



2025:3

VÅLD I NÄRA RELATION OCH HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK – EN ARBETSPLATSFRÅGA

Att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, februari 2025

Rapport 2025:3

Dnr: 2022/106

Omslagsfoto: Angel Nieto, Mostphotos

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Johanna Larsson

Telefon 076-695 22 02

Sammanfattning	4
English summary	6
Inledning	7
Höja kunskapen om konsekvenser	9
Arbetsplatsens roll vid förekomst av våld i nära relationer: Fristad och Brottsplats.....	9
Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?.....	10
Kommunenkäten 2023.....	11
Vilka regelverk aktualiseras	13
Samla och sprida kunskap	14
Webbkursen ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega”	14
Vägledningen Gör det pratbart	15
Stöd till andra aktörer i deras uppstart.....	16
Upphandling av företagshälsa	17
Spridningsaktiviteter	18
Annonskampanjen 2023	18
Webbinarieserien 2024	19
Webbinarium i samverkan med uppdraget Skyddade personuppgifter	20
Spridning på LinkedIn	20
Spridning i andra kanaler	20
Grundpaket.....	21
Följa upp och utvärdera	23
Utvärdering av webbkursen ”Våld i nära relation – agera som chef eller kollega”.....	23
Vad hände efter att de fem myndigheternas chefer utbildats?	25
Effekter av annonskampanjen 2023	25
Webbinarieserien hösten 2024	25
Spridning i sociala medier 2024	26
Rekommendationer för arbetet framöver	27
Inkludera våld i nära relationer i arbetsmiljöföreskrifterna	27
Upphandling av företagshälsa	28
Uppdra fler myndigheter till ett aktivt arbete	28
Kunskapsluckor	28
Nyckeltal.....	30
Webbutbildningen på engelska.....	30
Samverkan internationellt	30
Fortsatt spridning samt extra fokus på mansdominerade arbetsplatser.....	31
Bilaga: Dialogmöten	32

SAMMANFATTNING

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

Verktyg som kan användas är:

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

Att informera och inspirera till aktiviteter har betydelse för spridning av stöd-materialen i olika kanaler. Vi genomförde en kampanj i detta syfte. Kampanj-materialet utformades för ”att ha en låg tröskel” för att få chefer att klicka sig vidare till den webbplats där fakta och verktyg finns samlat.

Vi genomförde en webinarier serie där varje webinarie inkluderade ett gott exempel hämtat från målgruppen. Webinarierna riktades till chefer och HR-personal inom statliga myndigheter, lärosäten, regioner och kommuner. Fokus var att inspirera och berätta hur en motsvarande organisation gått till väga för att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vägledningen *Gör det pratbart – att inkludera våld i nära relationer i det ordinarie arbetsmiljöarbetet* tog Jämställdhetsmyndigheten fram i samarbete med Länsstyrelsen Västerbotten. Den har provats på ett företag och en länsstyrelse. Vägledningen finns nu tillgänglig för att spridas regionalt och lokalt.

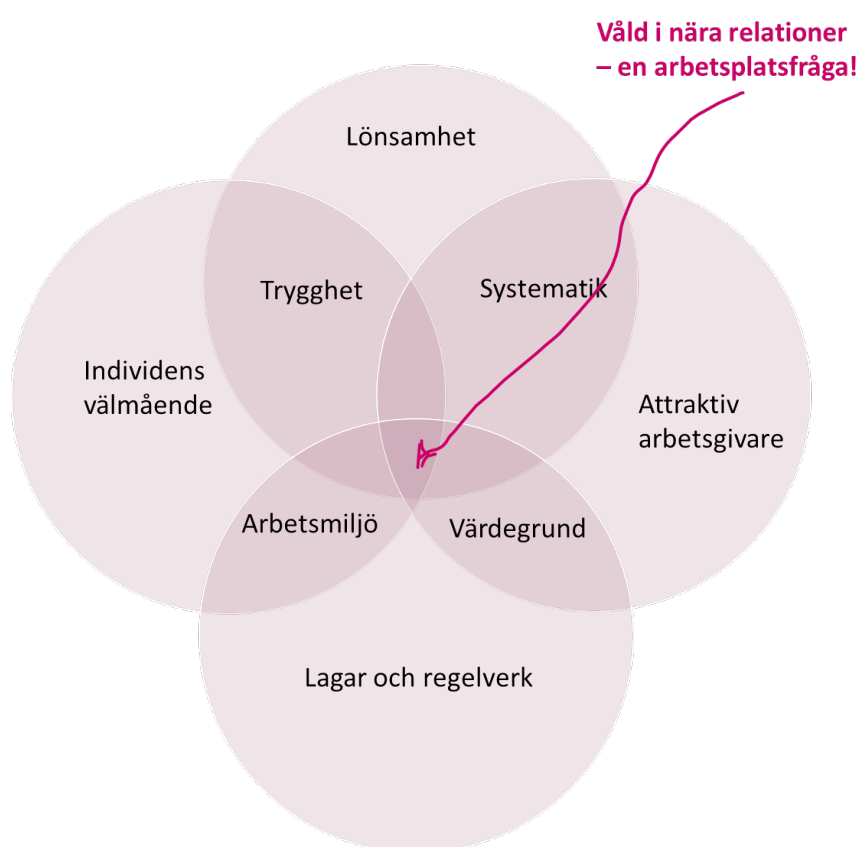
Jämställdhetsmyndighetens webbkurs har utvärderats. Den är uppskattad och används både som kunskapskälla och för att starta upp arbetet.

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

Örebro universitet har på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten tagit fram en forskningsöversikt hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmåga och arbetsplatsen. Därutöver har Jämställdhetsmyndigheten tillsammans med länsstyrelserna genomfört en enkätundersökning på sju arbetsplatser om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen.

Arbetet är i sin linda. Arbetet behöver fortsätta långsiktigt på flera arenor. Här är några av uppdragets rekommendationer:

- Det är viktigt att våld i nära relationer inkluderas i de arbetsmiljöföreskrifter som har fokus på hot och våld.
- Regeringskansliet samt övriga myndigheter behöver ta sig an arbetslivsperspektivet, både internt och i mötet med sina målgrupper.
- Arbeta aktivt med extra fokus på mansdominerade arbetsplatser.
- Bidra till det internationella arbetet för ökad jämställdhet globalt.
- Ta fram nyckeltal för att kunna jämföra myndigheternas arbete med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Behov finns att ta reda på hur sjukrivningstalen påverkas av våld i nära relationer samt ta fram kunskap om hur våldsutövandet påverkar arbetsplatsen.



ENGLISH SUMMARY

The fact that intimate partner violence and honour-related violence and oppression is an area of responsibility for managers is usually not met with resistance. What is sought is knowledge, support in how they can contribute to their role as a manager and how it is possible to talk about IPV in the workplace. Therefore, it is important to continue to contribute to increased knowledge, disseminate information and guidance to violence prevention work in the workplace. This will help to increase the detection of violence and ensure that the tools developed are useful in practical everyday work.

The toolkit contains:

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

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

In order to contribute to increased knowledge, a research review on how IPV affects work ability, and the workplace has been produced. In addition, a survey was conducted at xx workplace on how IPV affects the workplace.

