



IFMETALL

**TILLSAMMANS
BRYR VI OSS**

**STOPPA MÄNS
VÅLD MOT KVINNOR!**

Tillsammans bryr vi oss

Mäns våld mot kvinnor är inte bara ett stort samhällsproblem. Det är också en facklig fråga, eftersom det drabbar våra medlemmar och deras arbetsliv.

Det är viktigt att komma ihåg att våldet aldrig är den enskildes privata problem. Alla i omgivningen kan göra något, alla har vi ett ansvar att reagera. Omgivningens reaktioner är många gånger avgörande för att den som utövar våld ska sluta använda våld. Stödet från arbetskamrater kan dessutom vara helt avgörande för att den utsatta ska klara av att bryta upp från våldet. Alltför ofta saknas dock medvetenheten om hur och vad vi ska göra för att hjälpa.

Här har vi som ledare, förtroendevalda och arbetskamrater ett viktigt ansvar. Vi måste lära oss se tecknen och våga ställa frågor, för att på så vis aktivt kunna stötta den våldsutsatta. Vi måste också fortsätta vårt arbete för mer jämställda arbetsplatser, och säga ifrån vid sexistiska skämt och trist jargong, eftersom ojämställda attityder och machokultur bidrar till en kultur som indirekt legitimerar och understödjer våld.

Med den här skriften vill vi bryta tystnadskulturen och öka kunskapen om mäns våld mot kvinnor. I skriften finns också tips på hur vi kan arbeta mot stereotypa normer för kön och machokultur, samt checklistor för hur vi kan agera när vi vet eller misstänker att våld utövas.

Tillsammans bryr vi oss – stoppa mäns våld mot kvinnor!

Vad är mäns våld mot kvinnor?

Vad vi ser som våld varierar stort. Bara genom att förstå vad våld är, och våldets orsaker och sammanhang, kan vi stoppa det. Då kan vi både motivera att förändra egna beteenden och attityder, men också öka vår empati för våldsutsatta.

Medvetenheten kan i sin tur också skapa en ökad benägenhet att ingripa och stötta vid våldshändelser och andra potentiellt farliga eller problematiska situationer. Det är därför viktigt att vi på arbetsplatsen har en bred, gemensam bild av vad våld kan vara och hur det tar sig uttryck.

Mäns våld mot kvinnor kan sammanfattas som handlingar som skadar, skrämmer, kränker flickor och kvinnor eller begränsar deras frihet. Våld handlar inte bara om något fysiskt, som sparkar och slag eller användande av vapen. Det kan även vara psykiskt, sexualiserat och ekonomiskt eller materiellt samt hot om våld.

Psykiskt våld kan till exempel handla om kontroll och isolering, förödmjukande kommentarer, emotionell utpressning, lögner och skambeläggande. Det kan också vara att en partner utnyttjar barnen för att få kontroll över den andra föräldern eller hotar om våld mot barn, husdjur eller nära vänner.

Sexualiserat våld innefattar alla sexuellt kodade handlingar som man utsätter någon för utan samtycke. Det kan handla om allt från obehagliga inviter, tafsande eller våldtäkt, till spridning av privata bilder eller oönskade "dick pics" på nätet. När det gäller partnervåld är sexualiserat våld vanligt och gränserna mellan sex och övergrepp riskerar att kännas oklara för den våldsutsatta.

Ekonomiskt våld kan till exempel handla om att man i en relation tar kontroll över ekonomin och materiella tillgångar, vilket ökar isoleringen och utsattheten. Det kan försätta den våldsutsatta i skulder och skapa en sämre position på arbetsmarknaden.

Vad är våld i nära relationer?

Begreppet våld i nära relationer innefattar alla typer av våld mellan närstående, oavsett om det rör en parrelation, våld inom andra familje- eller släktrationer eller barn som upplevt våld i sin familj.

Den vanligaste formen av våld i nära relationer är en man som utövar våld mot en kvinna som han har, eller har haft, ett förhållande med.

Män utsätts också för våld i nära relationer, men det är inte ett lika systematiskt och omfattande samhällsproblem som det våld som sker mot kvinnor – varken i Sverige eller internationellt. Våldet mot kvinnor är dessutom ofta grövre och mer upprepat än om det sker mot män. Till exempel behöver betydligt fler kvinnor än män, som utsätts för våld i nära relationer, uppsöka sjukvård.

