



SAMVERKAN FÖR ÖKAD UPPTÄCKT AV VÅLD

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan,
Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket
och Socialstyrelsen i samverkan

Samlad redovisning av uppdrag om ökad upptäckt av
våld m.m. 2019-2021

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, mars 2022

Rapport 2021:9

Dnr: ALLM 2020/81

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Avdelningschef Berit Jernberg

Telefon 031-392 90 54

INNEHÅLL

FÖRORD	7
SAMMANFATTNING	8
SUMMARY	11
1. INLEDNING	14
1.1. Bakgrund	14
1.2. Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019-2021	15
1.3. Nationella nätverket för samordningsförbund och samordningsförbunden... ..	16
2. ORGANISATION AV SAMVERKAN	19
2.1. En gemensam plattform - målbilden	19
2.2. Det övergripande samordningsansvaret	20
2.2.1. Jämställdhetsmyndighetens roll och ansvar	20
2.2.2. Extern och intern kommunikation inom uppdraget	20
2.3. Socialstyrelsens kunskapsstödjande roll	21
2.3.1. Socialstyrelsens roll och ansvar	21
2.4. Arbetets organisering	21
2.4.1. Struktur för samverkan	21
2.4.2. Tillvägagångssätt för samverkan för ökad upptäckt av våld	22
2.4.3. Övergripande mål, definitioner, avgränsningar och perspektiv	23
3. DET MYNDIGHETSGEMENSAMMA ARBETET	25
3.1. Samverkan med andra myndigheter och aktörer	25
3.2. Kunskapshöjande insatser	26
3.3. Övriga myndighetsgemensamma insatser i urval	27
4. UTVECKLINGSGRUPPERNA	29
4.1. Utvecklingsgrupp för rutiner och metoder	29
4.1.1. Ansvarsområde och syfte	29
4.1.2. Identifierade myndighetsgemensamma utvecklingsområden	29

MYNDIGHETSSAMVERKAN FÖR ÖKAD UPPTÄCKT AV VÅLD

4.1.3.	Arbetsätt, fokus för arbetet och insatser	30
4.1.4.	Diskussion och erfarenhetsutbyte	31
4.1.5.	Resultat och vidare utvecklingsområden	31
4.2.	Utvecklingsgrupp för övergripande information.....	31
4.2.1.	Ansvarsområde och syfte	31
4.2.2.	Identifierade myndighetsgemensamma utvecklingsområden	32
4.2.3.	Arbetsätt, fokus för arbetet och insatser	32
4.2.4.	Diskussion och erfarenhetsutbyte	33
4.2.5.	Resultat och vidare utvecklingsområden.....	33
4.3.	Utvecklingsgrupp för förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt	34
4.3.1.	Ansvarsområde och syfte	34
4.3.2.	Identifierade myndighetsgemensamma utvecklingsområden	34
4.3.3.	Arbetsätt, fokus för arbetet och insatser	34
4.3.4.	Diskussion och erfarenhetsutbyte	35
4.3.5.	Resultat och vidare utvecklingsområden.....	36
5.	REDOVISNING AV DET MYNDIGHETSSPECIFIKA ARBETET OCH INSATSERNA.....	37
5.1.	Ökad upptäckt av våld för en rättsäker ärendehantering.....	37
5.2.	Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika insatser	38
5.2.1.	Utvecklingsarbetet på Arbetsförmedlingen.....	38
5.2.2.	Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar.....	40
5.3.	Försäkringskassans myndighetsspecifika insatser	42
5.3.1.	Utvecklingsarbetet på Försäkringskassan	42
5.3.2.	Kommunikationsinsatser	43
5.3.3.	Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar.....	43
5.4.	Migrationsverkets myndighetsspecifika insatser.....	45
5.4.1.	Utbildningsinsatser och stöd till medarbetare	45
5.4.2.	Informationsinsatser till sökande	46
5.4.3.	Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar.....	47
5.5.	Gemensamt framtaget material till Statens servicecenter.....	49
6.	SAMVERKAN OCH ORGANISERING	50
6.1.	Fördelar med samverkan.....	50
6.1.1.	Utbyte av kunskap, gemensamma initiativ och en samlad kraft.....	50
6.1.2.	Ökad förståelse för myndigheternas skilda verksamheter	50
6.1.3.	Initiativ ”nedifrån och upp” – aktörskap och inkludering.....	50

6.2. Utmaningar med samverkan.....	51
6.2.1. Myndigheternas skilda förutsättningar	51
6.2.2. Skilda förutsättningar och ramar för arbetet.....	51
6.2.3. Uppdragets omfattning	51
6.2.4. Den globala pandemins påverkan	52
6.3. Fördelar med arbetets organisering	52
6.3.1. En unik infrastruktur för samverkan	52
6.4. Utmaningar med arbetets organisering	52
6.4.1. Organisatoriska förutsättningar för implementering av arbetet.....	52
6.5. Synergieffekter av arbetet i samverkan	53
6.5.1. Hävstång och draghjälp för myndigheternas interna arbete	53
6.5.2. Några utvalda exempel på synergieffekter	53
7. RESULTAT, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....	55
7.1. Effekter från arbetet i samverkan	55
7.2. Resultat från arbetet på myndigheterna.....	56
7.2.1. Att ställa frågor om våld.....	56
7.2.2. Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet	56
7.2.3. Övergripande information och hänvisning till rätt instans.....	57
7.2.4. Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt	58
7.2.5. Analys av resultaten för ökad upptäckt av våld på myndigheterna.....	58
7.2.6. Resultat och slutsatser från samordningsförbundens pilotverksamhet ...	60
7.2.7. Utvecklingsområden på myndigheterna	61
7.2.8. Utvecklingsområden i samordningsförbundens verksamheter.....	62
7.3. Vikten av ledning och styrning.....	62
7.4. Ett fortsatt arbete i samverkan	63
7.5. Behov av forskning.....	64
7.6. Utvärdering av arbetet samt webbstöd för myndigheter	65
7.7. Sammanfattande slutsats.....	65

8. REFERENSER.....	66
BILAGA 1 – UTVÄRDERING AV PILOTVERKSAMHET FÖR UPPTÄCKT AV VÅLD VID NÅGRA SAMORDNINGSFÖRBUND.....	67
BILAGA 2 – ARBETSFÖRMEDLINGENS SLUTREDOVISNING AV UPPDRAGET TILL REGERINGSKANSLIET	68
BILAGA 3 – FÖRSÄKRINGSKASSANS SLUTREDOVISNING AV UPPDRAGET TILL REGERINGSKANSLIET	69
BILAGA 4 – MIGRATIONSVERKETS SLUTREDOVISNING AV UPPDRAGET TILL REGERINGSKANSLIET	70
BILAGA 5 – PLAN FÖR UTÖKAD SAMVERKAN FÖR FÖRBÄTTRAD UPPTÄCKT AV VÅLD I NÄRA RELATIONER.....	71
BILAGA 6 – FÄRDPLAN FÖR MYNDIGHETSSAMVERKAN FÖR ÖKAD UPPTÄCKT AV VÅLD 2020-2021.....	72
BILAGA 7 – KOMMUNIKATIONSSTRATEGI UPPTÄCK VÅLDET.....	73

FÖRORD

Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ett ojämnt samhälle, det orsakar stort lidande och tar stora samhällsresurser i anspråk. Våldet är ett folkhälsoproblem på såväl samhällsnivå som individnivå och påverkar möjligheterna till utbildning, egen försörjning och makten över det egna livet. Detta uppdrag tar sin utgångspunkt i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, där regeringen framhåller att samhället aktivt och systematiskt måste verka för att öka upptäckten av våld.

Jämställdhetsmyndigheten har sedan 2019 tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen, haft i uppdrag att verka för förbättrad upptäckt av våld. Det är ett exempel där samverkan mellan viktiga samhällsaktörer kring ett konkret jämställdhetsproblem kan göra skillnad. Utvecklingsarbetet har lett till stärkta förutsättningar att ställa frågor om våld och på så vis upptäcka våldsutsatta barn och vuxna och kunna hänvisa dem till stöd och skydd. Arbetet har bland annat innefattat revidering av rutiner och metoder på myndigheterna för att ställa frågor om våld, förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt, kompetenshöjande insatser, utbildningar och stödmaterial för chefer och medarbetare på myndigheterna.

Att vara utsatt för våld påverkar en människas hela livssituation. Våldsutsatthet kan vara en dold orsak till arbetslöshet, sjukskrivning eller utgöra skäl för uppehållstillstånd. När myndigheterna får kännedom om våldsutsatthet och våldsutövande och det finns kunskap och förmåga att hantera detta, kan den enskilda få ett korrekt bemötande, rätt insatser och beslut i det enskilda ärendet. Arbetet har också uppmärksammats genom att Arbetsförmedlingen belönades med Jämställdhetspriset 2021 för att på ett systematiskt och innovativt sätt arbeta för att integrera ett kvinnofrids- och jämställdhetsperspektiv i sin ordinarie verksamhet. Det är ett livsviktigt arbete.

Lena Ag

Generaldirektör

Mars 2022

SAMMANFATTNING

Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019-2021

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen har på uppdrag av regeringen verkat för förbättrad upptäckt av våld m.m. (S2019/01517/JÄM). Utgångspunkten för arbetet har varit en plan för utökad samverkan på området 2019-2021, som Socialstyrelsen redovisade till regeringen den 21 maj 2019 (S2018/03696/JÄM).

Myndigheterna har i samverkan utvecklat de områden som identifierats i planen, det vill säga frågor om rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande, övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd, hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer och förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter.

Myndigheterna har därefter utvecklat arbetet med ovan nämnda frågor gentemot sina målgrupper. Med våld avses enligt regeringsuppdraget våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuellt våld oberoende av förhållandet mellan gärningsperson och brottsoffer.

Antalet enskilda som får frågor om våldsutsatthet har ökat

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de myndighetsgemensamma såväl som de myndighetsspecifika insatserna har skapat goda möjligheter för ett långsiktigt, systematiskt och aktivt arbete för ökad upptäckt av våld, på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket. Arbetet i samverkan har resulterat i att arbetet på de klientnära myndigheterna har utvecklats och förbättrats, direkt i förhållande till målgrupperna, samtidigt som medarbetarnas förutsättningar att förbättra stödet till målgrupperna förstärkts. Frågor om våld har fått större legitimitet och ett strukturerat kunskaps- och erfarenhetsutbyte har bidragit till en kunskapsförflyttning på myndigheterna i frågor om våld. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att antalet ärenden där enskilda får frågor om våldsutsatthet har ökat och att hanteringen av ärenden där svaret varit jakande har förbättrats.

Stora satsningar på kompetenshöjande insatser har genomförts

Jämställdhetsmyndighetens analys visar att myndigheterna har skapat goda förutsättningar för att medarbetarna ska kunna ställa frågor om våld. Rutiner och metoder för ökad upptäckt av våld har utvecklats. Information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt hänvisningar till rätt instans, finns med i olika former av handläggarstöd. Stora satsningar på kompetenshöjande insatser för medarbetare och chefer har genomförts. Det strategiska kommunikations-

arbetet i samverkan har bidragit till större likvärdighet i information till personer som myndigheterna möter i sina verksamheter. Samtliga myndigheter har information om våld, skydd och stöd till våldsutsatta samt information om var våldsutövare kan söka stöd och behandling, på sina externa webbplatser.

Identifierade utvecklingsområden för fortsatt arbete med frågor om våld

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det finns flera utvecklingsområden som ett vidare arbete med frågorna kan innefatta. Jämställdhetsmyndigheten understryker bland annat vikten av att fortsätta arbetet med att implementera rutiner och metoder, göra dem kända och försäkra att effekterna av dem systematiskt följs upp. Utbildningsmaterial och handledningsstöd till chefer behöver tas fram, som möjliggör chefers stöd och handledning till medarbetare som ska ställa frågor om våld, och i vissa fall även på distans. Arbetet kring upptäckt av våldsutövare och hur frågor kan ställas till potentiella våldsutövare kvarstår, ett område inom vilket vetenskaplig kunskap efterfrågas. Rutiner och metoder som förtydligar arbetsgivarens ansvar för ökad upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande bland medarbetare behöver utvecklas. Våld i hemmet ska betraktas som en arbetsmiljöfråga, då utsatthet för våld eller våldsanvändning kan påverka arbetsförmågan. Insatser för att nå ut till flickor och unga kvinnor inom samtliga våldsområden behöver stärkas liksom kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck, sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel samt våld gentemot utsatta/sårbara grupper.

Ledning och styrning har en avgörande betydelse

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att samverkan som arbetsform kan innefatta både möjligheter och utmaningar. Arbetet har synliggjort olika organisatoriska förutsättningar som underlättar och möjliggör ett framgångsrikt och effektivt arbete med frågor om våld, både i samverkan och på myndigheterna. Jämställdhetsmyndigheten analys visar att ledning och styrning har en avgörande betydelse för att arbetet med ökad upptäckt av våld ska kunna göras uthålligt över tid och implementeras i myndigheternas ordinarie verksamheter. I rapporten lämnar Jämställdhetsmyndigheten förslag på organisatoriska förutsättningar som kan stärka ett fortsatt arbete, på myndigheterna såväl som i samverkan.

Förslag om ett långsiktigt samverkansuppdrag om ökad upptäckt av våld

Jämställdhetsmyndigheten föreslår att myndigheterna ges ett fortsatt långsiktigt samverkansuppdrag om ökad upptäckt av våld. Ett sådant förlängt uppdrag bör involvera myndigheter av särskild vikt för utvecklingen av arbetet och samverkan kring klienter, kunder och sökande på de klientnära myndigheterna, såväl som i samordningsförbundens verksamheter. Samordningsförbunden bör få fortsatt stöd, i enlighet med utvärderingens rekommendationer, till dess att frågor om våld hanteras i ordinarie verksamhet.

Frågor om våld bör hanteras som en del av ordinarie verksamhet

Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Det målet har beslutats av Sveriges riksdag. Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ett ojämnt samhälle, ett strukturellt samhällsproblem, som kräver gemensamma lösningar på samhällsnivå. Det är ett gemensamt ansvar för myndigheterna att arbeta för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att arbetet för ökad upptäckt av våld kräver att frågor om våld hanteras som en del av myndigheternas ordinarie verksamhet och betraktas som en grundläggande förutsättning för varje medarbetares professionalitet och yrkesutövning. Kunskap om våld och dess orsaker, omfattning och konsekvenser är avgörande för en rättssäker ärendehantering på myndigheterna. Kännedom om våldsutsatthet kan påverka handläggning och beslut i ett ärende och bidra till att en person får rätt insatser i mötet med en myndighet. Varje klient, kund och sökande har rätt att få sitt ärende hanterat på ett rättssäkert sätt, som en viktig del av den statliga värdegrunden, den demokratiska rättsordningen och allas likhet inför lagen.

SUMMARY

Assignment on increased detection of violence etc. 2019-2021

The Swedish Public Employment Service, the Swedish Social Insurance Agency, the Swedish Gender Equality Agency, the Swedish Migration Agency and the National Board of Health and Welfare have, on behalf of the Government, worked for improved detection of violence etc. (S2019/01517/JÄM). The starting point for the work has been a plan for increased collaboration in the area 2019-2021, which the National Board of Health and Welfare reported to the Government on 21 May 2019 (S2018/03696/JÄM).

Together, the above agencies have developed the areas that have been identified in the plan, i.e. questions relating to routines and methods to detect those individuals who have been subjected to violence and perpetrators, comprehensive information on violence, legislation, protection and support, referral to the social services, healthcare and the judiciary for those individuals affected and strengthened support to those members of staff who have direct contact with clients. The authorities have then developed the work on the above-mentioned issues vis-à-vis their target groups. According to the government assignment, violence relates to violence in close relationships, honour-related violence and oppression, and sexual violence regardless of the relationship between the perpetrator and the victim.

The number of individuals who get questions about violence has increased

The Swedish Gender Equality Agency is of the opinion that the authorities-wide efforts and the authority-specific efforts have created excellent opportunities for long-term, systematic and active work for the increased detection of violence at the Swedish Public Employment Service, the Swedish Social Insurance Agency and the Swedish Migration Agency. The work carried out at the client-oriented authorities has been developed and improved in collaboration, directly in relation to the target groups, while at the same time strengthening the employees' ability to improve support to the target groups. Issues of violence have gained greater legitimacy and a structured exchange of knowledge and experience has contributed to a transfer of knowledge among the authorities on issues of violence. The Swedish Gender Equality Agency is of the opinion that the number of cases where individuals get asked questions about violence has increased and that the handling of cases where the response has been in the affirmative has improved.

Major investments in skills-enhancing efforts have been made

The Swedish Gender Equality Agency's analysis shows that the authorities have created excellent conditions for employees to be able to ask questions about violence. Routines and methods for increased detection of violence have been developed. Information about violence, legislation, protection and support, as well as referrals to the right authority, are included in various forms of administrative support. Major investments in skills-enhancing efforts have been made for employees and managers. The collaborative strategic communication work has contributed to greater equivalence in information to people that the authorities meet in their operations. On their external websites, all authorities have information about violence, protection and support for victims of violence, as well as information as to where perpetrators of violence can seek support and treatment.

Identified areas of development for continued work on issues of violence

The Swedish Gender Equality Agency notes that there are several areas of development that can be included with further work on the issues. The Swedish Gender Equality Agency underlines, among other things, the importance of continuing the work of implementing routines and methods, making them known and ensuring that their effects are systematically followed up. Training materials and guidance support for managers need to be developed, which enables managers' support and guidance to employees who ask questions about violence, and in some cases also remotely. The work on the detection of perpetrators of violence and how questions can be asked to potential perpetrators of violence remains an area in which scientific knowledge is required. Routines and methods that clarify the employer's responsibility for increased detection of violence and violence among employees need to be developed. Domestic violence should be considered a work environment issue, as exposure to violence or the use of violence can affect a person's ability to work. Efforts to reach out to girls and young women in all areas of violence need to be strengthened, as does knowledge about honour-related violence and oppression, sexual exploitation of children, prostitution and human trafficking, and violence against exposed/vulnerable groups.

