (2017). Tid för aktivitetsersättning för unga!; Riksrevisionen (2015) Aktivitetsersättning – en ersättning utan aktivitet?; Försäkringskassan (2012). Tio år med aktivitetsersättning.

⁸⁷ Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017, s. 37ff.

⁸⁸ Eriksson, Hensvik och Nordström Skans (2017) Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar, IFAU 2017:5, s. 13 ff.

sjukersättning levde 60 procent i hushåll med låg ekonomisk standard 2014.⁸⁹

Handikappersättning⁹⁰

Handikappersättning är ett ekonomiskt stöd till personer med funktionsnedsättning som behöver hjälp i vardagen eller som har betydande merkostnader kopplade till sin funktionsnedsättning. I slutet av 2017 hade 34 000 kvinnor och 30 000 män handikappersättning. Av den handikappersättning som betalades ut under 2017 gick 53 procent till kvinnor. Män har i genomsnitt en något högre ersättning än kvinnor.⁹¹

År 2013 visade Försäkringskassan att kvinnor beviljades lägre ersättning än män, även när det tagits hänsyn till diagnos och ålder. Könsskillnaderna är små men systematiska, vilket enligt rapporten beror på könsnormer om egenskaper och individuella behov, som får genomslag i alla instanser.⁹²

Pension

”Jag skulle vilja och behöva pensionsspara vilket jag inte har råd med då jag arbetar halvtid och har halvtids sjukersättning. Finns en stor oro över pension när den dagen kommer.”

Deltagare i undersökningspanelen Rivkraft.

De genomsnittligt lägre disponibla inkomsterna för kvinnor med funktionsnedsättning (se sidan 14) påverkar även pensionerna och den ekonomiska självständigheten livet ut. Äldre kvinnors jämförelsevis lägre pensioner kan till stor del förklaras av ett lägre arbetskraftsdeltagande,

⁸⁹ Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017, s. 37 ff.

⁹⁰ Merkostnadsersättning infördes den 1 januari 2019 och kommer på sikt att ersätta handikappersättningen.

⁹¹ Försäkringskassan (2018) Socialförsäkringen i siffror 2018, s. 40 f.

⁹² Försäkringskassan (2013) Handikappersättning – utveckling av mottagande 2003–2011, Socialförsäkringsrapport 2013:7.

deltidsarbete och lägre löner.⁹³ Pensionsgapet mellan könen är större än lönegapet. En viktig förklaring till de stora skillnaderna i pension mellan könen är enligt Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) tjänstepensionen. Gruppen kvinnor med låga inkomster förväntas halka efter män med låga inkomster ytterligare, enligt en simulering av framtida pensioner som ISF har gjort.⁹⁴

Två tredjedelar av paneldeltagarna i MFD:s undersökningspanel Rivkraft känner sig inte trygga inför framtiden med sin nuvarande ekonomiska situation.⁹⁵

Arbetsgivares attityder och upplevd diskriminering på arbetsmarknaden

Arbetsgivares attityder kan påverka möjligheten för personer med funktionsnedsättning att få en anställning. I många fall är attityderna till att anställa personer med funktionsnedsättning negativa.⁹⁶ I tilläggsundersökningen till SCB:s arbetskraftsundersökning uppger kvinnor med funktionsnedsättning i större utsträckning än män med funktionsnedsättning att de har varit utsatta för någon typ av diskriminering eller kränkande särbehandling på grund av funktionsnedsättning i arbetslivet. En tredjedel av gruppen kvinnor med funktionsnedsättning svarar ja på någon av frågorna, att jämföra med 22 procent av männen. Bland kvinnor med nedsatt arbetsförmåga var andelen 41 procent. Den fråga som flest kvinnor oavsett arbetsförmåga, 24 procent, svarat ja på berör just negativa attityder hos arbetsgivaren.⁹⁷

Undersökningar om förekomsten av diskriminering, inklusive arbetskraftsundersökningen, utgår i många fall från individers

⁹³ Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet, s. 25.

⁹⁴ Inspektionen för socialförsäkring (2016), Skillnader och spridning i premiepension för kvinnor och män, Skr. 2016-11-15.

⁹⁵ Myndigheten för delaktighet (2019) Rivkraft 25 – ekonomisk jämställdhet.

⁹⁶ Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017, s. 34f.

⁹⁷ SCB (2019) Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018, s. 45–48.

upplevelser av diskriminering.⁹⁸ I dessa sammanhang är det vanligt att respondenten får utgå från sin egen tolkning av ordet diskriminering. Men begreppet diskriminering är mångfacetterat, vilket är en betydelsefull faktor att ta i beaktande. Se bilaga 2 för en genomgång av hur begreppet diskriminering kan förstås och hur det används inom olika områden.

Om mätningar av upplevd diskriminering

Frågan om vilka slutsatser som är möjliga att göra utifrån begreppet självupplevd diskriminering, som det idag tillämpas i tilläggsundersökningen till arbetskraftsundersökningen för personer med funktionsnedsättning behöver problematiseras. Detta behöver göras mot bakgrund av att begreppet diskriminering förstås och används på olika vis av olika professioner och inom olika områden, men också inom dagligt tal (för ett utvecklat resonemang se bilaga 2).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) utgav 2010 en sammanfattande rapport samt analys baserad på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering. I rapporten konstateras bland annat att ”de allra flesta undersökningar mäter eller studerar just människors upplevelser av diskriminering, inte om diskriminering i juridisk bemärkelse faktiskt förekommit”.⁹⁹ De samlade erfarenheterna av diskriminering är enligt DO ett sätt att identifiera diskriminerande strukturer i samhället som annars är svåra att få syn på. DO drar även slutsatser om kopplingen mellan svar om upplevd diskriminering och diskrimineringsbegreppet enligt diskrimineringslagen: ”...förutsatt att diskrimineringen kan kopplas till någon diskrimineringsgrund och placeras till en särskild situation/aktör, till exempel arbetsgivaren, så blir resultatet ett relativt träffsäkert mått på diskriminering”¹⁰⁰.

⁹⁸ Se exempelvis Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (2007) Att färgas av Sverige; Diskrimineringsombudsmannen (2010) Upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige; Diskrimineringsombudsmannen (2014) Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer.

⁹⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2010) s. 16.

¹⁰⁰ Samma som ovan.