Våld är en aktiv handling

Det är viktigt att komma ihåg att våldet alltid är ett aktivt val av förövaren. Det är förövaren som ansvarar för våldet oavsett bakomliggande orsaker.

Att lägga skuld och skam på den våldsutsatta är dock en vanlig reaktion från förövaren och omgivningen. Det händer också ofta att omgivningen förminskar eller försöker hitta ursäktande förklaringar till förövarens handlingar.

Här är det viktigt att i stället stötta och stärka den utsatta, och samtidigt vara aktiv i att upptäcka och ingripa om vi misstänker att någon utövar våld mot sin partner.

Fakta: Mäns våld i nära relationer

- Våld i nära relationer förekommer i alla samhälls-klasser och grupper.
- Våldet är både ett uttryck och ett medel för att uppnå makt och kontroll.
- Ungefär 11 000 sjukskrivningsärenden per år är relaterade till våld i nära relationer.
- I nära nio av tio fall av dödligt våld i nära relationer i Sverige är offret en kvinna.
- Var fjärde kvinna har någon gång utsatts för våld av en partner eller före detta partner.
- Mörkertalet är stort.

Under 2021 har i Sverige

- 15 kvinnor mördats av män de haft en relation med,
- 9 026 kvinnor och flickor våldtagits,
- 38 851 kvinnor misshandlats,
- 99 procent av de som misstänkts för sexualbrott mot kvinnor och flickor varit män,
- 77 procent av de som misstänkts för misshandel mot kvinnor och flickor varit män.

Hur yttrar sig våldet?

- Den som använder våld börjar ofta med svartsjuka och kontrollerande handlingar och fortsätter sedan gradvis med grövre former av våld.
- Det är ofta mycket svårt för den utsatta att lämna en partner som utövar våld. Förövaren kan växla utövan- det av våld med ömhet och kärlek, vilket kan bli oförut- sägbart och förvirrande. Många gånger har den som utövar våld brutit ner sin partners självkänsla och självbild, och den utsatta kan därför uppleva motstri- diga känslor av skuld, skam, medlidande, lojalitet och rädsla för förövaren. Risken för våld ökar också när den våldsutsatta försöker bryta upp från relationen.
- Det finns ofta en föreställning om att personer som utövar våld gör det i affekt, att man "tappat det", men våld används ofta på ett beräknande och medvetet sätt. Den som utsätter någon för fysiskt våld väljer ofta medvetet att rikta sig mot särskilda delar av krop- pen så att blåmärken och andra skador inte ska upp- täckas av andra.
- De som utsatts för både psykiskt och fysiskt våld sä- ger ofta att det psykiska våldet varit svårast att åter- hämta sig ifrån.

Några konsekvenser av våld

Våld innebär inte bara stort lidande för de kvinnor som utsätts, det får också stora konsekvenser på övrig livskvalitet, hälsa och ekonomi. Våldet kan även påverka anhöriga, särskilt barn, men också arbetsplatsen och kollegor.

- Personer som utsatts för våld i nära relationer kan uppleva allvarliga psykiska stressreaktioner. Post-traumatiskt stressyndrom (PTSD) är en relativt vanlig följd. Även ångest och depression är vanliga symtom bland våldsutsatta. De kan också uppleva förlorad tillit till andra människor och känslor av ensamhet.
- Fysiska reaktioner som huvudvärk, magbesvär, sömnsvårigheter, ätstörningar och utmattning är vanliga. Även minnesproblem, förvirring och ändrad sexlust.
- Risken att dö i förtid är 17 gånger större för kvinnor utsatta för våld i en nära relation.
- Våldsutsatta förlorar oftare sitt arbete, har lägre inkomster och blir oftare sjukskrivna än andra. Våldsutsatta kvinnors inkomster minskar med 25 procent och sjukfrånvaron ökar med över 20 procent.

Mäns våld kan förebyggas

Långt ifrån alla män utövar våld, men vi vet att män står för det mesta av våldet i samhället och att våldet ofta har starka kopplingar till stereotypa normer för manlighet och ojämsställda attityder.

