



2024:2

FRÅGOR SOM ALLA CHEFER BORDE STÄLLA

Våld i nära relationer är en chefsfråga

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, februari 2024

Rapport 2024:02

Dnr: 2022/106

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Kerstin Kristensen

Telefon 0720-85 25 31

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
1 Inledning	6
2 Höja kunskapen om konsekvenser	7
2.1 Arbetsplatsens roll vid förekomst av våld i nära relationer: Fristad och Brottsplats....	7
2.2 Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?.....	8
2.3 Kommunenkäten.....	9
3 Vilka regelverk aktualiseras	10
4 Samla och sprida kunskap	11
4.1 Webbkursen "Våld i nära relation – agera som chef eller kollega"	11
4.2 Gör det pratbart.....	12
5 Spridningsaktiviteter	14
5.1 Annonskampanj	14
6 Följa upp och utvärdera	17
6.1 Utvärdering av webbkursen "Våld i nära relation – agera som chef eller kollega"	17
6.2 Vad hände efter att de fem myndigheternas chefer utbildats?.....	19
6.3 Effekter av annonskampanjen	19
7 Framåtblick	21
7.1 Kunskapsluckor.....	21
7.2 Nyckeltal.....	22
7.3 Webbutbildningen på engelska.....	22
7.4 Samverkan internationellt.....	22
Bilaga 1: Dialogmöten	24
Arbetsmarknadens parter	24
Dialogmöten med inskrivna organisationer.....	25
Länsstyrelserna och pilotarbetet	25
Företagshälsorna	25

SAMMANFATTNING

Att våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck är ett ansvarsområde för chefer möter oftast inget motstånd. Det som efterlyses är kunskap, stöd i hur de i rollen som chef kan bidra och hur det är möjligt att göra våldet pratbart. Därför är det viktigt att fortsatt sprida information och vägledning till våldsförebyggande arbete på arbetsplatser. Det kommer att bidra till ökad upptäckt av våld samt att framtagna verktyg kommer till nytta i det praktiska vardagsarbetet.

Verktyg som kan användas är:

- **Foldern** ”Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation” som innehåller information om vilka regelverk som aktualiseras
- **Gör det pratbart** – en vägledning i att starta upp ett arbete med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- **Webbutbildningen** ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega”, som numera finns i fyra versioner

Att informera och inspirera till aktiviteter har betydelse för spridning av stödmaterialen i olika kanaler. En kampanj har genomförts i detta syfte, kampanjmaterialet har utformats för ”att ha en låg tröskel” för att få chefer att klicka sig vidare till den webbplats där fakta och verktyg finns samlat.

Fakta behövs för att kunna bidra till ökad kunskap. För att bidra till det, har en forskningsöversikt om hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmåga och arbetsplatsen tagits fram. Därutöver har en enkätundersökning om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen genomförts.

Vägledningen Gör det pratbart, att inkludera våld i nära relationer i det ordinarie arbetsmiljöarbetet, har tagits fram i samarbete med Länsstyrelsen Västerbotten och provats på ett företag och reviderats utifrån gjorda erfarenheter och kan nu spridas regionalt och lokalt.

Webbutbildningen har utvärderats, den är uppskattad och används både som kunskapskälla och för att starta upp arbetet med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med att inkludera våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i det systematiska arbetsmiljöarbetet är i sin linda. Det krävs ett långsiktigt arbete med stöd till landets arbetsgivare för att en lyckad implementering i ordinarie verksamhet ska bli verklighet.

ENGLISH SUMMARY

While it is generally accepted that dealing with the results of intimate partner violence and honour-related violence and oppression fall within the remit of managers, they do need knowledge and support concerning how they can contribute to their managerial role and how to approach and talk about the subject of violence. It is therefore important to continue disseminating information and inspiring violence prevention efforts in the workplace. This will increase the detection of violence and contribute to putting the tools that have been developed to everyday, practical use.

The toolkit contains:

- **The booklet** *Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation* [The Importance of the Workplace in Cases of Domestic Violence], which contains information for employers on what they can and should do and on their statutory duties;
- ***Gör det pratbart*** [Let's Talk About It], a guide to incorporating domestic violence into systematic work environment management; and
- **The web-based training course** *Våld i nära relation – agera som chef eller kollega* [Domestic Violence: Taking Action as a Manager or Colleague], which is now available in four different versions.

Informing and inspiring activities is vital to disseminating the support material through various channels. To this end, a campaign has been conducted with material designed to have a low threshold, so that managers can click on links to the website on which the facts and tools are gathered.

Facts are a prerequisite for increasing knowledge. To this end, a research overview has been prepared to demonstrate how domestic violence impacts the ability to work and, by extension, the workplace. A survey has also been conducted on how domestic violence affects the workplace.

The guidelines *Gör det pratbart* [Let's Talk About It] on incorporating intimate partner violence into systematic work environment management have been prepared in collaboration with the County Administrative Board of Västerbotten. The guidelines have been trialled at one company and subsequently revised based on the experience gained. They are now available for dissemination regionally and locally.

The web-based training course has been evaluated and was much-appreciated. It has been used as a source of knowledge and to begin work to incorporate intimate partner violence into systematic work environment management.

Work to incorporate intimate partner violence and honour-related violence and oppression into systematic work environment management is in its infancy. Successful implementation in routine operations will demand long-term effort supported by Sweden's employers.

1 INLEDNING

I mars 2022 fick Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att genomföra informationsinsatser i syfte att höja kunskapen om vilka konsekvenser våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan få i arbetslivet samt att redogöra för vilka regelverk som aktualiseras. Dessutom ingick det i uppdraget att samla och sprida kunskap i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare samt följa upp och utvärdera spridnings- och implementeringsinsatserna. Detta är en redogörelse av detta arbete.

Att ha arbetslivet i fokus, när det kommer till frågor som rör erfarenhet av våld, berör ett stort antal aktörer. Det är aktörer och arenor inom såväl civilsamhället, näringslivet som offentliga verksamheter. På dessa arenor finns de som utövar våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck och de som blir utsatta. Där finns även de som kan bidra till förändring såsom arbetsgivare/chefer eller medarbetare/ kollegor men också skyddsombud och företagshälsan är aktörer som behöver inkluderas. Det blev tydligt tidigt i uppdraget i samband med att dialogmöten genomfördes med myndigheter och arbetsmarknadens parter.

Det finns ingen lagstadgad skyldighet för en arbetsgivare att arbeta för att upptäcka våld, men en arbetsgivare har ansvar för att förebygga ohälsa och sjukskrivningar. Att vara utsatt för våld eller att utöva våld kan få konsekvenser för själva arbetets genomförande, bland annat kan det leda till ökad arbetsbelastning för kollegor och i sin tur ge upphov till konflikter och spänningar.

