

GÖR DET PRATBART

- inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN



Länsstyrelsen
Västerbotten

Frågor kring materialet

Kerstin Kristensen, kerstin.kristensen@jamstalldhetsmyndigheten.se

Johanna Larsson, johanna.a.larsson@jamstalldhetsmyndigheten.se

Monica Forsman, monica.forsman@lansstyrelsen.se

©Jämställdhetsmyndigheten & Länsstyrelsen Västerbotten

Göteborg augusti 2023

Källhänvisa gärna om du återanvänder materialet.

ALLM 2022/106

Innehåll

Om vägledningen	4
Introduktion	5
Varför inkludera våld i nära relationer i arbetsmiljöarbetet?	5
Vad har våld i nära relationer med vår arbetsplats att göra?	6
Viktiga begrepp	7
SAM – med fokus på våld i nära relationer	12
Förfina verktygslådan	12
Gör det pratbart	13
Förankring	14
Beslut	14
Avsätta resurser	14
Kommunikation	15
Information	15
Kunskapshöjande insats	15
Praktisk vägledning i tre steg	16
Steg 1: Syfte och mål	18
Steg 2: Vad ska genomföras?	20
Steg 3: Hur följa upp?	22
Sammanfattning – Genomförandeplan	24

OM VÄGLEDNINGEN

Vägledningen är uppdelad i tre delar; introduktion, förankring, och en arbetsbok. Tillsammans ska det leda till en genomförandeplan.



Introduktionen ger en bakgrund till varför det är viktigt att inkludera våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ger er möjlighet att ta del av olika begrepp som används inom området.

Förankring riktar sig till chefer eller andra ledande funktioner och fokuserar på att förbereda verksamheten för att integrera våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsboken består av tre arbetsblad som ska vara ett stöd i att ta fram genomförandeplan.

Innan arbete med arbetsbladen påbörjas behöver ni göra vissa förberedelser.

Det är viktigt att arbetet anpassas till problembilder verksamheten identifierat. Här ger arbetsbladens olika frågeställningar en bra grund att stå på. Vägledningen bygger därför på en reflekterande arbetsprocess. Vägledningen ska även bidra till att öppna upp för konkreta samtal om på vilket sätt ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan göra skillnad i organisationen i arbetet mot våld i nära relationer.

Samtalen och diskussionerna som förs under arbetet med vägledningen ska mynna ut i en gemensam genomförandeplan, med målet att inkludera våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

INTRODUKTION

Varför inkludera våld i nära relationer i arbetsmiljöarbetet?

Förbättrad hälsa och säkerhet: Våld i nära relationer kan leda till allvarliga fysiska och psykiska skador för den som är utsatt. Arbetsgivare som erbjuder stöd och hjälp till våldsutsatta och våldsutövare formar en mer välmående personalstyrka.

Ökad produktivitet: Medarbetare som utsätts för våld i nära relationer kan uppleva en ökad stress och oro som kan påverka hur de presterar i arbetet. Genom att arbeta förebyggande och stötta dem kan arbetsgivaren bidra till att minska stressen och öka produktiviteten.

Minskade kostnader: Våld i nära relationer orsakar framför allt stort lidande för dem som utsätts. Det innebär även stora ekonomiska kostnader för samhället, exempelvis ökade kostnader för sjukskrivningar. En investering i arbetsmiljöarbetet med fokus på våld i nära relationer kan betala sig både på kort och lång sikt.

Attraktiv arbetsgivare: Genom att arbeta aktivt med att förebygga och upptäcka våld i nära relationer på arbetsplatsen visar ni engagemang för anställdas hälsa och säkerhet. Det kan bidra till att verksamheten uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, vilket kan ge ett försprång gentemot konkurrenter.



Vad har våld i nära relationer med vår arbetsplats att göra?

