



JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN



ARBETSMILJÖ  
VERKET



Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

---

# ARBETSPLATSENS BETYDELSE VID FÖREKOMST AV VÅLD I NÄRA RELATION



---

INFORMATION TILL ARBETSGIVARE

---



**Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation**  
– information till arbetsgivare

---

Jämställdhetsmyndigheten, Arbetsmiljöverket,  
Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Göteborg, juni 2023  
Dnr: ALLM 2022/106



## Du som chef kan göra **skillnad**

För den som är utsatt för våld kan arbetsplatsen vara den enda plats där det är möjligt att ha kontakt med andra och känna sig trygg. Du som arbetsgivare kan göra skillnad, för den som är utsatt, men också för arbetsplatsen och arbetsmiljön i stort. Här får du kunskap, vägledning och råd och inspiration om hur du kan arbeta systematiskt med frågor om våld.

Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar den som blir utsatt. Det kan även få konsekvenser för hela arbetsplatsen om en medarbetare är utsatt för våld eller har ett aggressivt beteende. Det kan bland annat leda till obehag, konflikt och spänningar och ökad arbetsbelastning för kollegor vid oplanerad frånvaro och ökad sjukfrånvaro.

**Ställ frågor!** Om du får kännedom om att en medarbetare är utsatt för eller utövar våld bör du prata med medarbetaren om hur hen mår, hur det fungerar på arbetet och vilket stöd hen har behov av. Som chef kan du vara ett stort stöd för våldsutsatta medarbetare och även bidra till att den medarbetare som utsätter andra kan förändra sitt beteende.

Det kan vara bra att förbereda dig för att kunna prata om våld på ett bra sätt. Vilka begrepp du använder och hur du pratar om våld spelar roll.



## Begrepp spelar roll

### Mäns våld mot kvinnor

Sverige har en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (skr.2016/17:10). Ett av Sveriges jämställdhetspolitiska delmål är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Begreppet mäns våld mot kvinnor synliggör att våld är en jämställdhetsfråga, där mäns överrepresentation bland våldsutövare ses som ett resultat av, och en bidragande faktor till, den ojämna fördelningen av makt och inflytande i samhället. Kvinnor utsätts i större omfattning för sexuellt våld och grovt våld i nära relation, jämfört med män. Män utsätts i större utsträckning för våld i offentliga miljöer av personer de inte har en nära relation till.

### Våld i nära relation

När någon utsätts för våld av en, eller flera personer, som den har eller har haft en nära och förtroendefull relation till kallas det för våld i nära relation. Den eller de som utövar våldet kan vara en partner, föräldrar, syskon, vuxna barn, barnbarn eller andra släktingar. Våldet kan också utövas av



personer som den utsatta är beroende av för stöd i sin vardag. Även barn som bevittnar våld i sin familj, utan att våldet riktas direkt mot dem, är utsatta för våld i nära relation.

Våld är inte bara fysiskt, det kan även vara psykiskt, digitalt, ekonomiskt, sexualiserat, funktionshinderrelaterat samt ske genom försummelse.

## Hedersrelaterat våld och förtryck

Hedersrelaterat våld och förtryck är kopplat till normer som utgår från starkt patriarkala och heteronormativa föreställningar, och är del av våld i nära relationer. Kontrollen av flickor och kvinnors sexualitet är central. Våldet och förtrycket utövas eller sanktioneras ofta av flera personer, enskilt eller gemensamt, exempelvis av föräldrar, syskon, släktingar eller andra bekanta till familjen. Främst utsätts flickor och kvinnor, men även pojkar och män kan vara utsatta. Både män och kvinnor kan vara våldsutövare. Ibland är en och samma person både utsatt för våld och utövar våld.

Olika former av förtryck och våld såsom begränsningar av livsutrymmet, barn- och tvångsäktenskap, könsstympning av flickor och kvinnor och att inte få välja sin partner förekommer.

