

Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?

Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan
och relationer på arbetsplatsen



**Western
Education**

Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

Sammanfattning

Kunskapen om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatser ökar, de senaste åren har exempelvis ett flertal länder genomfört kartläggningar över förekomsten av våld bland medarbetare.¹⁻⁵

Att vara utsatt för våld i nära relation påverkar ens mående och ofta ens arbetsförmåga, vilket därmed får påverkan på arbetsplatsen. Att en medarbetare inte har full förmåga att genomföra sina arbetsuppgifter leder bland annat till förlorade intäkter och ökande kostnader för arbetsgivaren. Samtidigt har en anställning ofta en stor betydelse för den som utsätts för våld i nära relation. Arbetsplatsen har också en viktig roll att fylla i att förändra sociala normer kring våld i nära relationer.

För att få ökad kunskap om hur våld i nära relationer påverkar arbetet, arbetsgivare och arbetsplatser utförde forskare vid Western University i Kanada, på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten, en enkätundersökning. Undersökningen genomfördes på fem svenska myndigheter; Jämställdhetsmyndigheten samt länsstyrelserna i Kronoberg, Skåne, Värmland och Västerbotten. Undersökningen pågick under september 2021 och besvarades av totalt 859 personer.

Några centrala resultat:

- Över en tredjedel av de anställda som svarade på enkäten hade påverkats av våld i nära relation, antingen själva eller via en kollega. I enkätundersökningen rapporterade kvinnorna jämfört med männen en högre grad av utsatthet för våld i nära relation.
- Ungefär var femte kvinna och var tionde man uppgav sig ha erfarenhet av våld i nära relationer. En minoritet av respondenterna uppgav att de själva hade utövat våld i nära relationer.
- Bland de som hade utsatts för våld i nära relation uppgav nästan 10 procent att våldet fortgick på eller i närheten av arbetsplatsen, till exempel genom förföljelser, trakasserier eller nedvärderande e-post.
- Av de som uppgav att de hade utsatts för våld i nära relation uppgav över hälften att våldet hade påverkat deras prestation på arbetsplatsen, ofta genom att de blev distraherade, trötta eller mådde dåligt, men ibland även på grund av fysiska skador och oplanerad frånvaro.
- Endast en fjärdedel av respondenterna som hade utsatts för våld i nära relation hade berättat om våldet för någon på arbetsplatsen, oftast för en kollega eller en chef.

- Bland de som uppgett att de utövat våld hade hälften sökt hjälp och ungefär var femte uppgav att de skulle ha sökt hjälp, om en arbetsledare eller chef sagt åt dem att göra det.
- En fjärdedel av respondenterna anade att en medarbetare utsatts för våld i nära relation, och ungefär var åttonde uppgav att de misstänkte att en kollega kunde ha utövat våld. De flesta ansåg att våldsupplevelser hade påverkat kollegornas arbetsprestation.
- Respondenterna uppgav ofta att de var medvetna om eventuella tecken på våld i nära relationer, vilket kan ge möjligheter att inleda samtal på arbetsplatserna.
- Det fanns en stor samstämmighet bland respondenterna att våld i nära relationer har en inverkan på arbetstagarens liv och att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka våldet.
- Respondenterna rekommenderade att arbetsgivaren bör vidta åtgärder för ökat stöd till anställda, tillhandahålla utbildning, kommunicera sina åtgärder och löpande följa upp sitt arbete med att göra arbetsplatsen till en trygg plats.

Bakgrund

Våld i nära relationer är ett allvarligt och vanligt samhällsproblem, som orsakar både fysiskt och psykiskt lidande och får konsekvenser för både individen, familjen och samhället i stort.⁶ Forskningen visar att våld i nära relationer får konsekvenser och betydande kostnader för både arbetsgivare och anställda, men det behövs mer forskning för att bättre förstå sammanhang och omfattning i Sverige.

Både den fysiska och psykiska hälsan påverkas hos personer som utsatts för våld i sina nära relationer. Det finns även kopplingar mellan våld i nära relationer och sysselsättning. Kvinnor som utsatts för våld i nära relationer uppvisar fler avbrott i arbetslivet, med mer korttidsfrånvaro och längre sjukskrivningar.⁷

Att utsättas för våld kan leda till lägre inkomst, större sannolikhet att bli av med jobbet och större sannolikhet att ha tillfälliga tjänster och deltidstjänster, jämfört med kvinnor som saknar erfarenhet av våld i nära relationer.⁸⁻¹¹ När det gäller inkomst så minskar lönen med 25 procent för kvinnor och 14 procent för män som har utsatts för våld i nära relation, medan frånvaro på grund av sjukdom ökar med 20 procent för både kvinnor och män. Dessa konsekvenser uppstår medan våldet pågår men kan också fortsätta i flera år efter det att våldet har upphört.¹²

Enligt *Våld och hälsa – en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa* hade cirka 20 procent av kvinnorna och 10 procent av männen utsatts för våld inom en nära relation som vuxna.¹³ Förutom det mänskliga lidandet kostar våld i nära relationer även samhället stora summor. EIGE, det europeiska jämställdhetsinstitutet, uppskattade 2014 att mäns våld mot kvinnor i Sverige kostar cirka 40 miljarder kronor varje år.¹⁴

Ovanstående statistik visar att det är vanligt att ha erfarenheter av våld – så vanligt att de flesta i sitt arbetsliv har träffat eller arbetat med någon som är eller har blivit utsatt för våld i en nära relation. Det betyder att de flesta chefer har anställda som lever med våld i sin relation just nu eller har tidigare erfarenheter av våld. På arbetsplatser finns även personer som tidigare har utövat eller just nu utövar våld i en nära relation. I en belgisk enkätundersökning uppgav drygt 11 procent att de arbetade på samma arbetsplats som den person som utsatte dem för våld.¹⁵

Enligt rapporten *Ekonomiska konsekvenser av mäns våld mot kvinnor: en kunskapsöversikt samt kostnadsberäkningar utifrån tre typfall*, har statistik sammanställts av Socialstyrelsen som gör det rimligt att anta att

Försäkringskassan handlägger 11 000 fall årligen som rör sjukskrivning, rehabilitering eller aktivitetsersättning relaterat till misshandel, grov kvinnofridskränkning och olaga hot mot kvinnor.¹⁶

I en australisk enkät från 2011 svarade nästan hälften av respondenterna att utsatthet för våld i nära relationer påverkade deras arbetsförmåga. 19 procent uppgav att våldet fortsatte in på arbetsplatsen, genom till exempel hotfulla telefonsamtal och e-postmeddelanden.¹⁷ Dessa resultat stöds av bland annat forskning, som visar att våldet ofta fortsätter på arbetsplatsen och att många medarbetare anar att en kollega blir utsatt för eller utövar våld i en nära relation. Som ett resultat av denna forskning omfattas idag drygt 1,5 miljoner arbetstagare i Australien av arbetsplatsförmåner som rör våld i nära relationer. Det handlar bland annat om betald ledighet, skydd från ogynnsamma arbetsplatsåtgärder och flexibla arbetsmöjligheter.¹⁸

Att upptäcka våld

Det finns ett flertal tecken som kan tyda på att någon på arbetsplatsen har erfarenhet av våld i nära relationer. För personer som utsätts för våld i nära relation kan det vara att de ofta är frånvarande från arbetet, ofta måste ta telefonsamtal eller svara på SMS under arbetets gång, eller är noga med att alltid komma och gå vid exakt samma tid varje dag. För personer som utövar våld i en nära relation kan det vara att de ofta kommer sent till arbetet, ofta ringer sin partner på arbetstid och har svårt att koncentrera sig på arbetet.

Chefer behöver ha kunskap och stöd utifrån ett arbetsgivarperspektiv, men även anställda kan identifiera våld i nära relationer och ge stöd till sina kollegor. Därför är det viktigt att inkludera både chefer och anställda i det våldsförebyggande arbetet.

Jämställdhetsmyndigheten arbetar aktivt med våld i nära relationer som en arbetsgivarfråga, och driver ett pilotprojekt med fyra länsstyrelser i Kronoberg, Skåne, Värmland och Västerbotten. Som en del i detta arbete har chefer på de fyra länsstyrelserna och på Jämställdhetsmyndigheten fått möjlighet att delta i en utbildning om våld i nära relationer och sexuella trakasserier.

Arbetsgivarperspektivet på våld är en del av arbetet med jämställdhetsintegrering och den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Som ett verktyg för chefer och arbetsgivare pågår även arbete med att ta fram en webbaserad utbildning med fokus på arbetsgivarens möjligheter att upptäcka våld i nära relationer, som lanseras under 2022.

Enkäten inleddes med följande text:

Att bli illa behandlad och utsatt för våld i en nära relation kan se ut på flera olika sätt. Både män och kvinnor kan bli utsatta för våld i en nära relation och både män och kvinnor kan utöva våld i en nära relation. Våld i nära relation sker i såväl heterosexuella som samkönade relationer.

När du svarar på frågorna i enkäten så baseras frågorna på FN:s definition av olika typer av våldsutsatthet; fysiskt -, sexuellt-, psykiskt-, latent-, materiellt-, ekonomiskt- och funktionshinderrelaterat våld.

2019 antog International Labour Organization (ILO) konvention 190 om *Avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet*, som fokuserar på sexuella trakasserier och våld i hemmet. Konventionen understryker även konsekvenserna av våld i nära relationer för arbetslivet. 2020 genomfördes en statlig utredning i syfte att undersöka förutsättningar för hur Sverige kan ratificera konventionen. Utredningens analys och bedömning var att det inte finns några hinder för att Sverige skulle kunna ratificera konventionen. Utredningen såg behov av ett myndighetsuppdrag i form av informationsinitiativ om vilka regelverk som kan vara relevanta för arbetsgivare och hur kunskap om våld i nära relationer kan spridas i form av praktiskt metodstöd till arbetsledare och chefer. Utredningen bereds nu hos regeringen.