En naturlig väg att minska konsekvenserna för arbetsplatsen samt bidra till att förebygga ohälsa och minska sjukfrånvaron är att öka kunskapen om våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck för alla på arbetsplatsen samt inkludera området i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett flertal verktyg och material har tagits fram med praktiska tips och råd om hur ett arbete med fokus på våld i nära relationer kan bedrivas på arbetsplatser. De riktar sig till arbetsgivare som önskar starta upp eller arbeta vidare med dessa frågor. Uppdragets olika delar redovisas nedan:

- Höja kunskapen om konsekvenser av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck
- Aktuella regelverk
- Samla och sprida kunskap
- Följa upp och utvärdera
- Dialogmöten.

I texten nedan kommer begreppen mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck benämnas våld i nära relationer samt arbetsgivare/chef kommer att benämnas chef.

2 HÖJA KUNSKAPEN OM KONSEKVENSER

För att bidra till ökad kunskap om vilka konsekvenser våld i nära relationer kan få för arbetslivet har det inom uppdraget tagits fram olika faktaunderlag. En forskningsöversikt har tagits fram med fokus på omfattning och effekter av våld i nära relation och hur det påverkar arbetsförmågan. En enkätundersökning har genomförts med fokus på hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen. Därtill inkluderades frågan hur arbetsgivaren uppmärksammar medarbetares egna erfarenheter av våld i nära relation, i en enkät riktad till kommunerna.

Nedan redovisas huvudresultaten från forskningsöversikten, enkätundersökningen samt kommunenkäten.

2.1 Arbetsplatsens roll vid förekomst av våld i nära relationer: Fristad och Brottsplats

Forskare vid Örebro universitet fick i uppdrag att ta fram en översikt över befintlig forskning som kopplar våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck till arbetsplatsen. De skulle identifiera områden där det behövs fördjupad forskning och områden där forskning saknas helt. Uppdraget fokuserades i första hand på forskning i nordisk kontext, men med en utblick på internationell forskning. Forskningsöversiktens resultat i sin helhet, se bilaga 2.

Översikten visar att området inte är ett prioriterat forskningsområde. Sökningar i databaser, som även inkluderade företagsekonomi och arbetshälsa, visar endast 27 vetenskapliga artiklar och elva rapporter som hade tydlig koppling till våld i nära relationer och arbetslivet. De allra flesta av dessa undersökte utsattheten för våld i nära relation, få undersökte våldsutövande i relation till arbetsplatsen. Ännu färre studier hade som sitt primära fokus eller syfte omfattningen av våldsutövande.

Avseende kostnader för våld i nära relationer kopplade till arbetsplatsen var det enbart två rapporter som lyfte in produktionsförluster. Rapporterna lyfte exempelvis kostnader för frånvaro såsom sjukskrivning, uttagna sjukdagar, deltidsarbete, fängelsevistelser samt lägre produktivitet på grund av brist på sömn, ohälsa, koncentrationssvårigheter och "employment sabotage". I en norsk undersökning uppskattade de att den socioekonomiska kostnaden för våld i nära relationer för 2021 var mellan 75 och 110 miljarder NOK. De socioekonomiska kostnaderna bärs av utsatta, utövare, arbetsgivare, anhöriga, frivilligsektorn och samhället i stort.

Forskarna belyste vikten av att reflektera över hur de som är arbetslösa och utsatta för våld ens ska kunna komma i arbete/sysselsättning. Vidare lyfte forskarna fram att många har svårt att få en anställning utifrån de luckor i arbetslivet som uppstår på grund av våldutsatthet. Det kan exempelvis handla om längre perioder av sjukskrivning, sämre arbetsförmåga, oförklarad frånvaro då våldsutövaren tvingat dem att stanna hemma eller avskedande med anledning av att våldet fått konsekvenser även för kollegor. Här har

Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans arbete inom ramen för uppdraget Ökad upptäckt av våld mm¹ stor betydelse.

2.2 Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?

Under 2021 genomfördes en enkätstudie om anställdas erfarenheter av våld i nära relationer vid länsstyrelserna i Västerbotten, Värmland, Kronoberg och Skåne län samt Jämställdhetsmyndigheten. I samverkan med uppdraget Ökad upptäckt av våld mm har de i uppdraget ingående myndigheterna samt Skatteverket och Statens Servicecenter under året erbjudits att besvara en likadan enkät, Migrationsverket och Socialstyrelsen tackade ja till erbjudandet och har genomfört enkätundersökningen.

De två enkätstudierna har slagits samman vilket ger totalt 8 548 medarbetare vid sju myndigheter som har erbjudits att besvara enkäten. Enkäten har besvarats av 3 495 medarbetare, vilket ger en svarsfrekvens på 40,9 procent.

Några av resultaten redovisas nedan, övriga resultat har redovisats i rapporten ”Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? – Hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen, en undersökning på sju svenska myndigheter.” som publicerats och presenterats på ett digitalt frukostseminarium den 23 januari 2024, Rapporten i sin helhet, se bilaga 3.

Undersökningen visar att över fyrtio procent av de svarande hade erfarenheter av våld i nära relation, antingen själva eller via en kollega. Egna erfarenheter av utsatthet rapporterades av nästan 21 procent av kvinnorna och nio procent av männen, en mindre andel, 6 procent rapporterade att de varit utsatta det senaste året. 1,5 procent rapporterade att de utövade våld mot sin nuvarande eller en tidigare partner och/eller hade ett kränkande beteende i sina nära relationer.

- Av dem som svarade att de upplevde våld i nära relationer rapporterade många att de inte kunde gå till arbetet eller kom för sent på grund av utsattheten.
- Över hälften rapporterade att det påverkade deras arbetsplatsprestationer, ofta på grund av att de var trötta, illamående, distraherade eller på grund av skador.
- Nästan 1 av 10 som varit utsatta för våld i en nära relation rapporterar att våldet fortsatte på eller i närheten av arbetsplatsen på något sätt, till exempel via telefonsamtal eller sms, stalking, trakasserier eller hot på arbetsplatsen.

Endast cirka 29 procent av de tillfrågade som utsatts för våld pratade med någon på jobbet. Bland de som rapporterade att de utövade våld hade ungefär hälften sökt hjälp. Många av de respondenter som utövade våld rapporterade att de skulle söka hjälp om en chef eller kollega uppmanade dem att göra det.

Nästa en tredjedel av de tillfrågade rapporterade att de har eller har haft en kollega som de trodde varit utsatta för våld och var femte rapporterade att de hade en kollega som de trodde utövade våld i nära relation. De flesta ansåg att det haft en inverkan på deras kollegors arbetsprestation. Respondenterna rapporterade ofta att de var medvetna om varningstecken såväl på utsatthet som utövande hos sina arbetskollaboratorer, det ger en indikation om möjligheten att starta samtal om detta på arbetsplatser.

