

# Våld i nära relation – stöd för dig som chef

STÖDMATERIAL FÖR ARBETSGIVARE



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Därför är det bra om arbetsgivare uppmärksammar våld i nära relationer .....	3
<b>Din roll som chef</b> .....	<b>4</b>
Ingen skyldighet, men viktigt ur ett arbetsmiljöperspektiv .....	4
Se tecken på våld.....	4
Lyft frågan på arbetsplatsen.....	5
Fråga om våld på rutin .....	5
Samtala med medarbetare vid indikation .....	6
Att tänka på när du ställer frågor om våld .....	6
Agera vid utsatthet .....	8
Sekretess .....	10
Orosanmälan om barn far illa .....	10
Dokumentation .....	11
Sammanfattande checklista .....	11
<b>Stöd och skydd från andra aktörer</b> .....	<b>13</b>
Polis och rättsväsende .....	13
Målsägandebiträde.....	13
Kontaktförbud .....	13
Skyddade personuppgifter .....	14
Socialtjänst .....	15
Hälso- och sjukvård.....	15
Kvinnojourer och kriscentrum.....	15
Kvinnofridslinjen .....	15
Mall för viktiga kontaktuppgifter.....	15
<b>Vad är våld i nära relationer?</b> .....	<b>16</b>
Så vanligt är våld i nära relationer.....	16
Olika typer av våld.....	17
Att lämna relationen kan vara svårt – och farligt.....	18
Barn som upplever våld i familjen .....	20
Hedersrelaterat våld och förtryck .....	21
Särskild sårbarhet .....	22
<b>Våldets konsekvenser</b> .....	<b>24</b>
Konsekvenser på kort och lång sikt .....	24
Påverkan i olika faser .....	25

# Inledning

Att utsättas för våld av en närstående kan få stora konsekvenser för en medarbetares arbetsförmåga, hälsa och hela livssituation. Det här materialet är tänkt att underlätta för chefer att stödja utsatta medarbetare. Materialet innehåller kunskap om våld i nära relationer och råd om hur du som chef kan agera. Till stödmaterialet finns även underlag som du kan anpassa efter din egen organisation. Materialets fyra huvudkapitel kan läsas i vilken ordning som helst:

- Din roll som chef
- Stöd och skydd från andra aktörer
- Vad är våld i nära relationer?
- Våldets konsekvenser

## **Därför är det bra om arbetsgivare uppmärksammar våld i nära relationer**

- Undersökningar visar att var fjärde kvinna någon gång har utsatts för våld av nuvarande eller före detta partner. Också män och personer i samkönade relationer kan drabbas.
- Våldet får ofta stora konsekvenser för hälsan, både psykiskt och fysiskt och på kort och lång sikt.
- Våldet kan också få betydande konsekvenser för arbetsförmågan. För våldsutsatta kvinnor ökar sjukfrånvaron med 20 procent. Varje år handlägger Försäkringskassan 11 000 ärenden som är kopplade till våld.
- Den som lever med våld, lever ofta under stark press och har svårt att själv ändra sin situation. I värsta fall kan våldet vara så allvarligt att det är fråga om liv eller död.
- Chefer kan vara ett stort stöd för den som är eller har varit våldsutsatt – de kan skapa en trygg situation på arbetsplatsen och stödja medarbetare att få rätt stöd och hjälp.

### **OM MATERIALET**

SKR:s medlemmar har uttryckt behov av stöd för chefer att uppmärksamma våldsutsatthet bland medarbetare. En del kommuner och regioner har redan egna lokala rutiner, men många saknar stöd på området.

Det här materialet har tagits fram inom ramen för SKR:s kvinnofridsatsning som genomfördes efter överenskommelse med regeringen 2018–2020. Målet för satsningen har varit att öka kunskap och kapacitet i kommuner och regioner så att stödet till våldsutsatta blir bättre.

Stödmaterialet är framtaget ur ett personalpolitiskt perspektiv, det vill säga i omtanke om medarbetare.

## Din roll som chef

Arbetsplatsen och kollegorna kan vara ett tryggt stöd för den som är utsatt för våld i nära relation. Som chef kan du bidra till ett förtroendefullt arbetsklimat där dina medarbetare känner att de kan prata om utsatthet och få stöd i sin situation.

### **Ingen skyldighet, men viktigt ur ett arbetsmiljöperspektiv**

Det finns ingen reglerad skyldighet för arbetsgivare att aktivt ta reda på om medarbetare är utsatta för våld i nära relation. Men arbetsgivare som får kännedom om att en medarbetare är utsatt, bör prata med medarbetaren om hur hen mår, hur det fungerar på arbetet och vilket stöd hen behöver.

Det samtalet kan sedan ge anledning att agera utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, och i förlängningen att utreda behov av arbetsanpassning och rehabilitering. Att uppmärksamma våld i nära relation handlar om att ha ett personalpolitiskt perspektiv där omtanke om medarbetaren är i fokus.

### **Se tecken på våld**

Blåmärken, sår och frakturer kan vara tecken på våld. Men våldet syns sällan utanpå. Dels är det vanligt att förövare medvetet slår på ställen som döljs av hår eller kläder. Dels kan det handla om psykiskt våld.

Följande faktorer kan vara tecken på att en medarbetare är utsatt för våld:

- Ångest, nedstämdhet, sömnsvårigheter, stressymptom, koncentrationssvårigheter
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Minskad ork och arbetsinsats
- Långtidssjukskrivning utan känd orsak
- Återkommande smärta som inte orsakas av ett identifierat problem
- Upprepade svårigheter att ändra schema eller byta arbetspass
- Upprepade svårigheter att delta i aktiviteter utöver arbetstid
- Att partnern alltid lämnar och hämtar vid arbetet
- Tät telefonkontakt genom samtal eller sms med partnern under arbetstid
- Att medarbetaren har ett stort ansvar för hem och barn/partner
- Att medarbetaren tycks sakna umgänge med vänner och släktingar
- Att partnern framstår som överbeskyddande och kontrollerande
- Att partnern kontakter arbetsgivaren/arbetsplatsen
- Att medarbetaren alltid vill arbeta och tar extra pass – gärna storhelger också

Dessa faktorer kan förstås bero på andra orsaker än våld, men ju mer du som chef vet om våld i nära relationer och dess mekanismer, desto lättare har du att uppmärksamma och stödja utsatta medarbetare.

### **Lyft frågan på arbetsplatsen**

Våld i nära relation kan drabba vem som helst, och kan få stora konsekvenser för hälsan och arbetsförmågan. Genom att prata om detta på arbetsplatsen, exempelvis på en arbetsplatsträff, kan du som chef visa att arbetsgivaren tar frågan på allvar och att du har förståelse och beredskap att möta den som är utsatt.

Det finns många förutfattade och ibland felaktiga uppfattningar om våld i nära relationer, att det är en ”privatsak” man inte ska prata om eller att det bara drabbar vissa grupper. Genom att ta upp hur vanligt våldet är och vilka konsekvenser det kan få, kan du minska stigmatisering och underlätta för utsatta att våga berätta och ta emot hjälp.