Syftet

Enkätundersökningen har genomförts i samarbete med ovanstående länsstyrelser med målet att öka kunskap om hur våld i nära relationer påverkar medarbetare, kollegor och chefer, förbättra upptäckt av våld, och bidra till ökad kunskap inom området. Resultaten skulle även kunna utgöra underlag till en eventuell ratificering av ILO-konvention 190, som fokuserar på sexuella trakasserier och våld i nära relationer.

Metod och genomförande

Enkätundersökningen har tagits fram av en projektgrupp som består av forskare på DV@WorkNet, vid Western University i Kanada och seniora utredare vid Jämställdhetsmyndighetens avdelning som ska ge stöd till genomförandet av nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Resultat samt rekommendationer ansvarar forskarna på DV@WorkNet självständigt för. DV@WorkNet är ett internationellt nätverk bestående av bland annat forskare, experter på våld i nära relationer, samhällsorganisationer och fackföreningar, för att öka kunskapen om våld i nära relationer på arbetsplatsen.

Under september 2021 genomfördes en webbenkätundersökning om konsekvenserna av våld i nära relationer för arbetsförmåga, anställda och arbetsplatser. Enkätundersökningen var öppen för anställda vid de fem myndigheterna.

Tidigare versioner av enkäten har bland annat genomförts i Belgien, Kanada, Mongoliet och Taiwan. Enkäten distribuerades via en internetlänk till 1578 personer på de fyra länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten. Information gavs också på respektive intranät samt via e-post.

Undersökningen bestod av frågor som fokuserade på de svarandes erfarenheter av våld i nära relationer och kopplingen till arbetsplatsen, inklusive frågor om huruvida man själv utsatts, om man hade utövat våld eller på annat sätt har erfarenhet av våld i nära relationer. De respondenter som uppgav att de hade utsatta för våld i nära relationer fick svara på ytterligare ett antal frågor om hur våldet påverkat deras arbetsförmågan, kollegor och huruvida de pratat om våldet med någon på arbetsplatsen samt om de fått stöd från arbetsgivaren. Undersökningen har granskats och godkänts av det forskningsetiska utskottet vid Western University i Kanada. I den här rapporten beskrivs de viktigaste resultaten från undersökningen.

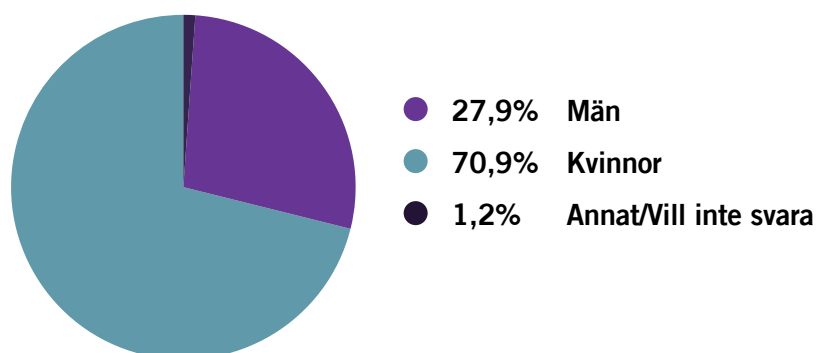
Vilka deltog?

Totalt 859 personer svarade på undersökningen (svarsfrekvens 54,4 procent). Av respondenterna var 70,9 procent kvinnor, 27,9 procent var män och 1,2 procent identifierade sig som "annat" eller valde att inte ange sitt kön. På grund av det lilla antalet respondenter som identifierade sig som "annat" analyserades inte den gruppen vidare.

Majoriteten av respondenterna var 30–49 år (60,3 procent), 7,9 procent var under 29 år, 31,2 procent var 50 år eller äldre, och fem personer (0,6 procent) talade inte om sin ålder.

Majoriteten av respondenterna var fast anställda (81,7 procent), medan en minoritet (17,5 procent) hade tillfällig anställning (kontrakt/provanställning/säsonganställning/timanställning) eller valde att inte berätta sin anställningsstatus (0,8 procent).

FIGUR 1: Respondenter, utifrån kön

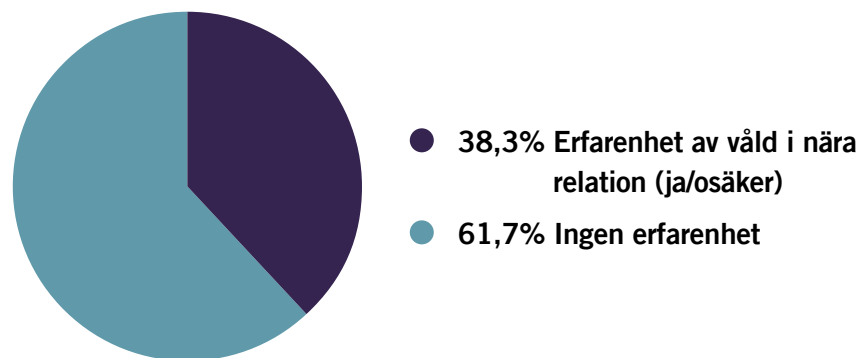


Anställda som påverkats av våld i nära relation

”Viktigt att våga vara en god kollega och våga fråga om magkänslan är dålig. Det är inte bara ett chefsansvar. Chefen är ofta längre bort från vardagen.”

Våld i nära relationer är en fråga som ofta får negativa konsekvenser för anställda och arbetsgivare. Sammantaget uppgav 38,3 procent av respondenterna att de på något sätt hade påverkats i sitt liv av våld i nära relationer, antingen genom egna erfarenheter eller genom en kollegas erfarenheter. Fler kvinnor än män rapporterade erfarenheter av våld i nära relationer. Nästan en av fem kvinnor (19,2 procent) uppgav att de nyligen eller tidigare hade varit utsatta för våld i en nära relation. Det var även fler kvinnliga respondenter som kände en kollega som de misstänkte kunde ha utsatts för våld i en nära relation (22,2 procent) eller utövat våld i en nära relation (18,2 procent).

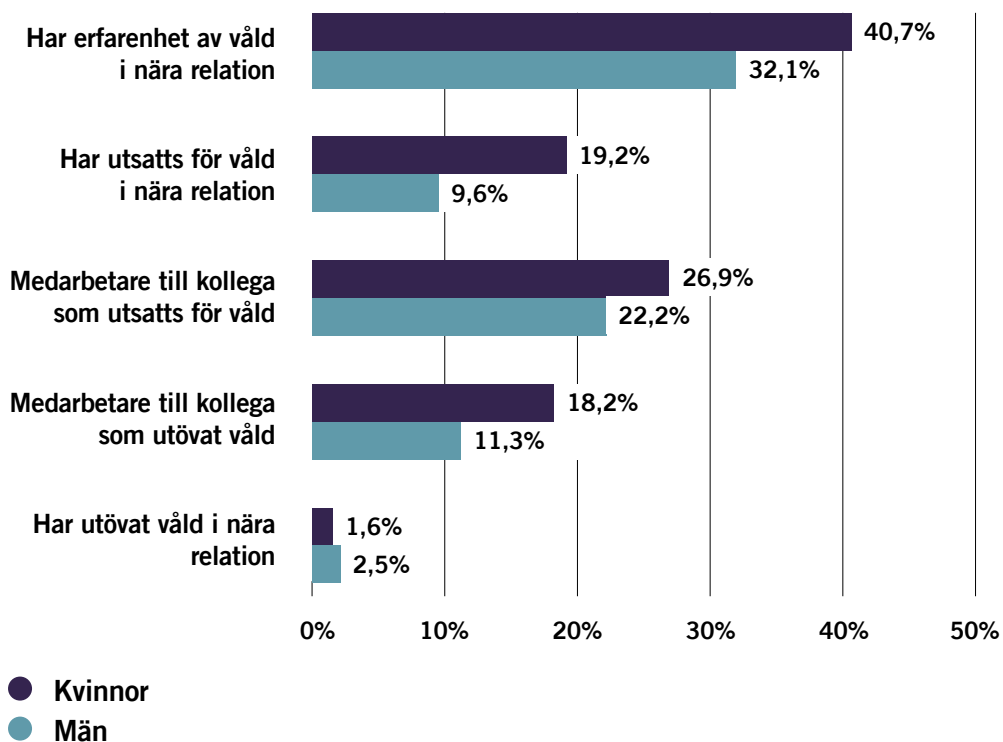
FIGUR 2: Anställda som har påverkats av våld i nära relation



Som jämförelse uppgav nästan var tionde man (9,6 procent) att de nyligen eller tidigare varit utsatta för våld i en nära relation. Drygt en femtedel (22,1 procent) uppgav att de hade minst en kollega som de trodde upplevde våld i en nära relation, och 11,3 procent uppgav att de hade en kollega som de misstänkte ha utövat våld.

En minoritet respondenter uppgav att de själva hade utövat våld i sina egna relationer. Närmare bestämt uppgav 2,5 procent av männen och 1,6 procent av kvinnorna att de hade utövat våld mot en nuvarande eller tidigare partner. De följande avsnitten innehåller utförligare information om karaktären och konsekvenser av var och en av dessa erfarenheter.

FIGUR 3: Anställda som har erfarenheter av våld i nära relation



”Att någon är utsatt för våld i nära relation hör inte enbart till privatlivet, det är allas angelägenhet att få det att upphöra. Alltid. Och vi får inte glömma att våld inte alltid utförs utanför arbetet. Och ibland är du också kollega med din förövare.”

”Arbetsplatsen är förmodligen viktig för en utsatt person, som en fristad från kontrollen.”

Utsatt för våld i nära relation

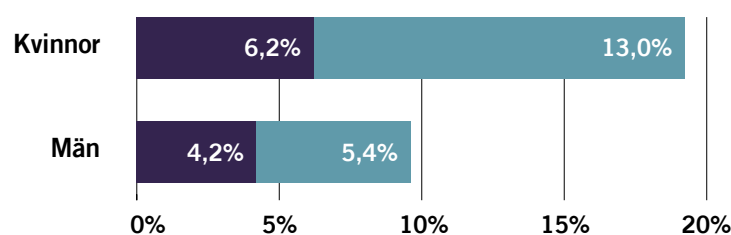
”Tror det är svårt att berätta om detta eftersom det fortfarande är stigmatiserande att vara utsatt.