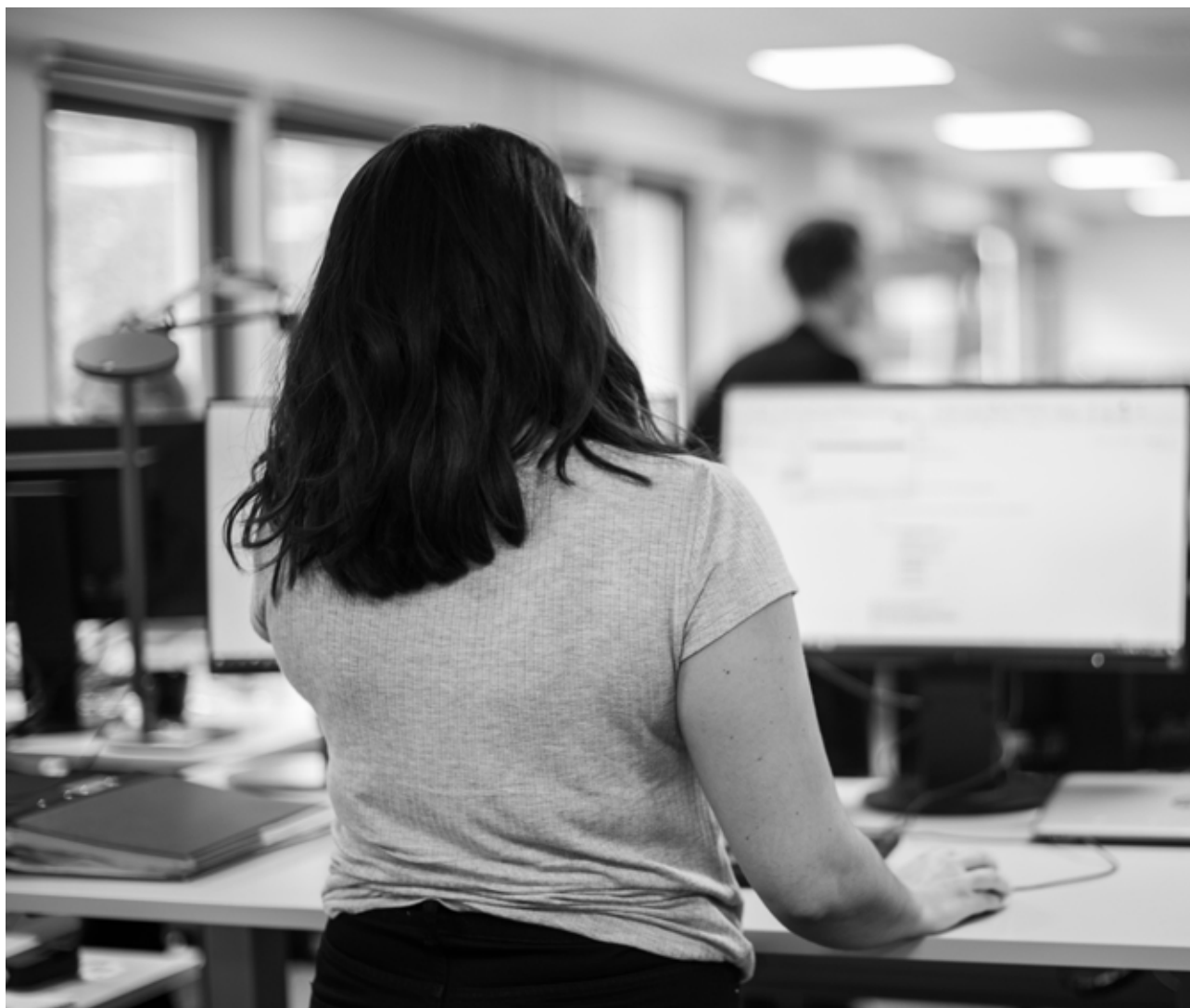
Som arbetsgivare kan du vara ett stort stöd för våldsutsatta medarbetare men även bidra till att den som utsätter andra kan förändra sitt beteende. Erfarenhet av våld i nära relationer påverkar hela livet, så även arbetsförmågan och arbetsplatsen. Att förebygga och motverka våld i nära relationer är en del av ett aktivt jämställdhetsarbete.

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. Det kan också vara så att våldet följer med in på arbetsplatsen via kontakt från våldsutövaren, i exempelvis mejl eller telefonsamtal. Ibland arbetar våldsutövaren och den som blir utsatt för våld på samma arbetsplats.