### **Powerpoint för arbetsplatsträff**

SKR har tagit fram en PowerPoint för arbetsplatsträff (APT). Materialet lyfter hur vanligt våldet är, vilka konsekvenser det kan få samt vad arbetsgivare och medarbetare kan göra. Materialet innehåller en film, en diskussionsövning samt kontaktuppgifter för stöd.

Presentationen tar cirka 25 minuter att genomföra. Innan du använder materialet behöver du anpassa det så att det fungerar för din organisation. Lägg exempelvis till lokala kontaktuppgifter och information om hur den egna arbetsplatsen kan stödja den som är utsatt.

[Ladda ner PowerPoint för APT på skr.se](#)

### **Fråga om våld på rutin**

Du kan fråga om våldsutsatthet på olika sätt. Du kan ställa frågor till en enskild medarbetare vid misstanke eller kännedom om utsatthet, eller ha som rutin att ställa frågor till alla medarbetare vid exempelvis medarbetarsamtal.

Att arbetsplatsen har som rutin att fråga, innebär att alla medarbetare får frågor om våldsutsatthet. Det är ofta lättare än att fråga vid indikation. Om alla får frågan, behöver ingen känna sig utpekad. Det kan även bidra till att uppmärksamma dem som inte visar några tydliga tecken på utsatthet.

Vid rutinmässigt frågande är det viktigt att arbetsplatsen tydligt har kommunicerat detta innan, så att alla medarbetare vet om att det är rutin på arbetsplatsen.

Så kan du fråga om våld i ett medarbetarsamtal:

- Ta upp frågan i anslutning till andra frågor om medarbetarens hälsa och livssituation.
- Förtydliga att alla medarbetare får frågan, eftersom våld kan påverka psykisk och fysisk hälsa både på kort och lång sikt.
- Ställ öppna och generella frågor om medarbetaren någon gång känt sig rädd, otrygg eller kränkt hemma, om hen är rädd för någon i sin omgivning eller om det förekommer våld i hens närhet.

## **Samtala med medarbetare vid indikation**

Om du får kännedom om eller misstänker att en medarbetare är utsatt för våld bör du ta upp detta med din medarbetare. Du kan lyfta frågan vid ett medarbetarsamtal eller enskilt samtal.

Se till att samtalet utgår från förståelsen att omständigheter i medarbetarens liv kan påverka hälsan och arbetsförmågan. Syftet med samtalet ska alltid vara av omsorg om medarbetaren och med respekt för dennes integritet – att ge den utsatta stöd att förändra sin livssituation, och att förebygga ohälsa och sjukskrivning.

SKR har tagit fram stöd för hur du kan hålla ett samtal om du misstänker eller vet om att en medarbetare är utsatt.

[Ladda ner samtalsstödet på skr.se](https://www.skr.se/om-skr/utbildning-och-utveckling/utbildning-och-utveckling-2022/utbildning-och-utveckling-2022-09-2022)

## **Att tänka på när du ställer frågor om våld**

### **Få tar illa upp att få frågan**

Ett stort problem för våldsutsatta är tystnad från omgivningen – att de flesta inte vågar fråga fastän de kanske misstänker eller vet. Erfarenheter från vården visar att de som får frågor om våldsutsatthet sällan tar illa upp, tvärtom. Kvinnojourer och kommunala stödverksamheters erfarenhet visar också att det faktum att någon faktiskt frågade, såg och sa något, ofta var avgörande för att en utsatt till slut förändrade sin situation.

### **Bra om arbetsplatsen har rutiner**

Erfarenheter från arbetsplatser som har börjat fråga medarbetare om våldsutsatthet visar att det är viktigt att chefer, personalfunktion och företagshälsovård är förberedda och samordnade kring hur du som chef ska agera för att stödja den som är utsatt. Det kan vara hjälpsamt att det finns lokala rutiner som underlättar för dig som chef.

### **Lättare om du tänker igenom frågor innan**

Att ställa frågor om våld kan kännas svårt i början. Många kan känna osäkerhet över vilka ord och frågor man ska välja och oro över att kränka medarbetarens integritet. Ofta underlättar det om du tydligt formulerar syftet med varför du frågar: att det handlar om omtanke om din medarbetare. Du kan också tänka igenom, formulera och kanske träna på frågor som passar just dig. Vill din medarbetare inte berätta så kan hen helt enkelt välja att inte göra det.

### **Var medveten om din maktposition**

Som chef behöver du vara medveten om att du har en maktposition i förhållande till medarbetaren. I det behöver du vara tydlig med varför du frågar: av omsorg, för att det är en rutin på arbetsplatsen, för att du som chef är bekymrad kring något och/eller för att våld påverkar hälsan.

### **Viktigt med bra bemötande**

Många som utsatts för våld ser sig inte själva som våldsutsatta och tänker inte på våldet som misshandel eller övergrepp. Den som utsatts befinner sig också ofta i ett känslomässigt och praktiskt kaos. Låg självkänsla, svårt att lita på andra och rädsla att inte bli trodd är vanligt. Ett respektfullt bemötande är därför viktigt för att den utsatta ska orka berätta och så småningom få kraft att förändra sin situation.

Låt den utsatta själv får sätta ord på sina problem, behov av hjälp och fortsättningen framåt. Att få lita till sin egen förmåga, göra bedömningar och fatta beslut är ett sätt att återta makten över sitt liv. Den utsatta behöver få stå på egna ben och samtidigt känna att det finns stöd. Här kan du som chef spela en viktig roll genom att ställa frågor om medarbetarens livssituation och visa att du bryr dig om hur din medarbetare mår. Om du som chef visar respekt och att du tror på din medarbetare om och när denne anförtror sig till dig, så har du gjort mycket. I kombination med information om vart den utsatta kan vända sig för vidare hjälp, kan det bära långt.

Om den utsatta inte är redo att lämna en relation där våldet pågår, är det viktigt att inte döma eller skuldbelägga. Att bryta upp från relationen är en svår – och ibland farlig – process. Valet att bryta upp måste vara den utsattas egna beslut. Som chef kan du visa förståelse. Tillsammans kan ni prata om vad arbetsplatsen och du som chef kan göra för att underlätta situationen just nu.

### **Tidigare erfarenheter av våld**

När man ställer frågor om våld är det vanligast att få berättelser om tidigare erfarenheter. Även här är det viktigt med ett respektfullt bemötande och tillitsfulla samtal. Fråga om din medarbetare vill berätta om vad som hänt, hur det påverkat livssituationen och om det finns något som du i nuläget kan göra för att underlätta.

För många med tidigare erfarenheter av våld – under barndomen eller i en relation – kan det vara tillräckligt att få prata om sina upplevelser. Att någon lyssnar utan att döma, förminska eller förstora, är ofta det personen uppskattar mest.

### **Agera vid utsatthet**

När du i samtal får information om våldsutsatthet som påverkar din medarbetare i arbets- och vardagslivet finns det olika sätt att agera, beroende på situation.

### **Arbetsplatsen kan vara en trygg zon**

För en våldsutsatt kan arbetsplatsen vara den enda plats där hen kan ha kontakt med andra och känna sig avslappnad och säker. Arbetsplatsen kan därför vara en trygg zon, och stöd från chef och kollegor kan vara avgörande för att den utsatta ska orka bryta upp från våldet.

