

Våld i nära relationer

Uppsala universitet accepterar inte hot och våld. Ingen medarbetare ska behöva utsättas för hot och våld, varken på arbetet eller i privatlivet. Att utsättas för våld i en nära relation är dock mer vanligt förekommande än vad många är medvetna om. Det är ett samhällsproblem som behöver tas på stort allvar, eftersom det kan få betydande konsekvenser för en individs hälsa, arbetsförmåga och hela livssituation.

Arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att alla medarbetare på universitetet ska ha en trygg och säker arbetsmiljö. Under Coronapandemin har arbetssituationen och arbetsmiljön förändrats i stor utsträckning, i takt med att allt fler uppmanas till ökat hemarbete. Att arbeta hemifrån kan vara en riskfaktor för den som tidigare haft ett alkoholmissbruk, lider av psykisk ohälsa eller är utsatt för hot och våld av en partner. Som chef kan du under sådana omständigheter – vid ökat hemarbete – behöva ha en tätare kontakt än vanligt med medarbetarna, och ställa frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa.

Om du misstänker eller får kännedom om att en medarbetare är utsatt för hot och våld bör du ta upp detta med medarbetaren. Som chef kan du agera utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. I första hand handlar det dock om att agera utifrån omtanke om dina medarbetare. För många som utsätts för hot eller våld i en nära relation fungerar arbetsplatsen som en frizon. Som chef kan du vara ett stort stöd för en medarbetare som är utsatt för hot och våld, genom att skapa en trygg arbetssituation och att stödja medarbetaren att få rätt hjälp.

Med denna information som vägledning kan du ta upp frågan om utsatthet och erfarenhet av våld. Här finns kortfattad information om våld i nära relationer och råd om hur du som chef kan agera. Det finns även information om var du kan hänvisa en medarbetare som är i behov av stöd. Informationen riktar sig till dig som är chef, men kan naturligtvis användas av andra funktioner, till exempel HR.

Informationen är framtagen i samarbete med Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK, vid Uppsala universitet och Akademiska sjukhuset.

Följande information finns nedan:

Vad är våld i nära relationer?

Hur vanligt är våld i nära relationer?

Vad kan våld i nära relationer få för konsekvenser?

Vad kan du som chef göra?

Hur gå vidare? Stöd från andra aktörer

Läs mer på NCK:s webb:

[Fördjupad kunskap om våld i nära relationer](#)

[Webbaserad introduktionskurs med grundläggande kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer](#)

[Kunskapsbanken](#)

Vad är våld i nära relationer?

Begreppet våld i nära relationer innefattar alla typer av våld mellan närstående. Det handlar både om heterosexuella och homosexuella parrelationer och om våld i andra familje- och släkterelationer, samt

om barn som upplever våld i sin familj. Våld i nära relationer kännetecknas av att den utsatta har en nära relation till och ofta starka känslomässiga band till förövaren.

Våld i nära relationer drabbar både kvinnor och män, men majoriteten av de utsatta är kvinnor. Förövaren är i de flesta fall en man. Det förekommer också att kvinnor utsätter män för våld i heterosexuella relationer. Våld förekommer även i hbtq-relationer. Rädslan för att bli avslöjad som homosexuell, bisexuell eller transperson, om man inte redan berättat det för sin omgivning, kan göra våldet ännu svårare att hantera.

Våld i nära relationer kan anta många former. Det kan vara fysiskt, sexuellt, psykiskt, materiellt och ekonomiskt våld, och blir ofta allvarligare ju längre relationen pågår.

Fysiskt våld

Det fysiska våldet kan ta sig uttryck i form av allt från knuffar, slag, sparkar, stryptag eller kvävningförsök till användandet av olika vapen och tillhyggen.

Sexuellt våld

Sexuellt våld innebär allt från ovälkommen beröring till att tvingas utföra sexuella handlingar eller utsättas för sådana, inklusive våldtäkt, eller att bevittna olika former av sexuella handlingar. Den utsatta kan också fotograferas eller filmas i ett sexuellt syfte mot sin vilja.

Psykiskt våld och hot om våld

Olika former av isolering, verbala kränkningar, känslomässig utpressning, skambeläggande samt utnyttjande av barnen för att få kontroll över den andra föräldern är exempel på psykiskt våld i nära relationer. Hot kan även riktas mot barn, husdjur eller nära vänner. Stalkning (olaga förföljelse) och andra trakasserier är ytterligare exempel på psykiskt våld.

Materiellt och ekonomiskt våld

Våldet kan även bestå av materiell skadegörelse, exempelvis att förövaren slår sönder möbler och andra saker i hemmet. Den utsatta personen kan också tvingas att själv förstöra ägodelar av särskild betydelse. Våldet kan också riktas mot husdjur. Förövaren kan ta kontroll över ekonomin och materiella tillgångar för att på så sätt öka isoleringen, utsattheten och göra det svårare att lämna relationen.