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

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

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

INLEDNING

I mars 2022 fick Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att genomföra informationsinsatser i syfte att höja kunskapen om vilka konsekvenser våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan få i arbetslivet samt att redogöra för vilka regelverk som aktualiseras. Vi skulle också samla och sprida kunskap i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare samt följa upp och utvärdera spridnings- och implementeringsinsatserna. För att bidra till åtgärdsprogrammet 2024–2026¹ lämnades en egeninitierad delredovisning² in i februari 2024. Denna slutrapport bygger på delredovisningen men har kompletterats med vad som genomförts under 2024.

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

Det finns ingen lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att arbeta för att upptäcka våld, men de har ansvar för att förebygga ohälsa och sjukskrivningar. Att vara utsatt för våld eller att utöva våld kan få konsekvenser för själva arbetets genomförande. Förutom att det kan påverka de inblandades arbetsförmåga kan det öka arbetsbelastningen för kollegor och i sin tur ge upphov till konflikter och spänningar.

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

Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram verktyg och material med praktiska tips och råd hur arbete med fokus på våld i nära relationer kan bedrivas på arbetsplatser. De riktar sig till arbetsgivare som önskar starta upp eller arbeta vidare med dessa frågor.

Uppdragets olika delar redovisas under följande rubriker:

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

¹ *Fri och trygg utan våld och förtryck: Åtgärdsprogram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2024 - 2026*. Arbetsmarknadsdepartementet (2024)

² *Frågor som alla chefer borde ställa. Våld i nära relationer är en chefsfråga*. Jämställdhetsmyndigheten 2024:02 (2024) <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/rapport-2024-2/>

I texten benämns begreppen mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck *våld i nära relationer* samt arbetsgivare och chef benämns *chef*.

HÖJA KUNSKAPEN OM KONSEKVENSER

Vi har genomfört flera aktiviteter för att öka kunskapen om vilka konsekvenser våld i nära relationer kan få för arbetslivet:

- En forskningsöversikt med fokus på omfång och effekter av våld i nära relation och hur det påverkar arbetsförmågan.
- En enkätundersökning med fokus på hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen.
- En kommunenkät hur arbetsgivaren uppmärksammar medarbetares egna erfarenheter av våld i nära relation.

Här är huvudresultaten från forskningsöversikten, enkätundersökningen samt kommunenkäten.

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

Forskare vid Örebro universitet fick i uppdrag att ta fram en översikt över befintlig forskning som kopplar våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck till arbetsplatsen. De skulle identifiera områden där det behövs fördjupad forskning och områden där forskning saknas helt. Uppdraget fokuserades i första hand på forskning i nordisk kontext, men med en utblick på internationell forskning. Forskningsöversiktens resultat finns att ta del av på Jämställdhetsmyndighetens webbplats³. Översikten visar att området inte är ett prioriterat forskningsområde. Sökningar i databaser, som även inkluderade företagsekonomi och arbetshälsa, visar endast 27 vetenskapliga artiklar och 11 rapporter som hade tydlig koppling till våld i nära relationer och arbetslivet. De allra flesta av dessa undersökte utsattheten för våld i nära relation. Få undersökte våldsutövande i relation till arbetsplatsen. Ännu färre studier hade som sitt primära fokus eller syfte omfattningen av våldsutövande.

Avseende kostnader för våld i nära relationer kopplade till arbetsplatsen var det enbart två rapporter som lyft in produktionsförluster. Rapporterna lyfte exempelvis kostnader för frånvaro såsom

- sjukskrivning
- uttagna sjukdagar
- deltidsarbete
- fängelsevistelser
- lägre produktivitet på grund av brist på sömn, ohälsa eller koncentrations-svårigheter
- ”employment sabotage”, det vill säga ekonomiskt våld som inkluderar handlingar som hindrar ens partner eller före detta partner från att arbeta eller göra karriär.

³ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/underlagsrapport-2024-1/>

En norsk undersökning uppskattade att den socioekonomiska kostnaden för våld i nära relationer för 2021 var mellan 75 och 110 miljarder NOK.

De socioekonomiska kostnaderna bärs av

- utsatta
- utövare
- arbetsgivare
- anhöriga
- frivilligsektorn
- samhället i stort.

Forskarna belyste vikten av att reflektera över hur de som är arbetslösa och utsatta för våld ens ska kunna komma i arbete eller sysselsättning. Vidare lyfte forskarna fram att många har svårt att få en anställning utifrån de luckor i cv:t som uppstått på grund av våldsutsatthet. Det kan exempelvis handla om

- längre perioder av sjukskrivning
- sämre arbetsförmåga
- oförklarad frånvaro då våldsutövaren tvingat dem att stanna hemma
- avskedande med anledning av att våldet fått konsekvenser även för kollegor.

Här har Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans arbete inom ramen för uppdraget *Ökad upptäckt av våld m.m.* stor betydelse.⁴

Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?

Under 2021 genomförde vi en enkätstudie om anställdas erfarenheter av våld i nära relationer vid länsstyrelserna i Västerbotten, Värmland, Kronoberg och Skåne samt hos oss på Jämställdhetsmyndigheten. I samverkan med uppdraget *Ökad upptäckt av våld m.m.* har, även Migrationsverket och Socialstyrelsen genomfört enkätundersökningen.

De två enkätstudierna slogs samman vilket gav totalt 8 548 medarbetare vid sju myndigheter som erbjöds att besvara enkäten. Enkäten besvarades av 3 495 medarbetare, vilket gav en svarsfrekvens på 40,9 procent.

Några av resultaten redovisas här. Samtliga resultat finns i rapporten *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? – Hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen, en undersökning på sju svenska myndigheter*. Rapporten presenterats på ett digitalt frukostseminarium i januari 2024. Den finns i sin helhet på Jämställdhetsmyndighetens webbplats⁵.

Undersökningen visar att över 40 procent av de svarande hade erfarenheter av våld i nära relation, antingen själva eller via en kollega. Egna erfarenheter av utsatthet rapporterades av nästan 21 procent av kvinnorna och 9 procent av männen, en mindre andel, 6 procent rapporterade att de varit utsatta det senaste året. 1,5 procent rapporterade att de utövade våld mot sin nuvarande eller en tidigare partner eller hade ett kränkande beteende i sina nära relationer.

- Av dem som svarade att de upplevde våld i nära relationer rapporterade många att de inte kunde gå till arbetet eller kom för sent på grund av utsattheten.

⁴ <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2022/08/uppdrag-om-okad-upptackt-av-vald-m.m.-20222024>

⁵ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/kan-arbetsplatsen-vara-trygg-nar-hemmet-inte-ar-det-2023/>

- Över hälften rapporterade att det påverkade deras arbetsprestationer, ofta på grund av att de var trötta, illamående, distraherade eller på grund av skador.
- Nästan 1 av 10 som varit utsatta för våld i en nära relation rapporterar att våldet fortsatte på eller i närheten av arbetsplatsen på något sätt, till exempel via telefonsamtal eller sms, stalking, trakasserier eller hot på arbetsplatsen.