### **... och en säkerhetsrisk**

I uppbrotsprocessen däremot, när den våldsutsatta försöker lämna relationen, kan arbetsplatsen och dess närområde bli en mycket otrygg zon. Det gäller framförallt om den utsatta flyttat till ett skyddat boende eller en annan adress som är okänd för förövaren.

I dessa situationer kan det vara viktigt att göra en handlingsplan tillsammans med den utsatta, i det fall förövaren försöker ta kontakt. En sådan plan kan till exempel handla om att:

- Du (eller någon annan på arbetsplatsen) har kontaktuppgifter till din medarbetares närstående.
- Du och din medarbetare har telefonkontakt vid en viss tidpunkt per vecka/dygn för att stämma av att allt är okej.
- Du säkerställer att ingen på arbetsplatsen lämnar ut uppgifter om var den våldsutsatta befinner sig.
- Du säkerställer att så få som möjligt på arbetsplatsen känner till var den våldsutsatta befinner sig.

På vissa arbetsplatser kanske det finns möjlighet att växla personal på en enhet/sektion eller avdelning under en period, eller att medarbetaren arbetar andra tider än de som är kända av förövaren.



### **Om förövaren kommer till arbetsplatsen**

Söker våldsutövaren upp din medarbetare och är hotfull på arbetsplatsen kan situationen bli akut. Så kan du agera i dessa fall:

1. Se först till att medarbetaren sätts i säkerhet där våldsutövaren inte kan komma åt hen.
2. Vidta därefter åtgärder beroende på situation; ring polis vid akut fara, hjälp din medarbetare till akutmottagning, vårdcentral och andra verksamheter som kan ge stöd och skydd.
3. Informera och ta stöd av personalfunktion och säkerhetsfunktion för att vidta andra nödvändiga åtgärder. Företagshälsovården kan även i regel erbjuda medarbetaren stöd.

### **Arbetsanpassning och rehabilitering**

Att vara utsatt för våld påverkar hälsan och kan därmed också påverka förmågan att utföra sitt arbete. Om medarbetaren har eller riskerar sjukfrånvaro som påverkar arbetsförmågan, måste arbetsgivaren och du som chef, utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Detta gäller också om din medarbetare råkar ut för sjukdomar och olyckor som inte har samband med arbetet men som påverkar arbetsförmågan. Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur rehabiliteringsarbetet ska gå till.

### **Stöd vid tidigare erfarenheter av våld**

Om din medarbetare berättar om erfarenheter av våldsutsatthet tidigare i livet kan det många gånger vara tillräckligt att medarbetaren får sätta ord på det. Tillsammans kan ni undersöka om och hur detta påverkar medarbetaren och vidta åtgärder om det finns skäl till det. Det kan exempelvis handla om att medarbetaren har behov av att prata med någon om sina erfarenheter. Företagshälsovården kan vara ett bra stöd eller annan aktör med kunskap om våldets mekanismer och konsekvenser, exempelvis Kvinnofridslinjen, hälso- och sjukvården och socialtjänsten.

### **Om medarbetaren möter våld utsatta klienter, patienter i jobbet**

Om verksamheten ställer frågor om våld utsatthet till patienter, klienter eller brukare kan det vara viktigt att du pratar med din medarbetare om hur hen upplever det. Om medarbetaren bär på traumatiska minnen av egen våld utsatthet kan det betyda att hen inte ska behöva fråga om och samtala om våld utsatthet med dem ni möter på arbetet, även om intentionen är god.

## **Sekretess**

Den sekretess som reglerar vad du som chef inte får föra vidare till annan regleras i 39 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och berör uppgifter om den enskildes hälsa. Om du får information från en medarbetare att hen mår dåligt på grund av utsatthet för våld i nära relation är uppgiften om hälsotillståndet – att medarbetaren mår dåligt – vägledande för det som reglerar sekretess.

Om du som chef känner oro för din medarbetare och vill ta uppgiften vidare till HR eller högre chef, bör du motivera detta för din medarbetare. Förklara din oro och vikten av att använda arbetsplatsens stödresurser.

Om du misstänker att det föreligger risk för liv och hälsa, kan sekretessen brytas för att föra över uppgifterna till annan myndighet, till exempel polis. Den sekretessbrytande bestämmelsen regleras i 10 kap. 27 § offentlighets- och sekretesslagen och ger en *möjlighet* att föra informationen vidare, du har ingen skyldighet att göra det. Det är viktigt att göra bedömningen utifrån det enskilda fallet och situationen.

Om din medarbetare väljer att prata med någon hos personalfunktionen, företagshälsovården eller annan funktion för personaladministrativa ärenden får dessa personer inte föra vidare information till dig som chef. Deras sekretess regleras i 39 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen.

## **Orosanmälan om barn far illa**

Barn som ser, hör eller på andra sätt upplever våld mot en förälder eller omsorgsperson utsätts för en form av psykiskt våld. Barn som lever med våld i familjen far därför illa och kan behöva samhällets stöd och insatser. Det kan vara klokt att prata med din medarbetare om barnens behov när du får information om våldsutsatthet. Se avsnittet Barn som upplever våld i familjen (s.20).

Alla som får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa uppmanas att anmäla sin oro till socialtjänsten (socialnämnden) enligt 14 kap. 1 c § socialtjänstlag (2001:453). Rådgör med socialtjänsten i din kommun och ta reda på vilka lokala rutiner som gäller för orosanmälan.

För myndigheter och yrkesverksamma vars verksamhet berör barn och unga, hälso- och sjukvården och socialtjänsten finns även en anmälningsskyldighet om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa (14 kap. 1 § socialtjänstlag). Skyldigheten gäller dock inte barn till anställda i dessa verksamheter. Däremot bör en anmälan göras även vid misstanke om att barn till anställda far illa.

Uppgifter om personal omfattas i vissa fall av sekretess (39 kap. OSL) beroende på i vilket sammanhang de kommit fram, men i många fall är det troligen inte så. Om de skulle vara sekretess så finns det i 10:27 OSL en bestämmelse som anger att en sekretessbelagd uppgift får lämnas till en myndighet, om det är uppenbart att intresset av att uppgiften lämnas har företräde framför det intresse som sekretessen ska skydda. Det finns alltså även i dessa fall möjlighet att göra en orosanmälan.

Det kan kännas olustigt och svårt att meddela socialtjänsten sin oro. Men kom ihåg att orosanmälan syftar till att barnet ska få rätt stöd och skydd. Barn tar ofta på sig skuld för våldet och upplever det som en stor börda att hemlighålla det som sker. Vuxna behöver ta ansvar för att barn inte ska behöva leva med känslor av rädsla, skam och skuld. Många barn som levt med våld i hemmet beskriver sig som svikna av vuxenvärlden – att de vuxna inte reagerat trots att de borde ha fångat upp signaler. Alla barn har rätt till ett liv utan våld. Du kan vara den som gjorde skillnad.