Det finns en bristande förståelse för den som stannar kvar i en sådan relation och omfattande brister i kunskap varför det kan bli så. Ansvar läggs fortfarande på den som utsätts om denne inte lämnar direkt.

Dels eftersom många kan lite om psykologin bakom och dels eftersom det är obehagligt att prata om.”

Totalt var det 16,5 procent av respondenterna som uppgav att de hade utsatts för våld i nära relation. Detta motsvarar ungefär var femte kvinna (19,2 procent) och var tionde man (9,6 procent). För 6,2 procent av kvinnorna och 4,2 procent av männen hade våldet ägt rum nyligen (under det senaste året). För de övriga hade våldet ägt rum för mer än ett år sedan. Det är sannolikt att vissa brott underrapporteras¹⁹ på grund av att de utförts av någon den utsatta har eller haft en nära relation till, det är därför möjligt att dessa siffror är lägre än den verkliga förekomsten av våld i nära relationer.²⁰

FIGUR 4: Utsatt för våld i nära relation, tidsperspektiv

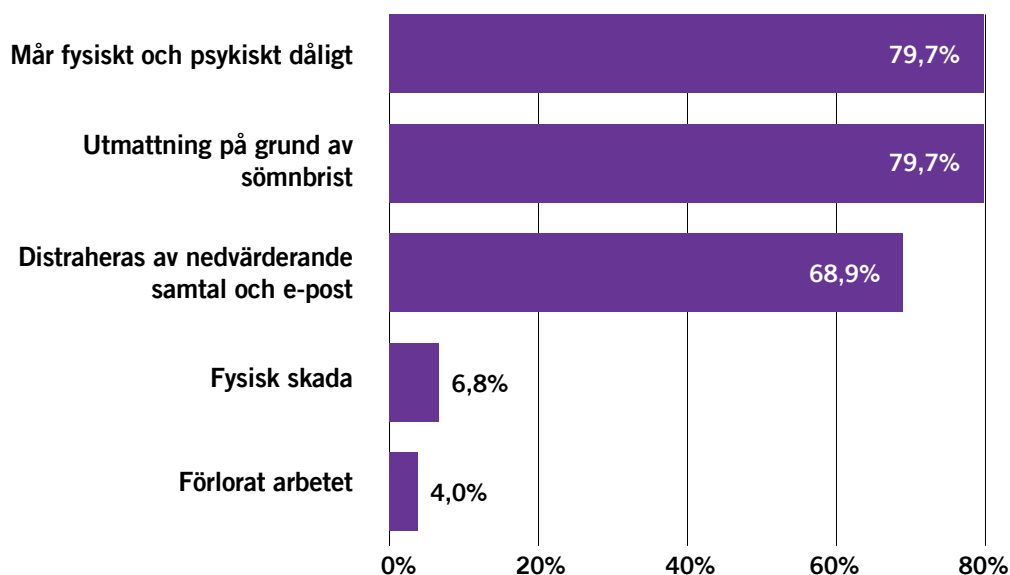


- Erfarenhet av våld i nära relation pågående och/eller nyligen
- Tidigare erfarenhet av våld i nära relation

Våld i nära relationer och dess konsekvenser på arbetsförmågan

Över hälften av de anställda som uppgav att de utsatts för våld i nära relation (53,2 procent) angav att deras arbetsprestation påverkats negativt. De uppgav att de mått fysiskt och psykiskt dåligt (79,7 procent), lidit av sömnbrist (79,7 procent) eller distraherats av nedvärderande samtal och e-post (68,9 procent). Ett fåtal anställda hade fått fysiska skador på grund av våldet (6,8 procent) eller uppgav att de förlorat jobbet som en konsekvens av att vara våldsutsatt, då det påverkat deras arbetsprestationer (4,0 procent).

FIGUR 5: Hur våld i nära relationer påverkat arbetsförmågan



Förutom att deras arbetsförmåga påverkats så uppgav 8,5 procent av alla anställda som blivit utsatta för våld i nära relationer att det även förekommit våld på eller i närheten av arbetsplatsen. Exempel på handlingar som skett på arbetsplatsen var bland annat förföljelser eller trakasserier (46,2 procent), nedvärderande e-post (38,5 procent), nedvärderande telefonsamtal/SMS (23,1 procent), att kollegor till arbetstagaren kontaktats (23,1 procent), nedvärderande meddelanden på sociala medier (15,4 procent) och hot (15,4 procent).

Ett flertal utsatta (5,7 procent) uppgav att den våldsamma partnern arbetade på samma arbetsplats, vilket innebär ytterligare risker för konsekvenser för den utsatta.

”När han stod och skrev och svor allt vad han kunde framför min arbetsplats där alla kunde höra honom var det så klart svårt att samla sig och fokusera på arbetet när han väl tröttnade och lämnade platsen.”

”Tilläts inte att sova, utmattad på jobb, somnade medan jag arbetade.”

”Svårt att ta de affärsmässiga kontakter jag behövde med risk för svartsjuka och reaktion i samband med det.”

”Partner inledde bråk över småsaker på mornarna som blev stora och gjorde att jag inte kunde gå hemifrån när jag behövde, dels för att det var svårt att lämna i bråket och dels för att jag var så ledsen och arg att jag inte ville träffa andra människor.”

”Hindrats från att sova på natten genom skrik och bråk.”

”Ta mig upp ur sängen var nästan omöjligt.”

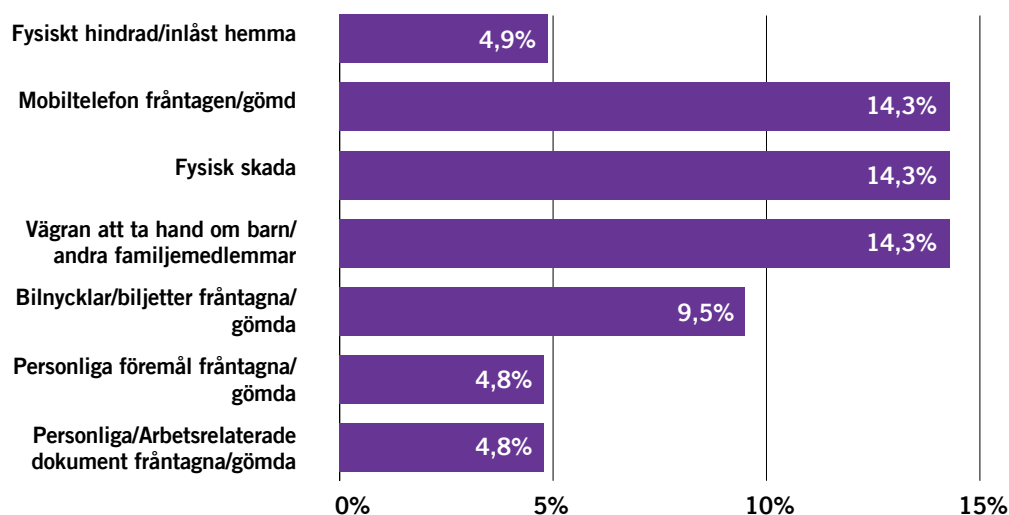
”Blivit utmattad och sjukskriven på grund av våldet jag utsatts för.”

”Han sålde min bil utan min vetskap.”

Oplanerad frånvaro på grund av våld i nära relation

Bland de anställda som uppgav sig ha utsatts för våld i nära relation hade 15,0 procent haft oplanerad frånvaro från arbetsplatsen för att hantera konsekvenser av våldet. Det handlade bland annat om att ta ledigt för att delta i rättegång, i brottmål (14,3 procent) eller familjerätten (19,0 procent), möten med advokater och polis (33,3 procent), rådgivning (33,3 procent), på grund av sjukvård (14,3 procent) eller på grund av behövt flytta eller bo på skyddat boende (9,5 procent). Andra saker som ledde till frånvaro från arbetet var behov av tid att återhämta sig/läka från skador och behov av tid för sig själv som resultat av sömnbrist/utmattning.

FIGUR 6: Hur våld i nära relation påverkat möjligheten att ta sig till arbetet



Förutom att erfarenheter av våld ledde till frånvaro påverkade de även anställdas möjligheter att ta sig till eller stanna kvar på arbetsplatsen för 15,1 procent av respondenterna (till exempel, sen ankomst, behöva gå tidigt). Bland de anställda som uppgav att våld i nära relationer påverkade deras möjlighet att ta sig till arbetet kunde hindren bestå av att

- fysiskt hindras/låsas in i hemmet (33,3 procent),
- få sin mobiltelefon fråntagen/gömd (14,3 procent),
- fysiskt skadas (14,3 procent),
- en vägran att ta hand om barn eller andra familjemedlemmar (14,3 procent),
- fråntas bilnycklar eller transportpengar (9,5 procent),
- fråntas nödvändiga personliga föremål, som till exempel kläder (4,8 procent) eller personliga/arbetsrelaterade dokument (4,8 procent), samt
- flera andra former av kontrollerande beteenden (61,9 procent).

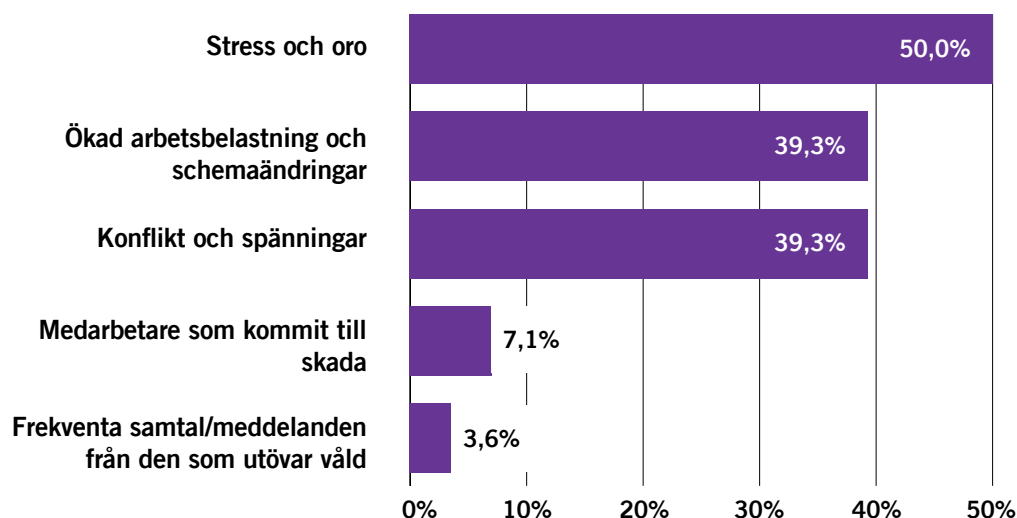
Respondenterna rapporterade ofta att de utsatts för en kombination av hinder.