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

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

Kommunenkäten 2023

Under 2023 genomförde Jämställdhetsmyndigheten tillsammans med länsstyrelserna för första gången en enkät om arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Enkäten besvarades av 219 kommuner, vilket innebär 76 procents svarsfrekvens. Frågorna rörde

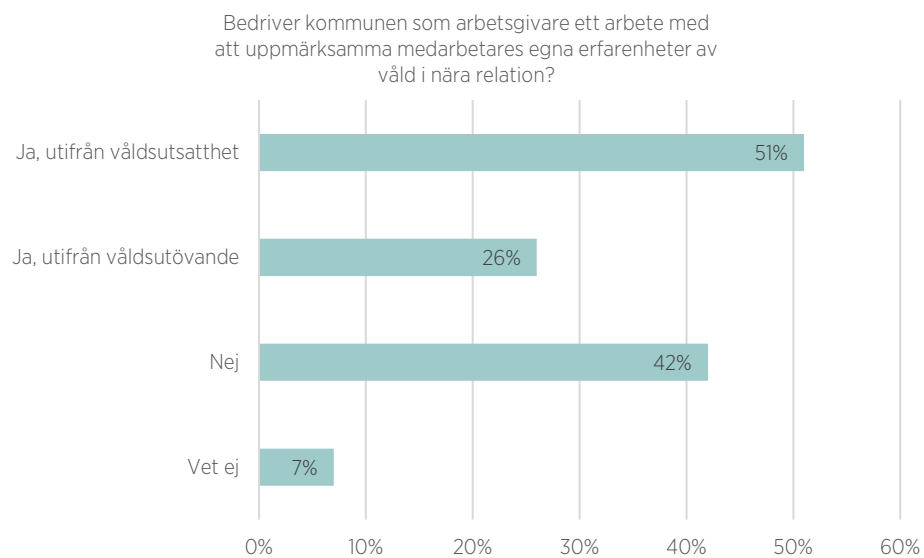
- styrning och ledning
- kartläggning och analys
- kunskap och metodstöd
- våldsförebyggande arbete.

Resultat från enkäten redovisas i *Analys i korthet: Att förebygga mäns våld mot kvinnor är en fråga för hela kommunen*.⁶ Enkäten planeras återkomma vart annat år.

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

⁶ Att förebygga mäns våld mot kvinnor är en fråga för hela kommunen. [AIK 2023: 1](#)

Figur 1: Diagram över hur kommunerna besvarat frågan om de uppmärksammar medarbetares egna erfarenheter av våld i nära relation



Källa: Jämställdhetsmyndighetens kommunenkät om mäns våld mot kvinnor 2023

VILKA REGELVERK AKTUALISERAS

Informationsfoldern *Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation* som Jämställdhetsmyndigheten tog fram i samarbete med Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har blivit mycket efterfrågad.

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

Därför tog vi fram informationsfoldern *Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation*.⁷

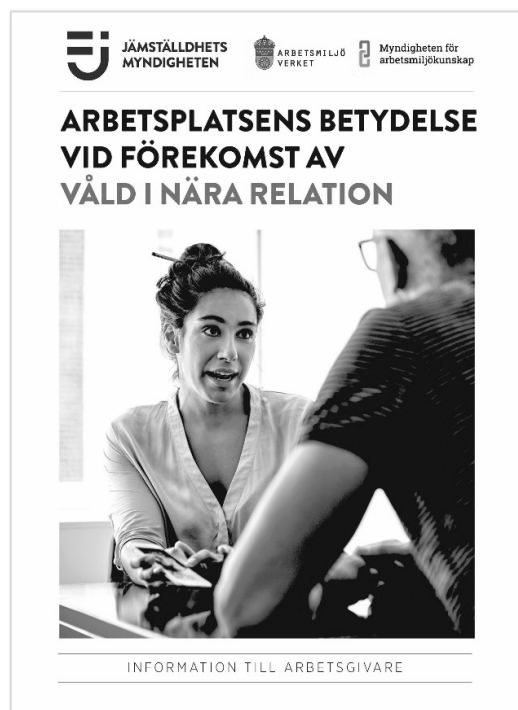
Innehållet och utformningen är tänkt att både inspirera och bidra med vägledning.

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

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

En fråga som ofta ställs och som besvaras i foldern är vad en chef bör eller kan göra vid oro för att medarbetarens barn far illa.

Avslutningsvis beskriver vi hur arbetet kan kopplas till det systematiska arbetsmiljöarbetet och vad som gäller vid rehabilitering samt arbetsanpassning.



⁷ <https://jamstalldetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/arbetsplatsens-betydelse-vid-forekomst-av-vald-i-nara-relation/>

SAMLA OCH SPRIDA KUNSKAP

Kunskap och våra lärdomar har vi spridit på flera sätt. Olika aktörers material har samlats in för att spridas via Jämställdhetsmyndighetens webbplats. Därutöver har en webinarier serie genomförts på temat "Våld i nära relation – en arbetsplatsfråga" riktad till olika målgrupper.

Materialen som vi tog fram är till stora delar ett resultat av våra erfarenheter under arbetets gång med:

- webbutbildningen
- dialogmötena med arbetsmarknadens parter med flera
- olika aktörer som hört av sig.

Läs om dialogmötena i bilaga 1. På Jämställdhetsmyndighetens webbplats finns material och verktyg under rubriken "Arbetsplatsens roll i arbetet mot våld i nära relationer"⁸.

Webbkursen "Våld i nära relation – agera som chef eller kollega"

Webbkursen *Våld i nära relation - agera som chef eller kollega* lanserade vi hösten 2022. Kursen finns i två versioner, ett spår riktad till chefer och ett spår riktad till kollegor. Både kollegor och chefer har möjlighet att upptäcka våld men har olika ansvar. Chefversionen har ett särskilt kapitel om regelverk och dess tillämpning.

Kurserna genomförts enskilt. Tabellen nedan visar deltagarantalet på de två kurserna sedan starten 30 augusti 2022, totalt 6 352 deltagare:

Kollega-spåret	Totalt	Slutförda	Pågående
Kvinnor	3 938	2293	1645
Män	846	545	301
Annat/Vill ej svara	110	61	49
Totalt	4894	2899	1995

Chef-spåret	Totalt	Slutförda	Pågående
Kvinnor	1165	359	806
Män	254	96	158
Annat/Vill ej svara	39	9	30
Totalt	1458	464	994

Alla deltagare har registrerat vilken slags organisation de verkar inom. Sammanställningen visar att 65 procent av deltagarna kommer från statliga myndigheter följt av 25 procent från kommunerna. 62 procent av dem som påbörjat chef-spåret och 87 procent av dem som startat kollega-spåret har genomfört minst 80 procent av innehållet.

Då Jämställdhetsmyndighetens utredare testade utbildningsmaterialet blev det tydligt att det var en fördel att kunna dela sina erfarenheter med andra. Vi tog fram ytterligare två versioner så att chefer respektive kollegor kan gå

⁸ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/arbetsplatsensroll>

kursen i grupp. Till respektive kurs finns en handledning.⁹ De fungerar som ett stöd för den som leder gruppen. Den som leder gruppen behöver alltså inte vara en expert på området, men vår rekommendation är att gruppleddaren själv ska ha genomfört webbkursen.

Statistiken visar enbart att ett antal gruppleddare har rapporterat i systemet att de använder utbildningen. Ingen har noterat hur många grupper de haft eller antal deltagare.

- Kollega-spåret 352 gruppleddare (288 kvinnor, 56 män och 8 ville inte svara)
- Chef-spåret 237 gruppleddare (194 kvinnor, 40 män och 3 ville inte svara)

Vägledningen Gör det pratbart

En fråga som de chefer som gått webbkursen ställer sig är hur de kan gå vidare med arbetet, och på vilket sätt.

Som ett stöd i detta arbete finns foldern *Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation* samt en vägledning hur en arbetsgivare kan inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det bidrar till att det blir pratbart på arbetsplatsen. Vägledningen har tog vi fram i samverkan med Länsstyrelsen Västerbotten.