## Dokumentation

Det kan vara aktuellt att dokumentera det din medarbetare berättar. Dokumentationen kan användas som underlag vid uppföljande samtal eller som stödbevisning vid en eventuell rättsprocess. Innan du dokumenterar bör du tänka över och diskutera med medarbetaren i vilket syfte dokumentationen görs, hur den ska användas och förvaras.

Det här gäller för dokumentation av våldsutsatthet:

- Dokumentation görs med medarbetarens samtycke. Samtycket bör även signeras både av medarbetaren och dig som chef.
- Dokumentation måste förvaras så att obehöriga inte kommer åt den.
- Dokumentationen ska förstöras när det inte längre fyller någon funktion.

## Be medarbetaren att själv dokumentera

Du kan också tipsa din medarbetare att själv dokumentera – till exempel att föra dagbok över händelser och fotografera skador. Dokumentationen kan användas som stödbevisning vid en eventuell rättsprocess, men kan också vara ett bra stöd för medarbetaren i processen att bryta upp och förstå vad som har hänt.

## Sammanfattande checklista

När det gäller en medarbetarens privata situation har du som arbetsgivare ingen *rätt* att agera, men du har *möjlighet* att fråga om våldsutsatthet och erbjuda stöd av omtanke om medarbetaren och dennes arbetsinsats på arbetsplatsen.

## **Så gör du...**

### **vid misstanke att medarbetare är utsatt:**

- Håll samtal snarast möjligt.
- Erbjud att göra en handlingsplan om medarbetaren önskar det.
- Anpassa arbetssituationen om möjligt.
- Utred om behov av stöd och rehabilitering från arbetsplatsen är aktuellt.
- hjälp medarbetaren att ta kontakt med annan aktör som kan ge skydd och stöd.

### **vid kännedom om att medarbetare är utsatt:**

- Håll samtal snarast möjligt.
- Erbjud att göra en handlingsplan om medarbetaren önskar det.
- Anpassa arbetssituationen om möjligt, utred om behov av stöd och rehabilitering från arbetsplatsen är aktuellt.
- Hjälプ medarbetaren att ta kontakt med annan aktör som kan ge skydd och stöd.

### **om det är akut fara för medarbetaren:**

- Se först till att medarbetaren sätts i säkerhet där våldsutövaren inte kan komma åt medarbetaren.
- Vidta därefter åtgärder beroende på situation; ring polis vid akut fara, hjälp din medarbetare till akutmottagning, vårdcentral och andra verksamheter som kan ge stöd och skydd.
- Informera och ta stöd av personalfunktion och säkerhetsfunktion för att vidta andra nödvändiga åtgärder. Företagshälsovården kan i regel erbjuda medarbetaren stöd.

### **om medarbetaren har besvär kopplat till tidigare erfarenheter av våld:**

- Undersök om och hur detta påverkar medarbetarens arbetsförmåga och vidta åtgärder om det finns skäl till det.

### **för att rusta arbetsplatsen/dig som chef att stödja medarbetare som utsätts för våld i nära relationer:**

- Ha dialog med personalfunktion.
- Sätt upp/uppdatera dig om rutiner för arbetsplatsen.
- Se till att ha kontaktuppgifter till aktörer som kan ge stöd och skydd.
- Lyft frågan på APT för att öka kunskapen om våld i nära relationer och underlätta för utsatta att ta emot hjälp.
- Ställ rutinmässigt frågor vid medarbetarsamtal.
- Fråga om våld vid indikation.

## Stöd och skydd från andra aktörer

För att kunna hänvisa din medarbetare rätt behöver du veta vilka aktörer som kan ge skydd och stöd. Behovet kan se olika ut beroende på om situationen är akut eller om det handlar om erfarenheter av våld tidigare i livet.

### Polis och rättsväsende

Våld är en brottslig handling. Misshandel, sexuella övergrepp och kvinnofridskränkning faller under allmänt åtal, vilket innebär att brottsoffret inte själv måste ha polisanmält brottet. En åklagare är skyldig att väcka åtal om det finns tillräckliga skäl, oavsett om offret vill eller inte. Det har att göra med att den typen av brott ur samhällssynpunkt anses vara viktiga att reda ut och bekämpa.

Uppmuntra din medarbetare att göra en polisanmälan. Det är polisens uppgift att förhindra och ingripa mot brott. Polisen har även ansvar för att skydda hotade personer och har möjlighet att sätta in olika former av åtgärder för personer med skyddsbehov.

### Målsägandebitråde

Den som blivit utsatt för sexualbrott, våldsbrott eller brott i nära relation har oftast rätt till ett målsägandebitråde. Ett målsägandebitråde är en advokat eller en jurist som ska tillvarata den utsattas (målsägandets) rätt under polisens utredning och vid eventuell rättegång. Målsägandebiträdet ska stödja och ge den utsatta löpande information under hela processens gång. Det är därför bra om målsägandebiträdet kommer in så tidigt som möjligt. Om den utsatta gör en skriftlig polisanmälan kan hen begära ett målsägandebitråde i samband med den. Det finns då möjlighet att ha med målsägandebiträdet redan på det första polisförhøret som då också blir anmälningsförhör.

Staten bekostar målsägandebiträden i de allra flesta fall och den utsatta har rätt att själv välja jurist, advokat eller advokatbyrå som ska vara målsägandebitråde. Om inget aktivt val görs utser domstolen ett målsägandebitråde.

### Kontaktförbud

Kontaktförbud (tidigare besöksförbud) ska skydda brottsoffer mot våld, hot, trakasserier och förföljelse (lag 1988:688 om kontaktförbud). Det innebär att den våldsutövande partnern inte får besöka, följa efter eller kontakta den våldsutsatta. Det kan också innebära att partnern inte får uppehålla sig i den gemensamma bostaden.

Genom *utvidgat kontaktförbud* kan våldsutövaren förbjudas att uppehålla sig i närheten av den utsattas bostad, arbetsplats eller på annat ställe där den utsatta brukar vistas.

Den våldutsatta ansöker om kontaktförbud hos polis eller åklagarmyndighet. Det är en åklagare eller en domstol som beslutar om förbudet. Kontaktförbud gäller i regel ett år, men kan förlängas med ett år i taget.

## Skyddade personuppgifter

Den som är utsatt för hot kan ansöka om skyddade personuppgifter eller skyddad identitet som det också kallas. Det innebär till exempel att namn och adress skyddas i folkbokföringsregistret, uppgifter som i vanliga fall är offentliga.