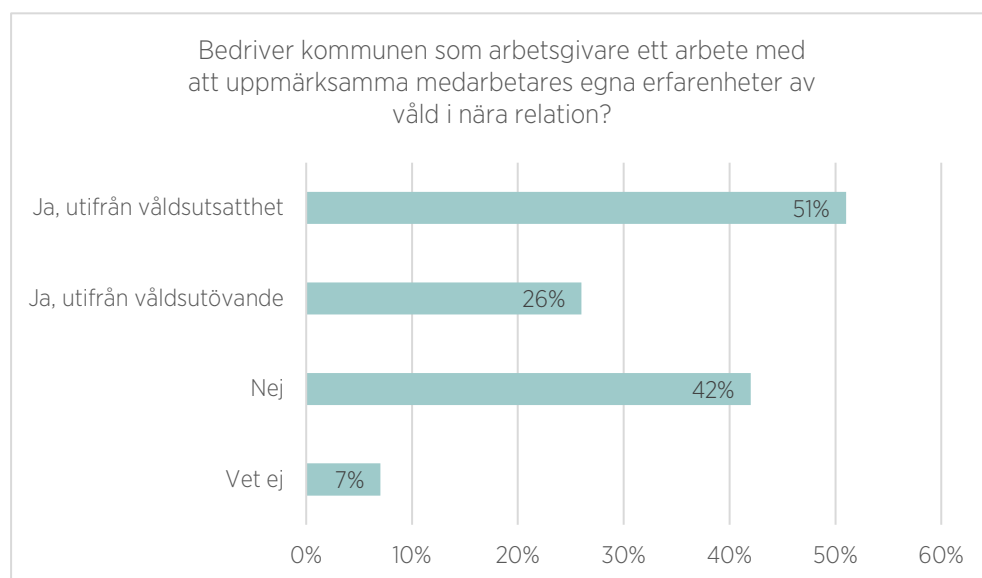
¹ <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2022/08/uppdrag-om-okad-upptackt-av-vald-m.m.-20222024>

2.3 Kommunenkäten

Under 2023 genomförde Jämställdhetsmyndigheten tillsammans med länsstyrelserna en enkät som besvarades av 219 kommuner, vilket innebär 76 procents svarsfrekvens. Frågor rörde styrning och ledning, kartläggning och analys, kunskap och metodstöd samt våldförebyggande arbete. Resultat från enkäten redovisas i ”Analys i korthet: Att förebygga mäns våld mot kvinnor är en fråga för hela kommunen”.²

En fråga under delen om våldsförebyggande arbete lyfte kommunen som arbetsgivare. Resultatet visar att hälften av de svarande uppmärksammar medarbetarnas egna erfarenheter av våldsutsatthet och en fjärdedel uppmärksammar medarbetare som utövar våld.

Diagram över hur kommunerna besvarat frågan om de uppmärksammar medarbetares egna erfarenheter av våld i nära relation



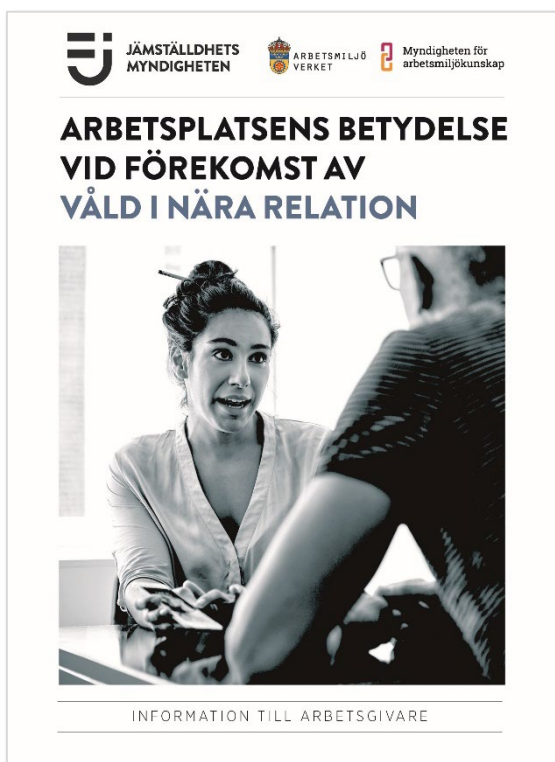
Källa: Jämställdhetsmyndighetens kommunenkät om mäns våld mot kvinnor 2023

² <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/3iibx4db/att-f%C3%B6rebygga-v%C3%A5ld-i-n%C3%A4ra-relationer-och-ut%C3%B6va-v%C3%A5ld-2023-1.pdf>

3 VILKA REGELVERK AKTUALISERAS

Informationsfoldern ”Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation” som tagits fram i samarbete med Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har blivit mycket efterfrågad

I samband med chefsutbildningarna till länsstyrelserna och framtagandet av webbkursen ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega” ställde deltagarna ofta frågor kring regelverk och hur dessa ska tillämpas. Det är viktigt att ha kunskap om vad som gäller när medarbetare berättar om utsatthet för våld eller att de utövar våld i nära relationer.



Därför har informationsfoldern ”Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation”³ tagits fram.

Innehållet och utformningen ska både inspirera och bidra med vägledning.

Chefer kan bidra till förändring dels genom att vara ett stöd för medarbetare utsatta för våld, dels till att den medarbetare som utsätter andra kan förändra sitt beteende.

Förutom begrepp och viss statistik finns exempel på vad en chef kan göra, som att ställa frågor eller säkerhetsplanerna. Därutöver finns information om vilka regelverk som aktualiseras i arbetsmiljölagen och vad som gäller vid sekretess samt GDPR.

En fråga som ofta ställs och som besvaras i foldern är vad bör/kan en chef göra vid oro för att medarbetarens barn far illa. Avslutningsvis beskrivs hur arbetet kan kopplas till det systematiska arbetsmiljöarbetet och vad som gäller vid rehabilitering samt arbetsanpassning.

³ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/z5aj4gpy/arbetsplatsens-betydelse-vid-forekomst-av-vald-i-nara-relation-230620.pdf>

4 SAMLA OCH SPRIDA KUNSKAP

Kunskap, såväl nyvunnen som erfarenheter som utgår från tidigare arbete har spridits på flera sätt. Olika aktörers material har samlats in för att kunna spridas som exempel via Jämställdhetsmyndighetens webbplats.

Materialen som tagits fram inom ramen för uppdraget bygger på erfarenheter gjorda under tidigare arbete, som framtagande av webbutbildningen och de dialogmöten med arbetsmarknadens parter med flera som inledde uppdraget. Läs om dialogmötena i bilaga 1. På Jämställdhetsmyndighetens webbplats finns material och verktyg samlat under rubriken ”Arbetsplatsens roll i arbetet mot våld i nära relationer”⁴.