Om DO:s ovan citerade slutsats överförs och kopplas samman med uppgifterna om upplevd diskriminering i tilläggsundersökningen till arbetskraftsundersökningen kan några saker noteras. I de flesta fall där respondenterna har svarat att de blivit utsatta för diskriminering tycks det finnas en sådan situation som DO uppger vara ett ”relativt träffsäkert mått” på att diskriminering även i juridisk mening har ägt rum. För det första finns en tydlig koppling till en diskrimineringsgrund, nämligen funktionsnedsättning. För det andra ger respondenternas upplevelser intryck av att kunna kopplas till en specifik situation eller aktör.

Enkätsvaren bygger på respondenternas personliga uppfattningar om vad diskrimineringsbegreppet står för. Drygt var fjärde person med funktionsnedsättning hade svarat ja på minst en av diskrimineringsfrågorna. Givet att urvalet som undersökningen bygger på kan sägas vara representativt för personer med funktionsnedsättning på den svenska arbetsmarknaden i allmänhet, innebär det långt över 100 000 fall av diskriminering under en femårsperiod, eller 20 000 fall per år. Andelen kvinnor är tio procentenheter högre än andelen män som svarat ja på någon av diskrimineringsfrågorna. Det går inte att jämföra svaren med övrig befolkning eller andra grupper med skydd av diskrimineringslagen.

Sverige har sedan 1999 förbud mot diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Sedan dess finns domar från sammantaget ungefär 13 mål i tingsrätter och 15 mål i arbetsdomstolen där diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning varit föremål för bedömning. Det innebär att det vid svenska domstolar prövas mellan en till två nya ärenden per år utifrån denna diskrimineringsgrund.¹⁰¹ Under en femårsperiod handlar det således om mellan fem till tio avgöranden. I ungefär hälften av dessa avgöranden kom domstolarna fram till att diskriminering hade förekommit.

Det juridiska diskrimineringsbegreppet karaktäriseras av att vara snävt definierat.¹⁰² De frågor som används i enkätundersökningen för att ta

¹⁰¹ Ett fåtal domar har även prövats i högre instans, dvs. hovrätt och Högsta domstolen.

¹⁰² Samtidigt förekommer begreppet diskriminering inte enbart i diskrimineringslagen. Förbud mot diskriminering finns även i Brottsbalken 16

reda på förekomsten av diskriminering i arbetslivet knyter till stor del an till typsituationer där förbudet mot diskriminering i arbetslivet kan göras gällande. Två av enkätfrågorna om diskriminering i arbetskraftsundersökningen knyter däremot an till utformningen av diskrimineringsförbudet som gäller vid offentligt anställdas kontakter med allmänheten. Dessa frågor handlar om i fall någon utsatts för kränkningar, eller upplever sig ha blivit bemött av negativa attityder. Detta diskrimineringsförbud, som innefattar rena bemötandefrågor, handlar därmed inte om arbetsgivarens relation till en arbetstagare eller arbetssökande utan om hur anställda inom offentlig sektor bemöter allmänheten.

Mot bakgrund av detta finns det anledning att ställa sig frågande till slutsatsen att undersökningar där utgångspunkten är individers upplevda diskriminering, utan att grundförutsättningarna närmare definierats, kan sägas leda till relativt träffsäkra indikationer om diskriminering i juridisk mening. Detta hänger samman med att långt ifrån alla kränkningar eller missgynnanden som människor säger sig uppleva kan kopplas till det skydd som diskrimineringslagen erbjuder.

Ekonomisk ojämställdhet och hälsa

”Min dåliga ekonomi påverkar min psykiska hälsa negativt, vilket i sin tur påverkar mina möjligheter att förbättra ekonomin.”

Deltagare i undersökningspanelen Rivkraft.

Trygga möjligheter till försörjning stärker människors möjligheter till självständighet och självbestämmande, vilket är positivt för människors hälsa. Inkomster och försörjningsmöjligheter utgör därför ett av de åtta

kap. 9 § och i lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Diskriminering utifrån grunden funktionsnedsättning kan inte göras gällande i dessa sammanhang. Regeringsformen 1 kap. 2 § anger att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av funktionshinder.

målområden som fastställts för folkhälsoarbetet med fokus på jämlik hälsa.¹⁰³

Folkhälsomyndigheten presenterade 2016 en rapport som belyser sambandet mellan ekonomiska livsvillkor och hälsa för kvinnor och män med funktionsnedsättning.¹⁰⁴ Betydligt fler personer med funktionsnedsättning skattar sin hälsa som dålig jämfört med övrig befolkning. Bland kvinnor med funktionsnedsättning syns det dock en minskning i andelen med dålig hälsa under perioden 2011–2016. Andelen som har dålig eller mycket dålig hälsa har också minskat bland kvinnor och män med funktionsnedsättning som lever med hemmaboende barn. Rapporten visar även att personer med funktionsnedsättning uppger att de i betydligt större utsträckning är trötta, har sömnbesvär, känner stress och har ängslan, oro och ångest jämfört med befolkningen i övrigt. Samtidigt visar resultaten att vuxna som har en funktionsnedsättning och som lever med hemmaboende barn har minskat sin rapportering av värk i rygg och höft, ischias, trötthet, ängslan, oro och ångest under tidsperioden.

Folkhälsomyndighetens resultat visar att personer med funktionsnedsättning genomgående rapporterar sämre livsvillkor, sämre levnadsvanor och sämre hälsa jämfört med personer som inte har en funktionsnedsättning. De sämre förutsättningarna för hälsa, och den sämre hälsan i sig, som kvinnor med funktionsnedsättning rapporterar, aktualiserar behovet av fortsatta hälsofrämjande åtgärder på lokal, regional och nationell nivå för att minska hälsogapet.

¹⁰³ Prop. 2017/18:249. God och jämlik hälsa – en utvecklad folkhälsopolitik.

¹⁰⁴ Folkhälsomyndigheten (2016), Slutrapportering av regeringsuppdrag inom ramen för "En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016".

Utvecklingsområden och förslag

”Hittills har varken internationella och nationella lagar eller funktionshinderspolitik tagit hänsyn till frågor som rör kvinnor och flickor med funktionsnedsättning. Samtidigt har inte heller lagar och riktlinjer som rör kvinnor tagit hänsyn till funktionshinder. Detta har skapat en brist på synlighet som har bevarat den flerfaldiga och intersektionella diskrimineringen av kvinnor och flickor med funktionsnedsättning”

FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2018) Allmän kommentar nr 3 om kvinnor och flickor med funktionsnedsättning, svensk översättning.