Hur våld i nära relationer påverkat kollegor

De anställda som uppgett att de utsatts för våld i nära relation fick frågan om de trodde att deras erfarenheter på något sätt påverkat kollegor. De flesta (77,5 procent) trodde inte det. Resten angav att det fått konsekvenser för kollegorna (9,4 procent), att de var osäkra (11,5 procent) eller svarade inte på frågan (2,1 procent).

De respondenter som ansåg att kollegor hade påverkats, eller som var osäkra, fick då frågan om vilka konsekvenserna det inneburit. Bland de konsekvenser som rapporterades var att kollegorna blivit stressade och oroade över den utsattas situation (50,0 procent), större arbetsbelastning eller schemaändringar (39,3 procent) och konflikt och spänningar mellan dem själva och kollegorna på grund av förändringar i arbetsbelastning/deadlines/gemensamma projekt (39,3 procent). Ett fåtal personer uppgav att en kollega hade kommit till skada (7,1 procent) eller behövt hantera en mängd samtal och meddelanden från den våldsutövande partnern (3,6 procent).

FIGUR 7: Hur våld i nära relationer påverkat kollegor



”Jag blev sjukskriven. Därav fick mina kollegor en högre arbetsbelastning.”

”Jag blir en sämre kollega när jag mår dåligt, arbetsplatsen påverkas när man inte kan bidra till att skapa en god miljö. Man är för absorberad av sig själv/relationen till partnern för att orka bry sig om andra.”

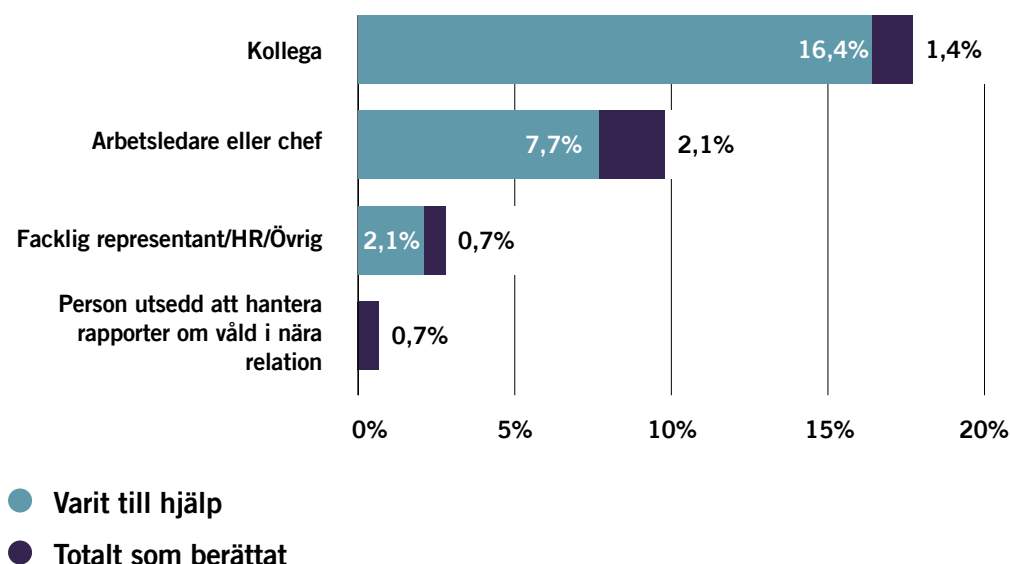
”Att det även kan påverka kollegorna till den som är utsatt. Den utsattes beteende till följd av våldet kan i vissa fall skapa irritation, t.ex. att hen inte presterar som förväntat, inte fullgör sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Eftersom en oftast inte känner till vad kollegan utsätts för kan irritationen riktas mot kollegan och en gör den utsattes situation än värre.”

”Min relation till mina kollegor har aldrig sträckt sig utanför jobbet. Känner inte att vi har den typen av relation där vi talar om så privata saker. Upplever att de flesta arbetsplatser inte har platser som är avskilda nog för att kunna ta ”svåra” samtal.”

Att berätta om våld i nära relation på arbetsplatsen

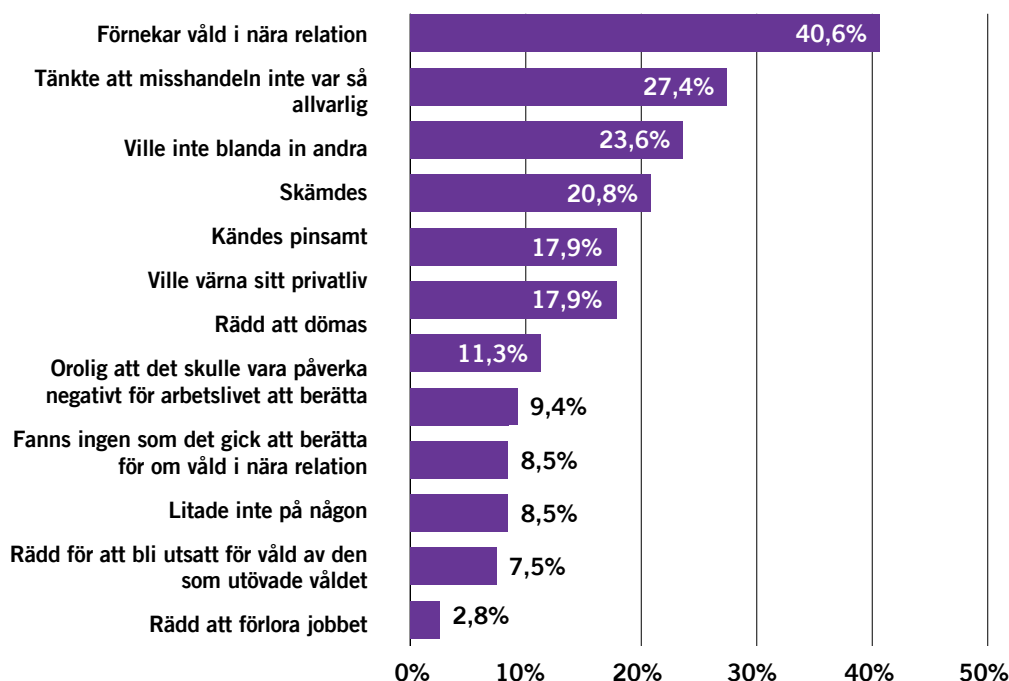
Nästan en av fyra (23,7 procent) av alla anställda som utsatts för våld har berättat om det för någon på arbetsplatsen. Bland de anställda som berättat hade de flesta pratat med en kollega (81,8 procent) och/eller en chef (42,4 procent). I allmänhet tyckte de som berättat för en kollega att den varit till hjälp (92,6 procent), liksom de flesta som berättat för en chef (78,6 procent). Färre än 3 procent av alla respondenter uppgav att de berättat om sin utsatthet för en särskilt utsedd person, såsom någon på personalavdelningen eller till en facklig representant.

FIGUR 8: Har berättat om sin utsatthet för våld i nära relation för någon på arbetsplatsen



De flesta anställda (76,2 procent) berättade dock inte om sin utsatthet för våld i nära relationer för någon på arbetsplatsen. Bland de som inte berättat uppgav 40,6 procent att de själva förnekade våldet. 27,4 procent ansåg att våldet inte var allvarligt nog och 23,6 procent ville inte att någon annan skulle bli inblandad. 20,8 procent skämdes och nästan lika många, 17,9 procent, tyckte att det kändes pinsamt. 17,9 procent ville värna sitt privatliv. 11,3 procent var rädda för att dömas och 9,4 procent var rädda att deras jobb eller arbetsmiljö skulle påverkas negativt om de berättade. Det var 8,5 procent sade att det inte fanns någon de kunde berätta för och lika många uppgav att de inte litade på någon. 7,5 procent var rädda att den våldsutövande partnern skulle få reda på att de berättat, och 2,8 procent trodde att de skulle bli av med jobbet om de berättade om det som hänt.

FIGUR 9: Orsaker till att inte berätta om våld i nära relation på arbetsplatsen



Respondenterna uppgav även andra orsaker till att inte berätta på arbetsplatsen om sina erfarenheter av våld i nära relation. Ofta uppgavs att deras relation till kollegorna var rent professionell och att det skulle kännas alltför personligt att berätta om våldet.

Ett fåtal respondenter svarade att våldet hade ägt rum för många år sedan när de var studenter eller arbetslösa. Dessa personer svarade ofta att de inte insett förrän senare hur allvarligt våldet hade varit.

Slutligen rapporterade några respondenter att de inte berättade något eftersom de inte tänkte att de skulle bli trodda, att berätta skulle skapa problem på arbetsplatsen eller att det var meningslöst att berätta för någon eftersom det inte skulle göra situationen bättre.

"Alla gillade expartner utåt sett och hennes behandling av mig sågs aldrig utifrån. Trodde inte någon skulle tro på mig."

"Rädd att inte bli trodd, eftersom jag är man."

"Jag hade chefsposition och ville inte säga något till medarbetare. Hade en ensam roll på arbetsplatsen."

"Var ung och det var inte fysiskt. Har inte förrän senare insett hur illa det var."