4.1 Webbkursen ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega”

Webbkursen ”Våld i nära relation - agera som chef eller kollega” lanserades hösten 2022. Kursen har tagits fram i två versioner, ett spår riktad till chefer och ett spår riktad till kollegor, utifrån att både kollegor och chefer har möjlighet att upptäcka våld men har olika ansvar. Chefsversionen har ett särskilt kapitel om regelverk och dess tillämpning.

Tabellen nedan visar antal deltagare på de två kurserna som genomförts enskilt sedan starten 30 augusti 2022, totalt 5 287 deltagare:

Kollega-spåret	Totalt	Slutförda	Pågående
Kvinnor	3 210	1 817	1 393
Män	763	483	280
Annat/Vill ej svara	91	49	42
Totalt	4 064	2 349	1 715

Chefs-spåret	Totalt	Slutförda	Pågående
Kvinnor	955	275	680
Män	235	84	151
Annat/Vill ej svara	33	8	25
Totalt	1 223	367	856

Alla deltagare har registrerat vilken slags organisation de verkar inom och sammanställningen visar att 66 procent av deltagarna kommer från statliga myndigheter följt av 14 procent från kommunerna.

Då Jämställdhetsmyndighetens utredare testade utbildningsmaterialet blev det tydligt att det var en fördel att kunna dela sina erfarenheter med andra. För att kunna göra det togs det fram ytterligare två versioner, så att chefer alternativt kollegor kan gå kursen i grupp.

⁴ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/arbetsplatsensroll>

Till respektive kurs har en handledning⁵ arbetats fram, som ska fungera som ett stöd för den som ska leda gruppen. Den som leder gruppen behöver alltså inte vara en expert på området, men vår rekommendation är att gruppleddaren själv ska ha genomfört webbkursen.

Enligt statistiken kring gruppgenomförandet, vet vi enbart att ett antal gruppleddare har rapporterat i systemet att de använder utbildningen, ingen har noterat hur många grupper de haft eller antal deltagare:

- Kollega-spåret 227 gruppleddare (187 kvinnor, 36 män och 4 ville inte svara)
- Chefs-spåret 164 gruppleddare (129 kvinnor, 35 män och 1 ville inte svara)

4.2 Gör det pratbart

En självklar fråga som de chefer som gått webbkursen ställer sig är hur de kan gå vidare med arbetet, och hur detta kan göras.

Som ett stöd i detta arbete finns foldern som beskrivs i avsnitt 3 samt en vägledning om hur en arbetsgivare kan inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet och bidra till att det blir pratbart på arbetsplatsen. Vägledningen har tagits fram i samverkan med Länsstyrelsen Västerbotten.

Gör det pratbart riktar sig till de arbetsplatser som vill påbörja ett arbete med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet och som önskar stöd i att förbereda det arbetet.⁶

Vägledningen beskriver vikten av att förankra och kommunicera beslutet internt och innehåller tre arbetsblad som stöd i att ta fram en genomförandeplan.

En test av materialet har genomförts på Sweco i Umeå, ett företag som anslutit sig till Länsstyrelsen Västerbottens länsstrategi ”Ett jämställt Västerbotten”⁷.

De har som första pilotverksamhet erhållit processstöd av Jämställdhetsmyndigheten och Länsstyrelsen Västerbotten i samverkan. Vid första tillfället ställdes frågan: Varför de skulle inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet? Svaret de gav var:

”Efter vi gått webbkursen är svaret: Självklart!”

Efter tredje tillfället hade cheferna tagit fram en genomförandeplan som inkluderar mål på kort och lång sikt. Deras vision är att Sweco Umeå ska uppfattas som en



⁵ https://wadmin.jamy.se/wp-content/uploads/2023/01/handledning-till-gruppspar-for-chefer_vald-i-nara-relation-agera-som-chef-eller-kollega.pdf

⁶ <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/v1jlrpcr/go-r-det-pratbart-arbetsplatsperspektivet-230823.pdf>

⁷ <https://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/samhalle/social-hallbarhet/jamstalldhet/ett-jamstallt-vasterbotten.html>

trygg, jämställd och attraktiv arbetsgivare. Deras målsättningar för genomförandeplanen är:

- På kort sikt: Öka medvetenheten om våld i nära relation
- På lång sikt: Bättre hälsa och ökad lönsamhet

Efter att materialet nu har testats kommer vägledningen att uppdateras och planen är att åter testa den uppdaterade versionen hos minst en privat respektive en offentlig arbetsgivare. Därefter är planen att vägledningen ska spridas, via aktörer som finns regionalt och lokalt.

5 SPRIDNINGSAKTIVITETER

Den spridningsinsats som gjorts av de material som tagits fram har planerats tillsammans med övriga aktörer inskrivna i uppdraget. Jämställdhetsmyndigheten ska även följa upp och utvärdera spridnings- och implementeringsinsatserna. Dessa redovisas under egen rubrik.

I dialogmötena som redovisas i bilaga 1, framkom tydligt aktörernas önskan om att vara delaktiga i spridandet av material som ger stöd i att besvara frågan om varför våld i nära relationer är en fråga för arbetsplatsen samt till att sprida material som kan vara ett stöd i det våldsförebyggande arbetet såsom att bidra till ökad upptäckt av våld. Nedan beskrivs det kampanjmaterial som spridits under perioden oktober till december 2023.

5.1 Annonskampanj

För att inspirera och bidra till att höja kunskapen om vilka konsekvenser våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan få i arbetslivet har en kampanjinsats riktad till chefer genomförts och ett kommunikations-kit tagits fram till de aktörer som deltagit på dialogmöten. Detta svarar mot ett av deras önskemål. Kampanjen riktades till chefer då de har ansvar och möjlighet att inkludera våld i nära relationer i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

"Överhörde ett telefonsamtal där tonen i samtalet inte kändes bra. Jag borde kanske ha ställt en fråga om det efteråt."

KAN ARBETSPLATSEN VARA TRYGG NÄR HEMMET INTE ÄR DET?

Statistik visar att de flesta chefer har anställda som utsätts för våld i en nära relation eller har tidigare erfarenheter av våld. På arbetsplatsen finns även medarbetare som utövar, eller har utövat, våld i en nära relation.

Våld kan få betydande konsekvenser för arbetsförmågan, relationer till kollegor och leda till sjukfrånvaro. Du som arbetsgivare kan göra skillnad!

50%
Påverkade arbetsprestationen
Av de som uppger att de hade utsatts för våld i nära relation uppger över hälften att våldet hade påverkat deras prestation på arbetsplatsen.

25%
Få berättade om våldet
Endast en fjärdedel av de som hade utsatts för våld i nära relation hade berättat om våldet för någon på arbetsplatsen.
Källa: CREWVC (2020)

Vi har tagit fram utbildningsmaterial och konkreta verktyg för dig som arbetsgivare. Ett sätt är att inkludera våld i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skanna QR-koden för att läsa hur.