Våld uppstår inte av sig självt, utan utövas av individer i ett sammanhang som kan vara bättre eller sämre på att uppmärksamma och motverka våld. Är det till exempel vanligt på en arbetsplats att skratta med i sexistisk jargong, eller visa misstro till/förminska kvinnors utsatthet och berättelser, så finns det problem i arbetsmiljön som kan bidra till att våld utövas. Att hålla andra män om ryggen när vi vet att de utsatt någon för våld, eller att tysta eller motarbeta arbete med ojämsställdhet på arbetsplatsen, är andra exempel.

Ska vi kunna förebygga grövre våld måste vi ingripa i det mindre grova och vardagliga våldet. På så sätt förändrar vi en kultur som legitimerar och understödjer våld. Denna förståelse ligger även i linje med årtal av samlad kunskap från kvinnojourrörelsens arbete med våldsutsatta.

Att arbeta genusförändrande

Att arbeta genusförändrande innebär att försöka främja mer jämställda relationer mellan män och kvinnor, och förändra våra idéer om vad vi förväntar oss av andra utifrån deras kön. Det kan vi exempelvis göra genom att kritiskt reflektera kring och ifrågasätta beteenden som skapar och återskapar ojämsställdhet. Dessutom når vi fler om vi arbetar på många olika nivåer inom en specifik miljö.

På en arbetsplats är det därför viktigt att involvera både chefer, ledningsgrupp, klubb/förtroendevalda och de anställda. Det är också bra att nå ut i gemensamma nätverk så att arbetsplatsen kan få stöd av andra som gjort liknande arbete.

Kopplingen mellan maskulinitetsnormer och våld

Det finns starka kopplingar mellan våld och manlighetsnormer. Under uppväxten lär sig killar leva upp till förväntningar om hur "en riktig man" ska vara (exempelvis heterosexuella, tuffa, tåliga, kunna använda våld och kunna utstå ett visst mått av våld från andra killar och män).

Genusnormer som dessa sätter spår och påverkar hur killar blir till män. Till stor del handlar det om att markera vad individen inte är: inte svag, feg eller bög. Även om inte alla killar och män använder våld så behöver alla killar och män förhålla sig till normen att kunna använda våld om det behövs.

Att göra upp med machokulturen på arbetsplatsen kan leda till förbättrad hälsa, minskat våld och bättre arbetsmiljö med färre arbetsskador. Det gör det också lättare för den som är utsatt för våld. oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, att ta stöd och hjälp av arbetskamrater.

Motstånd mot stereotypa maskulinitetsnormer

För de flesta män som gör motstånd mot rigida föreställningar kring manlighet är det av största vikt att få träffa andra lika-sinnade män som också utmanar och ifrågasätter samma normer. Därför kan det vara värdefullt att skapa miljöer, exempelvis på arbetsplatsen, där män kan mötas och prata om våld och manlighet.

En faktor som kan stärka möjligheten för män att göra motstånd mot stereotypa maskulinitetsnormer är bland annat att det finns förebilder i ens närhet som uppvisar eller presenterar alternativa, mer jämställda och icke-våldsamma sätt för hur en man kan vara.

En annan faktor kan vara att man lyfter normer som värdesätter vikten av att prata om sina känslor, uppmuntrar relationer som bygger på omtanke och respekt, som skapar en medvetenhet om andras livsvillkor och de som tar hänsyn till andra personer i vår närhet.

Arbetsgivaren har ansvar för att förebygga kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen. Att arbeta mot machokultur är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi vet att

- en ingripande åskådare oftast förbättrar situationen,
- det är större sannolikhet att vi griper in om vi känner den som är utsatt för våldet och svårare om vi känner förövaren,
- personer som bevittnar ingripanden av aktiva åskådare är mer benägna att effektivt ingripa själva i framtiden,
- det går att ingripa före, under och efter en våldshändelse,
- det är lättare om vi alla har en gemensam strategi för att upptäcka och prata om våld – kan förhindra våldet innan det uppstår,
- om vi på förhand tränat och tänkt på hur vi ska säga ifrån mot våld är det mycket lättare att faktiskt göra det sedan,
- det är mer troligt att andra hjälper till om någon tar ansvar och visar att något inte är okej,
- att stötta efter en våldshändelse kan ha stor betydelse för den utsatta – det är bättre att våga fråga och visa sitt stöd än att vara tyst,
- även om en uppbrottsprocess kan vara lång och komplex kan signalerna från omgivningen om att ”att du blir utsatt för detta är inte okej” och ”jag finns här för dig” bli oerhört värdefulla för att kunna bryta upp från våldet.