Management and governance are of crucial importance

The Swedish Gender Equality Agency notes that collaboration can involve both opportunities and challenges. The work has revealed different organizational prerequisites that facilitate and enable successful and effective efforts

concerning issues of violence, both in collaboration and with the individual authorities. The Swedish Gender Equality Agency's analysis shows that management and governance are of crucial importance to efforts made to increase the detection of violence so that it can be made sustainable over time and implemented in the authorities' ordinary activities. In the report, the Swedish Gender Equality Agency proposes organizational conditions that can strengthen continued work, at the individual authorities as well as in collaboration.

Proposal for a long-term collaboration assignment on increased detection of violence

The Swedish Gender Equality Agency proposes that the authorities be given a continued long-term collaborative assignment to increase the detection of violence. Such an extended assignment should involve authorities of particular importance for the development of the work and collaboration with clients, customers and applicants in the client-related authorities, as well as in the activities of the coordination associations. Coordination associations should continue to receive support, in accordance with the recommendations of the evaluation, until issues of violence are dealt with in ordinary operations.

Issues of violence should be dealt with as part of ordinary operations

The overall goal of Sweden's gender equality policy is that women and men should have the same power to shape society and their own lives. This case has been decided by the Swedish Parliament. Men's violence against women is the ultimate consequence of an unequal society, a structural societal problem, which requires common solutions at a societal level. It is a joint responsibility of the authorities to work to prevent and combat men's violence against women and violence in close relationships. The Swedish Gender Equality Agency is of the opinion that the efforts made to increase the detection of violence require that issues of violence are handled as part of the authorities' ordinary operations and are considered a fundamental prerequisite for each employee's professionalism and professional practice. Knowledge of violence and its causes, extent and consequences are crucial to ensure legal certainty with regard to case management by the authorities. Knowledge of violence can affect the handling and decisions relating to a case and contribute to a person receiving the right interventions when meeting with an authority. Every client, customer and applicant have the right to have their case handled in a legally secure manner, as an important part of state values, the democratic legal order and everyone's equality before the law.

1. INLEDNING

Denna rapport redovisar de myndighetsgemensamma och de myndighetsspecifika insatserna inom uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019-2021.

Rapporten belyser även samverkan som arbetsform och olika organisatoriska förutsättningar som underlättar och möjliggör ett framgångsrikt och effektivt arbete med frågor om våld, både i samverkan och på myndigheterna.

I följande kapitel presenteras uppdragets bakgrund, uppdraget och en beskrivning av samarbetet med Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS) och samordningsförbunden.

1.1. BAKGRUND

I den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2017-2026 understryker regeringen att samhället aktivt och systematiskt måste verka för att öka upptäckten av våld.¹ På så vis kan personer med erfarenheter av våld få adekvat stöd och skydd. En viktig förutsättning för att våldet ska kunna upptäckas är emellertid, enligt forskning, att personal i olika verksamheter ställer frågor om våld till de enskilda som de möter i sitt yrke.²

Socialstyrelsen ska under vissa förutsättningar genomföra utredningar bland annat när ett barn har dödats eller utsatts för försök till dödligt våld eller när en vuxen dödats eller utsatts för försök till dödligt våld av en närstående eller tidigare närstående.³ I utredningarna har det framkommit att olika samhällsaktörers arbete med att fråga om våld generellt sett tycks vara eftersatt. Utredningarna visar att våldet sällan upptäcks om inte den våldsutsatta på eget initiativ berättar om sin utsatthet.

¹ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

² Socialstyrelsen 2014a; Nationellt centrum för kvinnofrid 2010. *Att fråga om våldsutsatthet som en del av anamnesen.*

³ 2 och 2 a §§ lagen (2007:606) om utredningar för att förebygga vissa skador och dödsfall.

Frågor om våld ställs inte alltid i det praktiska arbetet vare sig inom socialtjänsten eller inom hälso- och sjukvården,⁴ trots befintliga föreskrifter och allmänna råd,⁵ vägledningar och utbildningsmaterial.

Dödsfallsutredningarna från 2016-2017 har vidare visat att varken Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller Migrationsverket hade frågat något av de brottsoffer som ingick i utredningarna och som de hade haft kontakt med om erfarenhet av våld.⁶

I Dödsfallsutredningarna från 2018-2021 omnämns att Migrationsverket inte ger våldsutsatta asylsökande stöd att komma i kontakt med socialtjänsten, trots att myndigheten har bedömt att de våldsutsatta varit i behov av skydd. För att våldsutsatta asylsökande ska få stöd och skydd, behöver ansvarsfördelningen mellan Migrationsverket och kommunerna förtydligas.⁷

1.2. UPPDRAG OM ÖKAD UPPTÄCKT AV VÅLD M.M. 2019-2021

Utifrån de brister som dödsfallsutredningarna visade, beslutade regeringen i juni 2018 att ge Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i uppdrag att ta fram en plan för utökad samverkan för att förbättra upptäckt av våld i nära relationer m.m. för åren 2019-2021 (S2018/03696/JÄM), se bilaga 5. Planen⁸ redovisades i maj 2019 och med utgångspunkt i denna har regeringen gett Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att verka för förbättrad upptäckt av våld m.m. 2019-2021 (S2019/01517/JÄM). Uppdraget omfattar våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuellt våld oberoende av förhållandet mellan gärningsperson och brottsoffer.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen ska enligt uppdraget samverka i frågor om:

- Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande
- Övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd
- Hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer och
- Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter

⁴ Socialstyrelsen 2018. *Dödsfallsutredningar 2016–2017*.

⁵ SOSFS 2014:4. *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer*.

⁶ Socialstyrelsen 2018. *Dödsfallsutredningar 2016–2017*.

⁷ Socialstyrelsen 2022. *Dödsfallsutredningar 2018-2021*, s.15.

⁸ Socialstyrelsen 2019. *Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer – Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan*.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket som möter enskilda, ska var och en för sig utveckla arbetet med ovan nämnda frågor gentemot sina målgrupper.

Socialstyrelsens roll i uppdraget är att bistå de övriga myndigheterna med kunskap, främst i arbetet kring frågorna som rör rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande men även i de övriga frågorna som myndigheterna ska samverka kring.

Jämställdhetsmyndigheten ansvarar för övergripande samordning, uppföljning och redovisning av såväl de myndighetsspecifika som de myndighetsgemensamma insatserna. Jämställdhetsmyndigheten ska vidare stödja Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS), samt följa och utvärdera pilotverksamhet för upptäckt av våld vid några samordningsförbund.

Vid genomförandet av uppdraget ska myndigheterna beakta särskilt utsatta grupper och ett barnrättsperspektiv. Myndigheterna ska inhämta kunskap och erfarenheter från länsstyrelserna, Länsstyrelsen Östergötland, Kriminalvården, Statens servicecenter, samordningsförbunden, Sveriges kommuner och regioner samt andra relevanta myndigheter.

1.3. NATIONELLA NÄTVERKET FÖR SAMORDNINGSFÖRBUND OCH SAMORDNINGSFÖRBUNDEN

Lagen om Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsam) gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region att arbeta tillsammans i samordningsförbund. Jämställdhetsmyndigheten ska inom ramen för regeringsuppdraget stödja Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS), samt följa och utvärdera pilotverksamhet för upptäckt av våld vid några samordningsförbund. Pilotverksamheten ska, med stöd av NNS, pröva hur förbunden kan samordna såväl insatser för att upptäcka våld som stödinsatser för våldsutsatta.

NNS har utformat och samordnat ett nationellt projekt mot psykiskt, fysiskt och sexuellt våld. Syftet med projektet är att pröva hur samordningsförbunden kan samordna insatser för att upptäcka olika former av våld samt insatser för våldsutsatta, barn som sett, hört och utsatts för våld samt utövare av våld i nära relation. Målsättningen är att verksamheterna ska bli bättre på att upptäcka deltagare som har utsatts för våld och utsatthet för våld som en dold orsak till ohälsa och arbetslöshet. De deltagande verksamheterna ska ställa frågor om våld i alla ärenden var tredje månad. Om brukarna har utsatts för våld ska personalen hänvisa till stödinsatser inom det geografiska området. Som nationell samordnare har NNS hållit ihop projektet, drivit förändringsarbetet och bistått med utbildnings- och metodutbildningar. NNS har också haft i uppgift att stötta implementering av ny kunskap samt nya metoder och arbetssätt i deltagande verksamheter.

Jämställdhetsmyndigheten har lämnat ekonomiskt stöd till NNS. Möten har också hållits kontinuerligt mellan Jämställdhetsmyndigheten och NNS för att tillförsäkra en informationsöverföring mellan den nationella nivån och den regionala och lokala nivån.

I utvärderingen av projektet undersöker Jämställdhetsmyndigheten hur samordningsförbunden samordnar insatser för att upptäcka psykiskt, fysiskt och sexuellt våld samt olika former av insatser för våldsutsatta, för barn som sett, hört och upplevt våld samt för utövare av våld. Enligt uppdraget ska Jämställdhetsmyndigheten ge en samlad bild av resultatet. I detta ingår att undersöka om åtgärderna varit ändamålsenliga och utförts på ett tillfredsställande sätt. Underlaget för myndighetens utvärdering består av enkät till deltagare, enkät till anställda, intervjuer samt dokumentstudier.

Utvärderingen av pilotverksamhet för upptäckt av våld vid några samordningsförbund, återfinns i sin helhet i bilaga 1. I följande avsnitt ges en beskrivning av bakgrunden till det arbete som utförs av NNS och samordningsförbunden, syftet med Jämställdhetsmyndighetens utvärdering och den metod som använts, de mest framstående resultaten i resultatredovisningen samt Jämställdhetsmyndighetens slutsatser.

Utvärderingen visar bland annat att:

- Flera samordningsförbund rapporterar att de har inlett nya kontakter på lokal, regional och nationell nivå. Erfarenhetsutbyte har skett mellan myndigheter och andra verksamheter.
- En övervägande del av personalen har haft möjlighet att ställa frågor om våld i nära relation. Arbetet beskrivs ha blivit en naturlig del av det ordinarie kartläggningsarbetet av deltagarens livssituation. Att ställa frågor om våld vid upprepade tillfällen uppges dock vara mer utmanande.
- Deltagare har oftast inte något emot att få frågor om våld i nära relation. I det fall deltagaren avböjer att medverka rör det sig vanligtvis om fysisk och psykisk ohälsa alternativt funktionsnedsättning.
- Personalen har generellt sett möjlighet att hänvisa eller erbjuda stöd till deltagare som har utsatts för våld. Förutsättningarna att hänvisa våldsutövare vidare till stödinsatser är sämre.
- Att ställa frågor om våld har till viss del integrerats i det ordinarie arbetet. Samtidigt är flera samordningsförbund inte självförsörjande när det kommer till exempelvis kompetensutveckling.
- Samordningsförbunden har ett begränsat mandat och de kan inte tvinga parterna att samverka, vilket i sig har varit en utmaning i samverkansarbetet.

Jämställdhetsmyndighetens slutsatser:

- Det viktigaste är att personalen ställer frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation. Det är mindre viktigt exakt hur frågorna ställs.
- Samordningsförbundens verksamheter bedöms ha goda förutsättningar att upptäcka våld i nära relation. Att deltagare tilldelas en kontaktperson som de träffar kontinuerligt är särskilt gynnsamt för arbetet.
- Ledningen bedöms ha en viktig funktion och verksamheter som har engagerade chefer har lyckats särskilt väl. Ledningsfunktioner behöver fortsatt stärka förutsättningarna för att verksamheterna ska kunna arbeta långsiktigt och sammanhållet och nå resultat.
- NNS fyller en viktig funktion och det finns fortsatt behov av nationell samordning så länge verksamheter befinner sig i en utvecklingsfas.
- Flera faktorer talar för att fler våldsutsatta och våldsutövare har upptäckts samt hänvisats till stöd, genom pilotverksamheten. Det går inte att säga vilken inverkan det har fått på arbetsrehabiliteringen och om arbetet slutligen inneburit att deltagare kommit ett steg närmare arbete eller studier.
- Jämställdhetsmyndigheten bedömer att arbetet kring uppföljning och analys behöver utvecklas, med fokus på hur samordningsförbundens arbete går och vilken inverkan det får för den enskilde.
- Arbetet kring våldsutövare har inte kommit lika långt som arbetet avseende våldsutsatta. Anställda behöver fortsatt kompetensutveckling inom området. Jämställdhetsmyndigheten ser också att kunskapen rörande prostitution och människohandel, våld i ungas partnerrelationer samt hedersrelaterat våld och förtryck behöver stärkas.
- Arbetet kring våld i nära relationer ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Anställda har behov av handledning för att hantera tankar, upplevelser och känslor som uppkommer. Samordningsförbunden behöver se över denna fråga och tydliggöra vilken aktör som ska stå för kostnaden.
- Det är positivt att kunskapsinsatser följts av handfast stöd och praktiskt arbete. Utbildningsinsatserna har ökat personalens kompetens och den har varit en viktig grund för att utveckla det dagliga arbetet. Huruvida kompetensutvecklingen har resulterat i verksamhetsutveckling är dock svårbedömt. Några samordningsförbund har dock redovisat ett förändrat verksamhetsutfall som når målgruppen. Samtidigt finns det verksamheter som framhåller att projektet inte inneburit någon större förändring.
- Det förändrade arbetslivet i form av ökat hemarbete och digitalisering ställer nya krav på aktörernas arbete kring upptäckt av våld i nära relation.

2. ORGANISATION AV SAMVERKAN

I följande kapitel presenteras den gemensamma målbilden för myndighetssamverkan för ökad upptäckt av våld 2019-2021, vad det övergripande samordningsansvaret har innefattat, hur arbetet har organiserats samt övergripande mål, definitioner, avgränsningar och perspektiv.

2.1. EN GEMENSAM PLATTFORM - MÅLBILDEN

Enligt regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2017-2026, kräver ett framgångsrikt arbete för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra en förbättrad samverkan och en tydligare styrning för samverkan mellan och inom myndigheter samt mellan berörda aktörer på alla samhällsnivåer. Samverkan mellan berörda aktörer på alla nivåer kan bidra till ett förbättrat genomförande av insatser för den enskilde på lokal nivå.⁹

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har liknande utvecklingsbehov och utmaningar i arbetet med ökad upptäckt av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Myndigheterna kommer också många gånger i kontakt med samma personer. Utvecklingsbehoven och utmaningarna kan därför med fördel adresseras från en gemensam plattform, tillsammans med Socialstyrelsen i en kunskapsstödande roll och Jämställdhetsmyndigheten i en samordnande roll.

Ett strukturerat kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna kan bidra till ökad samsyn, gemensamt lärande, effektivare arbetsprocesser, samt större likvärdighet i arbetssätt och kommunikation med personer som myndigheterna möter i sina verksamheter. Samverkan kan ge fördjupad kunskap om övriga myndigheters regelverk och förutsättningar samt om situationen för de vuxna och barn som lever med våld och som många gånger är aktuella hos flera myndigheter samtidigt.¹⁰

I samverkan mellan dessa fem myndigheter kan ett myndighetsgemensamt arbete ta form och resultera i att det myndighets specifika arbetet hos Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket utvecklas, direkt i förhållande till målgrupperna, samtidigt som medarbetarnas förutsättningar att förbättra stödet till målgrupperna förstärks. Det interna arbete som sker i frågorna på respektive myndighet är i sin tur grundläggande för utformandet av fortsatt samverkan.¹¹

⁹ Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

¹⁰ Socialstyrelsen 2019. *Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer.*

¹¹ Ibid.

2.2. DET ÖVERGRIPANDE SAMORDNINGSANSVARET

2.2.1. Jämställdhetsmyndighetens roll och ansvar

Jämställdhetsmyndigheten har haft det övergripande samordningsansvaret inom uppdraget om ökad upptäckt av våld m.m. 2019–2021, i linje med myndighetens strategiska uppdrag inom jämställdhetspolitiken.

Jämställdhetsmyndigheten har kunnat stödja de övriga myndigheterna i deras efterlevnad av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2017-2026¹², vid genomförandet av uppdraget.

Med utgångspunkt i den ovan nämnda samverkansplanen, har Jämställdhetsmyndigheten tillsammans med de övriga myndigheterna tagit fram en färdplan för genomförandet av uppdraget, se bilaga 6.¹³

Jämställdhetsmyndighetens roll och ansvar har vidare innefattat uppföljning och redovisning av både de myndighetsgemensamma och de myndighets-specifika insatserna.

Som nämnts ovan (avsnitt 1.3) har Jämställdhetsmyndigheten också utvärderat pilotverksamheten för upptäckt av våld vid några samordningsförbund, som stöds av Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS).

Jämställdhetsmyndighetens roll och ansvar har ytterligare bestått i att skapa plattformar för samverkan samt underlätta och samordna erfarenhets- och kunskapsöverföring med övriga myndigheter och aktörer.

I de tre utvecklingsgrupper som bildats (se avsnitt 2.4.1.) har Jämställdhetsmyndighetens roll varit att följa arbetet och bistå övriga myndigheter med ett jämställdhetsperspektiv på frågorna, kunskap och teori.

2.2.2. Extern och intern kommunikation inom uppdraget

Jämställdhetsmyndigheten har bidragit med en kommunikatör i uppdraget, som bistått övriga myndigheter med expertkunskap och övergripande samordningsansvar i frågor om hur arbetet ska kommuniceras.

