

2025-06-23

Arbetsmarknadsdepartementet
Regeringskansliet
103 33 STOCKHOLM

Åsa Forsell
070-2233229

asa.forsell@tco.se

Frihet från våld, förtryck och utnyttjande – En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter, SOU 2025:28

A2025/00432

TCO har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerade remiss. Nedan följer TCO:s övergripande synpunkter på sådant som är av särskilt intresse för TCO och TCO:s medlemsförbund.

TCO ser positivt på förslaget att gå från tidsbegränsade tillfälliga uppdrag till tydligare utpekade uppdrag och samordning av de centrala myndigheterna som har ansvar inom området. Det har absolut potential att effektivisera och förbättra arbetet mot våld.

Dock ställer vi oss frågande till om det är möjligt att få stora förbättringar och en tydlig utveckling i riktning mot att uppnå de uppsatta delmålen utan att lägga mer resurser på verksamheterna där mötet med våldsutsatta och våldsutövare sker. I sin konsekvensanalys skriver utredningen (sid 598): ”Regeringen bör överväga generella eller riktade statsbidrag framöver om det framkommer att kommuner och regioner behöver ytterligare stöd för att kunna uppfylla sina respektive roller och ansvar i förhållande till delmålet och strategin.” Givet utredningens konstaterande av dagens stora brister i till exempel stöd och skydd till våldsutsatta (sid 381) är det sannolikt att behoven av ökat stöd kommer aktualiseras.

TCO ser det därför som centralt att löpande uppföljning görs och att resursbehov tillgodoses för att strategin ska få önskad effekt.

TCO anser att det är bra att utredningen tar upp arbetsgivares ansvar och arbetsmiljöaspekter i betänkandet. Tyvärr uppmärksammas inte alls arbetsmarknadens parter och partsorganisationernas (dvs. till exempel Prevent, Sunt Arbetsliv och Partsrådet) arbete, roll och potential på detta område. TCO vill i detta sammanhang hänvisa till det som framkom vid dåvarande jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandbergs möte den 3 september 2024 med arbetsmarknadens parter om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor m.m. samt till TCO:s skriftliga inspel till ministern daterat den 11 oktober 2024 (bifogas).

TCO:s hållning är att arbetet med att förebygga och bekämpa våld i nära relationer (både vad avser förövare och utsatta) är, och måste vara, en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Eftersom arbetsplatsen kan vara den enda trygga platsen för den som är utsatt för våld i nära relationer bör arbetsgivaren vidta åtgärder som minskar risker och ökar tryggheten så att den utsatte kan fortsätta ta en aktiv del i arbetslivet i så stor utsträckning som möjligt. Att vara utsatt för våld påverkar hälsan och kan därmed också påverka förmågan att utföra sitt arbete. Om den anställde har eller riskerar sjukfrånvaro som påverkar arbetsförmågan, måste arbetsgivaren och chefen utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Samma sak gäller för anställda som råkar ut för sjukdomar och olyckor som inte har samband med arbetet men som påverkar arbetsförmågan. Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur rehabiliteringsarbetet ska gå till.

TCO vill avslutningsvis betona att regeringen bör *ratificera ILO:s konvention 190* om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. I konventionens artikel 10 f ställs krav på medlemsstaterna att vidta åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som där praktiskt möjligt, minska dess påverkan på arbetslivet.

Att ratificera konventionen är ett viktigt steg för att visa att regeringen menar allvar med att förebygga och bekämpa våld, i både nära relationer och arbetslivet. Frågan om svensk rätt är förenlig med konventionen har utretts i betänkande SOU 2021:86. Slutsatsen var att det inte behövs några lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska kunna ratificera konventionen, men att mer kan göras för att bättre uppfylla konventionens syfte.

Therese Svanström
Ordförande

Åsa Forsell
Utredare

Jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister
Paulina Brandberg
Arbetsmarknadsdepartementet

Inspel från TCO efter mötet den 3 september 2024 med jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg och arbetsmarknadens parter om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i arbetslivet

TCO välkomnar dialogen med oss parter på arbetsmarknaden i frågor som gäller förebyggande och bekämpning av mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i arbetslivet. Dessa frågor är prioriterade i den fackliga verksamheten, eftersom de drabbar våra medlemmar och i hög grad påverkar deras arbetsliv, arbetsförmåga och hälsa.