Checklistor



Tecken på att en kollega kan vara utsatt för våld av en partner eller annan som de har en nära relation till

Många av nedanstående tecken kan såklart bero på andra orsaker än våld i en nära relation, men är det några av dem som stämmer in finns ändå anledning att fånga upp kollegan och ställa frågor som visar att du och dina medarbetare bryr er. Tecken kan vara att kollegan

- har blåmärken, sår eller frakturer. Det är dock sällan som konsekvenser av våld i nära relationer syns tydligt på kroppen. Förövare slår ofta medvetet på ställen där skador döljs av kläder eller hår.
- har ångest, känner sig nedstämd, har sömnsvårigheter, starka humörsvägningar eller andra stressymtom som minskad aptit, ökad trötthet eller koncentrationssvårigheter.
- blir mer tystlåten och inbunden.
- har återkommande smärta som inte orsakas av ett identifierat problem (till exempel om kollegan är vag om hur smärtan uppstått, döljer orsakerna eller verkar hitta på historier om hur den uppstått).
- har frekvent korttidsfrånvaro, minskad ork och arbetsinsats eller långtidssjukskrivning utan känd orsak. Alternativt vill arbeta extra mycket, till exempel under storhelger.
- uppvisar problem att ändra i schemat eller att byta arbetspass.
- sällan vill eller kan delta i aktiviteter som sker utanför arbetstid.
- ofta blir hämtad och lämnad vid arbetet av sin partner.
- har frekvent telefonkontakt med partnern under arbetstid.
- verkar ha ett överdrivet stort ansvar för hem och barn eller partner.
- tycks sakna umgänge med vänner och släktingar.

- har en partner som är överbeskyddande och kontrollerande.
- har en partner som kontaktar arbetsgivaren eller arbetsplatsen till exempel för att kontrollera att partnern är på plats, att höra om hur schemat är upplagt eller för att säga sig vilja hämta upp efter arbetspassets slut.
- betar sig annorlunda när partnern är med eller aldrig är ensam i rummet under videomöten i hemmet.
- undviker att säga emot sin partner.
- rutinmässigt låter partnern ta beslut.
- inte har tillgång till bankkort eller en egen ekonomi.
- utvecklar ett missbruk av alkohol eller droger.

Vad kan jag göra om jag misstänker att en kollega är utsatt för våld?

- **Våga fråga!** Det är bättre att säga något och visa att du finns där än att vara tyst. Ställ frågan i avskildhet så att förövaren inte är närvarande och kan lyssna.
- **Ställ raka frågor.** Att få en fråga och bli sedd kan vara avgörande för att personen tar sig ur sin situation. Raka frågor kan till exempel vara: "Jag får bilden av att du inte har det så bra i din relation, hur har du det?" eller "När jag ser att din partner gör ____ tycker inte jag att det är okej. Hur känns det för dig?", eller "Jag blir orolig när jag hör ____ Vill du berätta mer?"
- **Fråga igen,** många som är utsatta för våld förnekar det för sig själva eller är rädda för sin partner. Det kan därför krävas tålamod.

- **Lyssna utan att ifrågasätta eller döma.** Det är personens eget beslut om hen vill göra något åt sin situation. Var där oavsett vad personen väljer att göra eller inte och visa att du är en person som går att lita på. Försök inte hitta ursäkter eller förklaringar till våldsutövarens beteende och handlingar. Om personen normaliserar och förminskar det hen själv har blivit utsatt för är det viktigt att inte hålla med. Låt den utsatta prata med egna ord.
- **Skriv ner och dokumentera** skador som du ser eller händelser som personen berättar om. Detta kan vara användbart vid en eventuell polisanmälan eller rättegång, men också för att kollegan själv ska kunna inse att den är utsatt för våld och hur mönstret ser ut utifrån. Medmänniskor som speglar situationen och visar på fakta kan vara mycket viktigt för den utsattas process.
- **Ta stöd av andra kollegor.**
- **Prata med andra förtroendevalda eller din chef.** Chefen har ett ansvar i att ta det vidare då det påverkar arbetsmiljön.
- **Ring 112 om det är en akut situation.** Har kollegan barn som kan fara illa bör du kontakta socialtjänsten, polisen eller socialjouren i kommunen.
- **Tipsa om kvinnojouer.** De har stor erfarenhet av denna problematik. Kvinnofridslinjen erbjuder samtalsstöd via telefon dygnet runt, tel: 020-50 50 50. På Unizon och Roks (Riksorganisationen för kvinnojouer och tjejjourer i Sverige) hemsidor finns kontaktuppgifter till jourer runt om i landet som erbjuder stöd åt kvinnor. Du kan också ringa själv och få guidning som medmänniska.