Jämställdhetsmyndigheten har även tagit fram en övergripande kommunikationsstrategi¹⁴ för uppdraget, se bilaga 7. Kommunikatören har ingått i den utvecklingsgrupp som har haft ansvar för kommunikativa frågor.

¹² En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

¹³ Jämställdhetsmyndigheten 2020. *Färdplan för myndighetssamverkan för ökad upptäckt av våld 2020-2021 – Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan.*

¹⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2020. *Kommunikationsstrategi upptäck våldet.*

2.3. SOCIALSTYRELSENS KUNSKAPSSTÖDJANDE ROLL

2.3.1. Socialstyrelsens roll och ansvar

Socialstyrelsens roll i uppdraget har huvudsakligen varit kunskapsstödande. Myndigheten har arbetat för att bistå de övriga aktörerna utifrån bästa tillgängliga kunskap på området, samt gällande rättsläge.

Socialstyrelsen ansvarar för att i en mängd olika regeringsuppdrag ta fram kunskap och metoder som ska ge förutsättningar att genomföra regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Ett flertal av dessa uppdrag har bäring på att upptäcka våldsutsatthet. Kunskap från dessa och andra närliggande uppdrag har kunnat föras vidare in i arbetet med uppdrag om ökad upptäckt av våld, exempelvis genom information och seminarier om olika kunskapsstöd och utbildningsmaterial som tagits fram.

I arbetet med uppdraget har Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket utvecklat sina rutiner och metoder samt genomfört en mängd olika kompetenshöjande insatser för personal. I det arbetet har myndigheterna kunnat ge varandra både stöd och inspiration. Här har Socialstyrelsen tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten bidragit med kvalitetssäkring.

Socialstyrelsen har samordnat en av tre utvecklingsgrupper i uppdraget med fokus på frågor som rör rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande. Denna utvecklingsgrupp har arbetat med att identifiera befintliga rutiner och metoder för att upptäcka våld och de eventuella behoven de ingående myndigheterna har av att utveckla, fördjupa, revidera och komplettera dessa.¹⁵

2.4. ARBETETS ORGANISERING

2.4.1. Struktur för samverkan

Uppdragets tydliga struktur för myndighetssamverkan har underlättat ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte de samverkande myndigheterna emellan. Strukturen har innefattat en styrgrupp, en samverkansgrupp och tre utvecklingsgrupper. Styrgruppen, som bestått av chefer från de samverkande myndigheterna, har fattat de övergripande besluten, något som har skapat goda förutsättningar för arbetets genomförande.

Samverkansgruppen har haft en beredande funktion gentemot styrgruppen och har tagit beslut kopplade till det myndighetssammansatta arbetet och det operativa arbetet i utvecklingsgrupperna.

¹⁵ Läs mer om detta i kapitel 4.1.

Samverkansgruppens funktion har vidare varit att samordna och följa upp utvecklingsgruppernas arbete. Det har inneburit att stödja det myndighetsgemensamma utvecklingsarbetet men även de myndighetsspecifika utvecklingsåtgärderna och målsättningarna. I sin samordnande roll har Jämställdhetsmyndigheten berett samverkansgruppens möten.

I de tre utvecklingsgrupperna som har samordnats av Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen har arbetet operationaliserats. Utvecklingsgruppernas arbete har utgått från bästa tillgängliga kunskap och gällande rättsläge på området. Utvecklingsgrupperna har kontinuerligt rapporterat till samverkansgruppen och lämnat årliga skriftliga redovisningar till Jämställdhetsmyndigheten.

2.4.2. Tillvägagångssätt för samverkan för ökad upptäckt av våld

I uppdraget (S2019/01517/JÄM) uppdrogs Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten att verka för förbättrad upptäckt av våld, med utgångspunkt i de utvecklingsområden som identifierats, kopplade till frågor om rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande, övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd, hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer och förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har även haft i uppgift att var och en för sig utveckla arbetet med ovan nämnda frågor. Samtliga tre klientnära myndigheter har därför också formulerat myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar för 2019-2021 (se bilaga 3 – Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar 2019-2021 – i färdplanen¹⁶).

Ett syfte med det myndighetsgemensamma arbetet har varit att skapa synergieffekter i förhållande till det myndighetsspecifika arbetet med frågorna och de identifierade utvecklingsområdena, det vill säga skapa förutsättningar för att de klientnära myndigheterna framgångsrikt ska kunna nå sina egna myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar.

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2020. *Färdplan för myndighetssamverkan för ökad upptäckt av våld 2020-2021 – Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan.*

Utvecklingsgruppernas ansvarsområden har varit följande:

- Socialstyrelsen har samordnat en utvecklingsgrupp med ansvar för:
 - Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande
- Migrationsverket har samordnat en utvecklingsgrupp med ansvar för:
 - Övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd
 - Hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer
- Försäkringskassan har samordnat en utvecklingsgrupp med ansvar för:
 - Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter

Utvecklingsgrupperna har haft i uppgift att revidera och operationalisera de myndighetsgemensamma utvecklingsområdena och ta fram en egen operativ arbetsplan för fortsatt arbete inom sina ansvarsområden. I samverkan har syfte, målsättningar, en kartläggning samt aktivitets- och tidplan formulerats. I utvecklingsgrupperna har befintliga produkter från myndigheterna kunnat delas. I ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte har deltagarna identifierat och diskuterat utvecklingsområden samt genomfört insatser utifrån dessa.

Ett framgångsrikt arbete förutsatte en initial kartläggning i utvecklingsgrupperna, av vad som var befintligt och vad som behövde utvecklas inom respektive grupps ansvarsområde (för en mer ingående beskrivning, se avsnitt 2.4.3. samt bilaga 6 – Mall för kartläggning och fortsatt arbete - i färdplanen¹⁷). Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram en matris för kartläggning, som stöd för utvecklingsgruppernas arbete med att ringa in fokusområden.

2.4.3. Övergripande mål, definitioner, avgränsningar och perspektiv

Uppdragets övergripande mål

Arbetet med uppdraget om ökad upptäckt av våld kan kopplas till Sveriges övergripande jämställdhetspolitiska mål och till det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, *”Mäns våld mot kvinnor ska upphöra - Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet”*. Insatserna ska också bidra till uppfyllelsen av de politiska målsättningarna två och fyra i regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa män våld mot kvinnor 2017-2026, som innebär förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn samt förbättrad kunskap och metodutveckling. Vidare ska arbetet bidra till genomförandet av relevanta delar av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor

¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2020. *Färdplan för myndighetssamverkan för ökad upptäckt av våld 2020-2021 – Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan.*

och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) och barnkonventionen samt till de mål i Agenda 2030 som aktualiseras i uppdraget. I detta arbete har det varit av väsentlig betydelse att det har funnits en övergripande samordnande funktion för uppdraget. (För en mer ingående beskrivning av uppdragets övergripande mål, se avsnitt 1.4. och bilaga 1 - Uppdragets övergripande mål - i färdplanen ¹⁸).

Definitioner, avgränsningar, perspektiv

I arbetet med uppdraget har de samverkande myndigheterna haft brett fokus på våld:

- Våld i nära relationer
- Hedersrelaterat våld och förtryck (inklusive barnäktenskap, tvångsäktenskap, vilseledande till äktenskapsresa och könsstympning av flickor och kvinnor)
- Sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel för sexuella (och andra) ändamål
- Sexuella trakasserier och övergrepp

I definitionen av våld ingår såväl fysiskt våld, psykiskt våld, sexuellt våld, försummelse, ekonomiskt våld, materiellt våld som funktionshinderrelaterat våld.

I uppdraget beaktas dessutom våld gentemot personer i särskilt utsatta situationer, exempelvis personer med funktionsnedsättningar, personer med erfarenhet av missbruk och/eller drogberoende samt barn. I uppdraget har också ingått att beakta rekommendationer och skyldigheter avseende anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa samt att beakta ökad upptäckt av våldsutövande. Arbetet har vidare utgått från diskrimineringsgrunderna, ett intersektionellt perspektiv samt ett barnrättsperspektiv. Arbetet har även genomförts av ett etiskt förhållningssätt.

¹⁸ Ibid.

3. DET MYNDIGHETSGEMENSAMMA ARBETET

I följande kapitel presenteras myndighetsgemensamma insatser riktade till myndigheter, intresseorganisationer, experter och deltagare inom uppdraget samt insatser riktade till en större allmänhet.

3.1. SAMVERKAN MED ANDRA MYNDIGHETER OCH AKTÖRER

Vid uppdragets genomförande har det varit väsentligt att samverka med andra myndigheter, intresseorganisationer och experter. Samverkansgruppen har därför bjudit in myndigheter och aktörer för kunskaps- och erfarenhetsutbyten. Även samordnarna för de tre utvecklingsgrupperna har deltagit i dessa.

Dialogen på mötena har utgått från de frågor som myndigheterna har samverkat kring inom uppdraget och olika temaområden som barns utsatthet, vuxna våldsutsatta, våldsutövare, liksom olika kunskapsfrågor generellt.

Syftet med dessa kunskaps- och erfarenhetsutbyten har dels varit att skapa bättre förutsättningar för ett fördjupat samtal inom respektive område, dels att bidra till ett mer långsiktigt kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan myndigheter och mellan myndigheter och övriga aktörer.

Dessa fortbildningstillfällen för deltagarna har bidragit till uppfyllelsen av den fjärde politiska målsättningen om förbättrad kunskap och metodutveckling för berörda yrkesverksamma, i regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.¹⁹

Under år 2020 hölls totalt fem kunskaps- och erfarenhetsutbyten. Dessa var:

- Socialstyrelsens utredningar för att förebygga vissa skador och dödsfall, som identifierar systemfel i samhällets stöd och skydd till våldsutsatta barn och vuxna.
- Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS) och samordningsförbundet Karlskoga- Degerfors.
- Skatteverket och Statens Servicecenter angående skyddade personuppgifter.
- Barnafrid vid Linköpings universitet, med fokus på barn och ungas utsatthet för våld.

¹⁹ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

- Nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck, vid Länsstyrelsen i Östergötlands län, med fokus på barnäktenskap, tvångsäktenskap, könsstympning av flickor och kvinnor och vilseledande till tvångsäktenskapsresa.

Under år 2021 hölls totalt fem kunskaps- och erfarenhetsutbyten. Dessa var:

- Nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck vid Länsstyrelsen i Östergötlands län. En fördjupning med fokus på barnäktenskap, tvångsäktenskap, könsstympning av flickor och kvinnor och vilseledande till tvångsäktenskapsresa.
- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), om deras kvinnofridsatsning.
- Länsstyrelsernas nationella samordnare för mäns våld mot kvinnor, om länsstyrelsernas regionala uppdrag.
- Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö, angående arbetet med att börja ställa frågor om våld samt sprida kunskap om vad våld är.
- Kriminalvårdens behandlingsprogram för relations- och sexualbrott, med fokus på bland annat Preventing Domestic Violence, Predov, och Relationsvåldsprogrammet, RVP, för högriskklinter och klienter med särskilda behov.

3.2. KUNSKAPSHÖJANDE INSATSER

Jämställdhetsmyndigheten har anordnat kunskapshöjande webinarier som har bidragit till ökad samverkan samt underlättat erfarenhets- och kunskapsöverföring mellan myndigheterna och med övriga aktörer.

Syftet har varit att skapa möjlighet för ett strukturerat kunskaps- och erfarenhetsutbyte för alla som har arbetat inom uppdraget. Dessa tillfällen har bidragit till en ökad samsyn och ett gemensamt samtal och lärande i frågor om våldets orsaker, omfattning och konsekvenser. Tillfällena har täckt flertalet tillämpningsområden och utgångspunkter inom uppdraget (se avsnitt 2.4.3).

Teman och frågeställningar från webinarierna har diskuterats vidare i utvecklingsgrupperna. Kunskap, lärdomar och kännedom om experter inom området har kommit arbetet i utvecklingsgrupperna till del. En gemensam grundförståelse för frågor om våld är en förutsättning för samverkan, då det har betydelse för problemformulering och val av insatser.²⁰

²⁰ Björck, Annika. *Samverkan i Våldsutsatta kvinnor – samhällets ansvar*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2019, 158.

Dessa kunskapshöjande webinarier har varit ett utbildnings- och fortbildningstillfälle för deltagarna och har fått bäring på den fjärde politiska målsättningen om förbättrad kunskap och metodutveckling för berörda yrkesverksamma, i regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.²¹

Totalt har åtta kunskapshöjande webinarier genomförts under år 2020 och 2021:

- Särskild utsatthet och specifikt våld mot kvinnor med funktionsnedsättning och våld mot kvinnor med erfarenhet av missbruk och/eller drogberoende (Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten).
- Prostitution och människohandel (Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten).
- Anmälan till socialnämnden vid kännedom om eller misstanke om att ett barn far illa och kunskapsguiden.se (Socialstyrelsen).
- Hedersrelaterat våld- och förtryck (Jämställdhetsmyndigheten).
- Våldsutövande (Kriminalvården och Manscentrum – Kriscentrum för män).
- HBTQI-perspektiv och våldsutsatthet (Migrationsverket).
- Erfarenheter från några samordningsförbund med fokus på utmaningar i handläggning med att ställa frågor om våld i praktiken (samordningsförbundet Karlskoga/Degerfors och samordningsförbundet Södertälje och projektet Alis).
- Ett arbetsgivarperspektiv i arbetet med ökad upptäckt av våld - våldsutsatta samt våldsutövare bland personalen och arbetsgivarens ansvar (Jämställdhetsmyndigheten).

3.3. ÖVRIGA MYNDIGHETSGEMENSAMMA INSATSER I URVAL

Nedan listas myndighetsgemensamma insatser som genomförts under åren 2020-2021:

- I april 2021 anordnades ett högnivåmöte mellan generaldirektörer från de samverkande myndigheterna. Under mötet diskuterades vad myndigheterna åstadkommit inom ramen för uppdraget, vad som varit framgångsrikt samt hur arbetet kan fortlöpa framåt. Bland annat lyftes vikten av ledningens ansvar avseende målstyrning, implementering och uppföljning av frågor om våld i de klientnära myndigheternas verksamheter.

²¹ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

- I januari 2021 hölls en inspirationsdag för medarbetare inom uppdraget, som samordnades av Jämställdhetsmyndigheten. Arbetsmarknadsdepartementet gav en bakgrund till uppdraget. Trollhättans stad berättade om framväxten av Barnhuset Fyrbodal samt om framgångsfaktorer och utmaningar i samverkansarbete. Trollhättans stad presenterade även hur framväxten av Enheten mot våld i nära relationer och Barnhuset Fyrbodal gick till samt belyste vikten av organisatoriska förutsättningar från ledning och deras styrning i samverkansarbete. Goda exempel presenterades vidare från arbetet i uppdrag om ökad upptäckt av våld av respektive samordnare för de tre utvecklingsgrupperna.
- I december 2021 hölls en digital spridningskonferens inom uppdraget, som samordnades av Jämställdhetsmyndigheten. Konferensens syfte var dels att presentera konkreta resultat, utmaningar och goda exempel från myndigheternas arbete, dels att belysa vikten av ledning och styrning i arbetet med att implementera nya arbetssätt för ökad upptäckt av våld, i de klientnära myndigheternas ordinarie verksamheter.
- Den 25 november 2020, på FN:s internationella dag för avskaffandet av våld mot kvinnor, deltog Jämställdhetsmyndigheten och Arbetsförmedlingen i TV4 Nyhetsmorgon. I ett samtal i social media informerade även myndigheterna om vad våld är, varför det är viktigt att upptäcka våld, samt hur myndigheterna arbetar för att öka upptäckten av våld, genom att bland annat ställa frågor om våld. Myndigheterna informerade vidare om arbetet på externa webbplatser och i sociala medier.
- I september 2021 arrangerades den fjärde europeiska konferensen om våld i hemmet: The 4th European Conference on Domestic Violence, i Ljubljana. Deltagandet på konferensen erbjöd en möjlighet att sprida kunskap om hur fem stora myndigheter i Sverige har valt att gå tillväga för att i samverkan öka upptäckten av våld. Myndigheternas medverkan möjliggjorde vidare ett förvärv av nya lärdomar och ny kunskap till det pågående arbetet med ökad upptäckt av våld i Sverige.
- I november 2021 anslöt sig myndigheter till den nationella kampanjen, ”Tillsammans mot våld”, som Jämställdhetsmyndigheten tillsammans med Länsstyrelserna lanserade 2020. Kampanjen syftade till att uppmärksamma och stärka arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer samt informera om var man kan få skydd och stöd.

4. UTVECKLINGSGRUPPERNA

I följande kapitel presenteras hur utvecklingsgrupperna har valt att ta sig an de myndighetsgemensamma utvecklingsområden som har identifierats.

Inom uppdraget har tre utvecklingsgrupper bildats, en för rutiner och metoder, en för övergripande information och en för förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt. Gemensamt för grupperna är att de initierade arbetet genom en kartläggning, inom respektive ansvarsområde, av befintligt arbete på de klientnära myndigheterna och vad som behövde utvecklas avseende:

- Våld i nära relationer
- Hedersrelaterat våld och förtryck (inklusive barnäktenskap, tvångsäktenskap, könsstympning av flickor och kvinnor och vilseledande till äktenskapsresa)
- Sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel för sexuella ändamål
- Sexuella trakasserier och övergrepp
- Våldsutövande
- Särskild sårbarhet/utsatthet
- Rekommendationer och skyldigheter avseende anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa

4.1. UTVECKLINGSGRUPP FÖR RUTINER OCH METODER

4.1.1. Ansvarsområde och syfte

Socialstyrelsen har samordnat den utvecklingsgrupp som har ansvarat för rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande. Syftet med arbetet i gruppen har varit att bidra till att förbättra de klientnära myndigheternas rutiner och metoder för upptäckt av våld, genom utbyte av erfarenheter och systematiskt arbete i samverkan.

