

2022-03-03  
A2022/00389

Arbetsmarknadsdepartementet

Jämställdhetsmyndigheten  
Box 73  
424 22 Angered

## Uppdrag att höja kunskapen om hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetslivet

### Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Jämställdhetsmyndigheten 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 redogöra för vilka regelverk som aktualiseras. Jämställdhetsmyndigheten ska samla och sprida kunskap i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare.

Jämställdhetsmyndigheten ska föra dialog med Arbetsmiljöverket (AV), länsstyrelserna, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Socialstyrelsen och Uppsala universitet (Nationellt centrum för kvinnofrid) om att ta fram och sprida information och metodstöd. Jämställdhetsmyndigheten ska i uppdragets genomförande även inhämta kunskap från och föra dialog med arbetsmarknadens parter. Jämställdhetsmyndigheten ska tillvarata lärdomar från det pågående myndighetsgemensamma uppdraget om ökad upptäckt av våld m.m. (A2019/01517). Jämställdhetsmyndigheten ska även inhämta erfarenheter från Diskrimineringsombudsmannens (DO) uppdrag om informationsinsatser för att höja kunskapen om aktiva åtgärder och kränkande särbehandling, däribland arbetet mot sexuella trakasserier (A2019/01324), liksom uppdraget till DO och AV att utveckla en digital plattform (Ku2018/00556/DISK).

Jämställdhetsmyndigheten får 2022 disponera högst 1 000 000 kronor för uppdragets genomförande, finansierat med medel från anslaget 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrares etablering, anslagspost 2 Särskilda jämställdhetsåtgärder – del till

Jämställdhetsmyndigheten. Regeringen beräknar 1 000 000 kronor för uppdragets genomförande även 2023.

Uppdraget ska redovisas senast 29 februari 2024 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet).

### **Närmare beskrivning av uppdraget**

Jämställdhetsmyndigheten ska genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om befintligt regelverk inom arbetslivet när det gäller anställda som är utsatta för våld i nära relationer eller hedersrelaterat våld och förtryck. Informationen ska inriktas mot hur arbetsanpassnings- och rehabiliteringsregelverket aktualiseras samt hur företagshälsovården eller annan expertresurs kan användas i sådana situationer. Uppdraget innebär att ta fram och sprida ett praktiskt metodstöd riktat till arbetsgivare.

Metodstödet bör utformas utifrån en frivillighet för de arbetsgivare som önskar arbeta vidare med dessa frågor och ge praktiska tips och råd om hur arbetet kan bedrivas. Metodstödet bör fungera vägledande både vad gäller förebyggande arbete och hur arbetsgivare kan agera vid misstanke om att en arbetstagare är utsatt för våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck. Informationen och metodstödet ska kopplas till vilka effekter utsatthet för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan få för hälsa, arbetslivsdeltagande och arbetsmiljö. De metodstöd om våld i nära relationer som tidigare tagits fram av Region Uppsala och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) bör användas som referensmaterial.

I uppdraget ingår att gemensamt med andra berörda aktörer ta fram en plan för hur materialet ska spridas och implementeras. Jämställdhetsmyndigheten ska även följa upp och utvärdera spridnings- och implementeringsinsatserna.

### **Bakgrund**

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det arbetar regeringen efter sex delmål. Det sjätte delmålet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Delmålet omfattar även att motverka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive hbtqi-personers utsatthet (skr. 2016/17:10). För att mäns våld mot kvinnor ska upphöra behöver arbetet bedrivas på flera arenor och av många olika aktörer. Arbetsplatsen kan ha en central roll i arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Den internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention (nr 190) om

avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet belyser att våld i nära relationer även påverkar arbetslivet. Alla medlemsstater i ILO, däribland Sverige, ska därför vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och minska dess påverkan i arbetslivet. Det kan handla både om att arbeta förebyggande och om att agera vid misstanke om att en arbetstagare är utsatt för våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck. Våld i nära relationer kan ha mer eller mindre tydlig koppling till en arbetsgivares verksamhet. Två personer i en relation kan arbeta på samma arbetsplats där våldet förekommer på arbetet. Våldet kan också upptäckas av att arbetsgivaren uppmärksammar arbetstagarens upprepade korttidsfrånvaro, nedstämdhet och minskade arbetsinsats, att arbetstagaren inte deltar på aktiviteter utanför arbetet eller att en partner eller annan närstående har tät kontakt med arbetstagaren på arbetstid. Våld i nära relationer kan, utöver partner, även omfatta andra former av våld mellan närstående och f.d. närstående personer. För vuxnas del kan t.ex. syskon, barn och barnbarn omfattas av närståendebegreppet. Även andra nära släktingar oavsett kön kan omfattas, vilket är särskilt viktigt för de som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck (prop. 2006/07:38, Socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor).

Regeringens jämställdhetspolitiska delmål jämställd hälsa innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor. En jämställd hälsa är en förutsättning för ett jämställt och aktivt deltagande på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt. Socialstyrelsen lyfter i rapporten Kartläggning av socialtjänstens arbete med ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv (2018) att det finns starka samband mellan att ha dålig ekonomi, arbetslöshet, ohälsa och utsatthet för våld. Möjligheten till egen försörjning är avgörande för individens självbestämmande och därmed möjligheten att kunna ha makt och inflytande över sitt eget liv. Att ha ett betalt arbete är en central förutsättning för ekonomisk självständighet vilket stärker möjligheterna att kunna lämna en våldsamt relation. Förutom lidande och ohälsa, kan utsatthet för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck även leda till förlorade intäkter och ökande kostnader för arbetsgivaren, då en medarbetare inte har full förmåga att genomföra sina arbetsuppgifter.

Även om det saknas en lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att ta reda på om en arbetstagare är utsatt för våld i en nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck finns flera åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att

minska konsekvenserna av våldet i arbetslivet och se till att den utsatte kan få hjälp och stöd. Stödmaterial framtaget av SKR visar t.ex. att det är viktigt att chefer, personalfunktion och företagshälsovård är förberedda och samordnade kring hur chefer ska agera för att stödja den som är utsatt. Rutiner och metodstöd kan underlätta för chefer i sådana situationer. Ju mer kunskap arbetsgivare har om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, desto lättare är det att uppmärksamma och stödja utsatta arbetstagare.

Betänkandet från utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet (SOU 2021:86) lyfter fram att det finns ett behov av ökad kunskap och vägledning kring våld i nära relationer inom ramen för arbetslivet. Det behövs utvecklad information med inriktning mot arbetslivet och informationen bör hållas samlad i syfte att öka tillgängligheten. Utredningen bedömer att en myndighet bör få i uppdrag att, i nära samverkan med andra berörda myndigheter, vidta informationsinsatser för att höja kunskapen om befintligt regelverk inom arbetslivet när det gäller våld i nära relationer. Jämställdhetsmyndigheten har en central roll i arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och har en upparbetad samverkan med en rad centrala aktörer på området. Myndigheten bedöms därmed som lämplig för att samordna ett sådant uppdrag.

På regeringens vägnar

Eva Nordmark

Ulrika Helldén

Kopia till

Arbetsmarknadsdepartementet ARM, MRD

Finansdepartementet BA/B3, OFA/ESA, OFA/K, OFA/SFÖ

Socialdepartementet FS, SF, SOF

Statsrådsberedningen SAM

Utbildningsdepartementet UH

Arbetsgivarverket

Arbetsmiljöverket

Diskrimineringsombudsmannen

Kammarkollegiet

LO

Länsstyrelserna

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Region Uppsala

Saco

Socialstyrelsen

Svenskt Näringsliv

Sveriges Kommuner och Regioner

TCO

Uppsala universitet (Nationellt centrum för kvinnofrid)