*Gör det pratbart*¹⁰ är ett stöd till de arbetsplatser som vill påbörja ett arbete med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Pilotorganisationer

Gör det pratbart testades initialt tillsammans med sakkunnig i jämställdhet vid Länsstyrelsen i Västerbotten på Sweco i Umeå.¹¹ Efteråt fick de frågan om varför de, som arbetsgivare, skulle inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Svaret de gav var:

**”Efter vi gått webbkursen är svaret: Självklart!
Vår vision är att uppfattas som en trygg, jämställd och attraktiv arbetsgivare”**

Efter justeringar fick vi möjlighet att processleda Länsstyrelsen i Örebro läns uppstart. Det arbetet pågår i skrivande stund. Dock har Länsstyrelsen i Örebro satt sina målsättningar för genomförandeplanen:

⁹ <https://webbutbildning.jamstalldhetsmyndigheten.se/for-chefer-i-grupp> & <https://webbutbildning.jamstalldhetsmyndigheten.se/for-kollegor-i-grupp>

¹⁰ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/gor-det-pratbart/>

¹¹ Ett av företagen som anslutit sig till Länsstyrelsen Västerbottens länsstrategi ”Ett jämställt Västerbotten” <https://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/samhalle/social-hallbarhet/jamstalldhet/ett-jamstallt-vasterbotten.html>



- På kort sikt: Skapa medvetenhet om problemet och utmaningar, hos både chefer och medarbetare.
- På lång sikt: Vi har skapat en trygg organisation som kan omhänderta frågorna, vi identifierar de tidiga signalerna om våld i nära relationer och vi bidrar till att medarbetare inte lever med våld i nära relationer.

Efter att vägledningen har pilottestats och uppdaterats vi den under hösten 2024 via riktade webinarier och i sociala medier, se nästa avsnitt om spridningsaktiviteter.

Stöd till andra aktörer i deras uppstart

Olika aktörer kontaktade Jämställdhetsmyndigheten under uppdraget för att få stöd i hur de själva ska kunna inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Andra med en önskan om att Jämställdhetsmyndigheten ska bistå med kunskapsseminarier av olika slag. Därför genomförde vi flera aktiviteter, till exempel föreläsningar och utbildningar:

- Vid fem tillfällen, varav ett på engelska, genomfördes en utbildnings- och inspirationsinsats för Volvo Group och deras HR-nätverk.
- Vid två tillfällen har Jämställdhetsmyndigheten föreläst om arbetslivsperspektivet på Forsvarsmaktens utbildning ”Jämställdhetsintegrering för högre chefer”.
- Länsstyrelsen i Östergötlands utbildning, modul 3 - systematiskt jämställdhetsarbetet för chefer och ledare.
- Konsumentverket för all personal utifrån ett kollega-perspektiv.
- Trafikverket i Göteborg, som webbsändes till övriga orter.
- Region Jämtland.
- Länsstyrelsen i Jämtland konferens ”Jämtland fritt från våld”.
- Utifrån Ökad upptäckt av våld-uppdraget, en webbsändning för NNS- samordningsförbundets medlemmar.
- Arbetsgivarorganisationer: Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation samt Fremia, arbetsgivare inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd.
- Arbetstagarorganisationer: SASO-S FK, Vision och Kommunal.

Därutöver har vi genomfört samtal och erfarenhetsutbyte med flera myndigheter såsom Polisen, Kriminalvården, Skolverket och inom ramen för den samverkan som sker i MAJ-strukturen (Myndighetsgemensam arbetsgrupp för jämställdhet mellan Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna). Jämställdhetsmyndigheten har även deltagit i ett rundabordssamtal kring frågorna som LO bjöd in till.

Fem av sju polisregioner har börjat att inkludera våld i nära relationer i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. En av regionerna har tagit fram en modell kring hur de ska hantera svar på frågor från medarbetarsamtal och deras anmälningsplikt gällande kännedom om att brott begåtts. De har hittills använt sig av Jämställdhetsmyndigheten webbkurs, och planerar att ta fram eget utbildningsmaterial kring modellen. Utifrån ett identifierat behov har Polismyndigheten skapat ett internt forum för erfarenhetsutbyte med representanter som

arbetet med våld som arbetsgivarfråga. Jämställdhetsmyndigheten har medverkat vid forumet och gett stöd i utveckling och implementering.

SKF Göteborg inkluderar i egen regi våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet med stöd av webbkursen och vägledningen *Gör det praktiskt*, efter information på plats av Jämställdhetsmyndighetens utredare.

Vi har haft samtal med Qasa, som visat intresse av att ta del av vårt stöd för att inkludera våld i nära relationer i deras det systematiska arbetsmiljöarbete. Qasa är en digital tjänst för uthyrning av bostäder. De har startat Husfrid som bidrar till att kvinnor utsatta för våld i Stockholmsområdet snabbare ska finna en väg till en ny bostad. Qasa hänvisar till Jämställdhetsmyndigheten i en enkät de skickade ut i september 2024. Drygt 1300 användare svarade. En stor majoritet visar sig vilja ha mer kunskap om hur man ska bemöta våld i nära relationer som en arbetsplatsfråga.

- 89 procent ställde sig positiva till att arbetsgivare ska jobba förebyggande mot våld i nära relationer genom exempelvis utbildning för chefer och medarbetare för att lära sig upptäcka och stötta kollegor som utsätts för våld i nära relationer.
- 85 procent ansåg att en handlingsplan mot våld i nära relationer ska vara en del av ett aktivt jämställdhetsarbete på jobbet, och av de som ansåg det, var det 71 procent som svarade ja på frågan om de tyckte att ska vara en arbetsgivares skyldighet enligt lag.
- 84 procent var intresserade av att ta del av utbildning på jobbet för att kunna stötta en kollega som utsätts för våld i nära relationer.

Upphandling av företagshälsa

Jämställdhetsmyndigheten bidrog med kunskap, erfarenheter och förslag till formuleringar till Kammarkollegiets underlag för upphandling av företagshälsa. Det är numera möjligt att ställa krav på kompetens inom området våld i nära relationer i upphandlingar av företagshälsor. Att ställa krav på kompetens kommer i sig att bidra till tidig upptäckt av våld.¹²

¹² [Vägledning för avrop från företagshälsa](#)

SPRIDNINGSAKTIVITETER

Vi planerade tillsammans med de övriga aktörerna spridningsinsatsen för det material vi tog fram. Uppföljningen och utvärderingen kommer i nästa kapitel.

I dialogmötena vid uppdragets uppstart, som redovisas i bilaga 1, framkom det tydligt att aktörerna hade en önskan om att vara delaktiga i att sprida material som ger stöd i att besvara frågan om varför våld i nära relationer är en fråga för arbetsplatsen. Det fanns även ett intresse att sprida material som kan vara ett stöd i ett våldsförebyggande arbete såsom att bidra till ökad upptäckt av våld. För att bistå deras önskemål beslutade vi att genomföra en kampanj och att aktörerna skulle få ta del av ett kommunikations-kit för fortsatt spridning.

Kampanjmaterialet spreds under perioden oktober till december 2023. Seminarserien med webinarier för sex olika målgrupper genomfördes i slutet av 2024. Dessutom genomförde vi andra spridningsaktiviteter.

Annonskampanjen 2023

För att inspirera och bidra till att höja kunskapen om vilka konsekvenser våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan få i arbetslivet genomfördes en kampanj riktad till chefer och ett kommunikations-kit togs fram till de aktörer som deltagit på dialogmötena.