Det kan få konsekvenser för arbetsplatsen om en kollega är utsatt för våld eller har ett aggressivt beteende. Det kan bland annat leda till obehag, konflikt och spänningar på arbetsplatsen samt kollegorna får en ökad arbetsbelastning vid oplanerad frånvaro och ökad sjukfrånvaro.

Det finns inte någon reglerad skyldighet att som arbetsgivare arbeta med frågorna, men ett aktivt arbete mot våld i nära relationer ur ett arbetsmiljöperspektiv kan göra stor skillnad för medarbetare med erfarenhet av våld och bidra till en tryggare arbetsmiljö.

Alla är värda ett liv fritt från våld.



VIKTIGA BEGREPP

Innan du dyker ner i materialet är det bra att känna till ett antal begrepp som används inom jämställdhetsarbetet och det område som är i fokus för vägledningen, det vill säga det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet: att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Jämställdhet är ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan könen. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i all verksamhet som påverkar människors rättigheter, villkor och möjligheter. Detta sker genom att synliggöra de ojämlika maktförhållanden som råder mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

De sex jämställdhetspolitiska delmålen

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. Jämställd utbildning.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
5. Jämställd hälsa.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Alltid kön men inte enbart kön

Varken kvinnor eller män utgör några enhetliga grupper. Våra möjligheter påverkas också av vilken socioekonomisk grupp som vi tillhör, var vi bor, liksom av de olika diskrimineringsgrunderna (som utöver kön består av könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

I arbetet med jämställdhet är det därför viktigt att reflektera över hur alla dessa kategorier samverkar med varandra. Först då är det möjligt att förstå hur det skapar olika förutsättningar för grupper eller individer.

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken i regel utgår ifrån samt hur den könsuppdelade statistiken presenteras. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen.

Vad är våld?

Våld kan definieras på många olika sätt. Nästan alla former av våld utgör brottsliga gärningar. Det finns också handlingar som inte definieras som brott enligt rådande lagstiftning, men som utförs för att utöva makt och kontroll, skrämma och hota. Dessa handlingar skapar utsatthet och räknas därför också som våld. Bakom allt våldsutövande finns en avsikt. Att använda olika former av våld är ett effektivt sätt att utöva makt och kontroll eftersom våldet skrämmer och skadar den utsatta.

Våld, oavsett om det handlar om mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck, är mer än fysiskt våld såsom psykiskt, digitalt med mera. Med mer kunskap om hur våld kan se ut, är det också lättare att upptäcka våldet. Ibland är det enbart en form av våld som utövas, ibland kan våldshandlingen innefatta flera former av våld. Syftet med våldshandlingarna är dock detsamma: att utöva makt och kontroll.

Mäns våld mot kvinnor

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.

Det våld som kvinnor generellt utsätts för skiljer sig på flera sätt från det våld som män generellt utsätts för. Det gäller var våldet utövas samt vilken relation den utsatta har till våldsutövaren. Kvinnor utsätts i större omfattning för sexuellt våld och grovt fysiskt våld i nära relationer jämfört med män. Män utsätts i större utsträckning än kvinnor för våld i offentliga miljöer av främst andra män de inte har en nära relation till.

Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor¹ inkluderar våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Hedersrelaterat våld och förtryck är kopplat till hedersnormer som utgår från patriarkala och heteronormativa föreställningar. Det vill säga att mannen är norm och att det finns två kön och att dessa kön är olika och ska komplettera varandra. Våldet och förtrycket utövas ofta av flera personer, enskilt eller gemensamt, av den närmaste familjen, föräldrar, syskon, släktingar eller andra bekanta till familjen.

Främst utsätts flickor och kvinnor, men pojkar och män kan också utsättas för våld och förtryck. Både män och kvinnor kan vara våldsutövare. Ibland är en och samma person både utsatt för våld och utövar våld. Detta gäller inte minst pojkar och unga män, som kan tvingas att bevaka sina systrar eller kvinnliga familjemedlemmar och kusiner, mot sin vilja. Andra former av förtryck och våld såsom begränsningar av livsutrymmet eller att inte få välja sin partner förekommer.