Sjukfrånvaro, till följd av våld, drabbar både inkomst och pension, vilket i sig kan ge sämre förutsättningar för att komma ur en våldspräglad relation. Sådana konsekvenser kan uppstå oavsett om en anställd drabbas av våld, hot och trakasserier på jobbet, från tredje part, till exempel sökande, klienter eller patienter, *eller* av arbetskamrater *eller* om den anställde blir utsatt för våld i hemmet.

TCO välkomnar vidare att det i regeringens *Åtgärdsprogram mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer m.m.* anges "ökad upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck på arbetsplatser" (åtgärd 89). Arbetsplatsen och kollegorna kan vara ett tryggt stöd för den som är våldsutsatt i hemmet, och bidra till att rätt stöd och hjälp ges, och kan också utgöra en fristad i förhållande till hemmet.

För TCO är följande utgångspunkter viktiga:

Att chefer och medarbetare kompetensutvecklas i frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Att chefer skapar ett förtroendefullt arbetsklimat där medarbetare känner att både de som är förövare och offer kan prata om våld i nära relationer och få stöd i sin situation. Våld i nära relationer förekommer inte bara mellan kvinnor och män utan även i samkönade relationer. Det handlar både om att ställa frågor i utvecklingssamtal och ta fram rutiner för hur man utreder behov av anpassning, rehabilitering och ger stöd.

Att arbetet med mäns våld mot kvinnor behöver förstärkas och få kosta pengar. Kvinnofridsarbetet är sedan många år resursmässigt eftersatt i kommunerna och behöver prioriteras.

Om problematiken med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld framöver kommer att uppmärksammas mer inom arbetslivet behöver det finnas stödfunktioner inom den offentligt finansierade välfärden (med tillräckliga resurser och tydligt uppdrag) som chefer, förtroendevalda och kollegor kan hänvisa utsatta till för ytterligare stöd och hjälp. Allt kan inte lösas på arbetsplatserna.

Svar på regeringens frågor

1. Hur ser arbetet ut i dag för att upptäcka och stötta anställda som utsätts för och utövar våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck? Berätta gärna både om goda erfarenheter och utmaningar.

TCO konstaterar att arbetsgivaren har ett ansvar för dessa frågor.

Arbetet med att förebygga och bekämpa våld i nära relationer (både vad avser förövare och utsatta) är, och måste vara, en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Eftersom arbetsplatsen kan vara den enda trygga platsen för den som är utsatt för våld i nära relationer bör arbetsgivaren vidta åtgärder som minskar risker och ökar tryggheten så att den utsatte kan fortsätta ta en aktiv del i arbetslivet i så stor utsträckning som möjligt. Att vara utsatt för våld påverkar hälsan och kan därmed också påverka förmågan att utföra sitt arbete. Om den anställde har eller riskerar sjukfrånvaro som påverkar arbetsförmågan, måste arbetsgivaren och chefen utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Samma sak gäller för anställda som råkar ut för sjukdomar och olyckor som inte har samband med arbetet men som påverkar arbetsförmågan. Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur rehabiliteringsarbetet ska gå till.

Allt fler arbetsgivare – främst kommuner och regioner – har inom ramen för medarbetarsamtalen börjat ställa frågor till anställda om våld. Det har visat sig bra att sådana frågor ställs till alla, detta för att

avdramatisera och göra det lättare för en utsatt att berätta och i förlängningen kunna få hjälp.

Arbetsgivaren har i detta sammanhang ett ansvar för att visa att man i organisationen/företaget kan prata om våld i nära relationer/hedersrelaterat våld och att arbetsgivaren inte betraktar dessa frågor som enbart en privat angelägenhet för den drabbade. Det sänker trösklarna för att söka hjälp, till exempel från kollegor och chefer, eller att ringa till Kvinnofridslinjen och rådgöra om sin situation eller att kontakta socialtjänsten eller en kvinnojour.