Det finns tre nivåer av skyddade personuppgifter:

- **Sekretessmarkering** är en administrativ åtgärd som gör det svårare för andra att ta del av personuppgifter i folkbokföringsregistret. Sekretessmarkeringen omfattar alla personuppgifter och fungerar som en varningssignal för myndigheter om att en prövning ska göras innan uppgifterna kan lämnas ut. Det är ingen absolut sekretess. Den som är utsatt för hot kan ansöka om sekretessmarkering hos Skatteverket.
- **Skyddad folkbokföring** (som tidigare kallades kvarskrivning) är ett starkare skydd än sekretessmarkering. En våldutsatt medarbetare som har skyddad folkbokföring är fortsatt folkbokförd i den kommun hen bodde tidigare, trots att hen flyttat därifrån. Alternativt är folkbokförd i en kommun som hen inte haft anknytning till. Den nya adressen registreras inte i folkbokföringen, och all post går till en adress registrerad till Skatteverket. Uppgiften om skyddad folkbokföring skickas till myndigheter och annan samhällsservice som medarbetaren har kontakt med, till exempel sjukvården, Försäkringskassan och kommunen. En person utsatt för hot kan ansöka om skyddad folkbokföring hos Skatteverket.
- **Fingerade personuppgifter** kan ges i de fall den våldutsatta är utsatt för allvarlig brottslighet och hotas till liv, hälsa eller frihet. Det innebär att hen får helt nya identitetsuppgifter som namn och personnummer och att hen måste flytta till en ny, hemlig ort. Den som har fingerade personuppgifter måste börja ett helt nytt liv. Skyddsåtgärden används bara i undantagsfall när andra, mindre åtgärder har prövats. Ansökan om fingerade personuppgifter görs hos polisen.

## **Socialtjänst**

Kommunens socialtjänst ansvarar för att ge stöd och hjälp till personer utsatta för våld i nära relationer (5 kap. 11 § socialtjänstlagen). Som chef kan du uppmuntra din medarbetare att ta kontakt med socialtjänsten för att få hjälp med skyddat boende, stödsamtal och råd. Socialtjänsten kan också bistå i kontakter med andra aktörer, exempelvis polis, kvinnojour eller kriscentrum.

Om situationen är akut, kan din medarbetare kontakta socialtjänstens jour. Socialjouren prioriterar akuta ärenden som rör barn, missbruk och våld i nära relationer.

## **Hälso- och sjukvård**

Hälso- och sjukvården ansvarar för att ge våldsutsatta vård. Informera din medarbetare att det är viktigt att hälso- och sjukvården undersöker och dokumenterar skador och symptom. Det kan underlätta vid polisanmälan och rättsprocess. Det här är viktigt även om polisanmälan inte görs, eftersom skador och symptom nu kan leda till ohälsa på längre sikt.

## **Kvinnjourer och kriscentrum**

Kvinnjourer och kriscentrum för våldsutsatta har en viktig roll i att ge stöd, skydd och hjälp. Det handlar om exempelvis om att erbjuda skyddat boende, gruppverksamhet, stödsamtal och andra former av stödjande insatser. Undersök gärna vilka stödverksamheter som finns lokalt och om kontakt kan tas dygnet runt.

## **Kvinnofridslinjen**

Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK har en nationell stödtelefon för våldsutsatta kvinnor. Även yrkesverksamma, anhöriga och du som chef kan vända sig hit för stöd och rådgivning. Kvinnofridslinjen är öppen dygnet runt.

[kvinnofridslinjen.se](http://kvinnofridslinjen.se)

## **Mall för viktiga kontaktuppgifter**

SKR har tagit fram en mall där du kan lista kontaktuppgifter till aktörer som ger stöd och skydd till våldsutsatta. Listan innehåller kontakter till nationella aktörer och förslag till lokala aktörer som du kan fylla i själv. Undersök vilka aktörer och verksamheter som kan vara aktuella hos er lokalt. Mallen hittar du på skr.se:

[Ladda ner mall för kontaktlista på skr.se](http://skr.se)

## Vad är våld i nära relationer?

Våld i nära relationer är vanligare än man tror och förekommer i alla samhällsklasser och grupper. Det finns flera olika former av våld, och den som utsätts har ofta mycket svårt att lämna relationen.

### Så vanligt är våld i nära relationer

Enligt Brottsförebyggande rådet (Brå) har var fjärde kvinna någon gång utsatts för våld av en partner eller före detta partner. Samtidigt är mörkertalet stort, eftersom det är särskilt svårt att berätta eller anmäla när gärningspersonen är en närstående.

### Kvinnor mer utsatta än män

Våld i nära relationer drabbar både kvinnor och män, men kvinnor utsätts i betydligt högre utsträckning. Statistik över anmälda misshandelsbrott mot kvinnor år 2019 visar att gärningspersonen var någon kvinnorna hade en nära relation med i 31 procent av fallen. För män var motsvarande siffra 6 procent.

Våldet mot kvinnor i nära relationer är ofta grövre och mer upprepat. Brå:s nationella kartläggning om brott i nära relationer visar att ungefär en tredjedel av kvinnorna och cirka två procent av männen som utsatts för grovt våld i nära relation sökt, eller hade behövt söka vård på grund av våldet. Nationellt centrum för kvinnofrid stora studie *Våld och hälsa* från 2014 visar också att kvinnor i högre grad utsätts för flera olika former av våld, och att våldet mot dem är mer systematiskt och upprepat.

[Brå Anmälda brott 2019](#)

[Brå, Brott i nära relation](#)

[NCK, Våld och hälsa](#)

### Dödligt våld

Den grövsta formen av våld i nära relation är dödligt. Enligt Socialstyrelsen är det fyra till fem gånger så vanligt att en kvinna dödas av en manlig partner än tvärtom. Sedan år 2000 har 13–17 kvinnor dödas av en partner varje år.

[Socialstyrelsen, dödsfallsutredning 2016-2017](#)



## **Barn som upplever våld**

Kommittén mot barnmisshandel uppskattade 2001 att vart tionde barn i Sverige har upplevt våld inom familjen och att fem procent gör det ofta. Men även när det gäller brott mot barn inom familjen är mörkertalet stort.

[Kommittén mot barnmisshandel](#)

## **Hedersrelaterat våld och förtryck**

Det finns inga säkra uppgifter när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck eftersom de få undersökningar som gjorts inte är heltäckande och använder olika metoder. Men enligt en kartläggning som genomfördes i Stockholm, Göteborg och Malmö under 2017–2018 lever mellan 7 procent och 20 procent av unga i en hederskontext som kollektivt legitimerar våld. En av tio begränsas av oskuldsnormer, som handlar om kontroll av kyskhet och sexualitet.

[Örebro universitet, kartläggning hedersrelaterat våld och förtryck Göteborg, Malmö, Stockholm 2017-2018](#)

## **Olika typer av våld**

Våld i nära relation förknippas oftast med fysiskt våld. Men det finns flera former av våld som är viktigt att vara uppmärksam på. Våldet i nära relationer är ofta upprepat, och eskalerar över tid. Riskerna ökar också när den utsatta försöker lämna relationen.

### **Psykiskt våld**

Våld i nära relationer innehåller alltid psykiskt våld. Det kan handla om verbala kränkningar, manipulationer, lögnar, hot och isolering av den utsatta. Det psykiska våldet kan få den våldsutsatta att börja tvivla på sig själv och på sin uppfattning om omvärlden. De som utsatts för både psykiskt och fysiskt våld säger ofta att det är det psykiska våldet som är värst. Det är det som gjort mest ont och som varit svårast att återhämta sig ifrån.

### **Fysiskt våld**

Fysiskt våld kan handla om att hålla fast, knuffa, dra i håret, sparka, ge örfilar, slå med knytnävarna eller ta stryptag. Våldet kan även innefatta användande av tillhyggen. Det är vanligt med slag där det inte syns, vilket innebär att den utsatta kan ha fysiska skador som utomstående inte ser.