Det finns även jourer på flera orter som särskilt riktar sig till de av oss som är hbtqi-personer eller jourer där våldutsatta män kan söka stöd. Ta reda på hur det ser ut i din kommun.

- **Tipsa om relationsvårdscentrum eller liknande kommunala insatser.** Kommuner har ofta särskilda centra där man kan få hjälp och stöd. De kan ofta erbjuda stödsamtal, information, hjälp med skyddat boende och bistå med stöd innan, under och efter en eventuell rättsprocess.

Följande kan vara tecken på att en person utövar våld mot en närstående

Följande tecken kan vara en del av ett våldsbeteende i en nära relation, men det går såklart inte att säga med säkerhet. Det kan vara utgångspunkter för att ta upp i ett samtal, eller anledning till att undersöka om kollegans partner mår bra. Tecken kan vara att kollegan

- kommer med nedvärderande kommentarer om partnern och ifrågasätter hens åsikter och tankar på ett oskönt sätt.
- kräver att partnern ständigt ska vara tillgänglig via telefon och sociala medier.
- kräver att få veta vilka partnern umgås med och vad hen gör.
- är överdrivet omtänksam på ett sätt som kan vara kontrollerande, till exempel genom att skjutsa och hämta vid jobb eller andra aktiviteter.
- kräver att partnern ska avstå från intressen och socialt umgänge.
- kritiserar och skuldbelägger sin partner.
- visar stark svartsjuka.
- har ett ombytligt humör och lätt blir våldsam och aggressiv.

Vad kan jag göra om min arbetskamrat är en misstänkt våldsutövare?

Det är inte en lätt sak att inse eller framföra att någon man känner kan vara någon som utsätter sin partner för våld. Kanske är du även själv rädd för personen eller vad det kan få för sociala konsekvenser för dig, kollegan eller partnern om du påtalar att något inte står rätt till. Det behöver inte handla om att spela hjälte, utan om att bryta en tystnadskultur som i slutändan riskerar att drabba alla. Att göra något är bättre än att göra inget. Lita på att det spelar roll att bryta den tystnad som ofta omger ett kontrollerande och våldsamt beteende. Att ge en våldsutövare möjlighet att ändra sitt beteende är också att visa personen respekt och en chans att ta ansvar för sina handlingar.

Det är också viktigt att skapa en gemensam kultur på arbetsplatsen där öppna och personliga samtal uppmuntras samtidigt som sexistiska eller nedvärderande kommentarer bemöts. Vad som är okej att uttrycka på en arbetsplats har effekter både för de som är utsatta för våld och de som riskerar att utöva det. Är det en öppen miljö där det är lätt att prata och få stöd kan arbetet vara en fristad och en hjälp för den utsatta. Om kulturen på arbetsplatsen är hård och det är okej att uttrycka sig sexistiskt och nedvärderande riskerar den att bli en förlängning av en förövares förtryckande beteenden.

- **Att göra något är bättre än att göra inget.**
- **Ta stöd av andra** på arbetsplatsen som också kan ha upptäckt beteendet.
- **Berätta vad du ser** och att det inte är acceptabelt.
- **Ifrågasätt kollegans nedvärderande språkbruk** och förklara att det aldrig är okej att kalla sin partner för kränkande saker.
- **Ifrågasätt varför kollegan verkar behöva ha ständig koll på sin partner** eller visar överdriven svartsjuka.
- **Visa att du är beredd att lyssna** om personen vill prata.