Forskning visar också att det är bättre att fråga alla utifrån en rutin än att fråga vissa "på indikation". När frågan ställs på rutin till alla – till exempel inom hälso- och sjukvården – så är det väldigt få som tar illa upp när de får frågan. De flesta som svarar ja på frågan om de utsatts för våld har ofta tidigare erfarenheter av våld. Väldigt få av de som svarar ja lever i akut och farlig våldsutsatthet – även om det också kan förekomma.

Frågor som kan ställas av arbetsgivaren, men som medarbetarna inte behöver svara på om de inte vill, är till exempel.

- Har du någon gång blivit illa behandlad, fysiskt eller psykisk, hemma eller på jobbet?
- Känner du dig på något sätt otrygg hemma eller på arbetsplatsen?
- Uppvisar du något beteende som du ser att andra inte mår bra av?

Centrala aspekter när arbetsgivaren ställer frågor till anställda om våld i nära relationer är att det finns på plats både utbildning för chefer och medarbetare och riktlinjer/rutiner/stödstrukturer att använda vid misstanke om att någon på arbetsplatsen är *utsatt för* eller *själv utövar våld i nära relationer*. Det är viktigt att även utveckla riktlinjer/rutiner för digitala arbetsmiljöer (distansarbete) som tar i beaktande att medarbetare också kan vara utsatta för våld vid arbete i sitt eget hem.

Ett utvecklingsområde för fackförbunden är att utbilda och erbjuda stödmaterial till förtroendevalda när det gäller stöd till våldsutsatta. För en arbetstagare som är utsatt för våld kan det ibland vara lättare att vända sig till en neutral part, såsom ett skyddsombud eller ett fackligt ombud, än en chef eller någon annan arbetsgivarrepresentant.

Förtroendevalda för fackförbundet Vision i Göteborg kompetensutvecklar nu skyddsombuden i att se tecken och våga fråga. [Våld i hemmet - han vågar fråga - Suntarbetsliv](#)

Fackförbundet Forena, som organiserar bland annat försäkringstjänstemän, arbetar med frågan om att anpassa och förbättra hemförsäkringen för dem som är utsatta för våld i nära relationer genom att utvidga överfallsskyddet i hemförsäkringen till att omfatta våld i nära relationer även när gärningspersonen ingår i den försäkrade kretsen.

2. Hur kan arbetet utvecklas ytterligare och vad kan arbetsgivarna själva bidra med?

TCO uppfattar att detta är en fråga som ska besvaras av arbetsgivarna.

Förslagsvis skulle arbetsgivare kunna erbjuda stöd/kurser på arbetstid för våldsutsatta och våldsutövare, och eventuellt även finansiera detta (jfr stöd till missbrukare).

3. Vilket stöd kan behövas från regering och myndigheter?

Regeringen bör *ratificera ILO:s konvention 190* om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Det är ett viktigt steg för att visa att regeringen menar allvar med att förebygga och bekämpa våld, i både nära relationer och arbetslivet. Frågan om svensk rätt är förenlig med konventionen har utretts i betänkande SOU 2021:86. Slutsatsen var att det inte behövs några lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska kunna ratificera konventionen men att mer kan göras för att bättre uppfylla konventionens syfte. Tyvärr saknade utredningen tid att utreda frågan om våld i nära relationer men det diskuterades med parterna på arbetsmarknaden i utredningens referensgrupp (s. 297). I betänkandet konstateras (s. 296–300) att det är en viktig samhällsfråga att förebygga och bekämpa våld i nära relationer och att ansvaret ligger på staten, regionerna och kommunerna samt olika myndigheter.