### **Sexuellt våld**

Många gånger förekommer sexuellt våld. Det kan handla om kränkande anspelningar, ovälkomna fysiska närmanden, våldtäkt, övergrepp med tillhyggen, att tvingas titta på porr, och att utföra sexuella handlingar i någons åsyn. Det kan också handla om foton eller inspelningar som förövaren använder

som utpressning. Sexuellt våld är mycket kränkande och ofta väldigt svårt för den utsatta att berätta om.

### **Ekonomiskt våld**

Ekonomiskt våld är också vanligt. Förövaren kan till exempel övertala den utsatta att ta gemensamma lån eller i eget namn, tvinga eller lura den utsatta att skriva på äktenskapsförord till förövarens fördel, eller att förfalska den utsattas namnteckning. Många gånger tar förövaren full kontroll över ekonomin och den utsatta kan få be om pengar till sig och eventuella barn. Ofta kan förövaren skrämmas med att den utsatta inte kommer att klara sig ekonomiskt vid en separation. Bodelning är också ett tillfälle för förövaren att fortsätta utöva makt och våld.

### **Materiellt våld**

Materiellt våld är till exempel att sparka hål i dörrar eller kasta en mobiltelefon i golvet. Sakerna som förövaren har sönder är ofta sådant som den utsatta värdesätter och behöver. Våldet är skrämmande och innebär ett underliggande hot om att det kan vara den utsatta som blir slagen eller sparkad nästa gång. Materiellt våld kan också utövas i samband med en bodelning och den utsatta kan känna sig tvingad att ge upp materiella ting för att få lugn och ro.

### **Försummelse**

Försummelse är också en form av våld där förövaren använder sig av att den utsatta är i stark beroendeställning. Våldet är vanligast mot äldre eller personer med funktionsnedsättning. Det kan vara att lämna den utsatta utan hjälp eller tillsyn, inte ge tillräckligt med mat eller avsiktligt ge fel medicin.

### **Att lämna relationen kan vara svårt – och farligt**

Den som utsätts för våld av en närstående, bryts ofta ner psykiskt. Isolering, låg självkänsla och motstridiga känslor av skuld, skam, medlidande, lojalitet och rädsla för förövaren gör det ofta mycket svårt att lämna relationen. Risken för grovt våld och mord är också som störst vid separation.

### **Så startar ofta våld i en nära relation**

#### ***Det börjar med kärlek, lite svartsjuka och kontroll***

För de flesta som utsätts för våld i nära relation startar det med förälskelse och kärlek. Våldet kommer smygande, ofta som svartsjuka och kontroll. Till en början kan den utsatta tolka det som uttryck för kärlek, även om beteendet känns påfrestande.

### ***Våldet normaliseras och eskalerar***

Begränsningarna av den utsattas livsutrymme sker sedan gradvis, vilket gör det svårt för den utsatta att ta in vad som händer. Förövaren osynliggör ofta våldet, bagatelliserar och lägger skulden på den utsatta. Närheten till förövaren gör också att den utsatta tolkar våldet mildare, förringar och förnekar det. Man brukar kalla detta för att våldet normaliseras.

Psykiskt våld finns alltid med. Det kan börja som enstaka kommentarer, för att sedan öka till allt grövre verbala kränkningar, manipulationer, lögner och hot. Det psykiska våldet kan få den utsatta att börja tvivla på sig själv, och förövarens förklaringar och uppfattningar blir delvis den utsattas. Varefter kan förövaren också använda sig av fysiskt och sexuellt våld, som också det eskalerar över tid.

### ***Motstridiga känslor och dubbel traumatisering***

Signifikant är att förövaren växlar mellan våld och uttryck för omtanke och kärlek. Det gör det mycket svårt att bryta upp relationen. Komplexa känslor som kärlek, rädsla, hat, medlidande, skam, skuld och hopp tvinnas samman, och binder också den utsatta till förövaren.

”Ambivalens” är ett nyckelord för att förstå våld i nära relationer. Den som utsätts kämpar med två bilder: En som accepterat förövarens ”sanning” och som anpassar sig för att överleva. En som motsätter sig våldet och som kräver upprättelse. Att leva med våld i nära relation är dubbelt traumatiserande – dels att utsättas för våldet, dels att behöva förhålla sig till att förövaren är en närstående. Känslor av skuld eller skam kan också göra att den utsatta förtränger och har svårt att prata om det som hänt.

### ***Rädsla för grövre våld gör det svårt att bryta upp***

Rädsla kan ha en starkt kvarhållande effekt. Rädslan ska tas på allvar, eftersom den utsatta vet vad förövaren är kapabel till. Att stanna kvar kan upplevas som säkrare då den våldsutsatta då upplever sig få en viss kontroll över förövaren. Det kan också handla om att den utsatta vet att våldet kommer bli grövre om hen lämnar. Forskning visar också att riskerna för grövre våld ökar då den våldsutsatta lämnar eller försöker lämna. Majoriteten av alla mord i nära relation sker i samband med att den utsatta försöker lämna relationen.

### ***Faser när den utsatta lämnar relationen***

Det är vanligt att den utsatta försöker lämna relationen ett antal gånger före det slutgiltiga uppbrottet. Uppbrottsprocessen består av flera faser som samspekar och överlappar varandra.

För en chef som möter utsatta i eller efter uppbrottsprocessen, är det viktigt att förstå att förövaren utgör ett reellt hot, och kan göra det under lång tid.

### ***Bryta fysiskt***

Först handlar det om att bryta upp fysiskt. Vanligtvis inträffar det när den utsatta har ”nått botten” eller tappat hoppet om relationen. Möjligheterna till försörjning kan ha betydelse för valet att stanna eller gå. Men en vändpunkt kan vara när faran för den utsattas eller barnens liv blir akut.

### ***Bryta känslomässigt***

Den emotionella frigörelsen har fyra stadier, där den utsattas känslor domineras av kärlek, hat, medlidande respektive likgiltighet. I det första stadiet där kärlek dominerar, är det ovanligt att lämna partnern. I stadiet av hat kan den utsatta gå, men ofta inte definitivt eftersom känslor av kärlek fortfarande finns kvar. I stadiet av medlidande kan den utsatta stanna länge, men samtidigt är det vanligt att den utsatta går, men då med skuldkänslor. Det fjärde stadiet kännetecknas av likgiltighet. Om den utsatta inte har blivit helt nedbruten, är det vanligt att lämna relationen här.

### ***Bearbeta det som hänt***

Många ser inte sig själva som misshandlade eller våldtagna, eftersom våldet har normaliserats och kallats för något annat. En sista fas i uppbrottsprocessen handlar om att förstå och sätta ord på det som hänt. Det är smärtsamt att se sig själv som misshandlad, partnern som förövare och förstå att relationen innehållit våld och brottsliga handlingar. Först när detta synliggörs kan det bearbetas. Den sista fasen behövs också för att bryta den skam som den utsatta kan känna inför förövaren, sig själv och andra.

## **Barn som upplever våld i familjen**

Om en våldsutsatt medarbetare har barn kan det vara ett skäl att bryta upp relationen med förövaren. Men ibland kan barnen tvärtom vara ett känslomässigt och praktiskt hinder att lämna.