[Läs mer om våldets uttryck och mekanismer på NCK:s webbplats](#)

Hur vanligt är våld i nära relationer?

Både svensk och internationell forskning visar att grovt och upprepat våld i heterosexuella parrelationer i de flesta fall handlar om mäns våld mot kvinnor. Studier visar också att män och kvinnor utsätts för olika typer av våld. Kvinnor utsätts oftare än män för grovt, upprepat och kontrollerande våld från en partner. Det är vanligare att män uppger att de har utsatts för psykiskt snarare än fysiskt våld. När det gäller lindrigare former av våld drabbas män och kvinnor i liknande utsträckning. I jämförelse med män är det också vanligare att kvinnor utsätts för sexuellt våld i nära relationer.

I befolkningsundersökningen "Våld och hälsa – en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns utsatthet för våld samt kopplingar till hälsa" (NCK-rapport 2014:1) uppgav kvinnorna betydligt större utsatthet för allvarligt sexuellt och psykiskt våld. Omkring 20 procent av kvinnorna och 5 procent av männen svarade att de utsatts för någon form av allvarligt sexuellt våld någon gång under livet. 13 procent av kvinnorna och 4 procent av männen hade utsatts innan de hade fyllt 18 år. Vidare uppgav

20 procent av kvinnorna och 8 procent av männen att de som vuxna hade utsatts för upprepat och systematiskt psykiskt våld av en aktuell eller tidigare partner. När det gäller fysiskt våld eller hot om fysiskt våld svarade 14 procent av kvinnorna och 5 procent av männen att de som vuxna utsatts av en aktuell eller tidigare partner.

Resultaten visade också att få av dem som utsatts för sexuellt våld hade polisanmält händelsen, och majoriteten av dem som hade utsatts i barndomen hade inte heller pratat med någon annan om vad som hänt. Studien visade på en tydlig koppling mellan att ha varit utsatt för sexuellt våld och psykisk och fysisk ohälsa senare i livet. Sexuella övergrepp kan alltså förutom de akuta följderna få långsiktiga hälsokonsekvenser.

[Läs mer om våldets omfattning på NCK:s webbplats](#)

Vad kan våld i nära relationer få för konsekvenser?

Att utsättas för fysiskt, psykiskt eller sexuellt våld kan bidra till ökad risk för olika former av psykisk och fysisk ohälsa, både på kort och lång sikt. Bland dem som utsatts för våld är det mer än dubbelt så vanligt med kroniska smärttillstånd och tarmproblem. Ångest och depression är upp till fyra gånger vanligare bland våldsutsatta kvinnor. Riskbruk av alkohol är också vanligare bland män och kvinnor som utsatts för allvarligt våld, liksom kroppsliga symtom som huvudvärk, yrsel och smärta i axlar eller nacke.

Många som utsatts för våld söker hjälp inom sjukvården, akut eller i ett senare skede på grund av effekter av våldet, men det är mycket sällan de berättar spontant om vad de har utsatts för.

Den ohälsa som den utsatta kan drabbas av kan också påverka arbetsförmågan. För våldsutsatta kvinnor ökar sjukfrånvaron med 20 procent. Varje år handlägger Försäkringskassan 11 000 ärenden som är kopplade till våld.

[Läs mer om konsekvenser av våld på NCK:s webbplats](#)

Vad kan du som chef göra?

Det är viktigt att vara uppmärksam på hur medarbetarna mår, som ett led i arbetsmiljöarbetet. Ett ökat hemarbete innebär en förändrad arbetsmiljö och risk för isolering. Det kan vara en riskfaktor för den som tidigare haft ett alkoholmissbruk, lider av psykisk ohälsa eller är utsatt för hot och våld. Chefer kan under dessa omständigheter – vid ökad grad av hemarbete – behöva ha en tätare kontakt än vanligt med medarbetarna, för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa. Genom att vara uppmärksam och våga ställa frågor kan du också bidra till att minska risken för att någon medarbetare far illa i sin hemmiljö, vilket i sin tur även kan få konsekvenser för arbetsförmågan. Att uppmärksamma våld i en nära relation handlar i första hand om att ha ett personalpolitiskt perspektiv där omtanke om medarbetaren är i fokus.