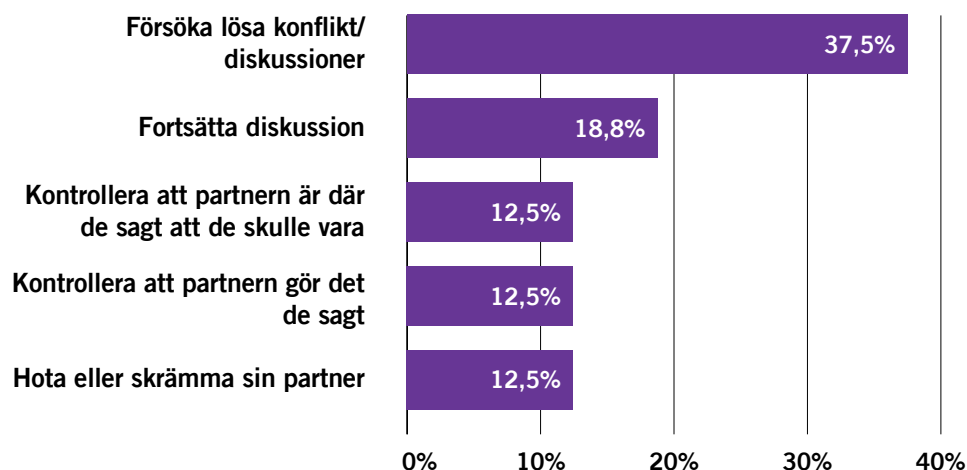
"Tänkte inte ens tanken på att berätta för någon."

”Den som utövar våld i nära relation har förmodligen en livssyn där detta är något normalt och det är så den personen brukar agera. Det är inte just våldet i sig som påverkar denna person på arbetsplatsen, utan snarast påverkar denna persons livssyn och agerande hela hens liv.”

Utövande av våld i nära relation

Detta är en av de första enkätundersökningarna i Sverige där medarbetare och chefer tillfrågas direkt om sitt eget eventuella utövande av våld i nära relationer. Alla respondenter fick frågan om de någonsin hade utövat våld mot en nuvarande eller tidigare partner. Eftersom förnekelse och minimering kan vara en strategi för personer som utövar nedvärderande beteende och våld var det förväntat att mycket få respondenter skulle uppge att de själva utövat våld i sina relationer.²¹ Trots detta uppgav 2,5 procent av männen och 1,6 procent av kvinnorna att de utövat våld mot sin nuvarande eller en tidigare partner. Bland dem som uppgav att de använde sig av nedvärderande beteenden/våld under arbetstid uppgavs bland annat följande orsaker; försöka lösa en tidigare konflikt (37,5 procent), fortsätta en tidigare diskussion (18,8 procent), kontrollera om partnern/ex-partner var där de hade sagt att de skulle vara (12,5 procent) eller gjorde det de hade sagt att de skulle göra (12,5 procent) eller för att hota eller skrämma (ex-)partnern (12,5 procent).

FIGUR 10: Orsaker till att kontakta sin partner under arbetstid



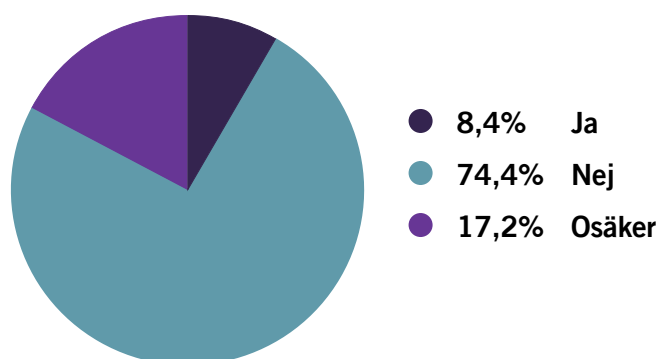
Hälften av de som sade sig ha utövat våld uppgav att de sökt hjälp från till exempel vänner och familj, samhällsinstanser och från ideella resurser. 25,0 procent hade pratat med någon på arbetet, och 18,8 procent uppgav att de skulle ha agerat på en uppmaning från arbetsgivaren om att de skulle söka hjälp för att förändra sitt beteende.

Kollegors erfarenheter av våld i nära relationer

Kollegors utsatthet

Respondenterna fick även svara på frågan om förekomst och konsekvenser av att en kollega har erfarenhet av utsatthet för våld i nära relationer. En fjärdedel (25,6 procent) uppgav att de hade minst en kollega som de trodde kunde ha pågående eller tidigare erfarenhet av våld i nära relationer. 8,4 procent av respondenterna var säkra på att medarbetaren hade erfarenhet av våld i nära relationer, och 17,2 procent uppgav att de var osäkra. De som svarade ja eller var osäkra tillfrågades sedan om våldet påverkade deras kollega. En majoritet av respondenterna (85,8 procent) höll med om eller sade sig vara osäkra på om det påverkade den utsatta kollegans arbetsprestation, medan ett fåtal uppgav att de inte märkt någon skillnad i arbetsförmågan.

FIGUR 11: Kollega som har utsatts för våld i nära relation

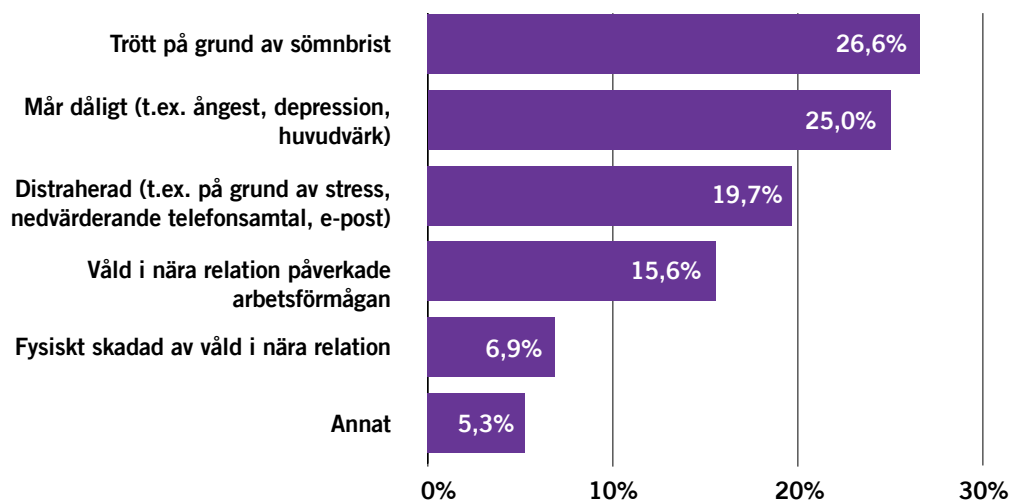


Bland de respondenter som uppgav att våldet kunde påverka den utsatta kollegans arbetsförmåga var den vanligaste orsaken att de observerat trötthet med anledning av sömnbrist hos kollegan (26,6 procent), ohälsa inklusive ångest, depression, huvudvärk (25,0 procent), tankspriddhet med anledning av stress eller nedvärderande samtal/meddelanden (19,7 procent) och fysiska skador från misshandel (6,9 procent).

”Överhörde ett telefonsamtal som inte kändes bra, men frågade tyvärr inte upp om det senare så jag är inte säker på vem som var i luren.”

”Jag var chef och min anställda höll inte tider, utförde inte arbetsuppgifter och pratade ständigt om sin partner på olika sätt. Hen valde till slut att lämna relationen och även att byta jobb. Nytt liv. Hoppas att det gått bra.”

FIGUR 12: Hur våld i nära relation påverkar en kollegas arbetsförmåga



Tecken på utsatthet för våld i nära relation

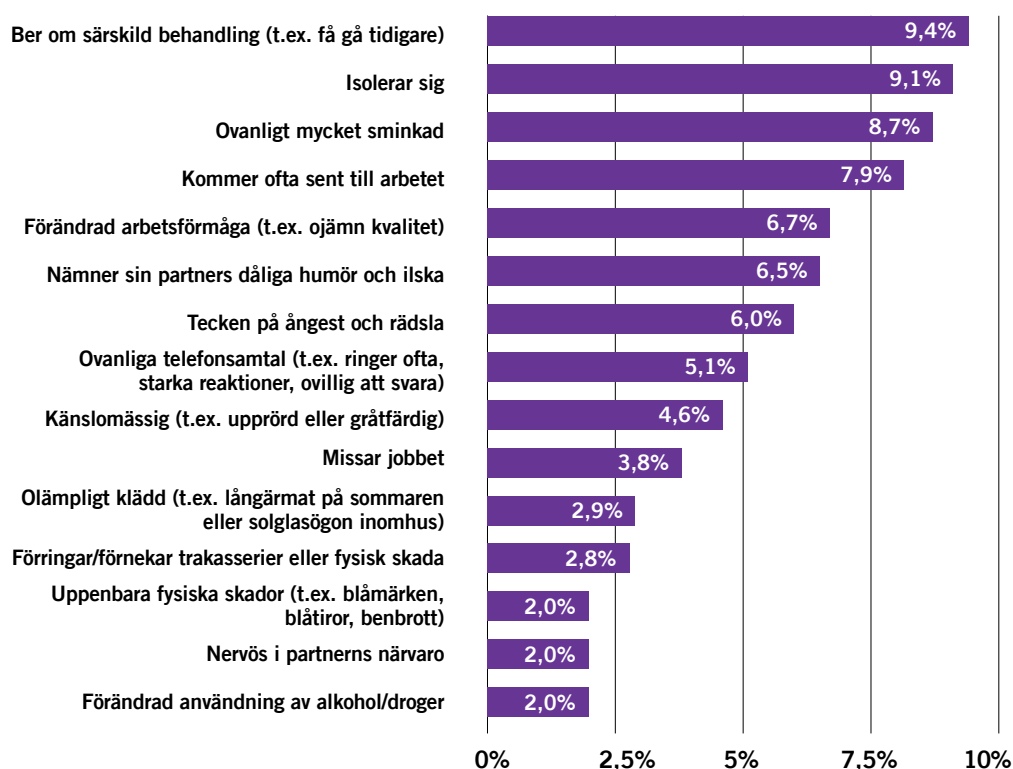
Respondenterna tillfrågades även om eventuella tecken på att en medarbetare kan vara utsatt för våld i en nära relation. Över en fjärdedel (29,3 procent) av de svarande uppgav att de sett minst ett tecken på möjlig våldsutsatthet. Det var främst två kategorier av tecken som var vanligast förekommande. Den första kategorin handlade om arbetsprestationen, till exempel önskemål om särbehandling, som att få gå hem tidigare (9,4 procent), att ofta komma sent till jobbet (7,9 procent), känslig kring frågor om privatlivet (7,7 procent), samt förändringar av arbetsprestationen, såsom dålig koncentration, många misstag, långsamt genomförande eller ojämn kvalitet på utförda uppgifter (6,7 procent).