JÄMSTÄLLDHETS MYNDIGHETEN
www.jamstalldetsmyndigheten.se



Kampanjen har gått ut som nativeartikeln samt annonser och banners i tidningar som har chefer som målgrupp. En nativeartikel är annonsmärkt redaktionell artikel som följer publiceringsplattformens egen tonalitet och visuella språk. Texten har efter publiceringen i tidningen Chef, återanvänts och finns att ta del av på myndighetens webbplats⁸.

Alla annonser har en QR-kod eller en länk till en kampanjsajt, där användarna möts dels av statistik dels av tre ingångar (CTA) som länkar vidare till webbplatsens olika delar med information om:

Stöd till dig som arbetsgivare.

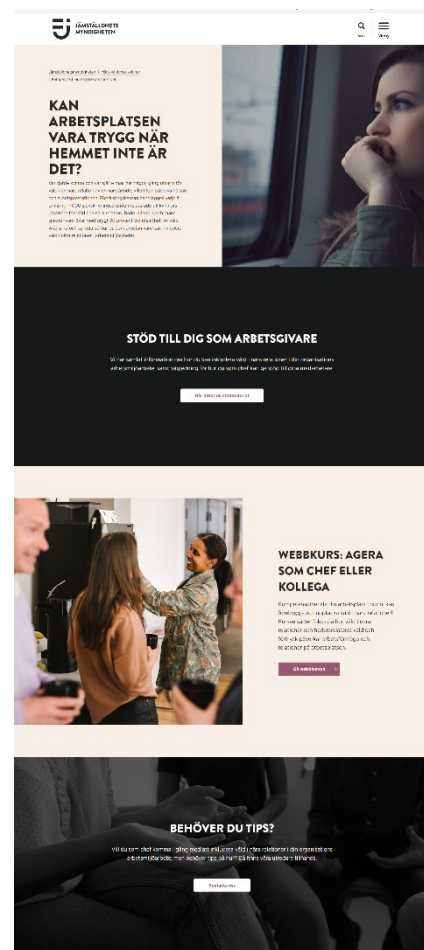
Vi har samlat information om hur du kan inkludera våld i nära relationer i din organisations arbetsmiljöarbete, samt vägledning för hur du som chef kan ge stöd till dina medarbetare.

Webbkurs: agera som chef eller kollega.

Kompetensutveckla din arbetsplats i hur ni kan förebygga och upptäcka våld i nära relationer! Kursen sätter fokus på hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetsförmåga och relationer på arbetsplatsen.

Vill du som chef komma i gång med att inkludera våld i nära relationer i din organisations arbetsmiljöarbete, men behöver tips på hur? Då finns våra utredare tillhands.

Dessutom har annonser spridits via Jämställdhetsmyndighetens Facebook, Instagram samt LinkedIn.



⁸ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/hon-hjalper-chefer-ta-tag-i-valdsfragan/>

5.1.1 Spridning i andra kanaler

Ett digitalt ”kommunikation-kit” har satts samman och skickats till deltagare vid dialogmöten samt andra aktörer som utredarna stött på i olika sammanhang såsom konferenser, föreläsningar eller i andra uppdrag på Jämställdhetsmyndigheten.

Kitet innehåller vägledningen ”Gör det pratbart”, foldern ”Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation”, en banner och annonser i olika format, med QR-kod, som länkades till kampanjsajten.

För att nämna några andra aktiviteter som bidragit till spridningen har utredare inom uppdraget medverkat på den Nationella Kvinnofredskonferensen tillsammans med Uppsala universitet, samt på Socialchefsdagarna 2023. Båda seminarierna belystes sedan i var sin webbartikel.⁹

Utredare medverkade även med en poster på European Conference on Domestic Violence, på Island 2023. Därutöver har utredare genomfört en utbildnings- och inspirationsinsats vid fem tillfällen, varav en på engelska, för Volvo Group och deras HR-nätverk.

Vid två tillfällen har utredare medverkat och föreläst om arbetslivsperspektivet på Försvarsmaktens utbildning ”Jämställdhetsintegrering för högre chefer”. Därutöver medverkat på Arbetsförmedlingens webbsändning ”Jobbet - tryggare än hemmet?”¹⁰. Samtal och erfarenhetsutbyte har genomförts med flera myndigheter såsom Konsumentverket, Polisen, Kriminalvården samt Skolverket. Myndigheten för arbetsmiljökunskap redovisade samarbetet med framtagandet av foldern ”Arbetsplatsens roll vid förekomst av våld i nära relation” i sitt nyhetsbrev.¹¹ Arbetet har även omnämnts av jämställdhetsministern i podden ”Fannys förebilder”.¹² Almega har publicerat en webbartikel.¹³ Och fackföreningen Vision lyfter arbetsplatsens roll inför 25 november, Orange Day.¹⁴



⁹ <https://jamstalldetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/arbetsplatsen-paverkas-av-vald-i-nara-relationer/>
<https://socialchefsdagarna.se/dokumentation/seminarier-2023/arbetsplatsen-som-arena-for-att-upptacka-erfarenheter-av-vald-hos-medarbetare/>

¹⁰ <https://arbetsformedlingen.se/play/kategorier/webb-tv-om-arbetsmarknaden/jobbet-tryggare-an-hemmet>

¹¹ <https://mynak.se/sa-paverkas-arbetsplatsen-av-vald-i-nara-relationer/>

¹² <https://www.fannysforebilder.se/podcast/236-paulina-brandberg-sveriges-jamstalldetsminister>

¹³ <https://www.almega.se/2022/10/vald-i-nara-relationer-sa-bor-du-agera-som-arbetsgivare>

¹⁴ <https://vision.se/nyheter/2023/november/vald-i-nara-relation>

6 FÖLJA UPP OCH UTVÄRDERA

I detta avsnitt redovisas utvärderingar som besvarats av de som har gått webbkursen. Några av de som gått webbkursen har följts upp med en enkät om vad som hänt efter de gått kursen. Dessutom redovisas utvärderingen av den utbildningsinsats som riktades till cheferna vid Jämställdhetsmyndigheten samt fyra länsstyrelser. Därtill redovisas hur kampanjen har följts upp på olika sätt.

Det är svårt att veta vad en utbildning ger för resultat i form av effekter. En möjlighet är att låta deltagarna fylla i en utvärdering vilket oftast sker direkt efter utbildningens genomförande och ger då enbart ett utslag på hur väl utbildningen tagits emot och vad deltagarna tyckte om utförandet, mer sällan om utbildningen gett någon effekt. Därför har även effekter efterfrågats i samband med uppföljningen.