Kampanjen riktades till chefer utifrån att de har ett rehab-ansvar och möjlighet att inkludera våld i nära relationer i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kampanjen bestod av en så kallad "native-artikeln" samt annonser och banners i tidningar som har chefer som målgrupp. En nativeartikel är en annons märkt som en redaktionell artikel, som följer publiceringsplattformens egen tonalitet och visuella språk.



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

KAN ARBETSPLATSEN VARA TRYGG NÄR HEMMET INTE ÄR DET?

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

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

50% Påverkade arbetsprestationen av de som utsätts för våld i nära relation eller utsatt för våld i nära relation utsatte eller utsatt för våld i nära relation hade påverkat deras prestation på arbetsplatsen.

25% Få berättade om våldet. Endast en femtedel av de som hade utsatts för våld i nära relation hade berättat om våldet för någon på arbetsplatsen.

Vi har tagit fram utbildningsmaterial och konserter utvecklat för 400 000 arbetsgivare. Ett sätt är att studera våld i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skicka QR-koden för att läsa här.

JÄMSTÄLLDHETS MYNDIGHETEN
www.jamstalldetsmyndigheten.se

Texten finns även att ta del av på myndighetens webbplats¹³. Alla annonser hade en QR-kod eller en länk till en kampanjsajt, där läsaren möttes dels av statistik dels av tre "ingångar" som länkade vidare till webbplatsens olika delar med information om:

¹³ <https://jamstalldetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/hon-hjalper-chefer-ta-tag-i-valdsfragan/>

Stöd till dig som arbetsgivare

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

Webbkurs: agera som chef eller kollega

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

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

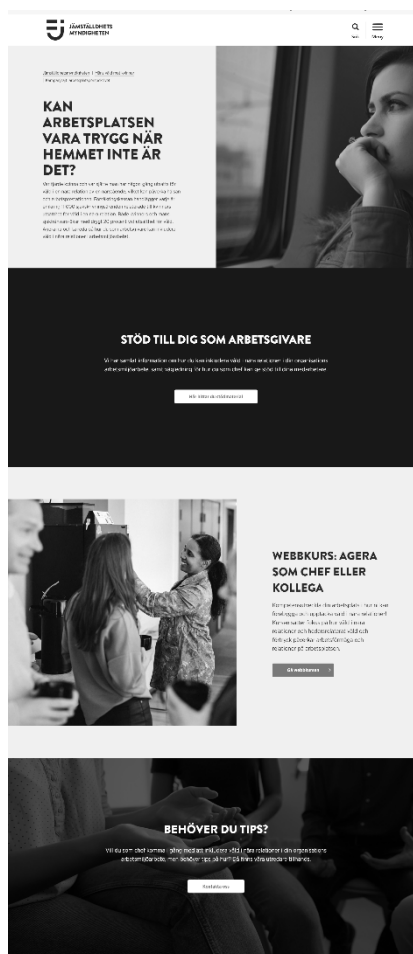
Annonserna spreds även via Jämställdhetsmyndighetens Facebook, Instagram och LinkedIn.

Det digitala ”kommunikations-kitet” skickades till deltagarna vid dialogmötena samt andra aktörer som utredarna stött på i olika sammanhang såsom konferenser, föreläsningar eller i andra uppdrag på Jämställdhetsmyndigheten. Kitet innehöll vägledningen *Gör det pratbart*, foldern *Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation*, en banner och kampanjens annonser i olika format samt QR-kod som länkade till kampanjsajten.

Webbinarieserien 2024

Under uppdraget genomförde vi webinarier serien ”Våld i nära relation – en arbetsplatsfråga!” med fyra olika målgrupper i fokus. Upplägget var lika vid alla sex tillfällen, vi lyfte resultatet från rapporten *Kan arbetsplatsen vara trygga när inte hemmet är det?* och därefter presenterades webbplatsen och vägledningen *Gör det pratbart*. För att nå olika målgrupper, valde vi att komplettera med att ha ett lärande exempel från en verksamhet som arbetar aktivt med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Följande aktörer bidrog till de fyra frukostwebinarierna:

Målgrupp	Praktiskt exempel
Myndigheter	Kriminalvården
Regioner	Västra Götalandsregionen
Lärosäten	Mittuniversitetet
Kommuner	Halmstad kommun



Alla medverkande aktörer har intervjuats och kommer att publiceras som lärande exempel på webbplatsen. Först ut är Kriminalvården¹⁴. Planen är att komplettera webinarier med att i början av 2025 erbjuda ett frukostwebbinarie riktad till företagshälsorna, där Falck, Hälsa och Arbetsliv medverkar.

Därutöver kompletterade vi med ett lunchwebbinarium för medlemmar i Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS). I stället för ett lärande exempel fokuserade vi på baskunskap kompletterat med resultat från rapporten *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det* samt webbkursen och verktygen från vår webbplats.

Webbinarium i samverkan med uppdraget Skyddade personuppgifter

Ett webinarium genomfördes med särskilt fokus på vårt arbete med skyddade personuppgifter och riktades till privata aktörer. Det skiljde sig från övriga fem webinarier genom att det innehöll två lärande exempel. Dels information om Jämställdhetsmyndighetens arbete med skyddade personuppgifter och informations-material¹⁵, dels Skatteverket¹⁶ som berättade om sitt arbete med fokus på att bidra till att minska risken för att skyddade personuppgifter röjs.

Spridning på LinkedIn

Under hösten 2024 har vi använt LinkedIn som en plattform för att öka medvetenheten om arbetsplatsens roll i att förebygga och motverka våld i nära relationer. Genom regelbundna inlägg har vi belyst hur chefer kan bidra till förändring, både genom att upptäcka tidiga tecken på utsatthet och genom att aktivt stötta medarbetare. Exempel på inlägg:^{17,18}



Spridning i andra kanaler

För att nämna några andra spridningsaktiviteter har utredare medverkat på den Nationella Kvinnofridskonferensen tillsammans med Uppsala universitet,

¹⁴ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/ska-du-jobba-med-jamstalldhet/pa-kriminalvarden-ar-vald-i-nara-relation-en-arbetsgivarfraga/>

¹⁵ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/skyddade-personuppgifter/>

¹⁶ <https://skatteverket.se/privat/folkbokforing/skyddadepersonuppgifter.4.18e1b10334ebe8bc80001711.html>

¹⁷ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7243984228500037634>

¹⁸ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7242084766122950659>

samt på Socialchefsdagarna 2023. Båda seminarierna belystes sedan i var sin webbartikel.¹⁹

Utredare medverkade även med en poster (bild nästa sida) på European Conference on Domestic Violence, på Island 2023. Därutöver har utredare i uppdraget medverkat på Arbetsförmedlingens webb-sändning ”Jobbet - tryggare än hemmet?”²⁰.

Arbetet har även omnämnts av jämställdhetsministern i podden ”Fannys förebilder”.²¹ Almega har publicerat en webbartikel²² och fackföreningen Vision lyfter arbetsplatsens roll inför 25 november²³, Orange Day. Myndigheten för arbetsmiljökunskap redovisade samarbetet med foldern *Arbetsplatsens roll vid förekomst av våld i nära relation* i sitt nyhetsbrev.²⁴

Som en del i Åtgärdsprogrammet kallade Jämställdhetsministern till ett rundabordssamtal med arbetsmarknadens parter om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i arbetslivet.

Regeringens expertmyndigheter på området bjöds också in för att delge sina erfarenheter, Jämställdhetsmyndigheten var kallad.