Den andra kategorin av eventuella tecken som rapporterades var ganska ofta spänningar och oro som uppstod i samband med samtal som rörde kollegans partner, som till exempel isolering eller att kollegan hölls sig för sig själv (9,1 procent). Därutöver rapporterades om kollegors ovanligt mycket sminkning (8,7 procent), omnämnande av en partners dåliga humör och ilska (6,5 procent), tecken på ångest och rädsla (6,0 procent), ovanligt många telefonsamtal, starka reaktioner på dessa samtal och ovilja att prata eller att svara på SMS (5,1 procent).

Andra tecken var mindre vanliga, till exempel uppenbara fysiska skador, kännedom om nedvärderande/förolämpande meddelanden som lämnats till en kollega eller förekomsten av presenter/blommor efter ett bråk.

I fritextsvaren påpekade respondenterna att dessa tecken inte behövde betyda att våld förekom; tecknen kunde också bero på andra problem, som psykisk ohälsa eller missbruk. Resultaten är ändå anmärkningsvärda, eftersom sådana tecken tyder på att det finns ett behov av grundligare undersökningar för att arbetsgivaren ska kunna ge adekvat stöd.

FIGUR 13: Tecken på att en kollega är utsatt för våld i nära relation



Respondenterna gav flertal exempel på hur de sett att medarbetares arbete påverkats av att de utsatts för våld i en nära relation.

”Stressad att hinna med rätt buss hem, kan inte bli försenad hem.”

”Pratat i telefon på rasten istället för att vara med och fika.”

”Ofta kort frånvaro.”

”Ställt in planerad samvaro flera gånger fem minuter innan.”

”Klarar inte att utföra sina uppgifter riktigt – jobbar för lite för sin anställningsgrad. Andra får ”städa” efter henne. Inlärningsförmågan sjunkit.”

”En kollega som öppet berättade och sedan tog sig bort från sin vålsamma man och en annan kollega som jag på omvägar fick höra att hennes lön togs av maken och att han begränsade hennes frihet på olika andra sätt.”

”Nedsättande kommentar från partnern som även jobbar på samma arbetsplats.”

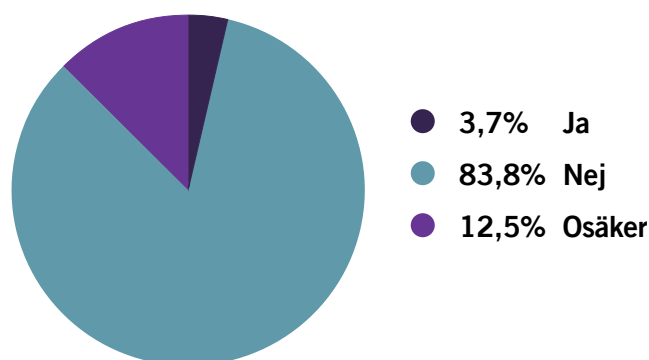
”Jag vet att en inte nära kollega utsatt sin fru för hot och våld då han berättat om polisanmälan etc. Jag tror att denna kollega (inte nära kollega) behöver tala om detta och få stöd i att förändra sitt aggressiva beteende och få stöd att bli en bättre förälder. Jag har rekommenderat kriscentrum-mottagning.”

Kollegors utövande

På frågan om respondenterna trodde att en tidigare eller nuvarande kollega hade använt sig av ett nedvärderande beteende/utövat våld i en nära relation, svarade cirka en av åtta (16,2 procent) att de kände till minst en kollega som de misstänkte utövade våld i sin nära relation. 3,7 procent av respondenterna uppgav att de var säkra på att kollegan utövat våld, medan 12,5 procent var osäkra.

Av de som svarade ”ja” eller var osäkra instämde de flesta respondenterna (78,8 procent) eller uppgav att de vara osäkra på, om de berörda kollegornas arbetsprestation påverkades. Ett fåtal uppgav att de inte upplevde någon inverkan alls på arbetsprestationen.

FIGUR 14: Kollegors utövande av våld i nära relation



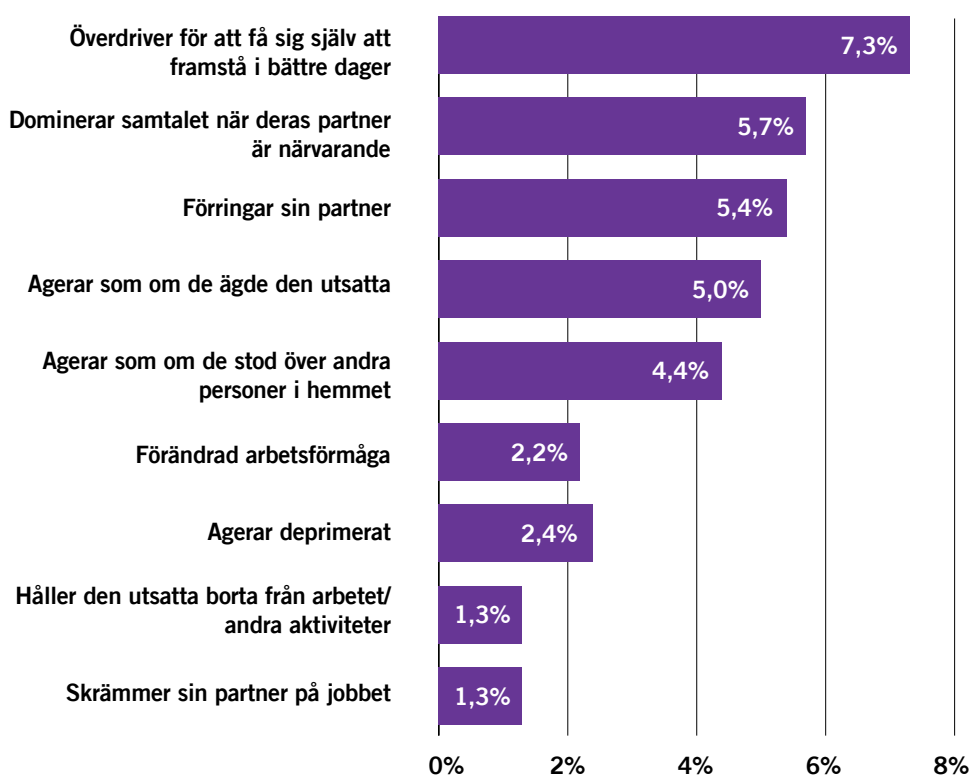
Respondenterna tillfrågades även om de hade sett eventuella tecken på nedvärderande eller våldsamt beteende hos kollegor. 14,8 procent uppgav att de hade observerat ett eller flera av följande tecken på att en kollegas utövade våld. De eventuella tecken som oftast observerades var att ljuga eller överdriva för att få sig själv att framstå i bättre dager (7,3 procent), att dominera samtalen när deras partner var närvarande (5,7 procent), att förringa/nedvärdera sin partner (5,4 procent), att agera som om de ägde (5,0 procent) eller att de ansåg sig stå över andra personer i hemmet (4,4 procent).

Andra eventuella tecken, som exempelvis nedstämdhet, sämre arbetsprestationer, att försöka hålla den utsatta borta från jobbet/andra aktiviteter, och att kontakta partnern på arbetet för att säga något som kan skrämja/hota hen, var mindre vanliga svar.

Respondenterna gav dock flera andra exempel på tecken på våldsamma beteenden som de observerat på arbetet, som återkommande vredesutbrott, uttalade hot eller nedsättande kommentarer, eller att en annan kollega pratat om personens våldsamma beteende.

I fritextsvaren påpekades också att det kunde vara svårt att avgöra hur man bör agera när en kollega uppvisar dessa beteenden.

FIGUR 15: Tecken på att en kollega utövar våld i nära relation



”Agerar aggressivt och skrämmande utan att kunna hämma sin ilska.”

”Utbrott som är aggressiva över jobbsituationer.”

”Tillgång till lösenord till partners Facebook-konto.”

”Pratar nedsättande om dennes partner.”

”Hotfulla skämt ”Om hon blir gravid ska jag sparka henne ner för trappan”.”

”Behandlar kvinnor på samma sätt på jobbet i synnerhet om personen har en ledande position. Det påverkar arbetsituationen för andra kvinnor.”

”Sämre koncentration hos kollegan, otrevligt beteende även mot andra vid vissa sammanhang.”

”En tidigare kollega berättade att han kontrollerade sin flickväns underliv när han tyckte att det tagit lång tid för henne att ta sig hem från jobbet.”

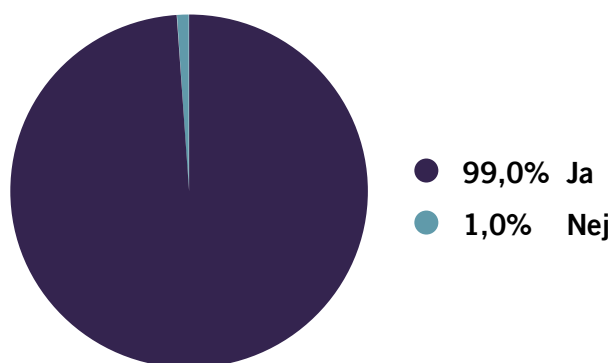
”Lögner, osäker, försöker via jobbet skapa en fasad och sköter inte det den ska göra.”