Enligt regeringens uppdrag ska denna kartläggning belysa utvecklingsområden som kan bidra till att kvinnor och män, oavsett funktionsförmåga, får samma möjligheter att vara ekonomiskt självständiga genom att ha möjlighet att försörja sig själva och sina eventuella barn. Utvecklingsområdena, med tillhörande bedömningar och förslag, som presenteras i detta kapitel bygger på denna kartläggning. De belyser potentialen för utveckling mot mer jämställda ekonomiska förutsättningar för kvinnor med funktionsnedsättning, över hela livscykeln. Myndigheten för delaktighet och Jämställdhetsmyndigheten vill därför synliggöra och lyfta betydelsen av icke-diskriminering, effektiva och moderna arbetsmarknadspolitiska insatser samt den övergripande betydelsen av att arbetet sker utifrån både ett jämställdhets- och funktionshindersperspektiv.

Hinder behöver identifieras och åtgärdas

En grundläggande förutsättning för delaktighet och ekonomisk självständighet för kvinnor med funktionsnedsättning är att olika hinder i samhället åtgärdas. Utgångspunkten behöver vara att samhället i sina olika delar utformas så att det kan möta befolkningens mångfald av förutsättningar och behov. Utöver detta kan flickor, pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning behöva kompletterande individuella stöd, exempelvis i utbildning och i arbetslivet, för att rättigheter och förutsättningar för full delaktighet ska säkerställas.

Hindren i samhället skiljer sig åt mellan individer och grupper av kvinnor med funktionsnedsättning. För att identifiera och åtgärda hindren och nå ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning behövs en spännvidd från generella och strukturella lösningar i samhället och på arbetsmarknaden. Det behövs även specifika lösningar för att möta upp särskilda gruppers behov. Kunskapen om orsaker till ojämställdhet i ekonomiska förutsättningar måste också öka för att utvecklingen ska kunna följas och hinder identifieras och åtgärdas. Det är alltså bara genom ett sådant systematiskt arbete som båda politikområdenas mål kan nås.

Utvecklingsområde 1: Moderna arbetsmarknadspolitiska insatser

Förslag 1: En lämplig aktör får i uppdrag att kartlägga om stöden på arbetsmarknaden som riktas mot personer med funktionsnedsättning uppfattas som tillräckliga och av god kvalitet. Kartläggningen bör genomföras utifrån ett jämställdhetsperspektiv och med utgångspunkten att stöden ska syfta till att stärka den ekonomiska självständigheten i målgruppen.

Förslag 2: Regelverket kring lönestöd ses över med syfte att underlätta möjligheterna till lönestöd för arbete för personer med deltidsarbete eller deltidsarbetslöshet.

Arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor med funktionsnedsättning behöver öka för att gruppen ska ha lika möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Flera av de skillnader i arbetskraftsdeltagande som denna kartläggning presenterar berör i första hand kvinnor med funktionsnedsättning och självs kattad nedsatt arbetsförmåga. Deltagandet i arbetskraften skulle kunna öka betydligt för denna grupp.

Det behövs ett ökat fokus på att arbetsmarknaden ska kunna fungera även för denna målgrupp, i enlighet med arbetsmarknadspolitiska mål, det funktionshinderspolitiska målet och delmålet om ekonomisk jämställdhet. Kunskapen om vilka strukturella hinder som står i vägen behöver öka, och ett systematiskt arbete för att avlägsna dessa behöver ta

vid. Samtidigt är det nödvändigt att kvaliteten i arbetsmarknadsstöd och andra insatser som vänder sig till individer är träffsäkra, likvärdiga och av hög kvalitet oavsett kön. Kartläggningen visar på skillnader i stödet till individer. Att öka kunskapen om de bakomliggande orsakerna till detta och vilka åtgärder som behöver göras för att åtgärda skillnaderna är helt grundläggande. Detta inte minst mot bakgrund av att stora förändringar väntas inom Arbetsförmedlingens organisation och ansvar. MFD och Jämställdhetsmyndigheten ser att detta är ett område med stor potential för innovationer och nya metoder, som behöver involvera såväl berörda grupper, arbetsgivare som offentliga aktörer.

Kartläggning av arbetsmarknadsstöden

Kvinnors och mäns möjligheter att ta del av stödinsatser på arbetsmarknaden skiljer sig åt bland personer med funktionsnedsättning som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Det är exempelvis en större andel män än kvinnor i gruppen som övergår till arbete från arbetslöshet.

Många kvinnor och män som står utanför arbetskraften anser att de skulle kunna arbeta om de skulle få möjlighet till anpassade förutsättningar på ett arbete.¹⁰⁵ Kartläggningen visar att fler män än kvinnor får sin funktionsnedsättning, och hur den påverkar arbetsförmågan, dokumenterad på ett utförligare och mer kvalitativt sätt. En viktig framgångsfaktor för att hitta ett lämpligt arbete, som är individuellt anpassat för en specifik person med nedsatt arbetsförmåga, är att funktionsnedsättningen är väl utredd och dokumenterad, samt att de individuella förutsättningarna och kompetenserna framgår. Detta är oftare fallet för män i målgruppen än för kvinnor och det blir därför lättare för männen att få hjälp att finna ett lämpligt arbete hos en passande arbetsgivare. En slutsats är därför att gruppen kvinnor med nedsatt arbetsförmåga skulle gynnas på fler än ett sätt av att få sin funktionsnedsättning utredd och dokumenterad i samma omfattning som män. Dels ger det ett bättre underlag för matchning, vilket kan öka kvalitet och effektivitet i matchningen av personens styrkor och kompetenser mot arbetsgivare. Dels kan det öka effekten av insatser i

¹⁰⁵ SCB (2019) Situationen på arbetsmarknaden 2018.

arbetsmarknadsutfall för exempelvis lönestöd och SIUS, där kartläggningen visar på stora könsskillnader.

Arbete utifrån målgruppens behov

Andelen unga kvinnor som har ett arbete med stöd är lägre än för unga män. Detta kan resultera i stora ekonomiska konsekvenser för gruppen längre fram i livet. Tillgång till insatser verkar påverka kvinnor med funktionsnedsättning negativt på ett oproportionerligt sätt. De insatser som ges till män med nedsatt arbetsförmåga är dyrare. Samtidigt får män mer handläggartid och utförligare dokumentation av den nedsatta arbetsförmågan jämfört med kvinnor i målgruppen. Ett känt problem sedan länge är till exempel att lönestöden är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning.