Sammanfattningsvis finns numer en bred samsyn kring att våld i nära relationer påverkar arbetslivet och att arbetsplatsen kan bidra till tidig upptäckt av våldserfarenheter.

Grundpaket

En respons vi fått från både chefer och medarbetare är att de kände att det var en uppförsbacke när de ville starta upp arbetet med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppförsbacken bestod främst i svårigheten att formulera sig på ett effektivt sätt för att övertyga kollegorna om vikten av att ta beslutet att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

För att bistå dem som vill arbeta för att motivera kollegorna att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet tar vi fram en kort film. Den ska upplysa, motivera och synliggöra fördelarna med att bidra till alla medarbetares välmående och dessutom bidra till att vara en attraktiv arbetsgivare. Filmen planeras vara klar i början av 2025 och ska ingå i ett så kallat grundpaket.



¹⁹ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/arbetsplatsen-paverkas-av-vald-i-nara-relationer/>

<https://socialchefsdagarna.se/dokumentation/seminarier-2023/arbetsplatsen-som-arena-for-att-upptacka-erfarenheter-av-vald-hos-medarbetare/>

²⁰ <https://arbetsformedlingen.se/play/kategorier/webb-tv-om-arbetsmarknaden/jobbet-tryggare-an-hemmet>

²¹ <https://www.fannysforebilder.se/podcast/236-paulina-brandberg-sveriges-jamstalldhetsminister>

²² <https://www.almega.se/2022/10/vald-i-nara-relationer-sa-bor-du-agera-som-arbetsgivare>

²³ <https://vision.se/nyheter/2023/november/vald-i-nara-relation>

²⁴ <https://mynak.se/sa-paverkas-arbetsplatsen-av-vald-i-nara-relationer/>

Grundpaketet visar olika delar som kan vara en bra start för att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Mötesfilmen och exempel på annat material ska finnas att hitta på vår webbplats:



FÖLJA UPP OCH UTVÄRDERA

I slutet av 2023 besvarade några av de som gått webbkursen en enkät med frågor om vad som hänt efter de gått kursen. I detta avsnitt redovisas utvärderingar som besvarats av de som har gått webbkursen från start 2022-08-30 till 2023-10-31. Dessutom redovisas utvärderingen av den utbildningsinsats som riktades till cheferna vid Jämställdhetsmyndigheten samt fyra länsstyrelser. Därtill redovisas hur informationsinsatser har följts upp på olika sätt.

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

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

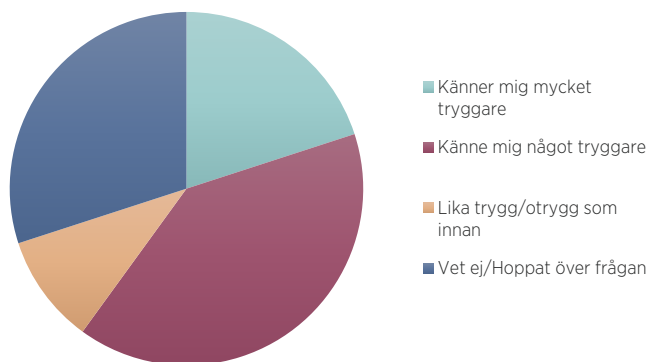
I slutet av webbkurserna ges alla deltagare en möjlighet att tycka till om kursens innehåll, genomförande och om den lett till någon aktivitet på deras arbetsplats.

Utvärderingen direkt efter genomförandet

Utvärderingen i slutet av webbkurserna kan enbart besvaras av de som avslutat kursen. Nedan inkluderas de som besvarat enkäten sedan starten fram till okt 2023.

Vid uppföljningen visade det sig att en övervägande majoritet av deltagarna hittills är kvinnor, som arbetar i offentlig sektor. Sammanfattningsvis har webbkursen, oavsett kursinriktning, fått positiv respons.

Figur 2 Känner du dig tryggare inför att prata om våld i nära relationer efter att du genomfört kursen?



Svarande är 1430 kursdeltagare (205 chefer och 1225 kollegor)

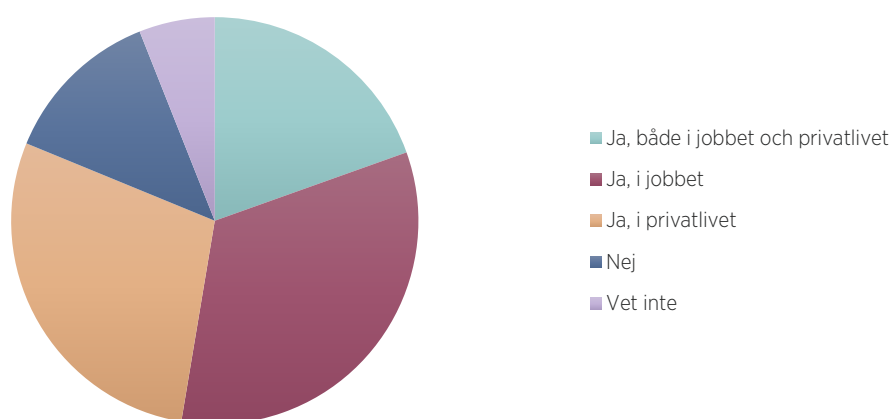
Utvärderingarna visar att de allra flesta deltagarna känner sig något tryggare att prata om våld, skulle rekommendera kursen till en kollega samt anser att kursen motsvarade deras förväntningar.

Enkät om vad webbkursen ledde till

Det var 97 personer²⁵ som i utvärderingen under första året kryssat i att det var okej att kontakta dem för en uppföljning av webbkurserna. Till dessa skickades uppföljningsenkäten och av dem var det 73 som besvarade enkäten²⁶.

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

Figur 3 Har du haft användning för kursen?



Svarande är 73 personer (16 chefer och 67 kollegor)

Ett citat från en som gått kollega-spåret:

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

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

För att få vetskap om användarna upplevde att kursen varit ett stöd i att ”öka upptäckt av våld” fick de svara på frågan: ”Har du upptäckt någon kollega som är eller varit utsatt för våld efter genomförd utbildning?” Fyra deltagare uppgav att de upptäckt att en kollega eller medarbetare utsatts för våld och femton

²⁵ 21 chef-spåret, 76 kollega-spåret.

²⁶ 16 chef-spåret, 67 kollega-spåret.

uppgav att de fått en misstanke. Enbart en person som uppgav misstanke att en medarbetare eller kollega utövade våld i en nära relation.

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

Vad hände efter att de fem myndigheternas chefer utbildats?

Ansvariga vid de fem myndigheterna intervjuades hösten 2023 om vad som hänt på myndigheten efter att alla chefer gavs möjligheten till en utbildning på plats.

Sammanfattningsvis har detta hänt efter utbildningen:

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

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

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

Effekter av annonskampanjen 2023

Annonskampanjen i Tidningen Chef hade i första hand syftet att höja kunskapen kring frågan, i andra hand att driva trafik till webbplatsen. Annonserna publicerades under vecka 42 till och med 51, 2023. Tidningen riktade sig särskilt till chefer och har en total räckvidd på närmare 340 000 prenumeranter.

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

Statistik från kampanjsajten visar högt engagemang från dem som har läst artikeln och klickat sig vidare till webbplatsen via webben eller genom att scanna QR kod i papperstidningen. Besökarna stannade i genomsnitt 10 minuter och klickade sig vidare på i genomsnitt tre sidor innan de avslutade besöket på webbplatsen. Det är höga siffror.