Uppfattningar om hur våld i nära relationer påverkar arbetslivet

Respondenterna tillfrågades också om sina uppfattningar om hur våld i nära relationer kan påverka kollegorna, och vad arbetsgivare kan göra för att bidra till att våldet upphör.

Nästan alla respondenter (99,0 procent) uppgav att våld i nära relationer påverkar arbetslivet för alla som blir utsatta för våld i nära relation. Drygt tre av fyra (79,1 procent) ansåg också att våld i nära relationer påverkar arbetslivet för de kollegor som utövar våld i nära relationer.

FIGUR 16: Påverkas arbetslivet av våld i nära relationer?



Respondenterna uppgav ofta i fritextsvaren, vikten av att upptäcka och hantera våld i nära relation på arbetsplatsen.

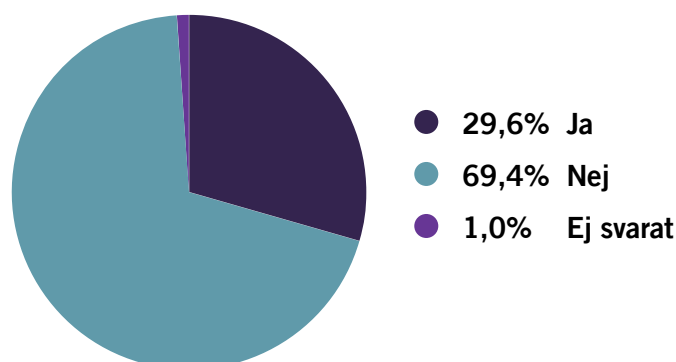
”Bra att detta genomförs som en del i arbetsgivaransvaret. Men än viktigare att chefer och kollegor tidigt ser, frågar och reagerar vid misstanke och oro om både våldsutsatthet och våldsutövande i någon form.”

”Viktigt att våga vara en god kollega och våga fråga om magkänslan är dålig. Det är inte bara ett chefsansvar. Chefen är ofta längre bort från vardagen.”

”Viktigt att all personal får utbildning i exempelvis vilka tecken man ska hålla utkik efter för att kunna stödja en eventuellt våldsutsatt kollega.”

Trots uppfattningen att det är viktigt att våld i nära relationer hanteras på arbetsplatsen uppgav knappt en tredjedel (29,6 procent) att de hade fått information om våld i nära relationer från sin arbetsgivare. Om de hade fått information hade det oftast skett genom en informationsträff eller ett möte på arbetsplatsen, men i vissa fall hade respondenterna även gått utbildningar. Informationen gavs oftast av arbetsgivaren, genom presentationer från experter, som kvinnojourer eller frivilligorganisationer, eller i samtal med kollegor. Få respondenter uppgav att de fått information från personalavdelningen eller genom genomgång/uppdatering av policys eller riktlinjer kring frågor som rör våld i nära relationer.

FIGUR 17: Anställda som fått information om våld i nära relationer på arbetsplatsen



I sina reflektioner över detta föreslog respondenterna ofta att en genomgång av frågor som relaterar till våld i nära relationer, borde vara en del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet.

”Det borde ingå som fråga i medarbetarsamtal och alla chefer bör få utbildning inom området.”

”Jag tycker att det är väldigt viktigt med ledare som är utbildade inom de här frågorna och som visar engagemang och håller sig á jour med samtiden. Om man som kollega behöver ha den delaktigheten så behöver man även få utbildning inom detta område.”

”Arbetsplatser och arbetsgivare behöver generellt ta större höjd för sina anställdas mentala och fysiska hälsa, inte bara för att ett dåligt mående påverkar arbetsprestationen negativt utan för att det ökar sammanhållning och chansen till god hälsa och ett öppet samtalsklimat. Ju lägre tröskel för när någon begär hjälp desto lättare att lösa dem och få tillbaka en glad välfungerande kollega.”

”Det borde vara en fråga som tas upp i medarbetarsamtal, som rutin. Och hos företagshälsovården. Arbetsgivare borde arbeta för att minska stigmat att prata om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation. Borde vara ett krav på statliga myndigheter.”

Ett fåtal anställda tänkte att arbetsgivaren, om den hade känt till deras situation, skulle kunnat ge stöd under en kritisk period i deras liv.

”Jag önskar att min chef / arbetsgivare hade gett trygg information om var jag kan vända mig vid utsatthet för våld/våldsutövande i min arbetsintroduktion. Och att nån hade följt upp det längre fram, på medarbetarsamtal eller nån medarbetardag för alla, visat att det är en fråga som lever i organisationen.”

Slutligen nämnde ett fåtal respondenter vikten av att öka medvetenheten även om andra former av våld och övergrepp, som till exempel trakasserier eller våld mot barn och äldre.

”Frågan är komplex. Detta med nära relationer är bara delvis relevant och en omotiverad insnävning av frågan. Det är vanligt med problem och intriger och trakasserier överallt i samhället, inte bara i nära relationer. Tror ni missar en del av nyttan med undersökningen med detta fokus och borde bredda det.”

Slutsatser

Mer än en tredjedel av de tillfrågade hade erfarenheter av våld i nära relation, antingen i sitt eget liv eller i någon kollegas liv. Ungefär en av fem kvinnor och en av tio män uppgav att de har utsatts för våld i nära relation, och ett fåtal uppgav att de själva utövat våld i sina nära relationer. Bland de som uppgav att de hade varit utsatta för våld i nära relationer, uppgav över hälften att det hade påverkat deras prestationer på arbetsplatsen. Det innebar oftast att de blev distraherade, trötta eller mådde dåligt, men ibland även fysiska skador, oplanerad frånvaro, att de inte kunde ta sig till jobbet eller blev tvungna att gå tidigt. Endast omkring en fjärdedel av alla respondenter som hade utsatts för våld i nära relationer hade berättat om det för någon på arbetsplatsen. De som berättade gjorde det oftast för en kollega eller en chef. Det var betydligt färre som berättade om våldet för fackföreningsrepresentanter, någon från HR-avdelningen eller utsedda personer, som exempelvis skyddsombud. Respondenterna uppgav ofta att de själva förnekade sina erfarenheter av våld i nära relationer, att det kändes genant eller att de inte kände att de stod kollegorna tillräckligt nära för att prata om vad de varit med om. Av de fåtal som uppgav att de själva utövat våld, hade hälften sökt hjälp och ungefär var femte uppgav att de skulle ha sökt hjälp om en arbetsledare eller chef bad dem att göra det.

Respondenterna rapporterade även om förekomsten och konsekvenserna av våld i nära relationer bland kollegorna. Ungefär en fjärdedel hade en kollega som de trodde hade utsatts för våld i nära relationer, och ungefär en av åtta uppgav att de hade en kollega som de trodde kunde ha utövat våld i nära relation. De flesta ansåg att dessa erfarenheter kunde ha påverkat kollegornas arbetsprestationer. Respondenterna uppgav också ofta att de var medvetna om eventuella tecken på våld i nära relationer och tecken på att kollegorna utövade våld. De gav många exempel på tecken, till exempel att de råkat höra nedsättande kommentarer, uppfattade sina kollegor som nervösa eller känsliga i samband med samtal om deras privatliv, och att de sett konsekvenser i arbetet, såsom oförklarlig frånvaro och möten som ställts in i sista minuten. Dessa tecken, om rätt hanterade, hade kunnat leda till mer fördjupade samtal med kollegan om dennes situation och vilket stöd den skulle behöva.

Slutligen fanns det ett överväldigande stöd bland respondenterna om att konsekvenserna av våld i nära relationer på anställdas liv var en fråga för arbetsgivarna och att dessa borde lyfta frågan och vidta åtgärder. Med en respondents ord: *Det är mycket viktigt att vi börjar prata om de här frågorna på arbetsplatsen och att vi ökar kunskapsnivån hos både medarbetare och chefer.* Färre än tredjedel av respondenterna uppgav att de fått information om våld i nära relationer från sin arbetsgivare, och om de fått information var det mycket sällan som en del av arbetsplatsens riktlinjer eller ordinarie personalarbete.

Rekommendationer

Utifrån tidigare forskning och dessa resultat kan en rad rekommendationer ges till arbetsgivare för att de bättre ska kunna stödja sina anställda som utsätts för eller utövar våld i nära relationer. En plan för att övervinna socio-kulturella hinder för motarbete våld i nära relationer och dess konsekvenser på arbetsplatsen, bör helst utformas som en samarbetsprocess på den specifika arbetsplatsen. Denna process bör ta hänsyn till resultaten från medarbetarundersökningar och innehålla dels en översyn av gällande eventuella befintliga riktlinjer/policys dels utbildning samt kommunikation och återkoppling. Nedan följer några rekommendationer som kan vara relevanta för en mängd olika arbetsplatser:

Planera förändring

Uppmuntra ett tydligt ledarskap på arbetsplatsen i frågor som rör våld i nära relationer, och inled ett proaktivt samtal med de anställda om frågor som rör förebyggande av och motverkande av våld i nära relationer.

När du som arbetsgivare arbetar med arbetsmiljön måste det ske på ett systematiskt och välplanerat sätt. Systematiskt arbetsmiljöarbete är en löpande process med återkommande aktiviteter. Den här arbetsmetoden kan även användas på arbetet med våld i nära relationer.²²

Åtgärder på området är särskilt viktiga i och med den ökade risken för våld i nära relationer med anledning av Covid-19, och det förändrade arbetssätt med ökad isolering och hemarbete som pandemin har lett till. Dessa förändringar innebär även en möjlighet att ompröva och granska arbetsplatsens prioriteringar för en trygg och stöttande arbetsmiljö.

Genomför viktiga förändringar som stöd till de anställda

Varje organisation kommer kunna identifiera olika förändringsområden. Viktiga förändringsområden är dock i allmänhet följande:

Att ta fram övergripande riktlinjer och rutiner för våld i nära relationer, med riskbedömningar, rapporteringsförfarande och stöd till anställda som utsätts för våld i nära relationer. Riktlinjerna ska även omfatta digitala arbetsmiljöer och alla de olika plattformar som arbetet bedrivs på, då dessa kan användas för att förfölja, trakassera och fortsätta utöva våld inom en nära eller tidigare relation.