Barn som lever med våld i familjen är att betrakta som brottsoffer, precis som den vuxna utsatta föräldern. Många gånger blir även barnen direkt utsatta för våld. Men bara det att leva i en familj där ena förälder utsätts innebär psykiskt våld mot barnet. Oftast handlar det om att pappan utövar våld mot mamman.

Barn har enligt barnkonventionen rätt till skydd mot alla former av våld och övergrepp. Sverige har även ett särskilt barnfridsbrott som innebär att det är straffbart att utsätta ett barn för att bevittna våld i en nära relation.

### **Barn tar på sig skuld och ansvar**

Barn visar olika reaktionsmönster på våld i familjen. Vilja att vara till lags, tystnad och inbundenhet eller utåtagerande beteende i förskolan eller skolan är några exempel. Många gånger tar barnen stort ansvar. Det är till exempel inte ovanligt att de håller sig nära förövaren som ett sätt att försöka ha kontroll. Det är också vanligt att barnen tar på sig skuld för det som händer i familjen, som ett sätt att försöka hantera och förstå.

Barn som upplever våld i sin familj får ofta bära sina traumatiska upplevelser själva. Tystnad och hemlighållande, övergivenhet och ensamhet, är utmärkande för dessa barn. Barnen berättar oftast inte själva. Vuxna omkring dem måste fråga, ta emot svaren och agera.

### **Barn i uppbrottsprocessen**

Många gånger fortsätter våldet efter att den utsatta har lämnat relationen. Förövaren kan använda barnen som ett sätt att kontrollera och fortsätta utöva våld, och vetskapen om det kan göra att den utsatta föräldern tvekar att lämna relationen. Många känner också oro att inte kunna skydda barnen om förövaren har umgänge och är ensam med barnen. Andra kan försöka hålla fast i tron att förövaren trots allt är en bra förälder som ett sätt att försöka skydda sig mot insikten att barnet farit illa av våldet.

### **Hedersrelaterat våld och förtryck**

I hederskulturer ses familjens rykte och anseende som avhängigt flickors och kvinnors faktiska eller påstådda beteende. Oskuldsnormer är centrala. De förutsätter att flickor inte får ha pojkvänner, att de ska vara oskulder till de gifter sig och att de inte själva får välja vem de ska gifta sig med.

### **Utsatta lever med stora begränsningar**

Den som växer upp med hedersrelaterat våld och förtryck eller som lever i en relation där partnern och andra utövar den typen av våld, lever med stora begränsningar. Många uppfostras till att inte uttrycka egna tankar och åsikter, och väljer inte själv vem de umgås med, vad de får ha på sig, vad de ska göra i livet.

### **Psykiskt och fysiskt våld**

Många utsätts för psykisk misshandel som kränkningar, nedvärderingar, utfrysning, isolering och hot. Många utsätts också för fysiskt våld. Samtidigt har få utsatta stöd av någon i sitt familjenätverk. Könssympning och barn- och tvångsäktenskap är former av hedersrelaterat våld och förtryck.

### **Inte bara flickor och kvinnor som drabbas**

Även pojkar kan drabbas, liksom homosexuella, bisexuella och personer med könsöverskridande identitet och uttryck också kan drabbas. Personer med intellektuell funktionsnedsättning är en extra sårbar grupp.

### **Flera förövare gör skyddsaspekten extra viktig**

Hedersrelaterat våld och förtryck utövas av flera. Det kan sanktioneras och understödjas av familjen, släkten, landsmän och klaner. Även kvinnor kan vara utövare av våldet. Ibland är en och samma person både utsatt och förövare, inte minst när det gäller pojkar och unga män.

Att det handlar om flera förövare gör skyddsaspekten extra viktig. Nära familjemedlemmar, oavsett kön, kan utgöra fara. Även personer som den utsatta inte känner kan kontrollera vad den utsatta gör och befinner sig. På en arbetsplats är det alltså mycket viktigt att ingen information om den utsatta lämnas ut.

### **Viktigt med långsiktigt stöd vid uppbrott**

När en utsatt bryter upp från våldet behövs ofta extra skydd och stöd – både i det akuta skedet och en längre tid efter. Att tvingas bryta med sin familj, släkt och ofta hela sitt nätverk är en enorm psykisk påfrestning, och ensamheten som följer kan vara svår att uthärda.

Familjen, släkten och nätverket kan också försöka pressa den utsatta att ta kontakt och komma tillbaka. Det är inte ovanligt att man säger att man ”ändrat sig” eller hittar på att någon familjemedlem är akut sjuk. Det kan vara mycket svårt att stå emot. Om den utsatta i det läget återupptar kontakten, är det mycket viktigt att inte skuldbelägga, utan visa att man finns där om den utsatta skulle ta ett nytt beslut att bryta upp.

### **Särskild sårbarhet**

En del grupper är särskilt utsatta vid våld i nära relationer. Ofta handlar om att de lever i en situation som gör att de har en extra stark beroendeställning till förövaren.

**Äldre kvinnor** kan efter en lång relation vara starkt bunden till mannen, såväl praktiskt, ekonomiskt som socialt. Föreställningar om att äldre inte använder våld kan också göra att omgivningen inte tar kvinnans upplevelser på allvar.

**Yngre kvinnor** kan sakna referensramar hur en normal relation borde fungera. Detta gäller särskilt om det handlar om den första parrelationen, om hon tidigare har utsatts för sexuellt våld utanför parrelationen och/eller har varit utsatt för våld i sin familj.

**Kvinnor i hederskontext** är extra utsatta då förövarna ofta är fler och utgör hela hennes familj, släkt och sociala nätverk.

**Kvinnor och män i samkönade relationer** kan isolera sig på grund av bristande acceptans från samhället, vilket i sin tur bidrar till ett starkt beroende av partnern. Partnern kan också hota med att avslöja den våldsutsattas sexuella läggning, vilket kan vara en mycket verkningsfull maktutövning.

**Kvinnor med funktionsnedsättning** kan vara starkt beroende av förövaren. Om funktionsnedsättningen är psykisk eller kognitiv kan hon också ha svårt att beskriva sina upplevelser och kan behöva stöd att förstå att det hon utsatts för är våld. Personer med intellektuell funktionsnedsättning som lever i en hederskontext är en extra sårbar grupp.

**Kvinnor utan permanent uppehållstillstånd** kan känna sig tvingade att stanna i en relation av rädsla för utvisning, vilket också sker om hon lämnar mannen tidigare än två år efter ankomsten till Sverige om inte särskilda skäl föreligger.

**Kvinnor i missbruk** kan få det svårare eftersom de ofta inte uppfyller normerna om ett ”idealt” kvinnligt brottsoffer. De kan också vara beroende av förövaren för att få tag på droger. De utsätts också ofta för mycket grovt våld – både i relationen, och av andra män.

**Kvinnor som är mammor** tvingas ofta hantera inte bara sin egen utsatthet och säkerhet, utan också barnens. Samtidigt ökar sårbarheten i de fall våldsutövaren är barnens pappa eftersom han har en rad rättigheter som förälder. Dessutom är pappans våld mot mamman inte bara en attack mot henne utan också mot relationen mellan henne och barnet. I vissa fall behöver både mamman och barnet hjälp att bygga upp relationen igen.