Nativeartikeln väckte även mycket engagemang på sociala medier där den flitigt omdelades. Vårt sponsrade inlägg på LinkedIn har hittills haft nästan 116 000 visningar och runt 500 har klickat sig vidare till artikeln med ett exempel på hur arbetsgivare kan arbeta för att implementera våld i nära relation i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Webbinarieserien hösten 2024

Till webinarieriet ”Våld i nära relationer - en arbetsplatsfråga” inklusive lunch-webbinarierna om skyddade personuppgifter samt för NNS var det 878

anmälningar varav totalt 679 visningar på live-streamingarna. Möjlighet har funnits att titta i efterhand fjorton dagar efter genomförandet. Antal anmälningar visar på ett stort intresse för frågan inom olika sektorer.

Responsen från deltagarna var övervägande positiv. Många uttryckte uppskattning för de praktiska verktyg och konkreta exempel som presenterades. Särskilt värdesattes möjligheten att få insikt i hur andra organisationer arbetar systematiskt med att inkludera frågor om våld i nära relationer i sitt arbetsmiljöarbete.

Spridning i sociala medier 2024

Under hösten 2024 spred vi kunskap om arbetsplatsens roll och chefers ansvar i att förebygga våld i nära relationer på LinkedIn. Våra inlägg genererade totalt 143 753 visningar, 3 290 aktiviteter och 2 065 klick. Det visar på stort engagemang och intresse för ämnet.

Ett av de mest uppskattade inläggen var vår tipslista för chefer om hur man kan identifiera tecken på våldsutsatthet bland medarbetare. Genom denna kommunikation har vi nått ut brett och effektivt för att stärka kunskapen om chefers möjligheter att agera för en tryggare arbetsmiljö.

REKOMMENDATIONER FÖR ARBETET FRAMÖVER

För att arbetet med att våld i nära relationer ska bli ett självklart ansvar för arbetsgivare och därmed en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser, krävs långsiktighet, möjlighet till stöd och kunskapsutveckling.

Inkludera våld i nära relationer i arbetsmiljöföreskrifterna

En viktig del i arbete för att inkludera våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att Sverige ratificerar ILO konvention 190 med tillhörande rekommendation 206. I *ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet* (SOU 2021:86)²⁷ är utredningens bedömning:

Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser om att anta lagar eller andra författningar om arbetsgivares ansvar för att förebygga våld och trakasserier.

En ratificering tillsammans med flera av utredningen förslag²⁸ ger utrymme för att inkludera våld i nära relationer i arbetsmiljöföreskrifterna. I Arbetsmiljöföreskrifterna som gäller från och med 1 januari 2025 (i det femte kapitlet i föreskriften 2023:2 som hot och våld tas upp) står det att:

- Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där det kan finnas risk för våld, eller hot om våld, oavsett hur hoten förmedlas.
- I Allmänna rådet står det att: ”Föreskrifterna gäller för alla hot om våld som kan förekomma i arbetet. De gäller även de hot som förmedlas till exempel via internet eller telefon.”

Vi menar att föreskrifterna bör uppdateras så att de tydliggör att även våld i nära relationer inkluderas, inte enbart har fokus på hot och våld som förekommer i arbetet.

Arbetsmiljöföreskrifterna styr vad som inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att avsaknaden att nämna våld i nära relationer inte tas som intäkt för att avstå att arbeta med frågan. Att synliggöra våld i nära relationer i arbetsmiljöföreskrifter är en nödvändighet.

²⁷ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/10/sou-202186/>

²⁸ Bl.a. ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) att införa en ny paragraf, 2 kap. 1 a §, med följande lydelse ”Arbetsmiljön ska så långt som möjligt vara fri från våld och trakasserier.”

Upphandling av företagshälsa

Utifrån att Kammarkollegiet har anammat möjligheten att ställa krav på kunskap om våld i nära relation i upphandling av företagshälsa, vore det bra att i upphandlingen även kunna ställa krav på att inkludera frågor om erfarenheter av våld i hälsosamtalen. Här saknas krav på att inkludera kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck.

Uppdra fler myndigheter till ett aktivt arbete

Det är viktigt att myndigheter och andra offentliga verksamheter går i bräsch för det fortsatta arbetet med att upptäcka våld. Ett naturligt steg skulle vara att några av de större myndigheterna får i uppdrag att ta sig an arbetslivsperspektivet på våld i nära relationer.

Kriminalvården är en myndighet med många anställda som idag har inkluderat våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppdraget ”ökad upptäckt av våld” har till viss del lyft frågan om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen och skulle kunna fortsätta med ett tydligt fokus på medarbetarna.

Under året har Jämställdhetsmyndigheten haft kontakt med bland andra länsstyrelserna, Polismyndigheten och Skolverket som visat intresse för området. Våld i nära relationer bör ingå i utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och deltagarna åläggas att inkludera det i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Likaså att det inkluderas via Jämställdhetsintegrering i Högskola och Universitet (JiHu).

Det är viktigt kunna visa på goda exempel. Här skulle Regeringskansliet kunna gå före och inom ramen för uppdraget med jämställdhetsintegrering starta upp ett arbete med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet²⁹.

Länsstyrelserna – internt

Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna skulle i ett gemensamt uppdrag kunna samverka om hur våld i nära relationer ska inkluderas i det interna systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi kan också ta fram informationsinsatser och material som kan användas för att i respektive län stötta intresserade arbetsgivare.

Jämställdhetsmyndigheten kan ansvara för övergripande samordning, uppföljning och redovisning av uppdragets samlade resultat. Länsstyrelsernas interna resultat redovisas i sedvanlig årsredovisning. Jämställdhetsmyndigheten kan dessutom, utifrån respektive länsstyrelses behov, bidra till att stärka kunskapen både vad gäller det interna arbetet och arbetet med att stötta externa aktörer i länet.

Kunskapsluckor

För att bidra till ökad kunskap behövs befintlig forskning uppdateras samt kompletteras med ny. Det är tydligt att det saknas både internationell och nationell forskning kring

²⁹ <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2025/02/jamstalldhetsintegrering-i-regeringskansliet-20252029/>

- erfarenheter av hedersrelaterat våld och förtryck
- prostitution kopplat till arbetsplatsen
- studier som har fokus på de som ingår i gruppen hbtqi.

Uppdatera befintlig forskning

En siffra som väldigt ofta används för att påvisa hur utsatthet för våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetslivet är att "Försäkringskassan handlägger omkring 11 000 fall årligen som rör sjukskrivning relaterad till misshandel och olaga hot mot kvinnor.³⁰ Denna siffra är från 2006 och används flitigt både i media och av andra som lyfter kostnader för samhället.³¹

I Försäkringskassans rapport *Att fråga om våld i sjukpenningärenden*³² har det frågats om våldserfarenheter i 46 000 ärenden, vilket motsvarar 30 procent av ärendena. Av de sjukskrivna som fått frågor om våld, är det enbart 10 procent som uppger att de har våldserfarenheter och de flesta av de sjukskrivna var kvinnor samt personer med psykiatriska diagnoser.

Rapporten ger dock inte tydliga svar på kopplingen mellan våld i nära relationer och dess påverkan på sjukskrivningstalen. Det är önskvärt att Försäkringskassan (eller relevant aktör) fick i uppdrag att göra en förnyad studie över hur många sjukskrivningar årligen som rör utsatthet för våld i nära relationer och då inkludera både män och kvinnor.