TCO och TCO:s medlemsförbund har inte formulerat några konkreta förslag när det gäller *arbetet mot våld i nära relationer*, men ser bland annat följande frågor som viktiga att fundera vidare på:

- En nationell satsning med stöd och stimulans som ett sätt att skynda på utvecklingen. Regeringen kan styra sina myndigheter att arbeta aktivt med frågorna, men kan även på olika sätt stimulera kommuner, regioner och företag att

komma i gång. En myndighet som Arbetsmiljöverket (inklusive Mynak) skulle kunna få uppdrag att utarbeta ett samlat kunskapsstöd i frågan om våld i nära relationer i förhållande till och i arbetslivet.

- Information till arbetsgivare och chefer om effekterna av bland annat våld i nära relationer. I artikel 34 punkt 6 i det nyligen beslutade *EU-direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer* anges att personer i arbetsledande ställning på arbetsplatser och arbetsgivare inom såväl offentlig som privat sektor ska få information om effekterna av våld mot kvinnor och våld i nära relationer på arbetet och om risken för tredjepartsvåld.
- Tillsätta resurser för att stödja, stimulera, följa upp och beforska området om hur arbetsgivare på bästa sätt ska hantera frågor om våld i nära relationer och annat våld som berör arbetsplatsen. Viktigt att presentera goda exempel.
- Fortsatt dialog med arbetsmarknadens parter om dessa frågor. I sammanhanget kan nämnas att Europafacket (ETUC), som TCO är medlem i, kräver ytterligare åtgärder för att fylla ut brister i EU-direktivet ovan avseende förhållandena i arbetslivet. Europafacket pekar på att det i arbetslivet även förekommer andra typer av könsbaserat våld, till exempel sexuella trakasserier, tredjeparts våld och "cybervåld".
- Det behöver finnas särskild och anpassad kompetens för våld i nära relationer inom företagshälsovården (FHV). Hjälpen kan då kanaliseras via FHV. FHV behöver förmodligen uppdatera sin kompetens och nätverk på området för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld.
- Överväga gynnsamma materiella regelförändringar. Vill regeringen ge ett tydligt stöd för kvinnor som är utsatta för våld i nära relationer kan materiella regelförbättringar vidtas till förmån för dem som utsätts. Det skulle dessutom kunna öka incitamenten för den utsatta att berätta om sin situation för arbetsgivaren. Förslag på sådant som man skulle kunna överväga:
 - begränsa löneavdrag, eller i övrigt få minskade kostnader vid sjukfrånvaro på grund av skador i samband med våld i nära relationer.
 - se över bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning i syfte att åstadkomma att frånvaro som beror på våld i nära relationer inte ska utgöra sakliga skäl för uppsägning.

- En tillämpningsmetod som regeringen skulle kunna titta närmare på är så kallad "stretchning" eller förorda ny tolkning av befintligt regelverk. Att förtydliga i anvisningar/föreskrifter att till exempel rehabiliteringsskyldigheten även omfattar våld i nära relationer och att förekomst av våld i hemmet är en faktor som ska bedömas vid riskbedömningar för distansarbete (inte bara på ett individuellt plan utan även för kollektivet). För det fall arbetsgivaren känner till att en medarbetare är utsatt för våld i nära relationer bör åtgärder vidtas för att sådant arbete ska kunna utföras på annat ställe än i hemmet.
- Konsekvenser av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld i arbetslivet bör tas med i regeringens kommande nationella strategi om psykisk hälsa och suicidprevention, detta så att samordning och förebyggande/uppfångande av våldsutsattas psykiska ohälsa kan ske även med/på det området.
- Slutligen skulle regeringen, till exempel genom finansmarknadsministern och jämställdhetsministern, som ett led i sitt arbete med Åtgärdsprogrammet mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, kunna bjuda in till branschsamtal om våld i nära relationer och uppmärksamma försäkringsbranschens roll. Något som skulle kunna diskuteras är frågan om att utvidga överfallsskyddet i hemförsäkringen till att omfatta våld i nära relationer även när gärningspersonen ingår i den försäkrade kretsen. Det skulle också kunna uppmuntras till en sammanhållen branschstandard för en sådan utformning av överfallsskyddet, både nationellt och på EU-nivå.

Stockholm den 11 oktober 2024

Åsa Forsell och Lise Donovan