Det har tidigare funnits projekt med syfte att bryta mönster som exempelvis den ojämställda fördelningen av lönestöd. Det har framgått i Arbetsförmedlingens interna uppföljning av verksamhetsstatistiken att projekten har påverkat antalet nya beslut under tiden de har pågått, men sedan klingat av. En kontinuerlig utveckling av kunskap är viktig, men än viktigare är att arbetet utgör en integrerad och självklar del i den dagliga verksamheten på Arbetsförmedlingen.

Gruppen kvinnor med nedsatt arbetsförmåga är en heterogen grupp. Det behövs fördjupade analyser av hur olika typer av stöd fungerar i kombination med olika behov och förutsättningar. En förbättrad förståelse om hur stöden kan anpassas för att fungera för arbetsgivare och på den moderna arbetsmarknaden är ytterligare en aspekt som behöver analyseras vidare. Detta är viktiga aspekter för att kunna vässa de arbetsmarknadspolitiska verktygen för målgruppen och säkerställa att stöd träffar lika för kvinnor och män. MFD och Jämställdhetsmyndigheten vill därför lyfta behovet av att målgruppens behov kartläggs samt att effekterna av olika stöd utvärderas med både ett jämställdhets- och funktionshindersperspektiv. Kunskapen om samspelet mellan lönearbete och stöd från transfereringssystemen behöver också öka och analyseras för att få en bättre bild av villkoren på arbetsmarknaden för kvinnor med funktionsnedsättning.

Att kvinnor fortfarande utför mer av det obetalda hemarbetet gäller med stor sannolikhet även kvinnor med funktionsnedsättning. Många funktionsnedsättningar medför att detta arbete tar betydligt längre tid att utföra för den enskilda kvinnan. Detta får konsekvenser för hur mycket tid som kan tillägnas arbete och återhämtning. Till detta kommer att en funktionsnedsättning även kan medföra behov av administration, kontakter med och besök hos olika verksamheter som tar tid i anspråk. Kunskapen om ändamålsenliga insatser behöver öka utifrån den situation som en funktionsnedsättning medför för den enskilde.

Regelverket behöver översyn

Förutom möjligheten till en anställning är arbetsvillkor (tid i arbete) och lön (betalt för arbete) två grundläggande faktorer för ekonomisk jämställdhet. Kvinnor med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är överrepresenterade inom deltidsarbete. Detta begränsar möjligheterna till karriärutveckling i arbete och ger inte samma möjligheter i fråga om anställningsvillkor och löneutveckling.

Betydligt fler män med nedsatt arbetsförmåga än kvinnor med nedsatt arbetsförmåga tar del av de riktade lönestöden. Det kan till stor del förklaras av att kvinnor med nedsatt arbetsförmåga deltidsarbetar och är deltidsarbetslösa i större utsträckning än män med nedsatt arbetsförmåga. Deltidsarbetet får kvinnor med funktionsnedsättning att framstå som att de har en nära koppling och stark etablering på arbetsmarknaden. Det framstår därför som om de inte är i lika stort behov av handläggarsöd eller inte bedöms ha behov av insatser. Vissa kvinnor med funktionsnedsättning får således inte de stöd och verktyg som kan vara viktiga för en varaktig och långsiktig lösning på förankringen på arbetsmarknaden. I förlängningen påverkas också den individuella ekonomiska situationen. Med utgångspunkt i ekonomisk jämställdhet och självständighet är det problematiskt att kvinnor som deltidsarbetar tycks missgynnas av de arbetsmarknadspolitiska verktygen med tillhörande regelverk. I termer av sysselsättning och anknytning till arbetsmarknaden tycks de stå närmare arbetsmarknaden, men i ekonomiska termer visar statistiken på låga disponibla inkomster och brister i den ekonomiska självständigheten.

Beakta den ekonomiska självständigheten

Förväntningar på att kvinnor arbetar deltid och män heltid medför att målen som eftersträvas med de arbetsmarknadspolitiska insatserna blir olika för kvinnor och män. Skillnaderna visar att de arbetsmarknadspolitiska verktygen måste anpassas och utformas utifrån behoven i målgruppen, både för att vara ändamålsenliga och för att uppnå de politiska mål som satts upp för jämställdhetspolitiken och funktionshinderspolitiken. De måste vidare beakta målsättningen om ekonomisk självständighet hos individer och inte bara effekter i termer ökad sysselsättning.

Utvecklingsområde 2: Insatser för att motverka diskriminering i arbetsliv och utbildning

Förslag 3: Med utgångspunkt i den vägledning kring aktiva åtgärder som Diskrimineringsombudsmannen tagit fram bör Myndigheten för delaktighet få ett kompletterande uppdrag. I uppdraget bör ingå att utarbeta stödmaterial som kan underlätta för arbetsgivare och utbildningsanordnare att identifiera konkreta risker för diskriminering i verksamheten. Detta med tonvikt på samspelet mellan funktionshinder och övriga diskrimineringsgrunder. Ett stödmaterial bör också omfatta bland annat olika typsituationer och förslag till möjliga åtgärder. Uppdraget ska genomföras med aktiv involvering av funktionshindersrörelsens organisationer och i samråd med fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och andra relevanta aktörer.

Den ojämlikhet i levnadsvillkor som råder visar att kvinnor med funktionsnedsättning generellt har en högre risk att missgynnas i samhället. Kunskapen om dessa förhållanden är bakgrunden till att det finns såväl internationella konventioner som nationell lagstiftning som särskilt relaterar till diskrimineringsgrunderna kön och funktionsnedsättning. Främjande insatser på lokal nivå, med syfte att undanröja risker för diskriminering och hinder för enskildas lika rättigheter och likabehandling, är av central betydelse för att stärka anknytningen till arbetsmarknaden. Starkare anknytning till arbetsmarknaden bidrar i sin tur till förbättrad ekonomisk jämställdhet

för kvinnor med funktionsnedsättning. Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet bedömer att det finns stor utvecklingspotential i den diskrimineringslagstiftning som trädde i kraft den 1 januari 2017.

Potentialen i diskrimineringslagens aktiva åtgärder

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder fick en helt ny utformning från den 1 januari 2017. I skyldigheten för arbetsgivare och utbildningsanordnare ingår att årligen

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.¹⁰⁶

Sveriges lagstiftning om aktiva åtgärder är, ur ett funktionshinderperspektiv, unik i ett internationellt perspektiv. Samtidigt har de aktiva åtgärdsbestämmelserna på ett generellt plan inte uppmärksamrats i särskilt stor utsträckning.¹⁰⁷ Det är mellan 16 000 och 18 000 arbetsgivare som berörs av kravet på aktiva åtgärder för personer med funktionsnedsättning.¹⁰⁸

Sedan 2001 har fackliga organisationer möjligheter att själva initiera ett ärende till Nämnden mot diskriminering för det fall att arbetsgivare inte följer kraven om aktiva åtgärder.¹⁰⁹ Nämnden kan kombinera krav på en arbetsgivare eller utbildningsanordnare med ett vitesföreläggande. De

¹⁰⁶ Diskrimineringslagen 3 kap. 2 §.