- **Exempel på konkreta frågor att ställa kan vara:**
 - Jag märker att du ofta vill ha koll på vad din partner gör/var hen är/vilka hen umgås med – hur kommer det sig?
 - Hur tror du att det får din partner att känna sig?
 - Jag hörde hur du pratade om din partner, det lät som att du var _____ (t.ex. arg/besviken/inte hade så mycket gott att säga om hen). Vill du berätta mer?
 - Utifrån det du berättar nu så verkar det som att du inte behandlar din partner på ett sätt som är särskilt schysst. Vad tänker du när jag säger så?
 - Jag har också blivit svartsjuk eller arg på min partner, men det är aldrig okej att agera på känslorna på ett sätt som kontrollerar, skadar eller skrämmer partnern eller någon annan. Jag skulle gärna vilja prata mer med dig om det här – har du tid att prata senare lite mer enskilt?
 - Det du säger nu får mig att bli orolig för din partner. Jag hade själv blivit rädd eller ledsen om någon hade behandlat mig på det viset. Skulle det vara okej för dig om jag hörde av mig till hen och kollade läget?
 - Sådana här saker kan vara svåra att prata om, men jag tänker att det är viktigt att vi gör det. Ibland kan man behöva hjälp med att till exempel sluta med ett visst beteende. Ska vi kolla upp tillsammans vad det finns för stöd att få?
- **Undersök möjliga kontaktvägar för att se om kollegans partner behöver hjälp och stöd.**
- **Prata med andra** förtroendevalda eller din chef.
- **Berätta för kollegan att det finns hjälp att få.** Se till exempel rikskriscentrum.se eller valjattsluta.se. Du kan även kontakta medlemsjourer i Rikskriscentrum verksamma på din ort eller kommunens relationsvåldscentrum. Relationsvåldscentrum eller liknande kommunala insatser har ofta en skyldighet att även arbeta med våldsutövare.

Att tänka på när vi på arbetsplatsen pratar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

- Fokusera på att höja arbetsplatsens kunskap om våld för att få en gemensam bild att agera utifrån.
- Ställ krav på arbetsgivaren att prioritera frågan och tipsa gärna om var det finns en djupare kunskap, exempelvis hos lokala kvinnojourer.
- Våld i nära relationer är en arbetsmiljöfråga, det rör hela arbetsplatsen – inte bara enskilda individer. Det ingår i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar att förebygga ohälsa och sjukskrivning.
- Påtala att det underlättar om arbetsgivaren har rutiner för våld i nära relationer. Om frågor från arbetsgivaren ställs på rutin till alla medarbetare behöver det inte kännas underligt. Erfarenheter från vården visar att få tycker att det är konstigt eller tar illa upp att få frågan.
- Se över möjligheter för hur ni kan utmana stereotypa normer för kön och ojämställda attityder gemensamt, exempelvis genom workshopar.
- Öva gemensamt på att uppmärksamma våld i nära relationer och ojämställdhet på arbetsplatsen. Det kan handla om att tillsammans gå igenom checklistorna och ringa in vilka delar som känns utmanande och öva på dem genom att exempelvis skapa scenarion som är realistiska för arbetsplatsen och utifrån dessa öva och diskutera olika handlingsmöjligheter.
- Bygg upp en våldsförebyggande "kultur" på arbetsplatsen där det är lätt att prata med såväl kollegor, ombud och ledningsgrupp.

- Starta gärna samtalsgrupper på jobbet för män.
- Det viktigaste är att motarbeta en tystnadskultur och våga ställa frågor både till de som utsätts för våld och reagera när någon misstänks utöva våld.
- Var ett gott exempel som förtroendevald, du har möjlighet att inspirera andra att våga bryta mot stereotypa normer.

Källor/Läs mer:

Jämställdhetsmyndigheten
Nationellt centrum för kvinnofrid
Sveriges kommuner och regioner
Brottsförebyggande rådet
1177 i Västerbotten
Organisationen MÄN

Kontaktuppgifter

Unizon
unizonjourer.se

Män för jämställdhet
män.se

Mina anteckningar:



IFMETALL

**TILLSAMMANS
BRYR VI OSS!
STOPPA
MÄNS VÅLD
MOT KVINNOR!**

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se