**20%**  av kvinnorna och **8%**  av männen hade någon period i sitt vuxna liv blivit utsatt för psykiskt våld av en aktuell eller tidigare partner. *Källa: NCK*

Drygt **50%**  av de som utsatts för våld uppger att deras arbetsförmåga påverkades negativt. *Källa: Western University*

10 kvinnor och 0 män utsattes för dödligt våld i en parrelation 2022. *Källa: Brå*




Mörkertalet är stort. Omkring

**80%** 

av våldet mot kvinnor i nära relationer polis-anmäls aldrig.

*Källa: Brå*



Våld påverkar  
hela livssituationen,  
även arbetsförmågan  
och relationer på  
arbetsplatsen.

## Arbetsplatsen har betydelse!

För den som är utsatt för våld kan arbetsplatsen vara den enda plats där det är möjligt att ha kontakt med andra och känna sig trygg. Stöd från dig som chef eller en kollega kan bidra till att uppmärksamma våldet och i förlängningen medverka till att den som är utsatt kan leva ett liv utan våld.

### Exempel på vad du som chef kan göra:

- **Ställa frågor** på rutin eller utifrån en specifik anledning, i samband med reabilitering eller vid tecken på utsatthet. Med rutiner, planering och respekt för din medarbetares situation blir svåra frågor enklare. Kom ihåg att det är få som tar illa upp av att få frågan. Tvärtom är tystnad från omgivningen ett långt större problem.
- **Säkerhetsplanera.** När våldsutsatta försöker lämna våldsutövare kan även arbetsplatsen bli en otrygg plats. En genomtänkt handlingsplan underlättar säkerheten om våldsutövaren tar kontakt. Arbetsgivare behöver även ha rutiner för om en medarbetare har skyddade personuppgifter. Om den som är utsatt arbetar på samma arbetsplats som våldsutövaren, behöver säkerhetsåtgärder vidtas. Chefer behöver vara uppmärksamma på olika beteenden kopplat till att någon är utsatt för våld eller utövar våld.

● **Höja kunskapen** genom att själv gå utbildning och erbjuda utbildning till medarbetarna. Våld i nära relationer kan vara svårt att upptäcka. Det lämnar sällan synliga spår och det är vanligt att den som är utsatt försöker dölja det. Därför är det viktigt att fråga även om du inte är säker. Arbetsgivare ansvarar för att arbetsmiljön är trygg.

**Tecken på att en medarbetare är utsatt för våld i nära relation kan vara:**

- oplanerad och återkommande sjukfrånvaro, (för att kunna hantera konsekvenserna av våld)
- avsaknad av flexibilitet runt arbetstider,
- att hen inte längre deltar i sociala aktiviteter utanför jobbet,
- tät telefonkontakt med partner/närstående på arbetstid,
- avlämnad, hämtad från jobbet av partner,
- trötthet och koncentrationssvårigheter, eller
- blåmärken, rodnader, sår.

**Medarbetare som utövar våld i nära relation kan också finnas på arbetsplatsen. Tecken på det kan vara:**

- ombytligt humör eller känns hotfull,
- ofta försöka kontakta sin partner via telefon, sms och sociala medier,
- hot om att skada sig själv eller ta sitt liv om partnern gör slut,
- ofta komma för sent eller går tidigt,
- uppvisa aggressivitet (efter personliga telefonsamtal),
- svårt att koncentrera sig på arbetet,
- ofta involverad i arbetsplatsolyckor eller tillbud,
- att arbetsförmågan försämras.

Att vara utsatt för våld eller utöva våld kan även få konsekvenser på arbetsplatsen genom en ökad arbetsbelastning för kollegor med konflikt och spänningar som följd.