¹⁰⁷ Diskrimineringsombudsmannen konstaterar i en intervjuundersökning att få arbetsgivare känner till innebörden av aktiva åtgärder, 8 januari 2018; <http://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/aktuellt-under-2018/fa-arbetsgivare-kanner-till-nya-krav-pa-forebyggande-arbete/>.

¹⁰⁸ Statistiken är ungefärlig eftersom SCB har en kategoriindelning för arbetsgivare med 10–20 anställda och 20–49 anställda.

¹⁰⁹ Detta framgår av 4 kap. 5 § i diskrimineringslagen.

fackliga organisationerna har inte utnyttjat de påtryckningsmöjligheter som lagen erbjuder i någon nämnvärd utsträckning. Sedan 2015 har inte nämnden avgjort något ärende.¹¹⁰

Förebyggande arbete och förändrade strukturer

Bestämmelserna om aktiva åtgärder sätter fokus på förebyggande insatser och på att förändra strukturer. Dessa bestämmelser innebär att det inte är den drabbade som ska behöva eliminera risker och hinder i verksamheten, utan ansvaret ligger på arbetsgivaren, utbildningsanordnaren och på representanter för arbetstagare och studerande. I arbetet med aktiva åtgärder finns det ingen anledning att ta ställning till om diskriminering förekommit eller inte. Tvärtom, så är syftet med dessa bestämmelser att förebygga diskriminering innan den uppstår. Detta förebyggande perspektiv är en av två möjligheter som diskrimineringslagen erbjuder för att komma till rätta med ägeranden som inte är i överensstämmelse med den värdegrund som lagen ger uttryck för.

Diskrimineringslagens andra perspektiv är att personer som har blivit utsatta för diskriminering kan stämma en motpart och ställa krav på diskrimineringsersättning. För en person som utsatts för kränkningar eller missgynnande behandling finns dock stora trösklar för att få upprättelse den vägen. För att driva en diskrimineringsprocess krävs oftast ett juridiskt ombud. Den som förlorar ett tvistemål riskerar att få betala sina egna och även motpartens rättegångskostnader som i ett komplicerat mål kan vara betydande. I en situation där en person redan har en anställning torde dessutom benägenheten att stämma arbetsgivaren vara ytterst begränsad. När det kommer till elever eller studerande kan nödvändiga kunskaper för att föra en diskrimineringstvist mot en utbildningsanordnare saknas. Detta skapar ytterligare argument för att initiera insatser som främjar aktiva åtgärder.

Ett särskilt problem inom utbildningssektorn för personer med funktionsnedsättning är avhopp från gymnasium och högskoleutbildningar. Myndigheten för delaktighet och Jämställdhetsmyndigheten bedömer att kunskapen om hur hinder i lärmiljön kan avhjälpas är god. Denna

¹¹⁰ Samtliga ärenden i nämnden beskrivs i Fransson & Stüber (2017), s. 78ff.

kunskap behöver däremot nå ut till, och omsättas av de som operativt styr arbetet i skolan.

Enligt MFD och Jämställdhetsmyndigheten finns det en potential i bestämmelserna om aktiva åtgärder. De lokala parter som bestämmelserna riktar sig till kan behöva råd och stöd för att kunna fylla den funktion som lagstiftaren eftersträvar. Stödmaterial för parterna på arbetsmarknaden och för utbildningsanordnare bör därför exemplifiera typsituationer och möjliga åtgärder med syfte att eliminera risker och hinder i studiemiljön eller på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning.

Materialet kan behöva anpassas på branschnivå eller till olika segment eller nivåer inom utbildningsväsendet. Sådana olika typer av anpassade stödmaterial ska ses som ett komplement till befintligt informationsmaterial av mera generell karaktär som redan idag tillhandahålls, exempelvis av Diskrimineringsombudsmannen.

Utvecklingsområde 3. Systematiskt arbete med bägge perspektiven

Bedömning 1: Att funktionshindersperspektivet fortsättningsvis inkluderas som utgångspunkter för arbetet inom jämställdhetspolitiken och vice versa är en förutsättning för att uppnå de mål som riksdagen beslutat på respektive område.

Bedömning 2: Statistiken om villkoren på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning är inte tillräcklig i förhållande till de behov som finns, bland annat för att könsuppdelat resultaten. Precisionen i den offentliga statistiken på området behöver öka med avseende på bland annat diskriminering i arbetslivet. Detta för att kunna leda till mer effektiva insatser.

Traditionellt har jämställdhetsperspektivet fått ett oproportionerligt litet utrymme inom funktionshinderspolitiken. I den mån jämställdhet har beaktats har kvinnors ekonomiska förutsättningar inte varit en fråga som tagit tillräcklig plats. På samma sätt har jämställdhetspolitiken i stor utsträckning saknat ett funktionshindersperspektiv. När det har förekommit har det inte relaterat till ekonomisk jämställdhet. Att bägge

perspektiven inkluderas som naturliga utgångspunkter för arbetet inom de båda politikområdena är dock en förutsättning för att uppnå de mål som riksdagen har beslutat om på respektive område.

Sverige placerar sig i topp när det gäller jämställdhet i olika typer av index som mäter hur långt olika länder har kommit i sitt arbete för att uppnå jämställdhet. Enligt European Institute for Gender Equality:s ”*Gender equality index*” 2017 är Sverige bäst i Europa och enligt Världsbankens nya index *Women Business and the Law 2019* är Sverige ett av sex länder (av de 187 som ingår) som får full pott, det vill säga där kvinnor har samma rättigheter som män inom de områden som mäts. Trots detta finns det mycket kvar att göra innan kvinnor och män i Sverige har samma makt att forma samhället och sina egna liv, och som denna kartläggning visar är det direkt relaterat till avsaknaden av ytterligare perspektiv i arbetet.