¹ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/nationell-strategi-for-att-forebygga-och-bekampa-mans-vald-mot-kvinnor/>



Våldsutövare och våldsutsatt

Vem som helst kan vara våldsutövare eller våldsutsatt, oavsett könstillhörighet. Det syns inte utantpå. Vid våld i nära relation, är det vanligaste att det är en man som utsätter en kvinna. Utsattheten skiljer sig dock åt, kvinnorna utsätts i högre grad för grovt våld och behöver i större utsträckning söka sjukvård för det våld de utsatts för jämfört med män.

Våld i nära relation


När någon utsätts för våld av en person som den har eller har haft en nära och förtroendefull relation till kallas det för våld i nära relation. Den som utövar våld kan vara en partner, föräldrar, syskon, vuxna barn eller barnbarn. Det kan också vara personer som den utsatta är beroende av för vård och omsorg. När vi pratar om våld i nära relation gör vi ingen skillnad på samkönade parrelationer, eller om våldet sker i olika former av familje- och släktrelationer.



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) handlar om att organisera, undersöka och följa upp en verksamhets arbete för att skapa en bra arbetsmiljö. Systematiskt arbetsmiljöarbete är ett lagkrav som alla arbetsgivare måste följa. Det regleras i bland annat i Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrift (AFS 2001:1) från Arbetsmiljöverket. Att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på våld i nära relationer är ett sätt att förebygga ohälsa och olycksfall.

Systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs ofta som ett hjul, det vill säga att det är ständigt pågående process i fyra steg: undersöka, riskbedöma, åtgärda, kontrollera. Därför är SAM-hjulet ett bra verktyg för att inkludera våld i nära relationer i det befintliga systematiska arbetsmiljöarbetet.



”Att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på våld i nära relationer är ett sätt att förebygga ohälsa.”

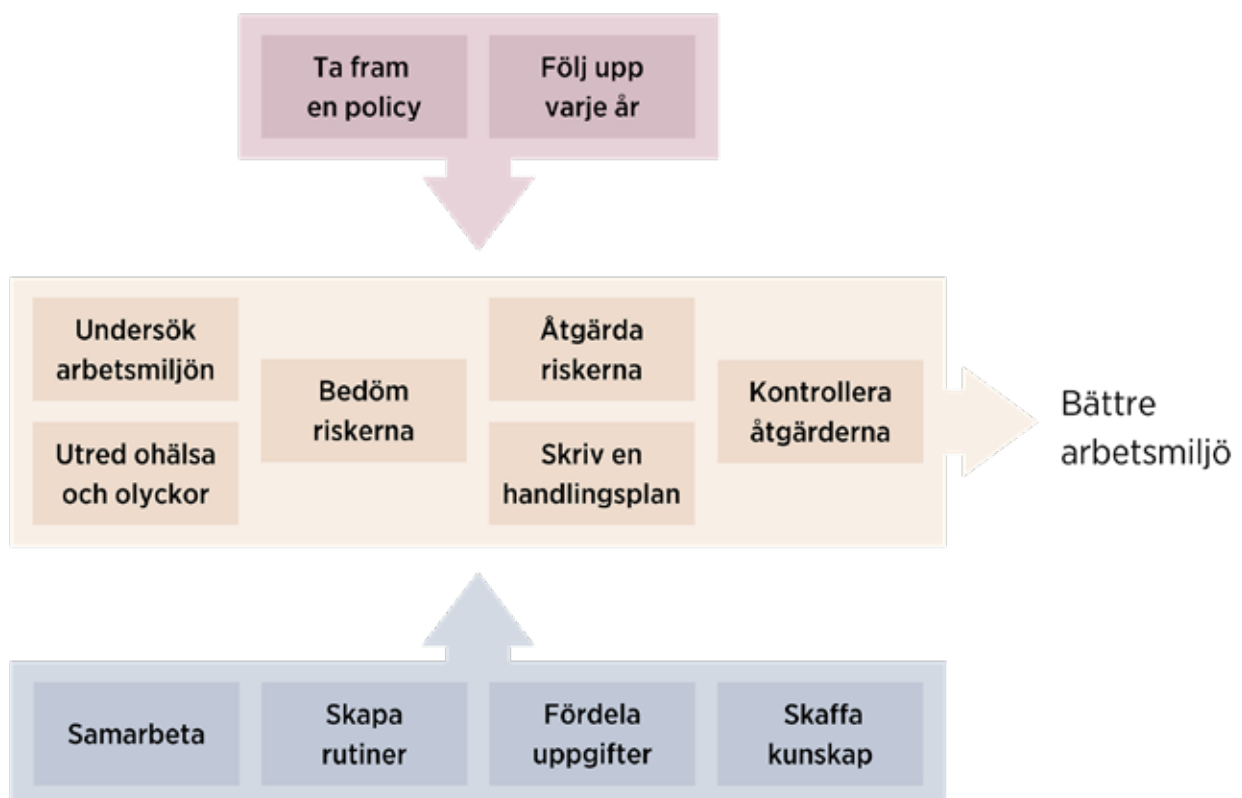
SAM – MED FOKUS PÅ VÅLD I NÄRA RELATIONER