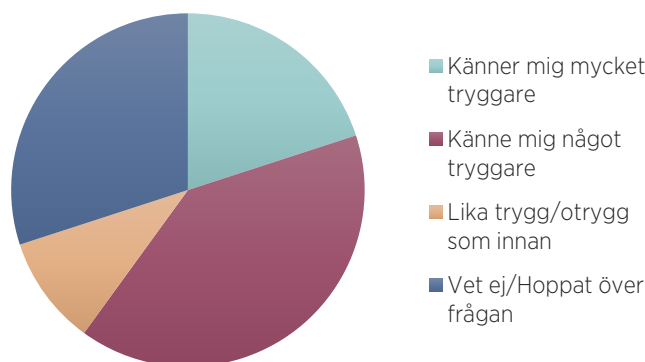
6.1 Utvärdering av webbkursen ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega”

I slutet av webbkurserna ges alla deltagare en möjlighet att tycka till om kursens innehåll och genomförande. Nedan redovisas ett övergripande resultat av vad svarande deltagarna tyckte om kursen samt om det lett till någon aktivitet på deras arbetsplats.

6.1.1 Utvärderingen direkt efter genomförandet

Utvärderingen i slutet av webbkurserna kan enbart besvaras av de som avslutat kursen första året. Vid uppföljningen visade det sig att en övervägande majoritet av deltagarna hittills är kvinnor, som arbetar i offentlig sektor. Sammanfattningsvis har webbkursen, oavsett kursinriktning, fått positiv respons.

Känner du dig tryggare inför att prata om våld i nära relationer efter att du genomfört kursen?



Svarande är 1430 kursdeltagare (205 chefer och 1225 kollegor)

Utvärderingarna visar att de allra flesta deltagarna

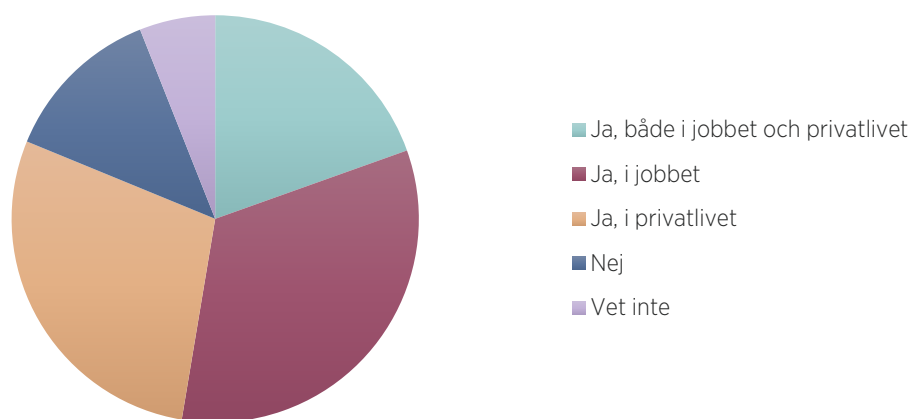
- känner sig något tryggare att prata om våld,
- skulle rekommendera kursen till en kollega samt
- anser att kursen motsvarade deras förväntningar.

6.1.2 Enkät om vad webbkursen ledde till

Det var 97 personer¹⁵ som i utvärderingen kryssat för att det var okej att kontakta dem för en uppföljning av webbkurserna. Till dessa skickades uppföljningsenkäten och av dem var det 73 som besvarade enkäten¹⁶.

I enkäten ställdes frågan om de haft nytta av kursen, och om den bidragit till ökad upptäckt av våld samt om det tagits några ”steg fram i arbetet”.

Har du haft användning för kursen?



Svarande är 73 personer (16 chefer och 67 kollegor)

Ett citat från en som gått kollega-spåret:

Jag är glad att jag har gått kursen och tycker att det var en ögonöppnare. Efter kursen tycker jag att jag värderar vissa situationer, beteenden och kommentarer på ett annat sätt än tidigare.

¹⁵ 21 chef-spåret, 76 kollega-spåret

¹⁶ 16 chef-spåret, 67 kollega-spåret

Har du tänkt annorlunda i en situation efter genomförd utbildning?	
Ja	29
Nej	44
Vet inte	10

För att få vetskap om användarna upplevde att kursen varit ett stöd i att "öka upptäckt av våld" fick de svara på frågan: "Har du upptäckt någon kollega som är eller varit utsatt för våld efter genomförd utbildning?" Fyra deltagare uppgav att de upptäckt att en kollega eller medarbetare utsatts för våld och femton uppgav att de fått en misstanke. Vad gäller upptäckt av medarbetare/kollega som utövat våld i en nära relation var det enbart en person som uppgav att den haft misstanke.

Så, ett år efter kursernas genomförande kan vi konstatera att kursen till viss del givit kursdeltagarna trygghet och kunskap.

6.2 Vad hände efter att de fem myndigheternas chefer utbildats?

Ansvariga vid de fem myndigheterna har intervjuats om vad som hänt på myndigheten efter att alla chefer gavs möjligheten till att delta på en på-plats-utbildning. Sammanfattningsvis har detta hänt efter utbildningen:

- Alla myndigheterna har uppdaterat sina medarbetar- eller utvecklingssamtal.
- Hälften har lagt in den i ett introduktionspaket för nya medarbetare och förmedlar att de vill att alla chefer/hr/skyddsombud ska gå den.
- Två myndigheter kommer att lägga in frågor om våld i nära relation i upphandlingen av företagshälsa.
- Fyra myndigheter har uppdaterat sitt intranät med information kring arbetet med våld i nära relationer samt var man kan vända sig för stöd, och arbetar aktivt med att kommunicera ut arbetet internt på annat sätt.

På frågan om tidig upptäckt av våld svarade en myndighet att de har upptäckt en medarbetare utsatt för våld och en myndighet har fått misstankar.

Alla myndigheter säger uttryckligen att de haft nytta av kursen på så sätt att de fått upp ögonen för hur utbrett problemet är och att de kan använda konkreta verktyg från kursen. Ett exempel är vilka frågor man kan ställa och att kursen har bidragit till att minska oron inför att ta i frågan över huvud taget. Alla lyfter att det är bra att frågan synliggörs.

6.3 Effekter av annonskampanjen

Annonsernas syfte var i att höja kunskap kring frågan, i andra hand att driva trafik till webbplatsen. Annonserna publicerades under vecka 42 till och med 51, 2023, i tidningar som riktade sig särskilt till chefer, med en total räckvidd på närmare 340 000 prenumeranter.

Särskilt bra gick nativeartikeln, som enligt chef.se fick dubbelt så många läsningar som en genomsnittlig nativeartikel på deras publiceringsplattform.

Statistik från kampanjsajten visar att de som har läst artikeln och klickat sig vidare till webbplatsen, antingen via webben eller genom att scanna QR kod i papperstidningen, hade högt engagemang. Besökarna stannade i genomsnitt 10 minuter och klickade sig

vidare på i genomsnitt tre sidor innan man avslutade besöket på webbplatsen, vilket är att ses som höga siffror.