# Regelverk och tips vid tillämpning

## Arbetsmiljölagen

En arbetsgivare är enligt arbetsmiljölagstiftningen skyldig att främja en god arbetsmiljö och arbetstagarnas hälsa. Om en anställd visar tecken på att må dåligt, har mycket frånvaro eller verkar ha svårt att koncentrera sig, bör arbetsgivaren ställa frågor om det för att få veta vilket stöd och vilken hjälp den anställda behöver. I det sammanhanget så kan det bli viktigt att ställa frågor också om den anställdas livssituation. Det finns inga bestämmelser, inget regelverk, som avgör i vilken typ av samtal som frågor kan ställas om mer känsliga ämnen, exempelvis våld, hälsa eller missbruk.

Huvudsyftet med ett samtal är att undersöka vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga ohälsa hos den anställda och åstadkomma en god arbetsmiljö. Medarbetar-, rehab-, utveckling- och crossamtal kan därför vara utmärkta tillfällen att ställa frågor om våld i nära relationer.

### **Arbetsgivarens skyldigheter vad gäller hjälp och stöd vid ohälsa framgår av arbetsmiljölagen (AML):**

- Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. (3 kap. 3 § 2 st. AML)
- Arbetsgivaren ska vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom (3 kap. 2a § 3 st. AML).

## Dokumentation och dataskyddsförordningen GDPR

Medarbetarsamtal bör dokumenteras och då måste GDPR tillämpas. Det är viktigt att lägga dokumentationen på rätt nivå, och ha tydligt fokus på arbetsmiljöarbete. Det gäller både när frågor om känsligare uppgifter ställs och när de dokumenteras. Det finns inte anledning att dokumentera detaljer om eventuell erfarenhet av våld eller om andra personer i hemmet.



Dokumentera det som är nödvändigt för att uppfylla arbetsmiljölagstiftningen, dvs. om ett rehabiliteringsärende öppnas eller om någon arbetsanpassning bestäms.

Använd anställningsavtal samt den förpliktelse arbetsgivaren har att säkerställa en sund arbetsmiljö som rättslig grund.

Informera alltid arbetstagaren om syftet med de samtal som inleds, hur informationen som kommer fram under samtalen ska behandlas, samt hur denna ska gallras. Säkerställ att dokumentationen endast är tillgänglig för personal som har rätt till att ta del av informationen, särskilt som den kan innehålla känsliga uppgifter. Detta bör framgå av verksamhetens riktlinjer. Det ska särskilt säkerställas att lagöverträdelse aldrig får dokumenteras. Inte ens misstankar om lagöverträdelse får dokumenteras även om medarbetaren samtycker till att detta antecknas. Det är dock helt i sin ordning om du som chef muntligt råder den anställda att söka specialiserat stöd om du misstänker att hen har en benägenhet att använda våld, till exempel att kontakta företagshälsovården.

## Sekretessregler

Inom både privat och offentlig sektor gäller tystnadsplikt för dem som arbetar med arbetsmiljöanpassning och rehabilitering. Reglerna ser lite olika ut beroende på yrkesroll och i vilken verksamhet du är anställd. För mer detaljerad information, se antingen Jämställdhetsmyndighetens [webbplats](#) eller webbkurs [Våld i nära relation - att agera som chef eller kollega](#).

## Socialtjänstlagen och anmäla oro för barn

Barn i Sverige ska skyddas mot våld. Var och en som får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa, bör anmäla detta till socialnämnden enligt 14 kap 1 c § Socialtjänstlagen. Det gäller även arbetsgivare som får kännedom om barn till anställda som riskerar att fara illa. Det är Socialtjänsten som ansvarar för att utreda situationen för barnet, så du som anmälare behöver inte vara säker på att barnet faktiskt far illa, det räcker med en oro.

Vissa yrkeskategorier som möter barn i sin verksamhet har därutöver en skyldighet att genast anmäla oro, exempelvis ska personal inom skolväsendet eller inom hälso- och sjukvården göra det enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen.

# Föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

Det finns föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete hos Arbetsmiljöverket. Föreskrifterna är ett ledningssystem som beskriver grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren utifrån kunskaper om verksamheten, ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

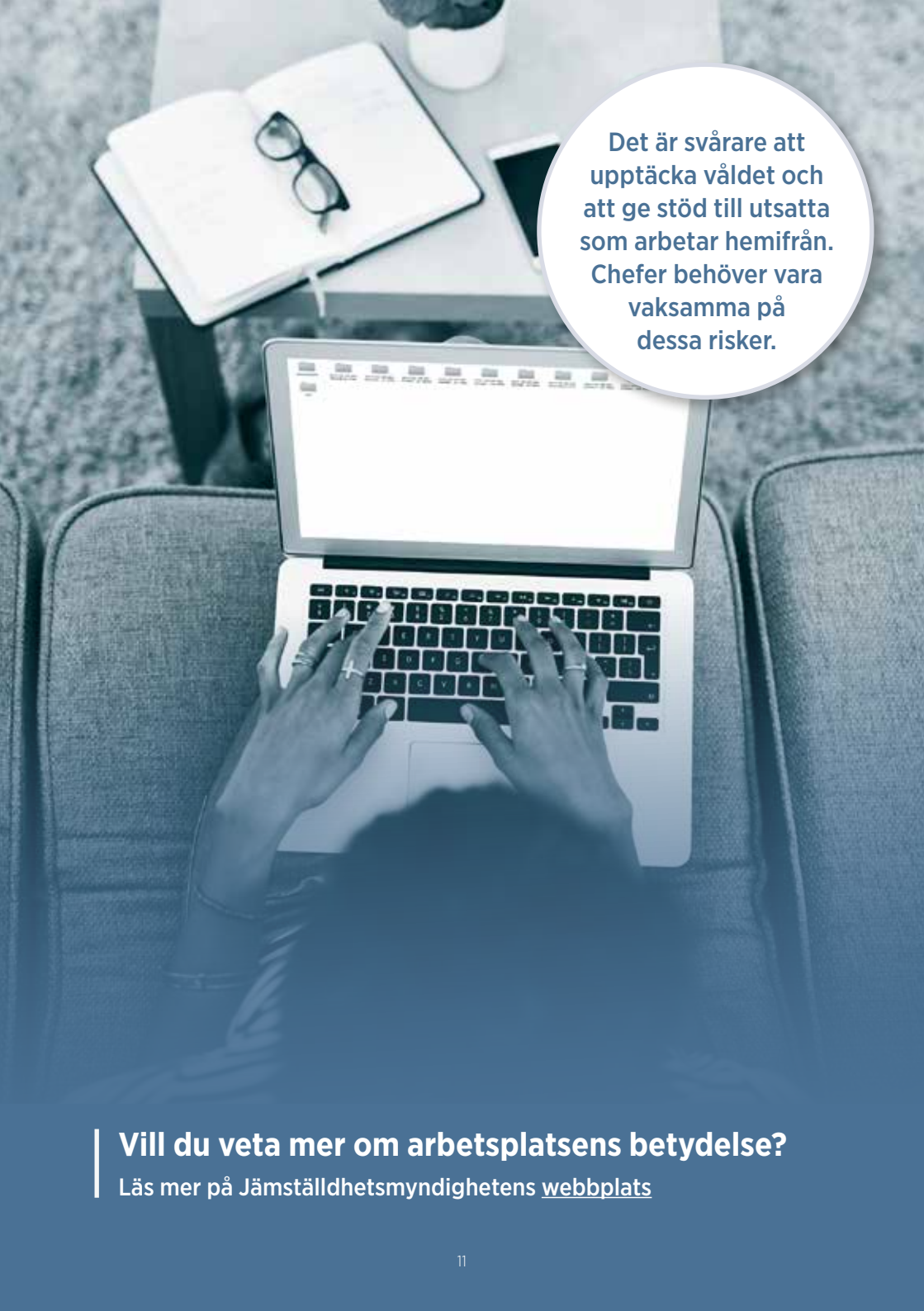
Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön även vid distans- eller hybridarbete. Det är svårare att upptäcka våldet och att ge stöd till utsatta som arbetar hemifrån. Chefer behöver vara vaksamma på dessa risker. Vid arbete hemifrån krävs en nära och regelbunden dialog mellan dig som arbetsgivare och din medarbetare för att fånga upp tecken på problem och ohälsa. Om det inte är möjligt att skapa en bra arbetssituation i hemmet är det bättre att arbeta på den ordinarie arbetsplatsen.