## Våldets konsekvenser

Våld i nära relation får allvarliga konsekvenser för hälsan, men även socialt och ekonomiskt. Påverkan kan också se olika ut, beroende på om våldet är pågående eller om den utsatta har lämnat relationen.

### Konsekvenser på kort och lång sikt

#### Psykiskt och fysiskt våld

Forskning visar att psykiskt, fysiskt och sexuellt våld ger konsekvenser för hälsan, både på kort och lång sikt.

Fysiska skador kan vara frakturer, sårskador, blåmärken och skadade tänder. Konsekvenser på längre sikt kan vara depression, självskadebeteende, riskbruk av alkohol och posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). Även mer diffusa symtom som smärttillstånd på olika ställen i kroppen, yrsel och mag-tarmbesvär är vanligt.

Att leva med ett långvarigt stresspåslag till följd av våldsutsatthet kan orsaka störningar i kroppens hantering av stresshormoner. Detta kan påverka system som styr immunförsvaret och mottaglighet för inflammation. Detta skulle i viss mån kunna förklara att allt fler studier visar på samband mellan våldsutsatthet och sjukdomstillstånd som fibromyalgi, hjärt- och kärlsjukdomar, övervikt och cancersjukdomar.

#### Våld syns sällan utanpå

Det är inte ofta våldet lämnar synliga skador som kan ses av utomstående. Dels kan förövaren medvetet slå på ställen som döljs av hår eller kläder. Dels kan utsatthet för psykiskt våld uppfattas som problem eller ohälsa kopplat till den utsatta individen. Det kan handla om nedstämdhet och depression, smärtproblem och koncentrationssvårigheter som leder till upprepad korttidsfrånvaro eller längre sjukskrivningar.

#### Sociala och ekonomiska konsekvenser

Den som utsätts för våld blir ofta isolerad, vilket kraftigt försvårar möjligheten att bryta upp från relationen och återhämta sig. Bristen på sociala kontakter och nätverk påverkar också självbild och självkänsla och möjligheten att ta stöd från omgivningen. Utsatta som har nätverk, arbete eller studier kan isolera erfarenheten av våld inom sig själva och i övrigt vara etablerade socialt.



### ***Ekonomisk press***

Många som utsätts för våld av en närstående utsätts även för ekonomiska påtryckningar: till exempel att den utsatta inte själv får bestämma över sin lön eller att partnern tar lån i den utsattas namn. Ibland kan den utsatta stå helt utan tillgångar och samtidigt ansvara för hushållens lån och skulder. Detta gör det mycket svårt att lämna våldsutövaren. Även under och efter en separation fortsätter våldsutövaren många gånger att utöva ekonomiskt våld som försvårar slutligt uppbrott. I förekommande fall kan det finnas behov av att som arbetsgivare vara flexibel genom att betala ut lön i förskott till den våldsutsatta och att utbetalningen kan ske på ett annat sätt. Det kan även handla om att erbjuda att stödja kvinnan att kontakta socialtjänsten för att ansöka om ekonomiskt bistånd.

### ***Ojämlig fördelning av hemarbete***

I många relationer där det förekommer våld råder normer som medger mäns kontroll och makt över kvinnor. Det innebär att kvinnan ofta har fullt ansvar för hem och barn. När barnen blir sjuka är det framförallt kvinnan som tar ledigt för vård av barn, vilket kan påverka hennes arbetssituation och möjlighet till utveckling på arbetsplatsen.

### ***Hedersvåld kan innebära total isolering***

För en person som är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck kan konsekvenserna bli total isolering. Våld och hot om våld kan sanktioneras av samtliga i den utsattas familj och nätverk, vilket gör att den utsatta många gånger behöver bryta upp helt.

### ***Stora kostnader för samhället***

Våldet får också stora konsekvenser på samhällsnivå. Mäns våld mot kvinnor i nära relationer bidrar till att vidmakthålla mäns överordning och kvinnors underordning, och innebär mycket stora kostnader för samhället i form av vård, sjukskrivningar, insatser från socialtjänsten (stöd och skydd) och rättsväsendet.

## **Påverkan i olika faser**

### ***Pågående våld***

Att leva med pågående våld i en nära relation påverkar den utsatta på olika sätt. Rädslan för hot, våld och trakasserier hemma kan innebära att den utsatta gärna är på arbetsplatsen och känner oro för att gå hem efter dagens slut. Om det finns barn i familjen kan den utsatta tvärtom ogärna lämna hemmet när barnen inte är i skola eller förskola. Det finns också andra faktorer som påverkar den utsattas möjlighet att komma till arbetet: brist på sömn, oro över att skador ska synas eller att den utsatta behövt söka vård för sina skador eller ordna skydd för sig själv och barnen.

### **Våld i uppbrottsprocessen**

En medarbetare som försöker ta sig ur en våldsamt relation – som befinner sig i uppbrottsprocessen – lever ofta under stark stress. Rädslan för våldsutövaren och motstridiga känslor om att lämna påverkar livssituationen. Kanske lever medarbetaren på skyddad adress och har många pågående kontakter som tar mycket tid och energi i anspråk. Det kan exempelvis handla om stöd från socialtjänst eller kvinnojour, om polisförhör och rättsliga processer kring vårdnad och umgänge. Särskilt svårt är det om det finns barn i familjen, som också behöver skydd, hjälp att bearbeta vad de varit med om och stöd till fortsatt skolgång.

### **Erfarenheter av våld tidigare i livet**

Även när en våldsutsatt har lämnat förövaren kan erfarenheterna påverka under lång tid. Det kan handla om hälsoproblem som smärta, depression och andra psykosomatiska besvär. Den utsatta kan också ha det svårt ekonomiskt, och problem att få ihop umgänget med gemensamma barn, vänner och släktingar. Ibland kan det även vara så att våldsutövaren fortsätter kontrollera den utsatta, t.ex. genom barnen, vänner och/eller släktingar.

Vid hedersrelaterat våld och förtryck, kan den utsatta behöva bygga upp helt nya nätverk efter att helt ha brutit kontakten med vänner och familj.

# Våld i nära relation – stöd för dig som chef

Att utsättas för våld av en närstående kan få stora konsekvenser för en medarbetares arbetsförmåga, hälsa och hela livssituation. Chefer kan vara ett stort stöd för den som är eller har varit våldsutsatt – de kan skapa en trygg situation på arbetsplatsen och stödja medarbetare att få rätt stöd och hjälp.

Det här stödmaterialet riktar sig till chefer och arbetsgivare i kommuner och regioner. Materialet ger kunskap om våld i nära relationer, råd hur du som chef kan agera i olika situationer samt stöd hur du kan ta upp frågan på arbetsplatsen och i enskilda samtal.

Upplysningar om innehållet  
Jenny Norén, [jenny.noren@skr.se](mailto:jenny.noren@skr.se)

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2020  
Text: Carina Gyllner-Bergmark, Frida Olgun, Lovisa Fransson, Sofia Karlsson  
Produktion: SKR  
Uppdaterad: november 2021