Nativeartikeln väckte även mycket engagemang på sociala medier där den flitigt omdelades. Vårt sponsrade inlägg på LinkedIn har hittills haft nästan 116 00 visningar och runt 500 har klickat sig vidare till artikeln med ett exempel på hur arbetsgivare kan arbeta för att implementera våld i nära relation i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

7 FRAMÅTBlick

Webbplatsen kommer framöver att vara ett viktigt nav i arbetet med att sprida kunskap och att inspirera och behöver därför fortsatt fyllas på och uppdateras. Här behövs exempelvis fyllas på med lärande exempel från olika aktörer, såväl från det offentliga som från den privata sektorn samt arbetsmarknadens parter. För att arbetet med våld i nära relationer som ett ansvar för arbetsgivare ska bli en självklar del av arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser krävs långsiktighet och fortsatta kunskapsutveckling.

Nedan beskrivs en rad identifierade aktiviteter som, på sikt, skulle kunna bidra till utvecklingen inom området.

7.1 Kunskapsluckor

För att bidra till ökad kunskap samt för att kunna visa på våldets effekter på en arena som inte haft så stort fokus hittills behövs både befintlig forskning uppdateras samt kompletteras med ny. Det är tydligt att det saknas både internationell och nationell forskning vad gäller studier som inkluderar erfarenheter av hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution kopplat till arbetsplatsen eller studier som har fokus på de som ingår i gruppen hbtqi.

7.1.1 Uppdaterad forskning

En siffra som väldigt ofta används för att påvisa hur utsatthet för våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetslivet är att "Försäkringskassan handlägger omkring 11 000 fall årligen som rör sjukskrivning relaterad till misshandel och olaga hot mot kvinnor¹⁷. Denna siffra är från 2006 och används flitigt både i media och av andra som lyfter kostnader för samhället¹⁸. Det skulle vara önskvärt att dessa siffror uppdaterades med en sammanställning över hur många sjukskrivningar årligen som rör utsatthet för våld i nära relationer och då inkludera både män och kvinnors sjukskrivningar.

7.1.2 Forskning kring våldsutövande och arbetsplatsen

Forskarna från Örebro universitet fann få omfångsstudier med fokus på anställdas våldsutövande. Western University som Jämställdhetsmyndigheten samarbetat med har undersökt hur våldsutövande påverkar arbetsplatser i Kanada¹⁹. Det skulle vara av intresse att genomföra en motsvarande undersökning i Sverige.

¹⁷ https://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/711/2006-131-34_rev.pdf, sidan 54

¹⁸ https://ihe.se/app/uploads/2017/10/IHE-RAPPORT-2011_1.pdf | <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2013-12-36.pdf>

¹⁹ http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf

7.1.3 Tydligare koppling till kostnader behöver undersökas

Forskningsöversikten visade att det fanns få undersökningar om vilka samhällets kostnader är för våld i nära relationer i form av frånvaro, vikarier och produktionsförluster. Här skulle förslagsvis Jämställdhetsmyndigheten, i samverkan med Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap kunna ansvara för att en undersökning genomförs motsvarande den norska undersökningen ”Samfunnskostnader av vold i nære relasjoner²⁰”.

7.2 Nyckeltal

Organisationerna i exempelvis länsstyrelsernas regionala och lokala nätverk kan lära av varandra och bidra till en slags benchmarking. Utifrån deras erfarenheter kan det sedan vara möjligt att ta fram ett antal indikatorer som skulle kunna ingå till exempel i det som kallas för JÄMIX, som är ett jämställdhetsindex som togs fram av före detta Jämställdhetsombudsmannen och Nyckeltalsinstitutet.²¹ Ett index som visar hur väl organisationen arbetar för att vara en ”våldsfri” organisation och som visar hur väl organisationens arbetsmiljöarbete inkluderar våld i nära relationer kan användas för en nationell benchmarking.

7.3 Webbutbildningen på engelska

I Sverige finns många arbetsplatser där arbetsspråket är engelska. Enligt en undersökning uppgav 17 av Sveriges 20 största företag att de har engelska som koncernspråk²². Både lärosäten och företag har hört av sig med en undran om webbkursen kommer finnas på engelska. Det vore därför önskvärt att i framtiden erbjuda webbkursens individspår på engelska.

En engelsk version kan även användas i internationella samverkan, dock med noteringen att den utgår från svensk lagstiftning och de regler som anges gäller den svenska arbetsmarknaden.

7.4 Samverkan internationellt

Att våld i nära relationer är en fråga på agendan blir tydligt då FN:s Internationella arbetsorganisation (ILO) inkluderar våld i nära relationer i konventionen 190 om våld och trakasserier i arbetslivet²³, likaså lyfter EU detta i diskussionsunderlaget Skapa trygga platser: våld i hemmet och arbetsplatsåtgärder²⁴.

Jämställdhetsmyndigheten har under uppdraget samverkat med Centre for Research & Education on Violence against Women & Children vid Western University i Kanada

²⁰ <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2023-15-Samfunnsokonomiske-kostnader-av-vold-i-naere-relasjoner.pdf>

²¹ <https://www.techsverige.se/2021/09/nyckeltal-en-vag-mot-jamstalldhet>

²² Mål i mun. Förslag till handlingsprogram för svenska språket SoU 2002:27
<https://www.regeringen.se/contentassets/36c88c95edf44b31be6cd524ec81bab1/del-1-mal-i-mun---for-slag-till-handlingsprogram-for-svenska-spraket-t.o.m.-kap.-7>

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

²⁴ https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf

och ser möjligheter till fortsatt samarbete. Jämställdhetsmyndigheten har stora möjligheter att bidra till det internationella arbetet, kanske allra mest inom EU och Norden. Här skulle en samverkan, på sikt, inom Norden bidra till utveckling och en möjlighet att ta lärdom av varandra då länderna har en snarlik arbetsmarknad.

Jämställdhetsmyndigheten kan på sikt bidra till dt internationella arbetet, primärt inom EU och Norden. En samverkan, inom Norden kan bidra till utveckling och en möjlighet att ta lärdom av varandra, då länderna har en snarlik arbetsmarknad.

7.5 Upphandling av företagshälsa

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att det bör vara ett krav på kompetens inom området våld i nära relationer i kommande upphandlingar av företagshälsa. Det kommer att bidra till ökad kunskap och därmed bidra till tidig upptäckt av våld. Därutöver bör krav ställas på att inkludera frågor om erfarenheter av våld i hälsosamtalen.