Varken kön eller förutsättningar relaterade till funktionsnedsättning borde ha så stort inflytande på möjligheterna till ekonomisk självständighet som kartläggningen visar. Det finns inga legitima skäl för en systematisk utestängning av en grupp människor, eller att stödsystem för individens trygghet träffar olika beroende på kön. Det motverkar möjligheterna att nå politikens mål och det är inte heller förenligt med de strategier – integrering – som har antagits för att uppnå både de jämställdhetspolitiska målen och målen för funktionshinderpolitiken.

Utvecklingsarbete för att undvika stuprör

Styretredningen för funktionshinderpolitiken¹¹¹ har i skrivande stund i uppdrag att se över styrningen inom funktionshinderpolitiken med det nationella målet för funktionshinderpolitiken som utgångspunkt.

Sedan 1994 har jämställdhetsintegrering varit regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande av de aktörer som medverkar. Arbetet med jämställdhetsintegrering har sedan 1990-talet bedrivits på olika vis och utvecklats genom lika typer av utredningar och program som JämStöd (2005-2007) och Jämi (2008-2010). Den

¹¹¹ Dir 2017:133 Översyn av styrningen inom funktionshinderpolitiken.

senaste stora satsningen, programmet Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM) startade 2013 och har successivt utökats till att omfatta 59 myndigheter. Bland dessa finns Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Skolverket. Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av arbetet visar att det finns ett brett och intensivt arbete på myndigheterna.¹¹² Resultaten i kartläggningen pekar dock på att jämställdhetsintegreringsarbetet inte i någon betydande omfattning inkluderat ett funktionshindersperspektiv. Det finns en stor förbättringspotential vad gäller att inkludera tvärperspektiv som en del av myndigheternas kvalitetsarbete.

Ytterligare kartläggning välkomnas

Rapporten har fokus på att beskriva inkomster och förutsättningar på arbetsmarknaden för kvinnor med funktionsnedsättning. För att förstå hela livssituationen och alla tänkbara förklaringar behöver även exempelvis utbildning, obetalt hemarbete och hälsa belysas. Då kan kopplingen också göras mellan hur dessa områden är relaterade till ekonomi, egenmakt och individuell självständighet. Arbetet med denna rapport har på ett tydligt sätt synliggjort för bägge myndigheter att våra respektive perspektiv behöver finnas med i myndigheternas verksamhet framöver. Vi ser också behov av, och skulle välkomna, ytterligare kartläggningar och kunskapshöjande aktiviteter som kan ligga till grund för vidare systematiskt arbete mot målen med jämställdhetspolitiken.

Förbättrad statistik

Statistiken om villkoren på arbetsmarknaden för kvinnor och män med funktionsnedsättning skulle kunna utvecklas och bli mer ändamålsenlig i förhållande till de behov som finns. MFD och Jämställdhetsmyndigheten ser bland annat brister vad gäller urval och bortfall, långsiktighet och statistikens tillgänglighet för användarna.

Det finns ett behov av förbättrade möjligheter att följa upp arbetsvillkor samt förekomsten av trakasserier och andra strukturella hinder för kvinnor och män med funktionsnedsättning i jämförelse med övrig

¹¹² Jämställdhetsmyndigheten (2018) Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2018:2.

befolkning. Precisionen i den offentliga statistiken på området behöver öka genom större urval, långsiktighet och metodutveckling. Att initiera forskning på området skulle också kunna leda till att kunskapen ökar. På så sätt skapas bättre underlag, från fler områden, för uppföljning av såväl funktionshinderspolitiken, insatser på arbetsmarknaden som den ekonomiska jämställdheten. Det skapar i sin tur förbättrade möjligheter att åtgärda brister som identifieras.

Kunskap för att motverka diskriminering

I dagsläget går det, via tilläggsundersökningen till AKU, att få fram uppgifter om kvinnor och män med funktionsnedsättning och deras upplevelser av diskriminering och kränkande behandling på arbetsmarknaden. Det är en särskilt stor andel kvinnor med funktionsnedsättning som uppger att de har upplevt diskriminering på arbetsmarknaden. De här uppgifterna går dock inte att jämföra med övriga befolkningen och inte heller med andra grupper som skyddas av diskrimineringslagen. Frågorna relaterar inte heller till det juridiska begreppet om diskriminering. Det innebär att uppgifterna idag inte går att använda helt ändamålsenligt.

Diskrimineringsbegreppet är dessutom mångfacetterat. För att få bättre underlag i syfte att utforma åtgärder som motverkar diskriminering på arbetsmarknaden finns det anledning att komplettera undersökningar om upplevd diskriminering, exempelvis med frågor som berör kunskapen om arbetsgivarens eller utbildningssamordnarens systematiska arbete med icke-diskriminering.

Ytterligare uppföljning, riktad i första hand till arbetsgivare och utbildningsanordnare, bör utvecklas med ett ökat fokus på möjligheterna att utnyttja diskrimineringslagens pro-aktiva bestämmelser. Syftet med frågor om diskriminering som knyter an till detta perspektiv, är att få en bild av om lagkravet efterlevs av arbetsgivare eller utbildningsanordnare och om detta arbete även är förankrat bland dem som berörs, det vill säga anställda och studerande. Resultaten skulle indikera graden av integrering av likabehandlingsfrågor hos landets arbetsgivare och utbildningsanordnare. Med sådan statistik som grund, i det fall utfallet visar på stora brister, kan krav ställas på insatser såsom effektivare tillsyn informationsinsatser.

Bilaga 1. Kvarstående och antal som fått arbete, 2018

Tabell. Kvarstående sökande 16-64 år med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt antal som fått arbete, som månadsgenomsnitt 2018 uppdelat efter kön.

Aktivitet	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel kvinnor i gruppen utan funktionsnedsättning
Fått arbete	2 334	3 176	42%	46%
Inskrivna arbetslösa	30 423	32 604	48%	47%
Öppet arbetslösa	9 228	11 962	44%	48%
Program aktivitetsstöd	21 195	20 641	51%	46%
Arbete utan stöd*	5 899	5 268	53%	58%
Arbete med stöd**	31 138	46 042	40%	42%
Nystartsjobb	1 042	1 887	36%	27%
Utbildningskontrakt	129	177	42%	45%
Övriga inskrivna***	6 129	5 700	52%	63%
Samtliga	74 762	91 682	45%	48%

*Här ingår deltidsarbetslösa, tillfälligt timanställda, sökande med tillfälligt arbete samt ombytessökande. **Här ingår anställningsstöd som introduktionsjobb och extratjänster, men även särskilda insatser riktade till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som lönebidrag

***Övriga inskrivna utgörs huvudsakligen av arbetssökande med förhinder.

Bilaga 2. Genomgång av diskrimineringsbegreppet

Inom olika akademiska discipliner definieras diskriminering på olika sätt. Detta blir uppenbart vid en jämförelse mellan diskrimineringsbegreppet inom juridiken, sociologin och nationalekonomin.¹¹³ Genomgången av diskrimineringsbegreppet i den följande texten bör inte uppfattas som uttömmande utan snarare som exemplifierande.