4.1.2. Identifierade myndighetsgemensamma utvecklingsområden

I den myndighetsgemensamma färdplanen föreslogs att arbetet framför allt skulle fokusera på innehållet i rutiner och metoder, om dessa är kända och kan implementeras i verksamheterna, samt uppföljning av hur rutiner och metoder följs. Arbetet i gruppen skulle vara rättssäkert och evidensbaserat. I arbetet skulle gruppen även beakta ett intersektionellt perspektiv, ett barnrättsperspektiv och ett etiskt förhållningssätt.

4.1.3. Arbetsätt, fokus för arbetet och insatser

Kartläggning

Den kartläggning som gjordes på de tre klientnära myndigheterna av redan befintliga rutiner och metoder för att upptäcka våldsutsatthet och våldsutövande, påvisade ett antal sakområden som behövde vidareutvecklas och förstärkas:

- Hedersrelaterat våld och förtryck
- Prostitution och människohandel
- Sexuella trakasserier och övergrepp
- Särskild sårbarhet/utsatthet (såsom funktionsnedsättning, missbruk/beroende, HBTQI m.m.)
- Våldsutövande
- Rekommendationer och skyldigheter avseende anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa

Kartläggningen visade också att det fanns ett behov av att adressera frågor om implementering av rutiner och metoder, hur efterlevnaden av rutiner och metoder kan säkerställas och hur arbetet för förbättrad upptäckt av våld kan följas upp på ett systematiskt sätt på de respektive myndigheterna.

Fokus för arbetet under uppdragstiden

Bland utvecklingsområden som identifierats fokuserades arbetet på våldsutövare samt hedersrelaterat våld och förtryck.

Därtill identifierades ytterligare utvecklingsområden:

- Ställa frågor om våld på distans/via digitala medier
- Ställa frågor om våldsutövande
- Kunskap om samtalsmetodik - Hur ska konkreta frågor om våld ställas?

Ett kunskapsdokument om att upptäcka våld

Gruppen har sammanställt ett grundläggande kunskapsdokument om att upptäcka våld. Dokumentet är tänkt att tjäna som ett komplement till myndigheternas egna, verksamhetsanpassade handläggarstöd och utbildningar på området.

Dokumentet syftar till att ge kunskap om vikten av att upptäcka våld, vilka förutsättningar som behöver finnas på plats för att göra det, samt hur frågor om våld kan ställas.

Dokumentet innehåller ett kapitel om särskild utsatthet och sårbarhetsfaktorer, samt ett kapitel om barn som bevittnar eller utsätts för våld. I det sistnämnda kapitlet tar gruppen upp vad barnkonventionen säger om våld mot barn, den nya barnfridslagstiftningen, olika faktorer som kan innebära en förhöjd risk för att barn

ska drabbas av våld, samt information om anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa. Sakinnehållet bygger på bästa tillgängliga kunskap hämtad från forskning, myndighetspublikationer, annan expertis på området samt myndigheternas egna erfarenheter.

4.1.4. Diskussion och erfarenhetsutbyte

Gruppen har identifierat ett behov av att diskutera begreppsapparaten kring ”mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck”. Det har varit nödvändigt för att hitta en ömsesidig förståelse för att alla myndigheter inte använder sig av samma språkbruk och begrepp i dessa frågor.

Under pandemin aktualiserades frågan om att ta upp våld i samtal på distans, det vill säga via telefon eller digitala kanaler. En text togs fram som lyfte både fördelar, nackdelar och etiska aspekter med en ökad användning av digitala kontaktytor i mötet med klienter, kunder och sökande. Arbetet resulterade i beslutet att ta fram ett kunskapsdokument om att upptäcka våld.

4.1.5. Resultat och vidare utvecklingsområden

Viktiga resultat för arbetet har varit det grundläggande kunskapsdokument om att upptäcka våld som tagits fram, liksom texten om att ställa frågor om våld på distans. Ett fortsatt myndighetsgemensamt arbete avseende rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande behöver se närmare på hur rutiner och metoder för upptäckt av våld görs kända och implementeras på myndigheterna. Finns de inskrivna i lednings- och styrdokument, verksamhetsprocesser, planer och liknande? Hur kan efterlevnaden och utvecklingen av rutiner och metoder för upptäckt av våld säkerställas? Ett framtida arbete bör också fokusera på utveckling av systematisk uppföljning.

4.2. UTVECKLINGSGRUPP FÖR ÖVERGRIPANDE INFORMATION

4.2.1. Ansvarsområde och syfte

Migrationsverket har samordnat den utvecklingsgrupp som har ansvarat för övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt för hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård och rättsväsende för berörda individer. Syftet med arbetet i gruppen har varit att identifiera behov av, dela, ta fram och förbättra information (internt och externt) för att motverka och upptäcka våld, stärka skydd och stöd för våldsutsatta samt förbättra kunskap och metodutveckling. Ett vidare syfte har varit att utveckla information om våld, lagstiftning, skydd, stöd och hänvisning så att klienter, kunder och sökande och personal får information om våld och var de ska vända sig för hjälp.

4.2.2. Identifierade myndighetsgemensamma utvecklingsområden

I den myndighetsgemensamma färdplanen föreslogs att arbetet i gruppen framför allt skulle se närmare på hur externa informationsinsatser kunde utvecklas. De samverkande myndigheterna föreslogs vidare identifiera och utveckla former för att sprida information om regionalt och lokalt stöd för våldsutsatthet respektive våldsutövande.

Externt och internt riktad information

Migrationsverket hade sedan tidigare övergripande muntlig och skriftlig information om våld, lagstiftning, skydd och stöd på flera språk riktad till asylsökande. Informationen innehåller även hänvisningar till hälso- och sjukvården och Kvinnofridslinjen. Motsvarande information riktad till personer som kommer i kontakt med Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan fanns inte framtagen vid uppdragets början. Migrationsverkets arbete kunde med fördel fungera som vägledning inför ett liknande informationsarbete på Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Information om regionalt och lokalt stöd

Färdplanen underströk att Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket saknade information om det skydd och stöd som finns regionalt och lokalt vid våldsutsatthet. Motsvarande gällde även för information till våldsutövare som vill få stöd med att upphöra med sitt beteende.

Ett myndighetsgemensamt arbete föreslogs kunna handla om att tillsammans med till exempel länsstyrelserna identifiera befintligt stöd regionalt och lokalt, samt tillgängliggöra information om stödet för såväl medarbetare som personer som respektive myndighet kommer i kontakt med.

Mandat och ansvar för agerande vid kännedom om våldsutsatthet och våldsutövande

Färdplanen betonade att respektive klientnära myndighet behövde tydliggöra sitt mandat och sitt ansvar för att agera vid kännedom om våldsutsatthet eller våldsutövande. En samverkan och ett erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna på detta område föreslås framför allt fokusera på hur rutiner för att hänvisa personer vidare till rätt instanser kan säkerställas på respektive myndighet.

4.2.3. Arbetssätt, fokus för arbetet och insatser

Kartläggning

Den kartläggning av befintlig muntlig och skriftlig information som genomfördes på de klientnära myndigheterna, rörde vilken övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende som fanns och vad som saknades på myndigheterna.

Identifierade sakområden för vidareutveckling och förstärkning

Med utgångspunkt i kartläggningen arbetade gruppen fram ett antal budskap, texter och informationsaktiviteter, kopplade till identifierade behov av information och hänvisning på de klientnära myndigheterna. Genom strategiska kommunikationsinsatser var målbilden att göra frågan om våld till allas ansvar och således bidra till ett kulturskifte inom myndigheterna.

Fokus för arbetet under uppdragstiden

En övergripande kommunikationsstrategi togs fram i gruppen. Budskapen och texterna om våld, lagstiftning, skydd, stöd och hänvisning, som utvecklades för intern och extern kommunikation, låg till grund för olika informationsaktiviteter och kommunikationsinsatser. Texternas syfte var att skapa en gemensam bild av hur myndigheterna skulle kommunicera kring frågor om våld.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket, som når en stor del av befolkningen, informerar numera på respektive myndighets externa webbplats om vad våld är och var våldsutsatta kan få skydd och stöd om de utsätts för mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. På uppdrag av gruppen tog Försäkringskassan också fram ett foto med texten ”#upptäckvåldet”, som kom att användas vid flera tillfällen under uppdragstiden.

4.2.4. Diskussion och erfarenhetsutbyte

Teman som väglett arbetet har varit hur frågor om våld kunde ta större plats i myndigheternas ordinarie kommunikation samt vikten av intern kommunikation kring frågor om våld. Det medförde att de klientnära myndigheterna genomförde satsningar på både intern och extern kommunikation om våld.

4.2.5. Resultat och vidare utvecklingsområden

Under uppdragstiden har det externa kommunikationsarbetet varit i fokus, vilket har resulterat i mycket bra information på de externa webbplatserna om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, om skydd och stöd för våldsutsatta vuxna och barn samt hänvisning till stöd och behandling för våldsutövare. Det finns emellertid även ett behov av att samverka kring utvecklingen av den interna kommunikationen, exempelvis på de interna webbplatserna.

På de interna webbplatserna kan medarbetare inspireras och uppmuntras till att delta i olika utbildningssatsningar och få uppdaterad kunskap och information om varför frågan är viktig på deras myndighet. Här skulle myndigheterna kunna dela många erfarenheter och exempel med varandra.

En myndighetsövergripande grafisk profil, som kan användas i gemensamma utåtriktade aktiviteter, skulle också vara fördelaktig i det strategiska kommunikationsarbetet. Arbetet med ökad upptäckt av våld har inte haft en egen grafisk utformning. Det har därför varit en utmaning att skapa gemensamt material, såsom illustrationer, eller genomföra gemensamma kommunikationsinsatser.

4.3. UTVECKLINGSGRUPP FÖR FÖRSTÄRKT STÖD TILL RELEVANT PERSONAL MED KLIENTKONTAKT

4.3.1. Ansvarsområde och syfte

Försäkringskassan har samordnat den utvecklingsgrupp som har ansvarat för förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt. Syftet med arbetet i utvecklingsgruppen har varit att bidra till att utveckla ett förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt, i ett gemensamt kunskaps- och erfarenhetsutbyte.

4.3.2. Identifierade myndighetsgemensamma utvecklingsområden

I den myndighetsgemensamma färdplanen föreslogs att arbetet i gruppen framför allt skulle fokusera på kompetensutveckling och handledning men även på särskilt stöd till personal utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Kompetensutveckling och handledning

I färdplanen underströks att det är av stor vikt att personal får kompetensutveckling och handledning i frågor som rör mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Om medarbetare på de klientnära myndigheterna ska ställa frågor om våld behövs både kompetens och förutsättningar för att göra det. Det betonades att samverkan kring kompetensutveckling och handledning kunde utvecklas ytterligare.

Särskilt stöd till personal

Medarbetarna själva kan behöva stöd då de börjar ställa frågor om våldsutsatthet och våldsutövande. Personal kan även ha egna erfarenheter av våld som påverkar när en organisation börjar arbeta systematiskt med att upptäcka våld.

Ett erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna kring hur arbetsgivare kan agera stödjande gentemot personal i sådana situationer är viktigt.

4.3.3. Arbetssätt, fokus för arbetet och insatser

Kartläggning

Den kartläggning som genomfördes på de tre klientnära myndigheterna av redan befintliga koncept och produkter för kompetensutveckling och handledning samt stöd till personal med klientkontakt, identifierade utvecklingsbehov gällande:

- Prostitution och människohandel
- Sexuella trakasserier och övergrepp
- Särskilt utsatthet
- Barnperspektivet
- Våldsutövande
- Arbetsgivaransvar och arbetsmiljö utifrån barnperspektivet

Fokus för arbetet under uppdragstiden

Utifrån kartläggningen specificerade gruppen följande: ”Medarbetare vid de klientnära myndigheterna ska ha tillgång till det stöd som de behöver för att bättre kunna uppmärksamma, bemöta och hantera våldsutsatthet och våldsutövande hos klienter, kunder och sökande. Medarbetarna vid de berörda myndigheterna ska också veta var de ska vända sig vid egna erfarenheter av våld. Chefer ska därtill veta hur de ska bemöta och ge stöd till medarbetare som har egna erfarenheter av våld.”

För att hantera de behov som identifierats på myndigheterna och för att kunna fokusera på mer konkreta arbetsuppgifter valde gruppen att skapa tre operativa arbetsgrupper. I ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte fokuserade dessa tre grupper på våldsutövarperspektivet, prostitution och människohandel samt hur de kunskapshöjande webinarier, kunde vidareutvecklas för att höja kunskapen internt på de klientnära myndigheterna.

Ett kunskapsdokument om att upptäcka våldsutsatthet och våldsutövande hos medarbete

Utvecklingsgruppen har också satt samman ett grundläggande kunskapsdokument om att upptäcka våldsutsatthet och våldsutövande hos medarbetare.

Kunskapsdokumentet togs fram efter att en gemensam workshop genomförts utifrån frågeställningen: Hur hantera det ökade hemarbetet och frågan om våld i medarbetares nära relationer?

Syftet med kunskapsdokumentet är att synliggöra att även personal och medarbetare kan ha egna erfarenheter av våldsutsatthet eller våldsutövande. Ur ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt att ha kunskap om och förståelse för att det som händer i en medarbetares privatliv kan påverka arbetsförmågan.

Dokumentet syftar därför till att höja förmågan hos arbetsgivare att uppmärksamma och ge stöd till medarbetare med erfarenheter av våld, samt att kunna hänvisa dem till vidare stöd. Dokumentet riktar sig i första hand till chefer, samarbetspartners inom HR och andra som arbetar med arbetsmiljö- och arbetsgivarfrågor på de samverkande myndigheterna. Sakinnehållet bygger på bästa tillgängliga kunskap hämtad från forskning, myndighetspublikationer, annan expertis på området samt myndigheternas egna erfarenheter.

4.3.4. Diskussion och erfarenhetsutbyte

De klientnära myndigheterna hade tidigare tagit fram olika digitala utbildningar. Gruppen genomförde därför två webinarier där myndigheterna tillsammans gick igenom och diskuterade Försäkringskassans webbutbildning om att motverka våld i medarbetares nära relation, samt Migrationsverkets webbutbildning om människohandel. Myndigheterna fick också möjlighet att ta del av den föreläsningsserie Migrationsverket arrangerat tillsammans med Röda Korset som handlar om att ställa frågor om våld.

Initiativet till kunskapshöjande webinarier (se avsnitt 3.2) togs i den här gruppen, utifrån ett påvisat behov att kunskapshöjande insatser i samtliga grupper, kring frågor om våld. Dessa aktiviteter har inneburit att de klientnära myndigheterna, var och en för sig, har kunnat påbörja och intensifiera olika utvecklingsarbeten.

4.3.5. Resultat och vidare utvecklingsområden

Arbetet i gruppen har resulterat i en rekommendation i följande rapport (se avsnitt 7.2.7.), utifrån kunskapsdokumentet, avseende utveckling av rutiner och metoder som förtydligar arbetsgivarens ansvar för våldsutsatta och våldsutövande medarbetare.

Gruppen föreslår vidare att ett fortsatt arbete kan fokusera på handledning kring bemötande av våldsutövare liksom kompetensutveckling i frågor om hedersrelaterat våld och förtryck.

5. REDOVISNING AV DET MYNDIGHETSSPECIFIKA ARBETET OCH INSATSERNA

I följande kapitel presenteras ett urval av det myndighetsspecifika arbetet och insatserna på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket, som har haft stor betydelse för ökad upptäckt av våld. I färdplanen har varje myndighet formulerat egna myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar. För en fullständig redovisning av myndigheternas arbete och de enkätundersökningar som har genomförts på myndigheterna, se bilagorna 2, 3, och 4.

5.1. ÖKAD UPPTÄCKT AV VÅLD FÖR EN RÄTTSÄKER ÄRENDEHANTERING

Det huvudsakliga syftet med uppdraget har varit att öka upptäckten av våld, genom att bland annat ställa frågor om våld på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket. Det innebär att de medarbetare som ska ställa frågor om våld i praktiken måste ha goda förutsättningar för det. Medarbetarna behöver känna till hur de kan ställa frågor om våld och hur de kan ta hand om svaren.

Metoder och rutiner för att kunna ställa frågor om våld och för att kunna ta till rätt åtgärder vid jakande svar, behöver vara kända, finnas implementerade i den ordinarie verksamheten och följas upp. Information om olika våldsområden, om adekvat lagstiftning och om skydd och stöd till våldsutsatta, behöver finnas på plats. Rutiner för hur våldsutsatta och våldsutövare kan hänvisas till rätt instans samt hur myndigheten ska hantera kännedom eller misstanke om att ett barn fara illa, behöver vara tydliga. Det är också angeläget att medarbetare som ställer frågor om våld, får rätt stöd från arbetsgivaren.

Arbetet i uppdraget har vidare bestått av att synliggöra att kunskap om våldets orsaker, omfattning och konsekvenser, hos både chefer och medarbetare, är avgörande för en rättsäker ärendehantering på myndigheterna. Utsatthet för våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet, till sjukskrivning eller utgöra grund för uppehållstillstånd. Våldsutsatta personer har rätt att få ett korrekt bemötande, utifrån sin specifika livssituation. Kännedom om våldsutsatthet kan påverka handläggning och beslut i ett ärende och bidra till att en person får rätt insatser i mötet med en myndighet.

5.2. ARBETSFÖRMEDLINGENS MYNDIGHETSSPECIFIKA INSATSER

5.2.1. Utvecklingsarbetet på Arbetsförmedlingen

Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande

Information om att en arbetssökande är eller har varit våldsutsatt, används som underlag för eventuell anpassning av den sökandes planering med anledning av våldsutsattheten.