Alla på arbetsplatsen behöver vara involverade i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla kan bidra genom att vara uppmärksamma på om en kollega blir utsatt för våld samt om en kollega utövar våld. För att öka uppmärksamheten behöver alla - ledningen, chefer och medarbetare både få kunskap och vara delaktiga.

Förfina verktyglådan

Arbetet med att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär inte att ytterligare ett område ska läggas till, utan frågan ryms i de strukturer och rutiner som redan finns. De återkommande aktiviteterna om riskbedömning och arbetsmiljöåtgärder illustreras ofta som ett hjul, som illustrerades under kapitlet om begrepp. SAM-hjulet saknar dock flera delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet som är viktiga för att helheten ska fungera, till exempel rutiner, fördelning av uppgifter och behovet av kunskaper.

Arbetsmiljöverkets karta² över flödet visar återkommande aktiviteter i mitten, stöd- och ledningsprocesser längst upp och olika aktiviteter längst ned. Bilden representerar samtliga delar i arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) och frågan om våld ryms i nästa alla delar.



² <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/>

De olika aktiviteterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan stärka arbetet mot våld i nära relationer. Ett sådant område är att inkludera våld i nära relationer i den årliga skyddsronen, där det är viktigt att förebygga riskerna för en person som är utsatt för våld. Det kan exempelvis handla om att riskbedöma om den utsatta kan bli uppsökt på arbetsplatsen av våldsutövaren eller att någon berättar för våldsutövaren var den våldsutsatta befinner sig. Rutinen kring distansarbete är ett annat område att inkludera i frågor om en trygg arbetsplats.

Konkreta material och aktiviteter som kan användas för att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns på Jämställdhetsmyndigheten webbplats: www.jamstalldhetsmyndigheten.se/arbetsplatsensroll

”De som utövar våld i nära relationer kan också finnas på jobbet, eller bland vänner och bekanta.”

Gör det pratbart

Våld i nära relationer är så vanligt att de flesta av oss är eller har varit utsatta eller har någon i vår närhet, i familjen eller bland kollegorna, som blir eller har blivit utsatt. De som utövar våld i nära relationer kan också finnas på jobbet, eller bland vänner och bekanta.

I rapporten ”Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?”³ svarade en fjärdedel att de hade minst en kollega som de trodde kunde ha pågående eller tidigare erfarenhet av våld i nära relationer. Enbart en av fyra av de som utsatts för våld hade berättat för någon på arbetsplatsen. Av de som inte berättat uppgav ungefär en av tio att de var rädda för att dömas eller var rädda för att deras jobb eller arbetsmiljö skulle påverkas negativt om de berättade.

Här har arbetsplatsen en viktig roll att fylla genom att vara en arena där det arbetas aktivt för att förändra sociala normer kring våld i nära relationer och bidra till att göra det pratbart.

Genom att göra det pratbart får arbetsplatsen tillgång till ytterligare verktyg som kan bidra till att prata om en av alla olika orsaker som kan ligga bakom ohälsa hos medarbetarna. Arbetsplatsen har en unik möjlighet att upptäcka tecken på våldsutsatthet eller våldsutövande, då arbetsplatsen är en plats vi vistas på många timmar varje dag, vecka efter vecka och år efter år.



³ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/kan-arbetsplatsen-vara-trygg-nar-hemmet-inte-ar-det/> (2021)

FÖRANKRING

Innan arbetet med arbetsbladen påbörjas behöver det inom organisationen ha genomförts ett förankrings- och kommunikationsarbete samt säkerställa att de som ska ansvara för framtagandet av implementeringen har satt en gemensam kunskapsplattform.



1 Beslut

För att det ska vara möjligt att inkludera det som blir resultatet av vägledningen, måste det finnas ett beslut som tas av någon som har mandat. Det bör vara VD/GD alternativt ett ledningsgruppsbeslut.

2 Avsätta resurser

När det kommer till att påbörja arbetet med att inkludera våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet behöver det avsättas resurser för implementeringen. Med resurser menas både vem/vilka som ska ansvara för implementeringen och vilket mandat den/de har.

Det behöver avsättas resurser i form av tid för ansvarig person/arbetsgrupp och andra interna resurser alternativt avsätta medel för att använda externa resurser. Det bör vara en minst en chef som tillsammans med exempelvis representant för HR, skyddsombud och kommunikatör bildar en arbetsgrupp som får i uppdrag att förbereda verksamheten och medarbetarna. Kanske finns det redan en grupp som har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3 Kommunikation

Beslutet behöver kommuniceras ut till medarbetarna. Information till medarbetarna är ett sätt att förbereda verksamheten, men även ett första steg att bidra till att den som är utsatt för våld kan få stöd och bidra till att förändra beteendet hos de som utövar våld i nära relationer.

Här kan det vara fördel att ta fram ett policyutlåtande och påvisa verksamhetens engagemang, det vill säga att organisationen motsätter sig alla former av våld, vilket även inkluderar våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.

4 Information

Informera alla medarbetare om att implementeringen påbörjats och vad den innehåller.

Ta fram material till chefer för att kunna ta upp implementeringen som punkt på arbetsplats-träff/avdelnings-, grupp-, enhets- eller personalmöte

Skriv på Intranätet om arbetet och ta fram en sida där det finns information till de som är utsatta för våld om var de kan få stöd samt information om var de som utövar våld kan hitta stöd i sitt förändringsarbete.

Inkludera information om våld och ha med en tydlig definition av våld i nära relation samt hederrelaterat våld och förtryck. Här är det bra att tydliggöra att det till största del handlar om mäns våld mot kvinnor, men att det är viktigt att se alla medarbetare oavsett hur de identifierar sig och att arbetet även inkluderar samkönade relationer.

5 Kunskapshöjande insats

För att arbetet ska bli gynnsamt behöver alla som ingår i arbetet med vägledningen ha någon form av baskunskap om våld i nära relationer. Ett sätt är att ha tagit del av webbutbildningen *"Våld i nära relation - agera som chef eller kollega"*, antingen enskilt eller i grupp, eller annan liknande utbildning. Baskunskap innebär att deltagaren tagit del av fakta och forskning inom området samt haft möjlighet att reflektera över hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen samt individens arbetsförmåga och verksamhetens produktivitet.

När ovanstående fem steg har genomförts är förankringen klar

Följande uppslag med arbetsblad syftar till att förbereda och vara ett stöd i att komma fram till vilka aktiviteter som ni behöver göra för att nå målet - att inkludera arbetet mot våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

PRAKTISK VÄGLEDNING I TRE STEG

Det går att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet på flera sätt. Det viktigaste är att det görs. Men ibland är det svårt att välja väg så här presenteras en arbetsmodell i tre steg, som är en av många vägar ni kan välja för att bidra till ett framgångsrikt och hållbart jämställdhetsarbete.

I varje steg kan flera olika metoder användas. I vägledningen ges några förslag på frågeställningar som ska bidra till att ta arbetet framåt.

1

Identifiera varför

Sätter fokus på varför verksamheten ska inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet och sätta mål för implementeringen.

2

Genomförandeplan

Nu ska ni ta fram en genomförandeplan, med delmål kring hur implementeringen ska genomföras och vilka resurser som behöver avsättas samt vem som ansvarar för vad.