På Arbetsmiljöverkets [webbplats](#) hittar du information som kan ligga till grund för en undersökning av medarbetares arbetsmiljö vid distansarbete.

## Tips för att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagen beskriver inte hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Bra att göra för att inkludera frågor om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är:

- Lyft frågor om våld återkommande, exempelvis på en arbetsplatsträff.
- Säkerställ att medarbetare inte pressas att arbeta hemma av en våldsutövande partner.
- Tänk även in skyddsronnd vid distansarbete när ni ser över behovet av skyddsronder på arbetsplatsen.



Det är svårare att upptäcka våldet och att ge stöd till utsatta som arbetar hemifrån. Chefer behöver vara vaksamma på dessa risker.

**Vill du veta mer om arbetsplatsens betydelse?**

Läs mer på Jämställdhetsmyndighetens [webbplats](#)



# Rehabilitering och arbetsanpassning

Att vara utsatt för våld påverkar hälsan, exempelvis ökar sjukfrånvaron hos våldsutsatta kvinnor med 20 procent. Du som arbetsgivare och chef måste utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering om din medarbetare har, eller riskerar, sjukfrånvaro som påverkar arbetsförmågan. Detta gäller också om en medarbetare råkar ut för sjukdomar och olyckor som inte har samband med arbetet, men som påverkar arbetsförmågan.

## Arbetsgivarens arbetsanpassningsskyldighet

Våld i nära relationer kan innebära att arbetet blir svårt att utföra för den som är utsatt. Om en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt är arbetsgivaren skyldig att undersöka och åtgärda behovet av arbetsanpassning – oavsett orsak. Arbetstagare kan också själv kontakta sin arbetsgivare vid behov av arbetsanpassning. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om orsaker och vilka anpassningar av arbetet som behövs och är möjliga för att arbetstagaren ska kunna fortsätta utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Till exempel kan det, om möjligt, vara lämpligt att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsplats som hålls okänd för våldsutövare. I ett akut skede kan arbetstagaren behöva minska på kundkontakter och liknande.

**Läs mer** om arbetsgivarens skyldighet att vid behov arbetsanpassa arbetsplatsen på Arbetsmiljöverkets hemsida: [www.av.se](http://www.av.se)

## Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet

En person som har varit utsatt för våld i nära relation kan behöva stöd och rehabilitering inför återgång i arbetet. Arbetsgivaren ansvarar för den arbetsinriktade rehabiliteringen och ska ha rutiner för hur den ska gå till.

### Vid sjukskrivning och rehabilitering av medarbetare är din roll som arbetsgivare att

- hålla löpande kontakt med medarbetaren under sjukfrånvaron,
- anpassa arbetssituationen så långt det är möjligt så att medarbetaren kan arbeta, till exempel genom att anpassa arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats,
- undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i verksamheten som medarbetaren kan utföra,
- ta fram en plan för återgång i arbete senast dag 30 från sjukfalllets början, för den medarbetare som antas ha en nedsatt arbetsförmåga i minst 60 dagar och
- delta i avstämningsmöte som Försäkringskassan kallar till.

Arbetsgivaren ska se till att de anställda har tillgång till den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver (3 kap. 2 c § AML). Med företagshälsovård avses en oberoende resurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Vid upphandling av företagshälsovård är det bra att efterfråga kompetens om våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.