Under uppdragstiden har handläggarsöd, användarstöd och metodstöd tagits fram. I handläggarsödet ”Ökad upptäckt av våld” finns information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt hänvisningar till rätt instans. I södet finns även tips på hur man kan samtala om våld, beskrivningar av medarbetarnas ansvar för agerande och checklistor.

Användarstödet ”Ökad upptäckt av våld” har tagits fram till de leverantörer som arbetar på uppdrag av Arbetsförmedlingen. I användarstödet finns information om tillvägagångssätt vid kännedom om våld, stöd i hur de som möter våldsutsatta kan samtala om våld och instruktion för hänvisning till rätt instans.

I metodstödet ”Våld – dold orsak till medarbetares ohälsa”, som riktar sig till chefer och HR-partners, finns kunskap om våldets konsekvenser för medarbetare, vägledning i hur man kan fråga om våldsutsatthet samt stödja och hänvisa vidare till rätt instans.

En arbetsgivarpodd har även spelats in. Podden ”Hantera våld i nära relationer som arbetsgivare”, belyser hur arbetsgivare kan lyfta frågan om våld i nära relationer på sin arbetsplats samt behov av rutiner för detta.

En film som berör arbetsgivarens ansvar i frågor om våld har spelats in till Arbetsförmedlingens intervjuserie om ökad upptäckt av våld. En föreläsning med Previa har också spelats in. Föreläsningen riktar sig till chefer gällande frågan om våldsutsatta medarbetare.

Ett APT-material om våld i medarbetares nära relation har tagits fram. Materialet är tänkt att vara ett metodstöd för att lyfta frågan om våld i medarbetares nära relationer.

Övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd

En samlingssida om våld har publicerats på Arbetsförmedlingens interna webbplats. Det har även publicerats en rad externa och interna nyheter. Arbetsförmedlingens egen interna tv-kanal, ”På jobbet Tv”, har också sänt flera inslag om arbetet. För att nå ut med information har flera kampanjer i sociala medier genomförts.

Informationen om våld och hänvisning till rätt instans riktad till arbetssökande har publicerats på Arbetsförmedlingens externa webbplats under: ”Lever du med våld i en nära relation?” Här finns även webbutbildningen ”Ökad kunskap om våld” som är framtagen till arbetssökande. Den innehåller filmer och fakta om vad våld är och hur våldet kan påverka oss. Utbildningen informerar om hur Arbetsförmedlingen kan stötta den som är eller har varit utsatt för våld.

För att sprida kunskap om att Arbetsförmedlingen jobbar för att förebygga och bekämpa våld och att våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet, har Arbetsförmedlingen spelat in poddar på flera språk som svenska, arabiska, persiska, engelska och somaliska.

Rutin och hänvisning till rätt instans då barn far illa

I stöden har det förtydligats att anmälan till socialnämnd vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa ska genomföras. Personal på Arbetsförmedlingen som i sitt yrkesutövande omfattas av hälso- och sjukvårdslagen har anmälningsplikt och ska göra en anmälan till socialtjänsten. Övriga medarbetare bör anmäla till socialtjänsten om de misstänker eller får kännedom om att ett barn far illa. Särskilda mallar har framarbetats för detta.

Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter

Arbetsförmedlingen har tagit fram en webbutbildning, ”Ökad upptäckt av våld”, som vänder sig till sig till alla Arbetsförmedlingens medarbetare som har kontakt med arbetssökande, samt till deras chefer.

Syftet med webbutbildningen är att öka kunskapen om hur våld kan påverka hälsan och därmed arbetsförutsättningarna, skapa trygghet kring hur man kan samtala om våld och förtydliga hur man ska agera vid kännedom om våldsutsatthet.

Alla medarbetare som har kontakt med arbetssökande har erbjudits möjligheten att gå webbutbildningen ”Ökad upptäckt av våld.” Ett dialogmaterial finns också framtaget för att följa upp och samtala om genomförd webbutbildning.

Det har även tagits fram en målgruppsanpassad webbutbildning för leverantörer om ”Ökad upptäckt av våld”. Det har krävts i flera avtal för arbetsmarknadstjänster såsom Rusta och matcha, att leverantörerna ska gå webbutbildningen. Arbetsförmedlingen har prioriterat ökad kravställning och tillgång till webbutbildning för upphandlade leverantörer, i syfte att upptäckt av våld sker hos de aktörer som har de mest regelbundna kontakterna med arbetssökande.

På flera avdelningar på huvudkontoret har läropass om våld och hur myndigheten har tagit sig an uppdraget erbjudits, vilket har genererat utvecklingsarbete på flera av avdelningarna. Exempelvis har flera handläggarstöd setts över och en viktig förändring är att anpassningar nu kan göras i jobbsökandet om den arbetssökande har en hotbild mot sig.

5.2.2. Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar

Nedan sammanfattas Arbetsförmedlingens måluppfyllelse av de myndighetsspecifika utvecklingsåtgärderna och målsättningarna för uppdragstiden 2019-2021.

Mål 2019

- *Arbetsförmedlingen ska utforma en intern stödstruktur för frågor om våld i syfte att förbättra myndighetens upptäckt av våld som en dold orsak till arbetslöshet.*

I Arbetsförmedlingens sex regioner har regionala samordnare utsetts, som har utarbetat regionala införandeplaner för uppdraget. I regionerna utsågs även sakkunniga metodstödjare på enheterna, i syfte att implementera arbetet. Uppdraget inkluderades vidare i regionernas styrkort, vilket har resulterat i regelbunden uppföljning av arbetet på enheterna. Regionerna har även haft riktade kunskaphöjande insatser till chefer samt säkrat representation i nätverk för samverkan.

På grund av pandemin har frågor om våld inte kunnat ställas i fysiska möten, vilket har lett till att regionerna har haft svårt att komma igång med den aktiva delen av uppdraget. Några enheter har emellertid kommit igång med att ställa frågor om våld i videomöten.

Utvecklingsarbetet i regionerna och på myndigheten som helhet tar nu ett kliv vidare och myndigheten kommer att fortsätta arbetet med att skapa förutsättningar för att fler medarbetare ska känna sig trygga i att ställa frågor om våld. Dessutom har handläggarstödet nu uppdaterats och avrådan om att inte ställa frågor om våld över telefon har tagits bort. Målet att utforma en intern stödstruktur för frågor om våld är uppfyllt.

Mål 2020

- *Medarbetare vid Arbetsförmedlingen ska öka sin kunskap om våld.*

För att öka kunskapen om våld har Arbetsförmedlingen tagit fram:

- Webbutbildningen "Ökad upptäckt av våld". Målsättningen är att alla anställda på Arbetsförmedlingen som har kontakt med arbetssökande ska genomföra kursen.
- Ett fördjupningsmaterial i form av en intervjuserie, med 26 olika experter som delar med sig av sin kunskap om våld. Materialet är tänkt att användas vid exempelvis dialogmöten och vid egenstudier för de som vill fördjupa sina kunskaper i frågorna. Intervjuerien finns även tillgänglig för de som arbetar på uppdrag av Arbetsförmedlingen, det vill säga leverantörer och Statens servicecenter.

- En föreläsningsfilm utifrån metodstödet ”Våld - dold orsak till medarbetares ohälsa”, för chefer och HR-partners.
- Stödmaterialet för hälsosamtalen, då medarbetare ska rehabiliteras tillbaka till arbete, har kompletterats med frågor om våld.
- Ett APT-material om våld i medarbetares nära relation, som ett stöd i att lyfta frågor om våld i medarbetares nära relationer.
- En podd och en film om arbetsgivaransvaret i förhållande till våld i nära relationer.

Med utgångspunkt i Arbetsförmedlingens handläggarstöd och webbutbildning, har samtliga regioner under 2020 (och 2021) genomfört lokala kunskaphöjande aktiviteter.

Metodstödet ”Våld - dold orsak till medarbetarens ohälsa”, har marknadsförts via myndighetens chefsinformation på den interna webbplatsen. På den interna webbplatsen har även information om våld i nära relationer lagts ut både till medarbetare och till chefer under information om arbetsmiljö. Målet att medarbetare vid Arbetsförmedlingen ska öka sin kunskap om våld är uppfyllt.

- *Arbetsförmedlingen ska ta fram en plan för införandet av arbetet med ökad upptäckt av våld.*

I Arbetsförmedlingens införandeplan för uppdraget står det att webbutbildningen ”Ökad upptäckt om våld” är obligatorisk för alla medarbetare som har kontakt med arbetssökande.

Vid kontakt med arbetssökande i det fördjupade stödet, ska medarbetarna vara medvetna om behovet av att ställa frågor om våld, när de gör en kartläggning av den arbetssökandes arbetsförutsättningar. Målet att ta fram en införandeplan är uppfyllt.

- *Arbetsförmedlingen ska förbättra samverkan i frågor om våld för att säkerställa att våldsutsatta eller våldsutövande arbetssökande ska kunna tillgodogöra sig insatser som förbättrar deras förutsättningar till jobb eller studier.*

Arbetsförmedlingen kontaktade länsstyrelserna som samordnar de regionala samverkansnätverken om mäns våld mot kvinnor och har nu en representant i alla 21 län.

Vidare har varje region kartlagt vad det finns för lokala stödinsatser till våldsutsatta och våldsutövare. Ytterligare förankringsarbete pågår för att medarbetare ska få bättre kännedom om var de kan hänvisa arbetssökande med erfarenhet av våld. Målet att förbättra samverkan är uppfyllt.

Mål 2021

- *Arbetsförmedlingens medarbetare ställer frågor till arbetssökande om våld i syfte att utreda arbetssökandes möjligheter till arbete eller studier.*

Under 2021 utbildades medarbetarna som har kontakt med arbetssökande, eftersom frågor om våld ska inkluderas i kartläggningar, i det fördjupade stödet.

Lokalt fördjupat stöd är till för arbetssökande som bedöms ha mer omfattande behov av stöd, för att nå arbete eller utbildning. Det ges för närvarande via de lokala kontoren, genom bokade möten med den arbetssökande.

En utmaning är att en stor del av tillgänglig vägledning och utbildning om att ställa frågor om våld, utgår från erfarenheter att ställa rutinmässiga frågor om våld i fysiska möten inom hälso-och sjukvården och socialtjänsten. Stöd för statliga myndigheter som främst erbjuder digital service, är bristfällig.

Arbetsförmedlingen går mot en alltmer digitaliserad verksamhet, och även det fördjupande stödet på lokalkontoren har främst varit digitalt under den pågående pandemin. Detta har gjort att utvecklingsarbetet med att ställa frågor om våld har avstannat.

Arbetsförmedlingen har utvecklat en säker krypterad videotjänst för att kunna erbjuda stöd på distans, då känslig information ska delas. De som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering har använt sig av videomöten, medan övrig verksamhet främst har haft kontakt med arbetssökande över telefon.

Antalet arbetssökande som själva tar upp erfarenhet av våld har emellertid ökat, i och med Arbetsförmedlingens externa informationsinsatser.

Utöver digitaliseringen av Arbetsförmedlingens verksamhet, pågår en reformering som innebär att leverantörer kommer ge det huvudsakliga rustande och matchande stödet. Även många av de fysiska kundkontaktorna kommer framöver att ske på Statens servicecenter. De som arbetar på uppdrag av Arbetsförmedlingen kommer därför få ta del av webbutbildning och målgruppsanpassat metodstöd, i syfte att kunna erbjuda ett professionellt bemötande av personer som har erfarenhet av våld. Målet att ställa frågor om våld är delvis uppfyllt. Verksamheten har varit ansträngd under pandemin, vilket har påverkat arbetet inom området och därmed även måluppfyllelsen.

5.3. FÖRSÄKRINGSKASSANS MYNDIGHETSSPECIFIKA INSATSER

5.3.1. Utvecklingsarbetet på Försäkringskassan

I utvecklingen av åtgärder inom området motverka mäns våld mot kvinnor har Försäkringskassan fokuserat på förmånerna aktivitetsersättning, sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning samt underhållsstöd. Vidare har sjukpenningsgrundande inkomst och språkmöte tillkommit under uppdragstiden.

Frågor om våld har integrerats i flera olika förmånsutbildningar, styrande och stödjande dokument samt i kvalitetsuppföljningar. Myndigheten har också tagit fram och genomfört särskilda insatser med fokus på jämställdhetsintegrering och våld. Exempel på sådana insatser är att myndigheten har tagit fram skräddarsydda metodstöd och utbildningar för berörda förmåner som riktar sig till chefer och medarbetare. Metodstöden innehåller exempelvis kunskap om våld, samtalsmetodik vid frågor om våld, exempel på frågor som kan ställas och tillvägagångssätt vid upptäckt av våldsutsatthet.

Försäkringskassan har även utvecklat arbetet med att motverka mäns våld mot kvinnor utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Myndigheten har tagit fram utbildningar och stödmaterial i det interna arbetet. Medarbetare och chefer har fått ökade kunskaper i att upptäcka våld och agera när en kollega är utsatt för våld.

Försäkringskassan följer årligen upp sitt arbete genom en enkätundersökning och i dialoguppföljning med nyckelaktörer inom myndigheten. Som tillägg till dessa har Försäkringskassan också genomfört kompletterande uppföljningar, såväl interna som externa.

5.3.2. Kommunikationsinsatser

Försäkringskassan har utvecklat sitt externa kommunikationsarbete och flera kampanjer i sociala medier har genomförts.

Information om myndighetens uppdrag inom området våld, skydd och stöd samt hänvisningar till relevanta samhällsaktörer har publicerats på den externa webbplatsen. Informationen har publicerats på flera språk.

5.3.3. Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar

Nedan sammanfattas Försäkringskassans måluppfyllelse av de myndighetsspecifika utvecklingsåtgärderna och målsättningarna för uppdragstiden 2019-2021.

Mål för aktivitetsersättning 2021

- Samtliga handläggare ställer frågor om våld vid indikation och hanterar informationen i handläggningen av ärendet.

Under år 2020 började Försäkringskassan att ställa frågor om våld vid indikation inom förmånen aktivitetsersättning. De flesta handläggare inom förmånen ställer frågor om våld i få ärenden. De som ställer frågor om våld uppmärksammar dock utsatthet hos enskilda och lämnar information om stöd och hjälp oavsett om personen berättar om sin utsatthet eller inte.

Måluppfyllelsen för aktivitetsersättning är svarbedömd då frågor om våld endast ställs vid indikation och det inte är klart hur ofta indikationerna förekommer.

Mål för sjukpenning och rehabiliteringsersättning 2020-2021

- *Alla handläggare ställer rutinmässigt frågor om våld i ärenden där de utreder förutsättningar för återgång i arbete. Det gäller vid såväl personliga möten som vid utredning via telefon. När det finns indikationer på våldsutsatthet i andra typer av ärenden ställer handläggare alltid frågor om våld.*

2019 beslutade Försäkringskassan att frågor om våld ska ställas rutinmässigt i alla utredningskrävande sjukpenningärenden. Indikation kvarstår som grund för att ställa frågor om våld i ärenden som inte kräver större utredning.

Nästan hälften av handläggarna inom sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning ställer frågor om våld rutinmässigt till de flesta personer. Fler än hälften av de som ställer frågor om våld har vid något tillfälle identifierat utsatthet. Frågorna ställs i såväl telefonutredning med enskilda som vid personliga möten. Av Försäkringskassans redovisning framgår däremot att fler medarbetare upplever att de har goda kunskaper inom arbetet för att motverka mäns våld mot kvinnor än antalet medarbetare som ställer frågor om våld rutinmässigt.

Målet för sjukpenning kan delvis anses vara uppfyllt. Verksamheten har varit ansträngd under pandemin vilket har påverkat arbetet inom området och därmed även måluppfyllelsen.

Mål för underhållstöd 2019-2021

- *Samtliga medarbetare inom förmånen underhållsstöd har kunskap och kompetens inom området våld i nära relationer.*
- *Samtliga medarbetare ställer rutinmässigt frågor om hot och våld, och använder informationen i bedömningen av om föräldrarna kan sköta försörjningen av barnet själva samt i bedömningen av fortsatt rätt till underhållsstöd.*

Hot och våld anses utgöra särskilda skäl för att ha fortsatt rätt till underhållsstöd. Försäkringskassan har därför sedan 2016 rutinmässigt ställt frågor om våld inom förmånen.

En majoritet av handläggare inom underhållsstöd svarar att de i ganska eller mycket stor utsträckning har kunskap om hur de ska agera när den enskilde har erfarenhet av våld. Fler än 7 av 10 handläggare inom underhållsstöd utreder och informerar om hot och våld i utredning med personen vid ansökan om underhållsstöd. Ungefär lika många bedömer alltid eller oftast att det finns särskilda skäl för fortsatt rätt till underhållsstöd när det förekommer hot och våld.

Det första målet bedöms vara uppfyllt då en majoritet av medarbetarna har kunskap och kompetens inom området. Däremot kan inte det andra målet för underhållsstöd anses vara uppfyllt, då samtliga medarbetare inte ställer frågor om hot och våld.

5.4. MIGRATIONSVERKETS MYNDIGHETSSPECIFIKA INSATSER

5.4.1. Utbildningsinsatser och stöd till medarbetare

För att nå olika grupper av medarbetare har Migrationsverket genomfört olika typer av kunskapshöjande insatser. En webbutbildning riktad till operativ personal har färdigställts. Föreläsningar har också hållits för boendepersonal, Kontaktcenter, dit sökande kan vända sig för frågor, och Nationellt Servicecenter, som bemannar verkets receptioner.

Ett antal handläggare har även utbildats i förekommande ärendeslag samt för Kontaktcenter. Migrationsverkets obligatoriska introduktionsutbildning i normkritiskt förhållningssätt och likvärdig behandling har kompletterats med delar som rör frågor om våld.