Det juridiska diskrimineringsbegreppet

Det *juridiska* diskrimineringsbegreppet karaktäriseras av att vara snävt definierat. Samtidigt förekommer begreppet diskriminering inte enbart i diskrimineringslagen.¹¹⁴ Diskrimineringslagen anger att diskriminering kan förekomma i sex olika former. Dessa är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Den sistnämnda formen av diskriminering innebär att någon lämnat instruktioner till en person som står i ett lydnads- eller beroendeförhållande att agera diskriminerande enligt de fem tidigare nämnda formerna av diskriminering. Därutöver finns ett särskilt diskrimineringsförbud som enbart gäller i verksamheter som omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning.¹¹⁵ Innebörden av detta diskrimineringsförbud är att

¹¹³ Se närmare Susanne Fransson och Per Norberg (2017) Att förstå lagstiftning om diskriminering och mänskliga rättigheter, 2 kap. "Olika typer av diskrimineringsbegrepp", Premiss förlag.

¹¹⁴ Förbud mot diskriminering finns även i Brottsbalken 16 kap. 9 § och i lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Diskriminering utifrån grunden funktionsnedsättning kan inte göras gällande i dessa sammanhang. Regeringsformen 1 kap. 2 § anger att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av funktionshinder.

¹¹⁵ Diskrimineringslagen (2008:567) 2 kap. 17 §.

arbetsgivare inom offentlig sektor ansvarar för de anställdas ageranden vid upplysningar och kontakter med allmänheten.¹¹⁶

De olika formerna av diskriminering är således kopplade till olika förutsättningar eller typsituationer. Detta innebär att käranden i en diskrimineringstvist, dvs. den som stämt in en motpart, har att lägga fram fakta om helt olika saker beroende på vilken form av diskriminering en stämningsansökan bygger på. Diskrimineringslagens bestämmelser har även en direkt koppling till skyddet för mänskliga rättigheter i folkrättsliga konventioner och i EU-rätten.¹¹⁷

Diskrimineringsbegreppet med sociologisk metod

Grunden för jämförelser inom ämnet *sociologi* är att studera grupper i samhället. Sådana jämförelser kan exempelvis handla om situationen för personer som bor i ekonomiskt välbeställda områden jämfört med personer som bor i så kallade utanförskapsområden. Strukturell diskriminering är ett vanligt förekommande begrepp inom denna typ av forskning.¹¹⁸¹¹⁹ I direktiven till en statlig utredning beskrivs strukturell diskriminering som regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder att uppnå lika rättigheter och möjlighet för en viss grupp i samhället jämfört med andra grupper i samhället.¹²⁰

Följande exempel belyser skillnaden mellan diskrimineringsbegreppet med sociologiska metoder som utgångspunkt och diskrimineringsbegreppet i ett juridiskt sammanhang. Diskrimineringslagen ger begränsade möjligheter att jämföra personer som bor i en

¹¹⁶ För ytterligare typsituationer när diskrimineringsförbudet kan göras gällande och som knyter an till EU-domstolens praxis i målet C-54/07 Firma Feryn, se Fransson och Stüber (2015).

¹¹⁷ Se inledningen i Fransson och Stüber (2015) Diskrimineringslagen, en kommentar.

¹¹⁸ Det beskrivna sociologiska perspektivet är vanligt förekommande inom discipliner som genusvetenskap eller rasismforskning.

¹¹⁹ Begreppet strukturell diskriminering beskrivs utförligt exempelvis i SOU 2005:56.

¹²⁰ Se kommittédirektiv 2003:118 som ligger till grund för SOU 2005:56.

innerstadslägenhet på Östermalm med personer som bor i en förortslägenhet i Tensta. I vart fall om syftet är att driva en tvist om diskriminering som har sin utgångspunkt i ”tillhandahållande av bostad”.¹²¹ Anledningen till detta är att diskrimineringslagen enbart kan göras gällande mot en fysisk eller juridisk person ifall denna kan göras ansvarig för de förhållanden som medför ett missgynnande. Såvida inte ett och samma fastighetsbolag äger bostaden på Östermalm och bostaden i Tensta saknas därmed förutsättningar för att pröva om diskriminering har ägt rum. På samma sätt har inte heller alla som bor i en viss stadsdel en och samma arbetsgivare som skulle kunna göras ansvarig för skillnader vid jämförelser mellan sammanlagda löneinkomster bland dem som bor i de olika stadsdelarna.

Det sociologiska perspektivet kan däremot sägas ligga till grund för själva förekomsten av olika diskrimineringsgrunder. Politisk mobilisering liksom resultatet av omfattande forskning som utgår från en kollektiv eller strukturell nivå ligger till grund för tillkomsten av FN:s konventioner och EU-direktiv som förbjuder diskriminering som har samband med kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning etc. Även i diskrimineringstvister om indirekt diskriminering har bevisning om missgynnande på gruppnivå en central betydelse.¹²²

Diskrimineringsbegreppet inom klassisk nationalekonomi

Diskrimineringsbegreppet inom klassisk *nationalekonomi* har ytterligare en annan utgångspunkt. Utgångspunktet inom denna disciplin är förhållandena på en marknad med perfekt konkurrens. På en sådan marknad är alla preferenser lika mycket värda. Etiska eller moraliska värderingar saknar betydelse i detta sammanhang. Översatt till en rekryteringssituation är det inte diskriminering om en arbetsgivare väljer en manlig arbetssökande framför en kvinna under följande omständigheter. Kvinnan och mannen har exakt samma meriter och båda är inom ett åldersspann där den statistiska sannolikheten är hög att någon skaffar barn. Genom att välja mannen gör arbetsgivaren ett rationellt val eftersom kvinnor i genomsnitt tar ut 75 procent av föräldraledigheten. Att välja en person där sannolikheten för närvaro är betydligt större jämfört

¹²¹ Jämför diskrimineringslagen 2 kap. 13 §.