Det är rimligt att samtliga konsulter hos en leverantör ska ha grundläggande kunskap om våld i nära relationer i syfte att kunna ställa frågor om utsatthet och erfarenhet av våld, och kunna hänvisa till adekvat stöd och att de ställer rutinmässigt frågor om våldserfarenheter i hälsosamtal.²⁵

7.6 Fortsatt spridning

Webbplatsen är fortsatt ett viktigt nav i arbetet med att sprida kunskap och att inspirera. För att webbplatsen ska uppfylla att vara ett nav behöver den fortsatt fyllas på och uppdateras. Här behövs exempelvis fyllas på med lärande exempel från olika aktörer, såväl från det offentliga som från näringslivet. För att få med lärande exempel från den privata sektorn kan kontakt tas med lokala handelskamrar för att nå företag inom olika branscher, länsstyrelsernas olika nätverk inriktade på näringslivet, arbetsgivarorganisationer samt fackföreningar.

²⁵ Vägledning för avrop från företagshälsa <https://www.avropa.se/ramavtal/ramavtalsomraden/Ovriga-tjanster/Foretagstjanster/foretagshalsa/>

BILAGA 1: DIALOGMÖTEN

Uppdraget inleddes med dialogmöten för att ta del av hur arbetsmarknadens parter det vill säga, hur arbetsgivarorganisationer och fackföreningar arbetar idag med frågan. Utöver det genomfördes dialogmöten med de i uppdraget inskrivna myndigheter men även andra aktörer som påbörjat ett arbete med att lyfta våld i nära relationer som en arbetslivsfråga.

I samband med dialogmötena samlades material in från de olika aktörerna för att kunna spridas som exempel via Jämställdhetsmyndighetens webbplats, och dessa material finns att ta del av på myndighetens webbplats under fliken/rubriken ”Arbetsplatsens roll i arbetet mot våld i nära relationer”.

Arbetsmarknadens parter

Det samlade intrycket är att arbetsmarknadens parter var mycket medvetna om att våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen och att våldet fortsätter in på arbetsplatsen, men att de sällan visste vad de skulle kunna bidra med.

Arbetsgivarorganisationerna

Hittills har det största fokuset avseende våld legat på hot och våld riktat mot medarbetaren i sin yrkesutövning. När det kommer till våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck bekräftade deltagarna att förkunskapen hos den enskilda arbetsgivaren är relativt låg och att det blir viktigt med bra hänvisningar om vart person med erfarenhet av våld kan vända sig.

De ställde frågan om hur långt arbetsgivaransvaret ska sträcka sig? Konkret handlade det om att inte veta om arbetsgivaren ”ska/kan/får lägga sig i”, även om medvetenheten fanns om att frågan inte går att komma runt utan att arbetsgivare måste ta tag i den.

Efter Coronapandemin finns nu en stor medvetenhet om att i dagens digitala samhälle följer våldet ofta med in på arbetsplatsen och att det ökade hemarbetet försvårar för arbetsgivare att upptäcka våldet.

Medskick som kom fram under mötet var vikten av konkreta metodstöd för att underlätta i det dagliga arbetet.

Arbetstagarorganisationerna

Flera av fackförbunden förmedlade att det fanns ett stort intresse från de förtroendevalda och att de önskade sig att det ska finnas rutiner och riktlinjer. Oftast väljer den som är utsatt för våld att gå till en kollega som de redan har en relation med framom en chef eller någon förtroendevald eller skyddsombudet.

De menade att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen och tabun kopplade till våld i nära relationer. Det kanske till och med är så att arbetstagaren har som en av sina arbetsuppgifter att upptäcka våld hos andra, vilket kan öka skammen om hen själv är utsatt. De berättade även om rädslan att som kollega ”behöva anmäla oro om att kollegans barn far illa”.

Flera av fackförbunden ville stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet, och de önskade få indikationer på vad de som förbund kan driva för att stärka området. De

menade även att detta arbete åligger båda parterna på arbetsmarknaden, men lyfte att arbetsgivarna har ett särskilt ansvar.

Dialogmöten med inskrivna organisationer

Flera av de inskrivna organisationerna hade ett pågående arbete med Nationell Centrum för kvinnofrid som arbetat med frågan både lokalt och regionalt i Uppsala län.

Socialstyrelsen som ingår i uppdraget Ökad upptäckt av våld, berättade att det tidigt i uppdraget lyfts frågor om hur chefer kan stötta sin personal som ska börja fråga om våld utifrån att personalen exempelvis kanske själva har egna erfarenheter av våld.

Frågor som lyftes i denna grupp var att i samband med Corona-pandemin började många arbeta hemifrån och att det kunde vara ett riskmoment. Det påpekades att det är viktigt att i kommande information även beskriva vinsten av att driva på ett arbete för arbetsgivaren.

I samtal med ansvariga för skade- och dödsfallsutredningar på Socialstyrelsen diskuterades även arbetsplatsens roll i att upptäcka utsatta för våld och att arbetskamrater eller chefer kanske känt till den utsattas livssituation.

Länsstyrelserna och pilotarbetet

Jämställdhetsmyndigheten har tillsammans med länsstyrelsen i Värmland, Kronoberg, Västerbotten och Skåne genomfört ett pilotarbete som startade 2019 med att alla chefer gick steg 1. Arbetet fortsatte digitalt under Coronapandemin och avslutades hösten 2022 med att cheferna gick steg 2. Utbildning motsvarar två halvdagar och erbjöds till chefer, HR och i viss mån förtroendevalda.

Erfarenheterna från pilotutbildningarna har legat till grund för webbutbildningen ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega” som lanserades 30 augusti 2022. Inom ramen för detta arbete har även en enkätundersökning genomförts, som resulterade i rapporten ”Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?” (2021).

På dialogmötet deltog representanter från pilotlänen samt samordnarna för delmål 6 inom MAJ²⁶-strukturen. Alla var överens om att MAJ-strukturen kan användas för att förankra arbetet och även kan vara en kanal när spridningen ska påbörjas.

Flera av deltagarna kopplade arbetet direkt till uppdraget om jämställdhetsintegrering samt att det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett bra utgångsläge för uppdraget.

Företagshälsorna

En aktör som behöver involveras är landets företagshälsor, vilket bekräftades på mötet med representanter för Sveriges företagshälsor. De påpekade att det skiljer sig åt vad gäller tillgången till företagshälsa samt om den upphandlas eller ingår som en del i arbetsgivarens egna verksamheter.

Vid samtal om att leverantörerna bör ha kunskap om våld i nära relationer var deras uppfattning att företagshälsorna generellt inte har kunskap om våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck, då det sällan varit ett krav i upphandlingen. Framåt är detta ett viktigt utvecklingsområde för att arbetsplatser ska vara beredda då upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck ökar.

²⁶ MAJ-strukturen står för Myndighetsgemensam arbetsgrupp mellan länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten för nationell och regional samordning inom jämställdhetspolitiken.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se