Ett antal föreläsningar har filmats. Det har dels varit grundläggande föreläsningar om våld, dels föreläsningar med fördjupning inom hedersrelaterat våld och förtryck samt könsstämpning. Föreläsningarna är tillgängliga för verkets alla medarbetare på den interna läroplattformen "Migrationsakademin".

Flera nya sidor har även arbetats fram på verkets interna webbplats riktade till medarbetare och chefer. Dessa innehåller information om vad våld är, hur det kan upptäckas, hur en våldsutsatt medarbetare eller sökande kan bemötas samt var den som är utsatt, eller som utsätter någon annan, kan vända sig för hjälp och stöd. Ett särskilt APT-material har vidare tagits fram, med fokus på hur våldsutsatthet bland medarbetare kan upptäckas och bemötas. Vid särskilda arbetsmiljödagar tas även frågan om medarbetares våldsutsatthet upp, tillsammans med chefer.

Målet med utbildningarna har varit att säkerställa att medarbetarna har kunskap om våldets mekanismer, våldsutsatthet bland särskilt utsatta/sårbara grupper, indikationer på våld samt information om befintligt skydd och stöd för våldsutsatta.

Utbildade medarbetare möjliggör ett korrekt bemötande av våldsutsatta sökande. Medarbetare och chefer som har genomgått utbildningarna kan känna sig säkrare i sin roll och tryggare i mötet med en våldsutsatt person. Deltagande i utbildning utgår från verksamhetens behov.

Slutligen sker ett kontinuerligt arbete för att lyfta våldsutsatthet som en möjlig orsak till ohälsa och nedsatt arbetsförmåga, i flera av myndighetens regioner. I arbetet är chefer, arbetsmiljöombud och fackliga företrädare involverade. Ett särskilt APT-material har tagits fram, med fokus på hur våldsutsatthet bland medarbetare kan upptäckas och bemötas. Vid särskilda arbetsmiljödagar tas även frågan om medarbetares våldsutsatthet upp, tillsammans med chefer.

Under perioden har ett nätverk för likvärdig behandling bildats. Genom nätverket kommer det att finnas förutsättningar att förankra och vidareutveckla arbetet för ökad upptäckt av våld i verkets regioner.

5.4.2. Informationsinsatser till sökande

Migrationsverket bedömer att det är mer lämpligt att informera om våld än att ställa frågor om våld, i första mötet med en sökande. Migrationsverket gör bedömningen att många av de personer som verket möter saknar kunskap om vad våld innebär i en svensk kontext. I stället för att ställa frågor om våld, informerar verket om vad som menas med våld i relation till den svenska lagstiftningen och om vilka rättigheter våldsutsatta personer har. På så vis vill verket främja självidentifiering hos de sökande. Frågor om våldsutsatthet ställs vid indikation och inte på rutin.

I den nya samhällsintroduktionen, som startade den 1 oktober 2021, får de asylsökande information om det svenska samhället, jämställdhet, olika våldsområden och våldstyper samt var våldsutsatta kan vända sig för skydd och stöd. På den externa webbplatsen finns också information i frågor om våld i alla ärendeslag, översatt till ett flertal olika språk.

I de lokaler där sökande vistas ska en affisch från Kvinnofridslinjen vara uppsatt. Den innehåller kort information på 24 språk om Kvinnofridslinjen. Visitkort med information om Kvinnofridslinjen ska också finnas på olika språk, lättillgängliga för sökande.

Tillståndsprövningen, som exempelvis innefattar ansökningar av familjeskäl eller för arbete eller studier, har andra utmaningar då denna process i huvudsak sker skriftligen. För att möta behovet av information till sökande inom tillståndsprövningen, har en länk till ”Information Sverige”²² lagts till, i de beslut som fattas i ärenden där ansökan har gjorts via e-tjänsten.

På sidan ”Information Sverige” finns utöver information om Sverige även information om jämställdhet och våld. För de som ansökt om tillstånd och ser sitt beslut på ”Min sida”, finns länkar till både verkets egna sidor om våld och till ”Information Sverige”.

Det har även tagits fram en affisch till utlandsmyndigheterna, som de kan beställa på önskat språk. På affischerna står det att det är olagligt att utöva våld i Sverige samt att våld inom familjen och mot barn är olagligt. Vidare står det att barn som ser närstående bli utsatta för våld är brottsoffer. Texten tydliggörs genom olika illustrationer.

Utöver affischerna har visitkort tagits fram för utlandsmyndigheterna. Dessa lämnas ut då en sökande fått besked om tillstånd i Sverige. På visitkortet informeras om kontaktuppgifter till ”Svenska institutet” och ”Information Sverige”, som har information om jämställdhet och våld, samt telefonnummer till polis, ambulans och Kvinnofridslinjen.

²² www.informationsverige.se, 2022-01-28.

5.4.3. Myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar

Nedan sammanfattas Migrationsverkets måluppfyllelse av de myndighetsspecifika utvecklingsåtgärderna och målsättningarna för uppdragstiden 2019-2021.

Mål 2019

- *Ett skriftligt handlägningsstöd är färdigställt till tillståndsprocessen.*

Ett avsnitt har inarbetats i handläggarstödet för familjeåterföring- och anknytningsärenden, som rör frågor om våld och bemötande av våldsutsatta sökanden. Det har publicerats på verkets interna webbplats för könsrelaterat våld samt i det aktuella ärendeslaget.

- *Hälften av boendepersonalen har genomgått utbildningen om könsrelaterat våld.*

Hälften av boendepersonalen samt Kontaktcenters och Servicecenters medarbetare har utbildats och genomgått utbildningen om könsrelaterat våld. Det har även tillkommit utbildningar och insatser utöver denna utbildning. Löpande görs även satsningar för cheferna vid särskilda arbetsmiljödagar. Genom dessa utbildningar samt de webbutbildningar som tagits fram, har en stor del av de medarbetare som kan möta våldsutsatta kunskap och information om våld, om att ställa frågor vid indikation och hur de kan hänvisa dessa individer till rätt instans.

Mål 2020

- *Ett skriftligt handlägningsstöd är färdigställt till asylprocessen.*

Ett avsnitt har inarbetats i handläggarstödet för asylprövningen och för mottagningen, som rör frågor om våld och bemötande av våldsutsatta sökanden. Det har publicerats på verkets interna webbplats för könsrelaterat våld samt i det aktuella ärendeslaget.

- *En webbutbildning om könsrelaterat våld är färdigställd.*

Under 2020 färdigställdes en webbutbildning om könsrelaterat våld, med flera fallbeskrivningar för medarbetare som handlägger ärenden. Ur denna extraherades två ytterligare utbildningar. En för övriga medarbetare som inte handlägger ärenden och en för medarbetare på utlandsmyndigheterna. Nästan 1 000 medarbetare har genomgått någon av utbildningarna.

- *Hälften av medarbetarna inom operativ verksamhet och på servicekontoren har genomgått webbutbildningen om könsrelaterat våld.*

Detta mål har inte uppnåtts, men utbildningen kommer fortsatt att finnas tillgänglig för alla medarbetare på verkets interna lärplattform Migrationsakademin. På sikt kommer samtliga medarbetare få tillfälle att gå utbildningen.

- *Skriftlig information om könsrelaterat våld publiceras på myndighetens externa webbsidor.*

På verkets externa webbplats finns skriftlig information i alla olika ärendeslag, översatt till ett flertal språk. I informationen beskrivs olika typer av våld och var man kan vända sig för stöd, skydd och hjälp. Därför finns även information till våldsutövare och hänvisning till den nationella hjälplinjen Välj att sluta.

- *Satsning på riktad utbildning till Kontaktcenter dit alla kan höra av sig om sina ärenden.*

Ett avsnitt har inarbetats i handläggarstödet för Kontaktcenter som rör frågor om våld och bemötande av våldsutsatta sökanden. Det har publicerats på verkets interna webbplats för könsrelaterat våld samt i det aktuella ärendeslaget.

En stor andel av medarbetarna på Kontaktcenter uppger att de vet hur de ska bemöta och hänvisa någon som är utsatt för våld. Migrationsverket bedömer därför att målet om att medarbetare på Kontaktcenter vet hur de kan bemöta och hänvisa våldsutsatta till rätt instans, är uppnått.

- *Kompetensutveckling inom asylprövningen genom EUAA-utbildningen "Gender, Gender Identity and Sexual Orientation".*

Under EUAA-utbildningen "Gender, Gender Identity and Sexual Orientation" får deltagarna lära sig färdigheter och kunskaper som behövs för att pröva en ansökan om internationellt skydd baserat på kön, könsidentitet och/eller sexuell läggning bland annat med hjälp av ett normkritiskt förhållningssätt. Under pandemin ställdes de flesta tillfällen in, varför målet inte har uppnåtts.

- *Kompetensutveckling inom asylprövningen genom EUAA-utbildningen "Interviewing vulnerable persons".*

Under EUAA-utbildningen "Interviewing vulnerable persons" utbildas deltagarna i hur den sökandes sårbarhet och särskilda behov kan påverka informationen och kvaliteten under en intervju på verket. Både medicinska tillstånd och traumatiska upplevelser kan ha en inverka på den personliga intervjun. Under pandemin ställdes de flesta tillfällen in, varpå målet inte har uppnåtts.

- *Översyn av den skriftliga informationen till sökande på Mina sidor.*

Mina sidor är en tjänst för tillståndssökande, där de kan se sitt beslut. På Mina sidor finns länkar till "Information Sverige" och till verkets externa webbplats, där information finns om våld.

Mål 2021

- *Samtliga medarbetare inom operativ verksamhet och på servicekontoren har genomgått webbutbildningarna om hedersrelaterat våld och förtryck och könsrelaterat våld.*

Detta mål har inte uppnåtts, men utbildningen kommer fortsatt att finnas tillgänglig för alla medarbetare på verkets interna lärplattform Migrationsakademin. På sikt kommer samtliga medarbetare få tillfälle att gå utbildningen.

- *Medarbetare i asylprocessen informerar sökande personer om våld vid misstanke om ohälsa såväl vid de inledande kontakterna som i det fördjupade samtal som sker på mottagningsenheterna.*

Initialt var målsättningen att medarbetare i asylprocessen skulle informera sökande muntligt om våld i de inledande kontakterna, enligt de principer som gäller för ”Survivor centred approach”, inom vilket man först informerar och sedan frågar om den sökande har något den vill berätta.

Detta bedömdes emellertid inte som möjligt att genomföra, då sökande erhåller så stora mängder information i det initiala skedet, att det inte finns ytterligare utrymme. Asylsökande erhåller emellertid samhällsintroduktion, med information om det svenska samhället, jämställdhet, våld och var de kan vända sig för skydd och stöd.

- *Medarbetare inom operativ verksamhet och på servicekontoren vet hur de rätt ska bemöta och hänvisa någon som är utsatt för våld till rätt instanser i samhället.*

En stor andel av medarbetarna inom operativ verksamhet och av medarbetarna i receptionerna på Servicecenter, uppger att de vet hur de ska bemöta och hänvisa någon som är utsatt för våld. Migrationsverket bedömer därför att målet om att medarbetare inom operativ verksamhet och i servicekontorens receptioner vet hur de kan bemöta och hänvisa våldsutsatta till rätt instans, är uppnått.

5.5. GEMENSAMT FRAMTAGET MATERIAL TILL STATENS SERVICECENTER

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har tillsammans tagit fram en webbutbildning om ökad upptäckt av våld till Statens servicecenter. Myndigheterna har även tagit fram ett metodstöd, om ökad upptäckt av våld. Målgruppen är servicehandläggarna på servicekontoren, som träffar myndigheternas klienter, kunder och sökande fysiskt. Webbutbildningen och metodstödet innehåller kunskap och information om rutiner och metoder för ökad upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande, våld, lagstiftning, skydd och stöd samt hänvisning till rätt instans. Webbutbildningen lanserades den 25 november 2021.

6. SAMVERKAN OCH ORGANISERING

I följande kapitel diskuteras det myndighetsgemensamma arbetets organisatoriska förutsättningar, viktiga organisatoriska förutsättningar för implementering samt synergieffekter arbetet har lett till.

6.1. FÖRDELAR MED SAMVERKAN

6.1.1. Utbyte av kunskap, gemensamma initiativ och en samlad kraft

Den samlade kunskapen och de olika initiativ som tagits både i samverkan och på de enskilda myndigheterna under uppdragstiden, har inneburit ett mervärde för samtliga parter. Ömsesidiga erfarenhets-, kunskaps- och perspektivutbyten har gett både inspiration och draghjälp i de frågor som myndigheterna har uppdragits att arbeta med i sina respektive verksamheter.

Myndigheterna har delat material, produkter, koncept, arbetssätt och uppslag till aktiviteter mellan sig. På så vis har redan genomfört arbete kommit fler till del. Myndigheterna har även nyttjat varandras olika kompetenser, tidigare erfarenheter och nätverk för att sprida information i frågor om våld till allmänheten. Myndigheterna har också gjort gemensam sak i den externa kommunikationen kring våld, både på de externa webbplatserna och i samband med för frågan viktiga dagar och händelser på sociala medier.

6.1.2. Ökad förståelse för myndigheternas skilda verksamheter

Arbetet i samverkan har genererat en djupare förståelse för de respektive myndigheternas olika uppdrag, förutsättningar, utmaningar och arbetssätt. Den insikten underlättar att rimliga och realistiska förväntningar och krav ställs på varandra. Ökad kännedom om andra myndigheters olika förutsättningar och utmaningar, har även lett till en ökad förståelse och respekt för de olika vägval som har gjorts vad gäller exempelvis rutiner och metoder på området. Sammantaget har lärdomar om respektive myndighets verksamhet skapat en värdefull grund för framtida samarbeten.

6.1.3. Initiativ ”nedifrån och upp” – aktörskap och inkludering

Utvecklingsgruppernas arbete har varit utforskande, med stora möjligheter att själva tolka och fylla uppdraget med ett konkret innehåll. Med detta finns uppenbara fördelar. Det har funnits goda möjligheter för aktiviteter och åtgärder att vara behovsstyrda och formuleras ”nedifrån och upp”. Samtliga deltagare har kunnat vara medägare av utvecklingsarbetet och kunnat känna ansvar för insatser som rör frågor om våld på myndigheterna. Arbetet i samverkan har involverat många personer och myndigheter, vilket har bidragit till att fler har deltagit i diskussioner och arbetsprocesser och på så vis har också fler frågor kunnat fångas

in. Diskussioner och arbetsprocesser har således berikats och verkat inkluderande. Flera möjligheter har skapats för många olika perspektivutbyten och många personer har fått komma till tals.

6.2. UTMANINGAR MED SAMVERKAN

6.2.1. Myndigheternas skilda förutsättningar

En viktig erfarenhet i arbetet har varit att de olika myndigheternas skilda förutsättningar kan innebära olika möjligheter att ta in samtliga aspekter av våld i sina rutiner, metoder och arbetssätt. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har olika uppdrag, lyder under olika lagstiftningar och har olika kontaktytor där de träffar klienter, kunder och sökande, olika mycket och på olika sätt. Något som har diskuterats i myndighetssamverkan har varit myndigheternas förhållningssätt till att exempelvis ställa frågor om våld till dem man möter; ska det ske på rutin i samtliga ärenden, vissa ärenden eller enbart på indikation? Här kan tidsaspekter spela roll, men även interna riktlinjer om att endast ställa frågor om våld om det finns relevans för ärendet.

Eftersom de klientnära myndigheternas kärnverksamhet, organisationsstruktur och arbetssätt samt behov, utveckling och prioritet i frågor om våld skiljer sig åt på många sätt, har det ibland även upplevts som svårt att med precision komma fram till gemensamma lösningar och insatser.

6.2.2. Skilda förutsättningar och ramar för arbetet

En ytterligare utmaning med arbetet i samverkan har varit medarbetarnas olika organisatoriska förutsättningar. En god förutsättning för arbete i samverkan är att deltagarna har snarlika resurser tilldelade och tid avsatt för arbetet. Det är också viktigt att deltagarna i samverkan har närhet till de frågor som avhandlas, i egenskap av rätt position i den egna organisationen. Ett tydligt mandat att leda det förändringsarbete som utvecklas i samverkan och som ska ge effekt på den egna verksamheten är avgörande för att arbetet ska ge effekt och resultat.

6.2.3. Uppdragets omfattning

Styrningen av uppdraget har varit omfattande och utförlig i den mening att utvecklingsgrupperna har baserat sina uppdrag på den ursprungliga planen för samverkan, regeringsuppdraget samt färdplanen. Dessa dokument innehåller strategiska, omfattande och detaljerade beskrivningar av det förväntade arbetet. Fördelen med detta är att ramar, utgångspunkter och förväntningar varit tydliga. Utmaningen har varit att det har varit svårt att omvandla hela det strategiska syftet med alla dess olika beståndsdelar till konkreta och genomförbara arbetsuppgifter. För att göra en arbetsuppgift hanterbar behöver den konkretiseras och avgränsas. I utvecklingsgrupperna har det upplevts som utmanande att förhålla sig till omfattande och mångfacetterade aspekter och perspektiv, där var och ett av de tematiska områdena kräver unika och anpassade insatser.

6.2.4. Den globala pandemins påverkan

Den globala pandemin har i viss mån påverkat arbetet. De digitala mötesformerna och arbetssätten har stundvis upplevts som utmanande. Det fanns även en risk att delar av arbetet i uppdraget skulle försenas, då den rådande pandemin har inverkat på arbetstakten. Deltagarna kunde själva bli sjuka eller beordras till andra uppgifter på sina arbetsplatser, såsom tjänstgöring i krisorganisation. Det har påverkat kontinuiteten i arbetet. Det har varit svårt att få gehör för frågorna i en organisation där fokus har varit att möta nya behov som uppstått på grund av pandemin och där färre medarbetare på grund av sjukdom har behövt utföra fler arbetsuppgifter.