¹²² Se Fransson och Stüber (2015), s. 73 f.

med motkandidaten utgör under de beskrivna förutsättningarna ett rationellt beslut. Diskriminering äger enligt detta synsätt rum först när arbetsgivaren i sitt beslutsfattande väger in irrationella faktorer, dvs. faktorer som inte bygger på fakta utan på fördomar.

Ordet diskriminering i dagligt tal

Till dessa exempel måste läggas den mer generella innebörd av ordet diskriminering såsom den förekommer i *dagligt tal*, nämligen att en person på något sätt känner sig kränkt eller anser sig blivit utsatt för en ogynnsam särbehandling.¹²³

¹²³ 2006 genomförde Folkhälsoinstitutet och SCB en intervjustudie i syfte att närma sig en validering av frågan om vad människor i allmänhet menar med ordet diskriminering, SCB (2006), s. 21-25.

Referenser

Albin, Gustavsson, Kjellberg och Theorell (2017) Arbetsmiljö och jämlik hälsa – Underlagsrapport nr. 5 till Kommissionen för jämlik hälsa.

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

Angelov och Elisason (2014) Vilka arbetssökande kudas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen? IFAU 2014:22.

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

Arbetsförmedlingen (2017) Effekttutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning.

Arbetsförmedlingen (2018) Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018 – prognos för arbetsmarknaden 2018–2020.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2017.

BRIS (2018) Skola. Vård. Omsorg. Och den psykiska ohälsan. BRIS årsrapport för 2017.

Budgetpropositionen 2017/18:1 Bilaga 3, Ekonomisk jämställdhet.

Diskrimineringsombudsmannen (2010) Upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige

Diskrimineringsombudsmannen (2014) Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer.

Eriksson, Hensvik och Nordström Skans (2017) Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar, IFAU 2017:5.

Folkhälsomyndigheten (2016) Skolprestationer, skolstress och psykisk ohälsa bland tonåringar.

Folkhälsomyndigheten (2016), Slutrapportering av regeringsuppdrag inom ramen för ”En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016”.

Folkhälsomyndigheten (2018) Varför har den psykiska ohälsan ökat bland barn och unga i Sverige? Utvecklingen under perioden 1985–2014.

Folkhälsomyndigheten (2019) Ojämlighet i psykisk hälsa i Sverige. Hur är den psykiska hälsan fördelad och vad beror det på?

Fransson & Stüber (2017) Diskrimineringslagen, en kommentar.

Fransson och Norberg (2017) Att förstå lagstiftning om diskriminering och mänskliga rättigheter, 2 kap. ”Olika typer av diskrimineringsbegrepp”.

Försäkringskassan (2012). Tio år med aktivitetsersättning.

Försäkringskassan (2013) Handikappersättning – utveckling av mottagande 2003–2011, Socialförsäkringsrapport 2013:7.

Försäkringskassan (2017) Allt fler unga får aktivitetsersättning, Korta analyser 2017:3.

Försäkringskassan (2017) Socialförsäkringsrapport 2017:5. Effektvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning.

Försäkringskassan (2018) Föräldrapenning under barnets första levnadsår, korta analyser 2018:4.

Försäkringskassan (2018) Socialförsäkringen i siffror 2018.

Försäkringskassan (2018). Svar på regeringsuppdrag – Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling, dnr 002671-2018.

Inspektionen för socialförsäkring (2016), Skillnader och spridning i premiepension för kvinnor och män, Skr. 2016-11-15.

Inspektionen för socialförsäkringen (2017) Aktivitetsersättning till trettio års ålder – vad händer sedan?

Jämställdhetsmyndigheten (2018) Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2018:2.

LO (2018) Tid, makt och pengar – Sveriges jämställdhetsbarometer 2018.

Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017.

Myndigheten för delaktighet (2018) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017.

Myndigheten för delaktighet (2019) Rivkraft 25 – Ekonomisk jämställdhet.

Myndigheten för delaktighet (2019) Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2018.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017) Fokus 17:2 Unga med funktionsnedsättning.

Nationell samverkan för psykisk hälsa (2013) Minuskontot – ekonomiska villkor för personer med psykisk funktionsnedsättning.

Nordström Skans (2004) Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter? IFAU 2004:13.

OECD (2018), Education at a Glance 2018: OECD Indicators.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (2007) Att färgas av Sverige.
Prop. 2017/18:249. God och jämlik hälsa – en utvecklad folkhälsopolitik.
Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Jämställdhetsmyndigheten.
Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Myndigheten för delaktighet.
Riksdagen (2017) Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning.
Riksförbundet FUB (2018) Fångad i fattigdom? Inkomster och utgifter för vuxna personer med utvecklingsstörning. Uppdaterad i januari 2018 med aktuella beräkningar.
Riksrevisionen (2015) Aktivitetsersättning – en ersättning utan aktivitet?
Riksrevisionen (2019) Jämställdhet i Almis låneverksamhet – otydlig styrning och återrapportering, RIR 2019:7.
Samhall (2018) Bokslutskommuniké januari-december 2018.
SCB (2017) Unga utanför? Se har det gått på arbetsmarknaden för 90-talister utan fullföljd gymnasieutbildning.
Skr. 2016/17:10. Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.
Socialstyrelsen (2018) Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 2017.
SOU 2015:50 Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv – Slutbetänkande av delegationen för jämställdhet i arbetslivet.
SOU 2018:11 Vårt gemensamma ansvar för unga som varken arbetar eller studerar.
SOU 2018:24 Tid för utveckling – Delbetänkande av Utredningen för hållbart arbetsliv över tid.
Specialpedagogiska skolmyndigheten (2017) Villkor för utbildning – kartläggning av nuläge för barn, elever och vuxenstuderande med funktionsnedsättning.
Statistiska centralbyrån (2019) Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018.
Statskontoret (2010) Nytt stöd till egenföretagare? En analys av stöd till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
Temagruppen unga i arbetslivet (2013) 10 orsaker till avhopp – 379 unga berättar om avhopp från gymnasiet.
Temagruppen Unga i arbetslivet (2017). Tid för aktivitetsersättning för unga!

Universitets- och högskolerådet (2018) Eurostudent VI: en inblick i studiesituationen för studenter med funktionsnedsättning.

Vinnova (2011): Forskning om kvinnors företagande. Slutredovisning till Näringsdepartementet.

Jämställdhetsmyndigheten

Box 73, 424 22 Angered
031-392 90 00
info@jamy.se
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**

Myndigheten för delaktighet

Box 1210, 172 24 Sundbyberg
08-600 84 00
info@mfd.se
www.mfd.se



**Myndigheten för
delaktighet**