Forskning kring våldsutövande och arbetsplatsen

Forskarna från Örebro universitet fann få omfångsstudier med fokus på anställdas våldsutövande i forskningsöversikten som kopplar våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck till arbetsplatsen. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children vid Western University i Canada, som Jämställdhetsmyndigheten samarbetat med har undersökt hur våldsutövande påverkar arbetsplatser i Kanada.³³ Det är av intresse att, genomföra en undersökning med det fokuset i Sverige. Tydligare koppling till kostnader behöver undersökas.

Forskningsöversikten visade att det finns få undersökningar om vilka samhällets kostnader är för våld i nära relationer i form av frånvaro, vikarier och produktionsförluster. Här kan förslagsvis Jämställdhetsmyndigheten, i samverkan med Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap ansvara för en undersökning motsvarande den norska *Samfunnskostnader av vold i nære relasjoner*.³⁴

Hur påverkar "kärlek på jobbet" arbetsplatsen?

Enligt SCB³⁵ finns det sammanlagt 86 500 par där båda arbetar på samma arbetsplats. De allra flesta av dessa bor i någon av våra tre största städer och arbetar på arbetsplatser med fler än 500 anställda.

³⁰ https://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/711/2006-131-34_rev.pdf, sidan 54

³¹ https://ihe.se/app/uploads/2017/10/IHE-RAPPORT-2011_1.pdf | <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2013-12-36.pdf>

³² <https://www.forsakringskassan.se/download/18.4d9e89331925e7dea9194/1729665447023/att-fraga-om-vald-i-sjukpenningarenden-arbetsrapport-2024-3.pdf>

³³ http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf

³⁴ <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2023-15-Samfunnsokonomiske-kostnader-av-vold-i-naere-relasjoner.pdf>

³⁵ <https://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/karlek-pa-lasarett--sant/>

Frågor om hur arbetsplatsen påverkas om det förekommer våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck där två medarbetare är involverade bör utforskas. Det är ett fält som bidrar med ny kunskap till underlag för arbetsplatsrutiner för hur arbetsgivare ska agera då en medarbetare utövar våld i en nära relation mot en annan medarbetare.

Nyckeltal

Statliga myndigheter och organisationer i exempelvis länsstyrelsernas regionala och lokala nätverk kan lära av varandra och bidra till en slags benchmarking. Utifrån deras erfarenheter kan det sedan vara möjligt att ta fram indikatorer för jämförelser över tid. Ett exempel är att det kanske framöver skulle inkluderas i nyckeltalet för aktiva åtgärder, ett nyckeltal i JÄMIX, som är ett jämställdhetsindex som togs fram av före detta Jämställdhetsombudsmannen och Nyckeltalsinstitutet 2004. Det används av flera myndigheter.³⁶ Nyckeltalet skulle visa hur väl organisationen arbetar för att vara en ”våldsfri” organisation och hur väl arbetsmiljöarbete inkluderar våld i nära relationer.

Jämställdhetsmyndigheten behöver

- utveckla och följa upp indikatorer för delmål 6
- kartlägga hur kommuner och regioner inkluderar våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- utveckla frågeställningarna i den kommunenkät om arbetet mot mäns våld mot kvinnor som genomförs vartannat år tillsammans med länsstyrelserna.

Webbutbildningen på engelska

I Sverige finns många arbetsplatser där arbetsspråket är engelska. Enligt en undersökning har 17 av Sveriges 20 största företag engelska som koncernspråk.³⁷ Både lärosäten och företag har efterfrågat webbkursen på engelska. Det är önskvärt att i framtiden erbjuda webbkursens individspår på engelska.

En engelsk version kan även användas i internationell samverkan med noteringen att den utgår från svensk lagstiftning och reglerna gäller den svenska arbetsmarknaden.

Samverkan internationellt

Att våld i nära relationer är en fråga på agendan blir tydligt då FN:s Internationella arbetsorganisation (ILO) inkluderar våld i nära relationer i konventionen 190 om våld och trakasserier i arbetslivet.³⁸ Likaså lyfter EU detta i diskussionsunderlaget *Skapa trygga platser: våld i hemmet och arbetsplatsåtgärder*.³⁹

Jämställdhetsmyndigheten ser möjligheter till fortsatt samarbete med Centre for Research & Education on Violence against Women & Children vid Western University i Kanada.

³⁶ <https://www.techsverige.se/2021/09/nyckeltal-en-vag-mot-jamstalldhet>

³⁷ Mål i mun. Förslag till handlingsprogram för svenska språket SoU 2002:27 <https://www.regeringen.se/contentassets/36c88c95edf44b31be6cd524ec81bab1/del-1-mal-i-mun--forslag-till-handlingsprogram-for-svenska-spraket-t.o.m.-kap.-7>

³⁸ https://www.ilo.org/dyn/norm-lex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³⁹ https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf

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

Fortsatt spridning samt extra fokus på mansdominerade arbetsplatser

I Europarådets direktiv om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer, som antogs maj 2024, finns flera åtgärder som bidrar i arbetet med våld som en arbetsgivarfråga. Exempelvis att personer i arbetsledande ställning och arbetsgivare ska få information om effekterna av våld mot kvinnor och våld i nära relationer på arbetet.⁴⁰

Utifrån direktivet samt de samlade erfarenheterna i uppdraget är det givet att det behövs ett fortsatt arbete med att sprida och öka kunskapen om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen, arbetsförmågan och välmående hos de anställda.

Den framtagna webbkursen är ett viktigt verktyg. Webbkursen når många, främst dem som arbetar inom offentlig sektor vilket är en kvinnodominerad arena. Framöver är det centralt att rikta arbetet till mansdominerade arbetsplatser och den privata sektorn.

Webbplatsen är framöver ett viktigt nav i arbetet med att sprida kunskap och att inspirera. Den behöver därför fyllas på och uppdateras. Här är de aktörer som ingick i de riktade seminarierna lärande exempel. De behöver kompletteras med exempel från andra aktörer. Både från offentliga och privata sektorn samt arbetsmarknadens parter såsom arbetsgivarorganisationer och fackföreningar.

⁴⁰ EUOPARÅDETS DIREKTIV om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer 2022/0066 (COD) PE-CON 33/24 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-33-2024-INIT/sv/pdf>

BILAGA: DIALOGMÖTEN

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

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

Arbetsmarknadens parter

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

Arbetsgivarorganisationerna

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

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

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

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

Arbetstagarorganisationerna

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

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

Flera av fackförbunden ville stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet, och de önskade få indikationer på vad de som förbund kan driva för att stärka området. De menade även att detta arbeta åligger båda parterna på arbetsmarknaden, men lyfte att arbetsgivarna har ett särskilt ansvar.

Dialogmöten med inskrivna organisationer

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

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

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

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

Länsstyrelserna och pilotarbetet

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

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

På dialogmötet deltog representanter från pilotlänen samt samordnarna för delmål 6 inom MAJ-strukturen⁴¹. Alla var överens om att MAJ-strukturen kan användas för att förankra arbetet och även kan vara en kanal när spridningen ska påbörjas.

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

Företagshälsorna

En aktör som behöver involveras är landets företagshälsor, vilket bekräftades på mötet med representanter för Sveriges företagshälsor. De påpekade att det

⁴¹ MAJ-strukturen står för Myndighetsgemensam arbetsgrupp mellan länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten för nationell och regional samordning inom jämställdhetspolitiken.

skiljer sig åt vad gäller tillgången till företagshälsa samt om den upphandlas eller ingår som en del i arbetsgivarens egna verksamheter.

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



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se