3

Plan för uppföljning

Det sista steget handlar om att ta fram hur och när målen och genomförandeplanen ska följas upp.

Notera att

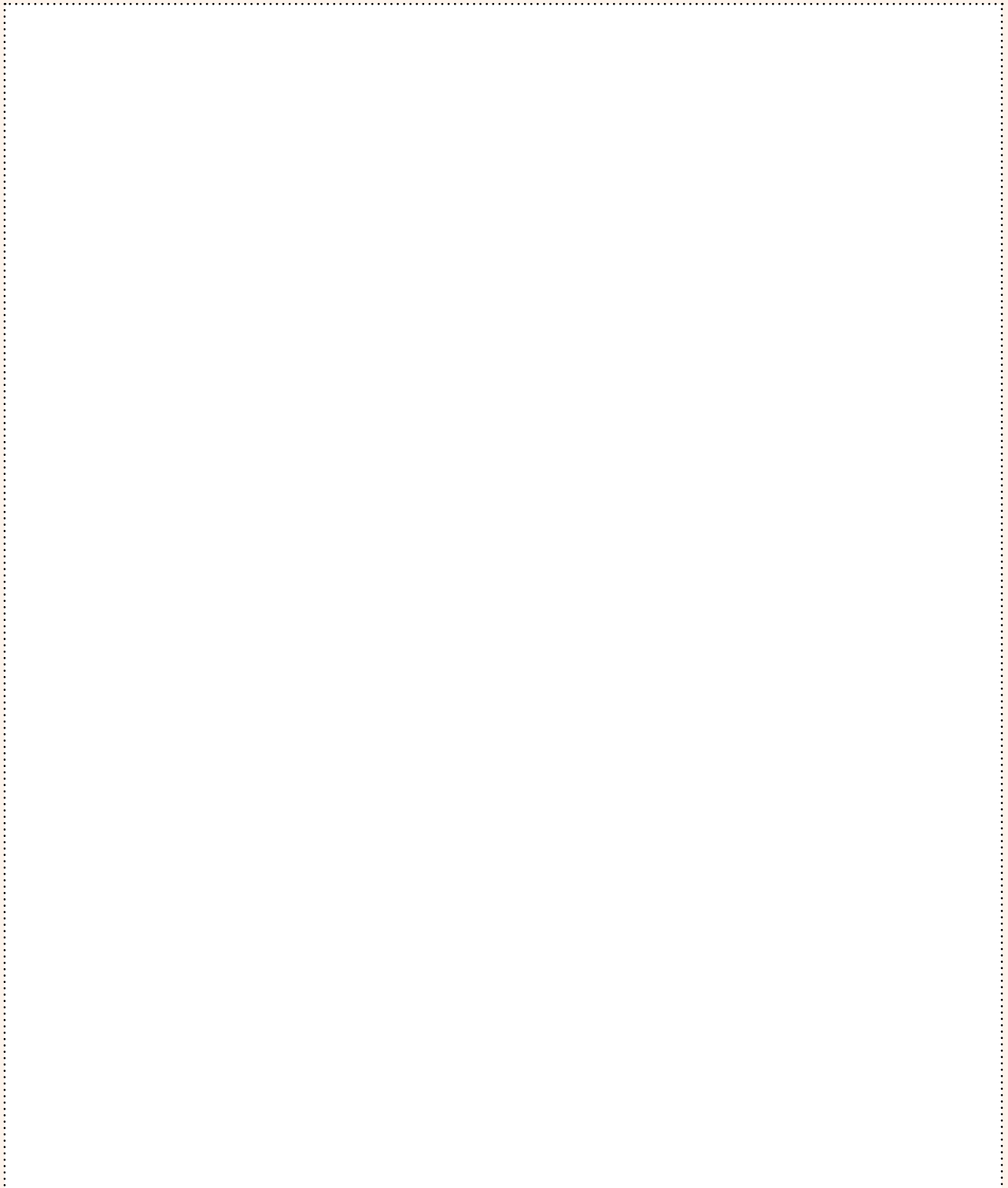
mellan Steg 1 och Steg 2 finns det ett internt arbete att genomföra. Den ena uppgiften innebär att ta fram en översiktlig bild på hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs inom organisationen. Den andra är att ta fram alla aktuella policys och rutiner som underlag till Steg 2.