6.3. FÖRDELAR MED ARBETETS ORGANISERING

6.3.1. En unik infrastruktur för samverkan

En fördel med arbetets organisering inom uppdraget har varit den tydliga strukturen för samverkan. Strukturen, som har bestått av en styrgrupp, en samverkansgrupp och utvecklingsgrupper, har underlättat ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte myndigheterna emellan. En styrgrupp med chefer har skapat goda förutsättningar för ett effektivt genomförande av arbetet.

6.4. UTMANINGAR MED ARBETETS ORGANISERING

6.4.1. Organisatoriska förutsättningar för implementering av arbetet

Uppdraget har pekat ut att ökad upptäckt av våld, genom att bland annat ställa frågor om våld, kunskap om våldets orsaker, omfattning och konsekvenser samt samverkan kring frågorna, är en viktig prioritet.

Inom ramen för uppdraget har därför myndighetsspecifika utvecklingsåtgärder och målsättningar formulerats, på respektive klientnära myndighet. Arbetet i samverkan har haft för avsikt att bidra till dess måluppfyllelse.

För att arbetet ska bli uthålligt över tid och kunna implementeras i myndigheternas ordinarie verksamhetsrutiner på ett framgångsrikt sätt, finns det emellertid flera organisatoriska förutsättningar som underlättar och möjliggör arbetet.

En tydlig prioritering med målsättningar och efterfrågat resultat från ledningen i frågor om ökad upptäckt av våld, är en förutsättning för att myndigheterna ska kunna tilldela medarbetare mandat att arbeta med frågorna och på så vis kunna styra och utveckla arbetet. Det ger bättre möjligheter för frågorna att få genomslag i verksamheterna.

Det är också angeläget att tillsätta särskilda personella resurser för att samordna, utveckla, styra och hålla frågor om ökad upptäckt av våld levande, i olika verksamhetsdelar. Det underlättar ett aktivt processägandeskap på myndigheterna, vilket sammantaget bidrar till en stark och tydlig implementering av frågorna i ordinarie verksamhet.

För att frågor om mäns våld mot kvinnor ska bli en del av ordinarie verksamhet krävs att perspektivet integreras i myndigheternas respektive verksamhetsplaner. De olika arbetsmoment som arbetet med att upptäcka och motverka våld innefattar, behöver integreras i ordinarie modeller för att planera och genomföra produktionen och bemanningen. Tidsåtgången för arbetet med att upptäcka och motverka våld måste beaktas i processkalkylen för handläggningen.

Uppföljning av arbetet behöver ske systematisk och ingå i myndigheternas ordinarie uppföljning. Idag sker en stor del av uppföljningen separat via olika enkäter. Enkäterna i sin tur tenderar att ge en mer positiv bild av verkligheten, eftersom den bygger på självskattning. Uppföljning som baseras på mätningar/registreringar i IT-system har flera fördelar. Uppföljningen blir då mer verklighetstrogen, kontinuerlig och strukturerad.

Utan efterfrågan av tydliga prioriteringar, målsättningar och tilldelade resurser vilar arbetet i stor utsträckning på personalens eget engagemang i frågorna, vilket gör arbetet disparat och splittrat.

6.5. SYNERGIEFFEKTER AV ARBETET I SAMVERKAN

6.5.1. Hävstång och draghjälp för myndigheternas interna arbete

Arbetet i myndighetssamverkan har lett till flertalet synergieffekter i förhållande till det myndighetsspecifika arbetet och insatserna. Myndigheterna har kunnat använda varandra som hävstång i det interna arbetet på respektive myndighet. Utvecklingsgruppernas arbete har inneburit att flera åtgärder har startats upp på de enskilda myndigheterna med draghjälp av samverkan inom uppdraget. Olika idéer och perspektiv har behandlats gemensamt och har sedan kunnat inspirera till utvecklingsarbete och andra kunskapshöjande och kommunikativa aktiviteter på de respektive myndigheterna. Sammantaget har utbytet myndigheterna emellan av både goda exempel och utmaningar kunnat leda till förbättring och utveckling.

6.5.2. Några utvalda exempel på synergieffekter

I uppdraget har Försäkringskassan kunnat dela med sig av erfarenheter, produkter och idéer från sitt fleråriga arbete med ökad upptäckt av våld. Arbetsförmedlingen hade inte arbetat brett med frågor om våld tidigare. I myndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering hade arbetet inte inkluderats. Försäkringskassan och Migrationsverket hade emellertid bedrivit utvecklingsarbete om våld, inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet. Arbetsförmedlingen kunde därför inspireras av de metodstöd, rutiner och utbildningsmaterial som de hade tagit fram.

Arbetsförmedlingen har även använt Försäkringskassans riktlinjer för anmälan vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa, som utgångspunkt för utveckling av liknande produkter i sin verksamhet. Servicekontoren har tagit del av Försäkringskassans utbildningar och diskussionsmaterial samt publicerat Försäkringskassans information via sina kanaler. Migrationsverket och

Arbetsförmedlingen har vidare haft användning av Försäkringskassans utbildning och stödmaterial med fokus på ett arbetsmiljöperspektiv och arbetsgivarens ansvar att lyfta frågan om medarbetares våldsutsatthet, i sitt interna arbete med frågorna.

Myndigheterna har kunnat inspirera varandra i framtagandet av informationstexter i frågor om våld, till de externa webbplatserna. Pandemin har gjort att fler myndigheter övergått till att ha kontakt med klienter, kunder och sökande på distans över telefon, i videosamtal eller i chatt. Försäkringskassans erfarenheter av att ställa frågor om våld över telefon har därför efterfrågats av Arbetsförmedlingen.

Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram en nationell webbutbildning, med utgångspunkt i Försäkringskassans webbutbildning om att motverka våld i medarbetares nära relation. Försäkringskassan har med hjälp av material från Jämställdhetsmyndigheten, producerat och delat en diskussionsövning med ett ”scenario” på temat ”våld i medarbetares nära relation och våldsutövarperspektivet”. Migrationsverkets arbete med prostitution och människohandel har varit användbart för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Samarbetet med Socialstyrelsen, som normalt sett endast stöttar kunskapsutvecklingen i hälso-och sjukvården samt inom socialtjänsten, har varit mycket givande liksom samordningen av Jämställdhetsmyndigheten som expertmyndighet har gynnat kunskapsutvecklingen i uppdraget.

7. RESULTAT, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

I följande kapitel presenteras resultat, slutsatser och rekommendationer, sprungna ur det myndighetsgemensamma och det myndighetsspecifika arbetet med ökad upptäckt av våld samt av samordningsförbundens pilotverksamhet inom uppdraget.

7.1. EFFEKTER FRÅN ARBETET I SAMVERKAN

Enligt Jämställdhetsmyndigheten finns det flera positiva effekter från arbetet i myndighetssamverkan:

- Genom att flera centrala myndigheter arbetar för att upptäcka våld kan arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor på sikt bli ett samhällsuppdrag för alla. Frågorna lyfts och tydliggörs för många aktörer när några av de största myndigheterna i Sverige inkluderar frågan om våld i ordinarie verksamhet.
- Att det finns en samordnande funktion i uppdraget har haft en avgörande betydelse för efterlevnad av uppdragets övergripande målsättningar och arbetets bäring på Istanbulkonventionen och regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.
- Ett viktigt erfarenhets-, kunskaps- och perspektivutbyte mellan myndigheter och medarbetare har ägt rum. Det har skett en kunskapsförflyttning framåt på myndigheterna i frågor om våld. Arbetet i samverkan har bidragit till att fler har kunnat komma till tals, vilket har berikat processer och diskussioner samt verkat inkluderande.
- Arbetet i samverkan har bidragit till ett myndighetsgemensamt budskap och gemensamma initiativ. Tillsammans har myndigheterna kunnat utgöra en samlad kraft i arbetet med frågorna. Uppdraget har resulterat i att myndigheterna har flyttat fram positionerna i frågor om ökad upptäckt av våld. Frågorna har fått större legitimitet och tabun kring ämnet har minskat.
- En fördjupad förståelse för myndigheternas skilda verksamheter, olika uppdrag och förutsättningar har skapat en värdefull grund för framtida samarbeten. Kännedom om att samverkan som arbetsform kan innefatta både möjligheter och utmaningar, och vilka förutsättningar som krävs för framgångsrika resultat är en viktig lärdom i sig. I ett verkningsfullt samverkansarbete, inom och mellan myndigheter, kan insatserna förbättras för enskilda våldsutsatta och våldsutövare.

- Sammantaget har arbetet i samverkan utgjort en gemensam plattform, från vilken utvecklingsbehov och utmaningar har kunnat adresseras. Det myndighetsgemensamma arbetet har resulterat i att det myndighets-specifika arbetet har utvecklats och förbättrats, både i förhållande till målgrupperna och för medarbetarna på myndigheterna.

7.2. RESULTAT FRÅN ARBETET PÅ MYNDIGHETERNA

7.2.1. Att ställa frågor om våld

- På Arbetsförmedlingen har frågor om våld inte kunnat ställas i fysiska möten, på grund av pandemin. Vissa enheter har emellertid ställt frågor om våld i videomöten. Antalet arbetssökande som själva berättat om sin våldsutsatthet har ökat. Enligt Arbetsförmedlingen, skulle det kunna förklaras av myndighetens stora satsningar på extern kommunikation.
- På Försäkringskassan har frågor om våld ställts på rutin inom förmånen underhållsstöd sedan år 2016, eftersom våldsutsatthet anses utgöra skäl för fortsatt rätt till underhållsstöd. Sedan år 2019, ställs frågor om våld på rutin i alla utredningskrävande sjukpenningärenden. I de ärenden som inte kräver större utredning kvarstår indikation som grund för att ställa frågor om våld. Frågor om våld ställs i såväl telefonutredningar som i fysiska möten. Verksamheten har emellertid varit ansträngd på grund av pandemin, vilket har påverkat arbetet med ökad upptäckt av våld.
- På Migrationsverket ställs frågor på indikation och inte på rutin. Verket bedömer att det är mer lämpligt att informera om våld och svensk lagstiftning, än att ställa frågor om våld. På så vis avser Migrationsverket främja självidentifiering hos sökande.

7.2.2. Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet

- Rutiner och metoder för ökad upptäckt av våld har reviderats och utvecklats på myndigheterna. I Arbetsförmedlingens handläggarsöd (riktat till medarbetare) och användarsöd (riktat till leverantörer), finns metoder och rutiner beskrivna för hur man kan samtala om våld, tillvägagångssätt vid upptäckt av våld, och om medarbetarnas ansvar vid kännedom om våldsutsatthet. En viktig förändring på myndigheten är att våldsutsatta arbetssökande kan få rätt stöd och möjlighet att anpassa jobbsökandet utifrån livssituation. Arbetsförmedlingen har även tagit fram ett metodstöd, som innehåller vägledning i hur chefer och HR-partners kan upptäcka våld, erbjuda stöd och samtala om våld med medarbetare. Stödmaterialet som används då medarbetare ska rehabiliteras tillbaka till arbete, har också kompletterats med frågor om våld.

- På Försäkringskassan har frågor om våld integrerats i styrande och stödjande dokument. Skraddarsydda metodstöd för berörda förmåner har tagits fram, som innehåller kunskap om våld, samtalsmetodik vid frågor om våld, exempel på frågor som kan ställas och tillvägagångssätt vid upptäckt av våldsutsatthet. Stödmaterial som innehåller vägledning i hur chefer och medarbetare kan upptäcka våld och agera när en medarbetare är utsatt för våld, har utvecklats.
- På Migrationsverket har avsnitt inarbetats i handläggarstöden för familjeåterförening- och anknytning, asylprövningen och mottagningen samt Kontaktcenter, som rör frågor om våld och bemötande av våldsutsatta sökande.

7.2.3. Övergripande information och hänvisning till rätt instans

- På myndigheterna finns nu övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård och rättsväsende för berörda individer, med i olika former av handläggarstöd, användarstöd och metodstöd.
- Arbetet i samverkan har bidragit till större likvärdighet i kommunikation med personer som myndigheterna möter i sina verksamheter. På samtliga myndigheters externa webbplatser finns information om våld, om skydd och stöd till våldsutsatta samt information om var våldsutövare kan söka stöd och behandling. Myndigheterna upplyser om att de arbetar för att förebygga och bekämpa våld och om vikten av att berätta om sin våldsutsatthet, då det kan påverka ärendet hos myndigheten. På samtliga myndigheter har informationen på de externa webbplatserna publicerats på flera språk.
- På Arbetsförmedlingens externa webbplats finns en webbutbildning framtagen till arbetssökande, med information om våld och det stöd Arbetsförmedlingen kan erbjuda vid våldsutsatthet. Poddar har spelats in på flera språk för att informera externt om myndighetens stöd vid våldsutsatthet och arbete för att förebygga våld. I regionerna har kartläggningar genomförts över lokala stödinsatser till våldsutsatta och våldsutövare och ett förankringsarbete pågår gällande medarbetares kännedom om var de kan hänvisa arbetssökande till rätt instans. På Arbetsförmedlingens interna webbplats finns en samlingssida om våld och flera inslag har sänts om utvecklingsarbetet för ökad upptäckt av våld på den interna tv-kanalen.
- På Försäkringskassan lämnar de flesta handläggare information om stöd och skydd vid våldsutsatthet inom förmånen aktivitetsersättning, oavsett om personen berättar om sin våldsutsatthet eller inte.
- På Migrationsverket har flera nya sidor arbetats fram på den interna webbplatsen, som riktar sig till både chefer och medarbetare. Där finns information om hur våldsutsatta sökande och medarbetare kan upptäckas och bemötas samt var våldsutsatta kan söka stöd och skydd och var våldsutövare kan få stöd och behandling.

- I Migrationsverkets nya samhällsintroduktion får asylsökande information om våld, skydd och stöd samt om lagstiftningen i Sverige. I lokaler där de sökande vistas, samt på utlandsmyndigheterna, finns information om var våldsutsatta kan vända sig för skydd och stöd. I de beslut som fattas via e-tjänster finns länkar till information om våld, stöd och skydd.

7.2.4. Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakt

- Myndigheterna har genomfört stora satsningar på kompetenshöjande insatser för chefer och medarbetare. Utbildningar och utbildningsmaterial har tagits fram, reviderats och utvecklats och ett stort antal medarbetare och många chefer har utbildats. Arbetsförmedlingen har även kravställt i flera avtal med arbetsmarknadstjänster att leverantörerna ska ta del av utbildning i frågor om våld.
- På myndigheterna har flera kompetenshöjande insatser genomförts som belyser arbetsgivarens ansvar avseende upptäckt och bemötande av våldsutsatta medarbetare. På Arbetsförmedlingen har en podd, en film och en föreläsning spelats in samt ett APT-material tagits fram för frågan. Försäkringskassan har kompletterat sitt stödmaterial med utbildningar kring arbetsgivaransvaret. På Migrationsverket uppmärksammas arbetsgivarens ansvar genom ett framtaget APT-material och särskilda arbetsmiljödagar.

7.2.5. Analys av resultaten för ökad upptäckt av våld på myndigheterna

- Uppdraget har syftat till att förbättra upptäckten av våld, på de klientnära myndigheterna. En viktig förutsättning för arbetet med ökad upptäckt av våld är att frågor om våld ställs på rutin, i den ordinarie verksamheten. Då kan fler våldsutsatta upptäckas och erbjudas stöd. I arbetet med att ställa frågor om våld, har myndigheterna kommit olika långt och gjort olika bedömningar avseende om frågor ska ställas på rutin eller vid indikation. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att arbetet på Migrationsverket bör utvecklas mot att ställa frågor om våld på rutin, på samma sätt som på de två andra myndigheterna.
- Enligt Jämställdhetsmyndighetens analys har samtliga klientnära myndigheter skapat goda förutsättningar för att medarbetarna ska kunna ställa frågor om våld. På myndigheterna finns handläggarstöd innehållande kunskap om våld, metoder för hur våldsutsatthet kan upptäckas och hur frågor om våld kan ställas samt rutiner för tillvägagångssätt vid upptäckt av våldsutsatthet. I och med att rutiner och metoder för ökad upptäckt av våld har reviderats och utvecklats, har medarbetarna tillgång till kunskap om hur de kan ställa frågor om våld och möjlighet att ta till rätt åtgärder vid jakande svar. Rutiner för hur myndigheterna ska hantera kännedom eller misstanke om att ett barn fara illa, har förtydligats med mallar och information. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att antalet ärenden där enskilda får frågor om våldsutsatthet har ökat och att hanteringen av ärenden där svaret blivit jakande har förbättrats.