Du som arbetsgivare ansvarar för arbetsmiljön och arbetsplatsen. Det kan – utöver den rehabilitering som arbetsgivaren ansvarar för – finnas ytterligare behov hos den utsatta, exempelvis medicinsk rehabilitering och psykosocialt stöd i form av stödsamtal eller traumabehandling. Andra instanser – som socialtjänst och polis – ansvarar för säkerhetsplanering kopplat till den utsatta individens övriga livssituation, såsom trygg boendemiljö, skyddade personuppgifter eller kontaktförbud. Socialtjänst eller kvinnojour är bättre lämpade för stödsamtal till personer som utsatts för våld.

**Läs mer** om arbetsgivarens skyldighet vid rehabilitering på Arbetsgivarverkets webbplats: [www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)

# Kontaktuppgifter

## Nationella stödverksamheter

- **Socialtjänsten i din kommun** Kan ge råd, stöd och skydd för de som utsätts för våld i nära relationer samt de som utövar våld.
- **Polisen** Anmäl till polisen om någon har blivit utsatt för brott i nära relation. Telefon akut: 112. Telefon ej akut: 114 14
- **Nationellt center för kvinnofrid** ger stöd till den som utsatts för våld och hot. Även närstående och yrkesverksamma är välkomna att ringa.  
[Kvinnofridslinjen](#): Telefon: 020-50 50 50  
[Stödlinjen för män](#): Telefon: 020-80 80 80  
[Stödlinjen för transpersoner](#): Telefon: 020-55 00 00
- **Hedersförtryck.se** Nationell stödtelefon för yrkesverksamma som ger råd och konsultation i situationer där barn och vuxna är eller riskerar att bli utsatta för hedersrelaterat förtryck, våld, barnåktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning.  
Telefon: 010-223 57 60
- **Preventell** Nationell hjälplinje för den som upplever sig ha tappat kontrollen över sin sexualitet, som kanske känner oro för tankar och handlingar, eller är rädd att göra sig själv eller andra illa.  
Telefon: 020-66 77 88
- **Välj att sluta** Välj att sluta är en nationell telefonlinje för den som vill få hjälp att förändra ett kontrollerande eller våldsamt beteende. Även den som är utsatt för våld eller har frågor om ilska, kontrollerande och våldsamt beteende är välkommen att ringa.  
Telefon: 020-555 666



## Ideella stödverksamheter

Det finns ett flertal ideella stödverksamheter som arbetar med frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och ger stöttning till den som behöver.

- [Brottsofferjouren](#) Brottsofferjouren är en organisation som ger stöd till brottsoffer, vittnen och anhöriga.
- [Hedersförtryck.se](#) Hedersförtryck listar de organisationer som erbjuder rådgivning, stödverksamhet, skyddat boende och/eller jour-/stödtelefon i frågor som rör hedersrelaterat våld och förtryck, barnåktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning.
- [RFSL](#) Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter driver en stödmottagning som har målgruppen hbtqi-personer som blivit utsatta för trakasserier, hot och våld.
- [ROKS](#) Roks är en paraplyorganisation för lokala kvinno- och tjejjourer som erbjuder stöd och skydd.
- [UNIZON](#) Unizon är riksförbund för idéburna kvinnojourer, tjejjourer och ungdomsjourer som erbjuder stöd och skydd.
- [Ungarelationer.se](#) Nationell stöd- och kunskapsplattform för att motverka våld i ungas partnerrelationer. Hit kan unga upp till 20 år vända sig oavsett om de blir utsatta för våld, är den som utsätter eller är en kompis till någon som blir utsatt eller utsätter någon.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 424 22 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9  
031-392 90 00 | [info@jamstalldhetsmyndigheten.se](mailto:info@jamstalldhetsmyndigheten.se) | [www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)