”Vid arbete hemifrån krävs en nära och regelbunden dialog mellan arbetsgivare och medarbetare för att fånga upp tecken på våldsutsatthet.”



STEG 1: SYFTE OCH MÅL

- Varför ska vi inkludera ett arbete som rör våld i nära relationer?
- Vad ska arbetet med våld i nära relationer leda till?
- Har vi redan något arbete som har bäring på våld i nära relationer, hot och säkerhetsplanering?



Fakta

- Vilken statistik finns och vilka variabler kan belysa våld i nära relationer på arbetsplatsen?
- Finns det luckor i statistiken? • Vilken annan relevant information finns/behövs?
- Finns det några risker att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Kompetens

- Vilken kunskap behövs i arbetet att lyfta våld i nära relationer som en arbetsplatsfråga?
- Vilken kompetens behöver vem?
 - Har vi den eller behöver vi förstärka den?
 - Hur får vi kompetensen?
- Har företagshälsan kompetens kring mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer?
- Hur ska vi arbeta för att fånga upp om en medarbetare är utsatt för våld i nära relation respektive fånga upp en medarbetare som utsätter någon för våld i sin nära relation?

Sammanfattning

- Formulera varför verksamheten ska arbeta med våld i nära relationer på arbetsplatsen. Sätt mål på kort och lång sikt.

STEG 2: VAD SKA GENOMFÖRAS?

- Vilka rutiner behöver uppdateras, behöver de kompletteras?
- Vilka aktiviteter behövs för att nå målen i steg 1?

Inriktning och omfattning

- På vilka nivåer och på vilket sätt ska ansvaret för våld i nära relationer inkluderas i vår verksamhet?
- Vilka aktörer kommer involveras i arbetet? • Vilka resurser kommer att behövas?

Arbetsätt

- Vilka strategier och direkta handlingar behöver utvecklas och utföras?

Aktiviteter

- Vilka aktiviteter ska genomföras kopplade till målen? • Vilka berörs av aktiviteterna?
- Vem är utförare av aktiviteterna? • Vilka konsekvensbedömningar behöver göras?

Sammanfattning

- Ta fram en implementeringsstrategi som innehåller alla delmål samt definierar vilka resurser som ska tas i anspråk.

STEG 3: HUR FÖLJA UPP?

- Finns det möjlighet att utveckla befintliga metoder och processer för att följa upp aktiviteterna eller behövs det helt nya verktyg?
- Hur kommer insatserna att leda till de uppsatta målen?



Inriktning

- Vad behöver göras för att se skillnad?
- Vem ansvar för att följa upp de olika beslutade aktiviteterna?
-Under hur lång tid?
- Hur är verksamhetsmålen uppföljningsbara?
- På kort sikt?
- På lång sikt?
- Hur formuleras och följs dessa upp i verksamhetsplaneringen?

Resultat

- Hur ska aktiviteterna mätas?
- Följ upp aktiviteterna genom att efterfråga skillnader i arbetssätt, statistik och strategi.

Utvärdering

- Har de åtgärder som satts upp kopplade till målen varit tillräckliga?
- Visar uppföljningen att någonting saknas i arbetet?
- Är det någon del av arbetet som lett till önskade resultat?
- Hur kan vi följa utvecklingen över tid?
- Finns indikatorer kopplade till målen?

Sammanfattning

- Vad visar utvärderingen att nästa steg är?

SAMMANFATTNING – GENOMFÖRANDEPLAN

1. Målformulering och delmål:

2. Ett förväntat resultat på kort och lång sikt:

3. Resurser som behövs för att genomföra uppdraget är:

4. Arbetet följs och mäts genom att:

5. Ansvarig genomförare är:

6. Mottagare av resultatet är:

7. Hinder i arbetet är:

8. Framgångsfaktorer i arbetet är:



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**



**Länsstyrelsen
Västerbotten**

Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 424 22 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-392 90 00 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se