Att ta fram och implementera överenskommelse kring hemarbete som tar hänsyn till frågor om rapportering av och respons på våld i nära relationer. Ta fram och inkludera kunskapsunderlag till arbetsledare/chefer som hjälper dem att upptäcka våld i nära relationer i arbetet i samband med utvecklings- och medarbetarsamtal. Eftersom den som utsätts för våld ibland avslutar sin anställning, kan frågor även ställas under avslutningssamtalet. Detta kan innebära möjligheter till lärande för organisationen, men också en möjlighet att ge stöd.

Utbildning

Ta fram konkreta utbildningar, informationskampanjer och kunskapsmaterial för samtliga anställda, anpassade för arbetsplatsen.

Ge chefer särskild utbildning och upprätta stödstrukturer som anställda kan vända sig till för att få hjälp i situationer som rör våld i en nära relation. Se till att chefer på alla nivåer i organisationen känner till vilket ansvar de har för att förebygga och motverka våld i nära relationer, samt stötta de anställda som utsätts och påverkas.

IT-avdelningar behöver utbildning om strategier för att hantera det som sker digitalt. Det kan exempelvis handla om hur avdelningen bör agera vid nedvärderande/hotfulla telefonsamtal och e-post, samt se till att våldsutövare inte kan installera övervakningsprogram på datorer och mobiltelefoner som ägs av arbetsplatsen.

Kommunicera åtgärderna

Uppmärksamma att våld i nära relationer påverkar arbetslivet och är ett samhällsansvar, som påverkar arbetsplatsen på flera sätt. Planera för kommunikation i alla stegen i förändringsarbetet och kom ihåg att en effektiv kommunikationsstrategi är viktig för att alla anställda i en större organisation ska engagera sig och ge sitt stöd. De effektivaste kommunikationsstrategierna skraddarsys för respektive arbetsplats och utvecklas löpande i samarbete och dialog mellan chefer och medarbetare.

Tillhandahåll och publicera listor i organisationens kanaler över interna och externa stödorganisationer för personer som utsätts för våld eller utsätter andra för våld i nära relation. Det kan till exempel handla om stödtelefoner, juridiska resurser, rådgivning och säkerhetsplanering.

Följ upp och gör förbättringar

Utvärdera regelbundet effektiviteten av riktlinjer, utbildningar och andra åtgärder som vidtagits för att förebygga och motverka våld i nära relationer. Arbetsgivare bör överväga att göra återkommande enkäter/utvärderingar för att mäta konsekvenserna av våld i nära relationer på arbetsplatsen och vara öppna för förändringar inom områden som rör arbetsplatsåtgärder. Dra lärdomar av rapporter, undersökningar och utredningar om var förbättringar behöver ske (till exempel, behöver riktlinjerna ändras, behövs det mer utbildning på arbetsplatsen, tar chefer för olika arbetsområden sitt ansvar, osv.). Ha rutiner på plats som gör att informationen regelbundet tillgängliggörs för alla i organisationen.

Hur citera det här dokumentet:

Charlot, N., Cleroux, A., Lopez, J. & Scott, K. (2021). *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children

Referenser

1. Saxton M.D., Olszowy, L., & MacQuarrie, B.J. (2017). National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Work, Workers and Workplaces in Belgium: Joint UWO and IEWM Report. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-belgium-surveyresults-Sept18-2017_0.pdf
2. Olszowy, L., Saxton, M.D., & MacQuarrie, B.J. (2017). National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Work, Workers and Workplaces in Taiwan: Joint CFL and ITUC-AP Report. London, ON: Centre for Research & Education on Violence against Women and Children. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-taiwanese-surveyresults_0.pdf
3. Olszowy, L., Saxton, M.D., & MacQuarrie, B.J. (2017). National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Workers and Workplaces in Mongolia: Joint CMTU and ITUC-AP Report. London, ON: Centre for Research & Education on Violence against Women and Children. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-mongolian-surveyresults_0.pdf
4. Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. (2014). Can Work be Safe, When Home Isn't? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic Violence and the Workplace. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. <https://www.uwo.ca/projects/heritage/heritage3/img/survey-report.pdf>
5. Ararat, M., Alkan, S., Bayazit, M. Yuksel, A. & Budan, P. (2014). Domestic Violence Against White-Collar Working Women in Turkey: A Call for Business Action. Sabanci University. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Turkey_survey_report_%202014.pdf
6. Makt, mål och myndighet feministisk politik för en jämställd framtid, skr 2016/17:10, s 33. https://www.regeringen.se/4ace09/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstalld-het/makt-mal-och-myndighet---feministisk-politik-for-ett-jamstallt-samhalle-skr.-2016_17-10.pdf
- 7/9. Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. Law Policy, 19(2), 139-67. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-9930.00025>
8. Adams, A. E., Tolman, R. M., Bybee, D., Sullivan, C. M., & Kennedy, A. C. (2013). The impact of intimate partner violence on low-income women's economic well-being: The mediating role of job stability. Violence Against Women, 18(12), 1345-67.
10. Moe, A. M., Bell, M.P. (2004). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. Violence Against Women, 10, 29-55
11. Swanberg, J. E., Logan, T., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace. Trauma Violence Abuse, 6(4), 286-312.
12. Ornstein P., (2017) The price of violence: Consequences of violent crime in Sweden. IFAU. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-22-the-price-of-violence-consequences-of-violent-crime-in-sweden.pdf>
13. Nationellt centrum för kvinnofrid, (2014). Våld och Hälsa. En befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldutsatthet samt kopplingen till hälsa. https://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/418/NCK-rapport_prevalens_Vald_och_halsa_www.pdf
14. The European Institute for Gender Equality (EIGE) <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>
15. National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Work, Workers and Workplaces in Belgium http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-belgium-surveyresults-Sept18-2017_0.pdf
16. Häger A, Steen Carlsson, K, Berglund A. (2011) Ekonomiska konsekvenser av mäns våld mot kvinnor: en kunskapsöversikt samt kostnadsberäkningar utifrån tre typfall https://ihe.se/wp-content/uploads/2017/10/IHE-RAPPORT-2011_1.pdf
- 17/18. ADFVC National Domestic Violence and the Workplace Survey (2011) https://www.arts.unsw.edu.au/sites/default/files/documents/National_Domestic_Violence_and_the_Workplace_Survey_2011_Full_Report.pdf
19. Brottsförebyggande rådet (2014). Brott i nära relationer. En nationell kartläggning. Rapport 2014:8. https://bra.se/download/18.9eaade145606cc8651ff/1399015861526/2014_8_Brott_i_nara_relationer.pdf
20. Brottsförebyggande rådet (2020). Nationella trygghetsundersökningen 2020. Om utsatthet, otrygghet och förtroende. Rapport 2020:8. https://bra.se/download/18.7d27ebd916ea64de5306cd13/1606479595116/2020_8_Nationella_trygghetsundersokningen_2020.pdf
21. Socialstyrelsen (2020) Behandlingsmetoder för personer som utövar våld i nära relationer. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2020-3-6697.pdf>
22. Liten guide för att komma igång med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM <https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/systematiskt-arbetsmiljoarbete-komma-igang-guide.pdf>

Bilaga

TABELL 1: Omfattning och konsekvenser av att vara utsatt för eller utövat våld i nära relationer

	Antal personer som tillfrågades eller svarade på frågan	Antal ja	Procent
Erfarenheter av våld i nära relation	859	142	16,5
Kvinnliga respondenter	609	117	19,2
Manliga respondenter	240	23	9,6
Våld i nära relation nyligen och/eller pågående – kvinnor	609	38	6,2
Våld i nära relation nyligen och/eller pågående – män	240	10	4,2
Våld i nära relation enbart tidigare erfarenheter – kvinnor	609	79	13,0
Våld i nära relation enbart tidigare erfarenheter – män	240	13	5,4
Påverkat på arbetsförmågan	139	74	53,2
Utsatt på eller nära arbetsplatsen (inkluderar ja/osäker)	141	13	9,2
Påverkat möjligheten att ta sig till arbetet	139	21	15,1
Behövt ta ledigt från jobbet (oplanerad frånvaro)	140	21	15,0
Våld i nära relation på eller nära arbetsplatsen (inkluderar ja/osäker)	141	13	9,2
Påverkat kollegor (ja/osäker)	139	29	20,9
Ja	139	13	9,4
Osäker	139	16	11,5
Utövat våld i nära relation	859	16	1,9
Kvinnliga respondenter	609	10	1,6
Manliga respondenter	240	6	2,5
Respondent som har sökt hjälp	16	8	50,0
Skulle du söka hjälp om din arbetsgivare uppmanade dig?	16	3	18,8
Pratat om erfarenheter av våld i nära relation med någon på arbetsplatsen	139	33	23,7

Tabell 2: Omfattning och konsekvenser gällande kollegors erfarenhet av våld i nära relationer

	Antal personer som tillfrågades eller svarade på frågan	Antal ja	Procent
Kollega utsatt för våld i nära relation (ja/osäker)	858	220	25,6
Ja	858	72	8,4
Osäker	858	148	17,2
Kvinnliga respondenter	609	164	26,9
Manliga respondenter	239	53	22,2
Påverkat kollegans arbetsförmåga (ja/osäker)	218	187	85,8
Ja	218	34	15,6
Osäker	218	153	70,2
Eventuella tecken på att vara utsatt för våld i nära relation	820	240	29,3
Kollega som utövat våld i nära relation (ja/osäker)	859	139	16,2
Ja	859	32	3,7
Osäker	859	107	12,5
Kvinnliga respondenter	609	111	18,2
Manliga respondenter	240	27	11,3
Påverkan på kollegans arbetsförmåga (ja/osäker)	137	108	78,8
Ja	137	13	9,5
Osäker	137	95	69,3
Eventuella tecken på att utöva av våld i nära relation	827	122	14,8



**Western
Education**

Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children