- Jämställdhetsmyndigheten ser positivt på det påbörjade arbetet på myndigheterna avseende arbetsgivarens ansvar att upptäcka och bemöta våldsutsatthet och våldsutövande bland medarbetarna, genom de metodstöd och utbildningar som tagits fram till chefer och samarbetspartners inom HR. Det är angeläget att medarbetare som ställer frågor om våld, får rätt stöd från arbetsgivaren. Medarbetare kan själva vara våldsutsatta eller utöva våld.
- Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de stora satsningar som har gjorts på intern och extern information, har bidragit till större medvetenhet och kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och dess omfattning i samhället, hos chefer och medarbetare, samt hos allmänheten. Det har även bidragit till att förtydliga myndigheternas uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, genom att upptäcka våld, att erbjuda rätt insatser i mötet med en våldsutsatt individ och att hänvisa både våldsutsatta och våldsutövare till rätt instans.
- Enligt Jämställdhetsmyndighetens analys, är en positiv förändring även att informationen på myndigheternas externa webbplatser är mer likvärdig. Likvärdig informationen hos myndigheterna om våld, markerar att frågan tas på allvar och ökar såväl tillit som förtroende hos allmänheten. Information om var våldsutövare kan få stöd och behandling, bidrar till att förebygga och bekämpa våldet.
- Enligt Jämställdhetsmyndighetens analys kan den externa informationen om våld och budskapet att det är viktigt att berätta om sin våldsutsatthet i kontakt med myndigheterna, bidra till att fler vågar berätta om sin våldsutsatthet. Informationen som nu finns tillgänglig på många olika språk, möjliggör även att den når ut till fler. Enligt Jämställdhetsmyndighetens bedömning är det viktigt att alla individer som myndigheterna möter in sina verksamheter förstår den information som finns om våld.
- Jämställdhetsmyndigheten bedömer att kunskapen har ökat hos både chefer och medarbetare om våld och dess orsaker, omfattning och konsekvenser, genom de stora satsningar som har genomförts på kompetenshöjande insatser på myndigheterna. Kunskap om våld och kännedom om att utsatthet för våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet, till sjukskrivning eller utgöra grund för uppehållstillstånd, är väsentlig för en rättssäker ärendehantering på myndigheterna. Det bidrar till att våldsutsatta individer kan få rätt insatser, utifrån sin specifika livssituation och hänvisas till rätt skydd och stöd. Det möjliggör dessutom att rätt beslut fattas, i det enskilda ärendet.

- Enligt Jämställdhetsmyndighetens analys skapar kunskap om våld både trygghet och säkerhet hos medarbetare och chefer i bemötandet av våldsutsatta och våldsutövare. Att övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer finns tillgängligt i olika handläggarstöd, underlättar ärendehantering och ett korrekt bemötande av den enskilda individen. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att ett arbete med fördel kan fortsätta med fokus på att medarbetare ska känna sig trygga i att ställa frågor om våld.
- Sammantaget har myndigheternas utvecklingsarbete avseende förbättrad upptäckt av våld bidragit till att fler individer som är våldsutsatta och som kommer i kontakt med myndigheterna, upptäcks och kan få skydd och stöd. De många kompetenshöjande insatserna och reviderade metoderna och rutinerna har ökat kunskap om tillvägagångssätt och förståelse för frågorna hos medarbetare och chefer. Resultaten av arbetet har bidragit till uppfyllelsen av det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, ”Mäns våld mot kvinnor ska upphöra - Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet”. Insatserna har vidare bidragit till uppfyllelsen av de politiska målsättningarna två och fyra i regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa män våld mot kvinnor, vilka är förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn samt förbättrad kunskap och metodutveckling.

7.2.6. Resultat och slutsatser från samordningsförbundens pilotverksamhet

- Utvärderingen av samordningsförbundens pilotverksamhet visar att en övervägande del av personalen har haft möjlighet att ställa frågor om våld och att verksamheterna bedöms ha goda förutsättningar att upptäcka våld. Att deltagare tilldelas en kontaktperson som de träffar kontinuerligt är särskilt gynnsamt för arbetet.
- Arbetet kring att ställa frågor om våld beskrivs ha blivit en naturlig del av det ordinarie kartlägningsarbetet av deltagarens livssituation och har till viss del integrerats i det ordinarie arbetet.
- I utvärderingen beskrivs att deltagare oftast inte har något emot att få frågor om våld i nära relation. Personalen har generellt sett möjlighet att hänvisa eller erbjuda stöd till deltagare som har utsatts för våld.
- Det är positivt att kunskapsinsatser följts av handfast stöd och praktiskt arbete. Utbildningsinsatserna har ökat personalens kompetens och den har varit en viktig grund för att utveckla det dagliga arbetet.
- Ledningen bedöms ha en viktig funktion och verksamheter som har engagerade chefer har lyckats särskilt väl.

- Flera samordningsförbund har inlett nya kontakter på lokal, regional och nationell nivå. Erfarenhetsutbyte har skett mellan myndigheter och andra verksamheter. Samtidigt har samordningsförbunden ett begränsat mandat och de kan inte tvinga parterna att samverka, vilket i sig har varit en utmaning i samverkansarbetet.
- NNS fyller en viktig funktion och det finns fortsatt behov av nationell samordning så länge verksamheter befinner sig i en utvecklingsfas.

7.2.7. Utvecklingsområden på myndigheterna

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ett fortsatt arbete avseende rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande på myndigheterna, skulle kunna innefatta följande:

- Hur rutiner och metoder för upptäckt av våld görs kända och implementeras på myndigheterna. Finns de inskrivna i lednings- och styrdokument, verksamhetsprocesser, planer och liknande? Hur kan efterlevnaden och utvecklingen av rutiner och metoder för upptäckt av våld säkerställas långsiktigt? Ett framtida arbete bör också fokusera på hur den systematiska uppföljningen ska gå till av rutiner och metoder.
- Rutiner och metoder som förtydligar arbetsgivarens ansvar för ökad upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande bland medarbetare behöver utvecklas. Våld i hemmet bör betraktas som en arbetsmiljöfråga, då utsatthet för våld eller våldsanvändning kan påverka arbetsförmågan. Jämställdhetsmyndighetens rekommendation överensstämmer med förslagen i utredningen om svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet.²³
- Rutiner och metoder behöver utvecklas för att öka upptäckten av våldsutövare och kunna hänvisa dem till rätt instans.
- Rutiner och metoder för att öka upptäckten av våld genom att ställa frågor om våld i samtal på distans, via exempelvis digitala medier, behöver utredas.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ett fortsatt arbete avseende *intern och extern kommunikation*, skulle kunna innefatta följande:

- Flickor och unga kvinnor är överrepresenterade bland våldsutsatta. Myndigheterna behöver därför genomföra vidare insatser inom samtliga våldsområden såsom våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel liksom sexuella trakasserier och övergrepp, för att nå ut till målgruppen.

²³ www.regeringen.se, 2022-01-28.

- Hur den interna kommunikationen, exempelvis på de interna webbplatserna, skulle kunna vidareutvecklas. Här skulle myndigheterna kunna dela erfarenheter och exempel med varandra.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ett fortsatt arbete avseende *förstärkt stöd till personal med klientkontakt*, skulle kunna fokusera på följande:

- Utbildningsmaterial och handledning i förhållande till hedersrelaterat våld och förtryck samt till sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel samt särskilt sårbara/utsatta grupper.
- Utbildningsmaterial och handledning om hur våldsutövare kan bemötas på bästa sätt.
- Utbildningsmaterial och handledningsstöd, som möjliggör chefers stöd och handledning till medarbetare.

7.2.8. Utvecklingsområden i samordningsförbundens verksamheter

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ett fortsatt arbete i samordningsförbundens verksamheter, skulle kunna innefatta följande:

- Förutsättningarna förstärks att bemöta och hänvisa våldsutövare vidare till rätt instans. Anställda behöver fortsatt kompetensutveckling inom området.
- Arbetet med att säkra att samordningsförbunden blir självförsörjande avseende kompetensutveckling fortsätter.
- Arbetet kring uppföljning och analys behöver utvecklas, med fokus på samordningsförbundens arbete och vilken inverkan det får för den enskilde.
- Kunskapen gällande sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel, våld i ungas partnerrelationer samt hedersrelaterat våld och förtryck behöver stärkas.
- Arbetet kring ökad upptäckt av våld, ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Anställda har behov av handledning för att hantera tankar, upplevelser och känslor som uppkommer. Arbetet med att förankra arbetssätt kring att ställa frågor om våld behöver fortsätta.
- Ledningsfunktioner behöver fortsatt stärka förutsättningar för verksamheterna att arbeta långsiktigt och sammanhållet för att de ska nå resultat.

7.3. VIKTEN AV LEDNING OCH STYRNING

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ledning och styrning har en avgörande betydelse för att arbetet med ökad upptäckt av våld ska kunna göras uthålligt över tid och implementeras i myndigheternas ordinarie verksamheter. En tydlig styrning för samverkan, mellan och inom myndigheter, är också grundläggande för att

samverkansarbetet ska lyckas. Vikten av ledning och styrning visar sig även i utvärderingen av samordningsförbundens pilotverksamhet.

Enligt Jämställdhetsmyndighetens bedömning finns det flera organisatoriska förutsättningar som underlättar och möjliggör ett fortsatt framgångsrikt och effektivt arbete med frågorna, både i samverkan och på myndigheterna. Dessa är:

- Frågorna ges tydlig prioritet av ledningen, med målsättningar, tilldelade resurser och efterfrågat resultat.
- Medarbetare tilldelas mandat att arbeta med frågorna för att styra och utveckla arbetet i olika verksamhetsdelar.
- Särskilda personella resurser tillsätts för att samordna, styra och utveckla arbetet i olika verksamhetsdelar. Ansvarsfördelningen för arbetet är tydlig.
- Området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer integreras i verksamhetsplaner.
- De olika arbetsmoment som arbetet innefattar med att upptäcka och motverka våld integreras i ordinarie modeller för att planera och genomföra produktionen och bemanningen. Tidsåtgången för arbetet med att upptäcka och motverka våld beaktas i processkalkylen för handläggningen.
- Uppföljning och utvärdering av arbetet sker systematiskt och ingår i myndigheternas ordinarie uppföljning. Uppföljning som baseras på mätningar/registreringar i IT-system, har flera fördelar. Uppföljningen blir då mer verklighetstrogen, kontinuerlig och strukturerad.
- Kunskapshöjande insatser avseende våld i nära relationer, hedersrelaterat våld- och förtryck, sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel samt sexuella trakasserier och övergrepp finns tillgängliga, uppdaterade och är obligatoriska. Insatserna är anpassade till chefer såväl som medarbetare. Allt detta understryker frågornas vikt och del i ordinarie verksamheter samt i en långsiktig, strategisk plan.

7.4. ETT FORTSATT ARBETE I SAMVERKAN

Myndigheterna har i dagsläget kommit olika långt i sitt utvecklingsarbete och har därför olika behov. Enligt Jämställdhetsmyndighetens analys skulle följande aspekter skapa goda förutsättningar för en tydlig styrning av samverkan inom myndigheterna och ett framgångsrikt fortsatt samverkansarbete med frågor om våld:

- Myndigheterna formulerar nya målsättningar för det myndighets specifika arbetet, utifrån myndighetens befintliga/kvarvarande utvecklingsområden, kopplade till frågor om våld. Följande fråga kan verka vägledande: *Vilka effekter och resultat önskar ledningen se i förhållande till arbetet med ökad upptäckt av våld i verksamheterna?*

- Det myndighetsgemensamma arbetet tar sin utgångspunkt i de myndighetsspecifika målsättningarna och befintliga/kvarvarande utvecklingsområden. Olika myndigheter kan ha olika mål och utvecklingsområden, som de önskar arbeta vidare med i samverkan. Följande fråga kan verka vägledande: *Vilka myndighetsspecifika behov finns det och hur kan arbetet i samverkan täcka det behovet?*
- Målsättningarna och befintliga/kvarvarande utvecklingsområden bör vara tydligt formulerade innan arbetet i samverkan påbörjas. Arbetsbeskrivningen och förväntade resultat av arbetet i samverkan för varje enskild myndigheten, formuleras av den egna ledningen, på respektive myndighet.

Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar vidare att:

- Myndigheterna ges ett fortsatt långsiktigt samverkansuppdrag om ökad upptäckt av våld. Ett sådant förlängt uppdrag bör involvera myndigheter av särskild vikt för utvecklingen av arbetet och samverkan kring klienter, kunder och sökande på de klientnära myndigheterna, såväl som i samordningsförbundens verksamheter.
- Samordningsförbunden får fortsatt stöd, i enlighet med utvärderingens rekommendationer, till dess att frågor om våld hanteras i ordinarie verksamhet.
- Ett förlängt uppdrag formuleras i samstämmighet med skrivningarna i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Det är en fördel för arbetet att strategin tydliggör vilka områden som arbetet mot mäns våld mot kvinnor ska omfatta. Formuleringarna synliggör maktrelationen mellan gruppen kvinnor och män i frågor om våld och definierar kön när det är relevant.
- Ett förlängt uppdrag bör avse att täcka kunskapsluckor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos myndigheterna och ta fasta på en gemensam grundförståelse för frågor om våld, dess orsaker, omfattning och konsekvenser, hos både medarbetare och chefer. Detta har betydelse för arbetets problemformuleringar och val av insatser.

7.5. BEHOV AV FORSKNING

Jämställdhetsmyndigheten ser behov av att forskning utförs inom följande områden:

- Den vetenskapliga kunskapen om upptäckt av våldsutövare och hur frågor kan ställas till potentiella våldsutövare är tämligen bristfällig. Den forskning som finns på området avser främst vilka behandlingsmetoder som anses verksamma.
- Det saknas evidensbaserad kunskap om att ställa frågor om våld på distans, det vill säga via telefon eller digitala medier. Det är angeläget med mer kunskap på området, då myndigheterna går mot en alltmer digitaliserad verksamhet.

- Övriga identifierade områden i behov av forskning är våldsutsatthet kopplad till arbetslivsinriktad rehabilitering, sjukskrivning kopplad till våldsutsatthet, arbetslöshet kopplad till våldsutsatthet, suicidprevention samt våldets kostnader – direkta som indirekta.

7.6. UTVÄRDERING AV ARBETET SAMT WEBBSTÖD FÖR MYNDIGHETER

Jämställdhetsmyndigheten rekommenderar följande:

- Att en utomstående aktör utvärderar de samhällsförändrande effekterna och resultaten av det myndighetsspecifika arbetet och insatserna kring ökad upptäckt av våld, på respektive klientnära myndighet.
- Att ett permanent webbstöd för myndigheter i Sverige utvecklas och som hålls uppdaterat utifrån evidensbaserad kunskap och bästa praxis inom våldsområdet. Ett sådant stöd skulle även vara gynnsamt för samordningsförbunden, i enlighet med utvärderingens rekommendationer om fortsatt kunskapsutveckling i verksamheterna.

7.7. SAMMANFATTANDE SLUTSATS

Mäns våld mot kvinnor är ett strukturellt samhällsproblem, som kräver gemensamma lösningar på samhällsnivå. Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Det målet har beslutats av Sveriges riksdag. Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ett ojämnt samhälle. Det är således ett gemensamt ansvar för myndigheterna att arbeta för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Varje klient, kund och sökande har rätt att få sitt ärende hanterat på ett rättssäkert sätt, som en viktig del av den statliga värdegrunden, den demokratiska rättsordningen och allas likhet inför lagen.

Kunskap om våld och dess orsaker, omfattning och konsekvenser, hos både chefer och medarbetare, är väsentlig för en rättssäker ärendehantering på myndigheterna. Kännedom om våldsutsatthet kan påverka handläggning och beslut i ett ärende och bidra till att en person får rätt insatser i mötet med en myndighet. Frågor om våld bör således hanteras som en del av Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans och Migrationsverkets ordinarie verksamhet och betraktas som en grundläggande förutsättning för medarbetarnas professionalitet och yrkesutövning. Det är avgörande för att dessa myndigheter bättre ska kunna öka upptäckten av våld, genom att bland annat ställa frågor om våld, ta hand om svaren på ett adekvat sätt och kunna hänvisa våldsutsatta och våldsutövande individer till rätt instans.

8. REFERENSER

Björck, Annika. *Samverkan i Våldsutsatta kvinnor – samhällets ansvar* i Albért, Ulla., Björck, Annika., Haraldsdotter, Ylva., Heimer, Gun (red.) *Våldsutsatta kvinnor – samhällets ansvar*. Lund: Studentlitteratur, 2019.

Jämställdhetsmyndigheten 2020. *Färdplan för myndighetssamverkan för ökad upptäckt av våld 2020-2021 – Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan*.

Jämställdhetsmyndigheten 2020. *Kommunikationsstrategi upptäck våldet*.

Regeringens skrivelse (Skr. 2016/17:10). *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.

Socialstyrelsen 2014a. *Att vilja se, vilja veta och att våga fråga. Vägledning för att öka förutsättningarna att upptäcka våldsutsatthet*. Artikelnummer: 2014-10-30.

Socialstyrelsen 2018. *Dödsfallsutredningar 2016–2017*. Artikelnummer: 2018-1-37.

Socialstyrelsen 2022. *Dödsfallsutredningar 2018-2021*. Artikelnummer: 2022-1-7738.

2 och 2 a §§ lagen (2007:606) om utredningar för att förebygga vissa skador och dödsfall.

Socialstyrelsen 2019. *Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer*. Artikelnummer 2019-05-24.

SOSFS 2014:4. *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer*.

www.informationsverige.se, 2022-01-28.

www.regeringen.se, 2022-01-28.

**BILAGA 1 – UTVÄRDERING AV
PILOTVERKSAMHET FÖR UPPTÄCKT AV
VÅLD VID NÅGRA
SAMORDNINGSFÖRBUND**

BILAGA 2 – ARBETSFÖRMEDLINGENS SLUTREDOVISNING AV UPPDRAGET TILL REGERINGSKANSLIET

BILAGA 3 – FÖRSÄKRINGSKASSANS SLUTREDOVISNING AV UPPDRAGET TILL REGERINGSKANSLIET

BILAGA 4 – MIGRATIONSVERKETS SLUTREDOVISNING AV UPPDRAGET TILL REGERINGSKANSLIET

BILAGA 5 – PLAN FÖR UTÖKAD SAMVERKAN FÖR FÖRBÄTTRAD UPPTÄCKT AV VÅLD I NÄRA RELATIONER

BILAGA 6 – FÄRDPLAN FÖR MYNDIGHETSSAMVERKAN FÖR ÖKAD UPPTÄCKT AV VÅLD 2020-2021

BILAGA 7 – KOMMUNIKATIONSSTRATEGI UPPTÄCK VÅLDET

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**