Tecken på utsatthet

Följande förhållanden *kan* vara tecken på att en medarbetare är utsatt för våld eller hot om våld. Det finns inga symtom eller tecken som entydigt talar för detta. Signaler som dock bör leda till att tanken väcks och frågor ställs är bland annat följande:

- upprepat korttidsfrånvaro
- minskad ork och arbetsinsats

- långtidssjukskrivning utan känd orsak
- svårighet att ändra schema eller byta arbetspass
- svårighet att delta i aktiviteter utöver arbetstid
- partnern hämtar och lämnar alltid vid arbetet
- tät telefonkontakt med partnern under arbetspasset
- stort ansvar för hem och partner/barn
- partnern är överbeskyddande och kontrollerande
- avsaknad av umgänge med släkt och vänner
- återkommande smärta som inte orsakas av ett identifierat problem
- ångest, nedstämdhet, sömnsvårigheter, ätstörningar/matsmältningsproblem eller missbruk

Vid misstanke om utsatthet - samtal med medarbetaren

Vid misstanke om att en medarbetare är utsatt för våld bör du ta upp dina misstankar med medarbetaren och fråga hur denne mår, hur det fungerar på arbetet och vilket stöd som eventuellt skulle kunna behövas.

Om situationen är akut behöver du ta hand om den våldsutsatta medarbetaren och fråga rakt på sak om hon eller han blivit slagen, knuffad, sparkad och så vidare. Vidta därefter åtgärder beroende på situationen.

Om den våldsutsatta är i behov av en rehabiliteringsutredning finns det alla möjligheter för dig som chef att ställa frågor kring hälsa, hemförhållanden och relationer på ett naturligt sätt. Det ger signaler om att du ser medarbetaren. Att ställa frågor och ingripa i tid är att bry sig om.

Här är några saker som du kan tänka på inför och under samtalet:

- **Kom ihåg att du inte behöver kunna allt för att ställa frågor och inleda ett samtal.** Däremot är det viktigt att förmedla i samtalet att det finns stöd och hjälp att få. Samtalet i sig är viktigt för medarbetaren och för att denne ska uppleva en trygg arbetsplats.
- **Välj en lugn och ostörd plats** där ni på ett respektfullt sätt kan samtala utifrån det du ser och upplever. Om ni träffas digitalt, se till att du inte kan bli störd under samtalet. Försök också försäkra dig om att medarbetaren kan ta samtalet enskilt/ostört.
- **Förbered dig så att du kan ta emot och hantera** det svar du eventuellt får.
- **Var noga med att betona att du frågar av omtanke.**
- **Tänk på att ett gott bemötande är en förutsättning** för att den våldsutsatta ska känna tillit och våga berätta om sin utsatta situation.
- **Lyssna aktivt, fråga och tro på medarbetarens berättelse.** Ifrågasätt inte det medarbetaren berättar för dig. Den som utsätts för våld känner ofta skuld och skam. Sådana känslor förstärks om du ifrågasätter det som hänt. Känslor gentemot förövaren är vanligen dubbla hos den som är utsatt, ofta finns känslor kvar och kanske finns det också gemensamma barn.
- **Tänk på hur du uttrycker dig, och vad ditt kroppsspråk säger.** Människor i kris kan reagera mycket olika, var därför lyhörd för personens behov.
- **Boka tid för ett uppföljande samtal.** Det kan behövas flera samtal då det kan vara svårt för en våldsutsatt person att berätta om sin situation. Det är också viktigt att följa upp situationen för den drabbade.

Du kan inleda samtalet med att berätta att du har uppmärksammat att din medarbetare har ett förändrat beteende och signalerar att något inte är bra. Tala om vad du har sett, vad som gör dig

oroad eller fundersam, vilka konsekvenser du ser på/i arbetet. Betona gärna att samtalet sker av omtanke.

Följande frågeställningar kan vara användbara under samtalet:

- Hur trivs du på jobbet?
- *Exempel om medarbetaren sällan deltar vid gemensamma aktiviteter:* Hur trivs du med dina kollegor?
- Bor du eller har du bott tillsammans med någon?
- Hur fungerar det med arbetstider och schemaläggning utifrån din hemsituation?
- Hur ser du på att arbeta hemifrån?
- Får du ta ett stort ansvar för hus, hem, partner och barn?
- Har du under den senaste tiden varit utsatt för något som fått dig att känna dig rädd, orolig eller kränkt?
- Har någon behandlat dig fysiskt eller psykiskt illa på arbetet eller hemma?
- Har du blivit knuffad, hotad, slagen eller liknande någon gång?
- Är du rädd för någon?
- *Ett annat sätt att fråga kan vara att beskriva vad våld kan vara, för att sedan ställa en uppföljande fråga kring om personen varit med om det. Exempel:* Personer kan utsättas för olika typer av negativa handlingar från den person man lever tillsammans med. Det kan exempelvis handla om slag, sparkar, kontroll av till exempel telefon, mail eller ekonomi, att styra till exempel klädsel och vilka vänner man får träffa, ta sönder tillhörigheter, hot eller sexuella handlingar man inte känner sig bekväm med. Är det något du känner igen dig i/ är det något som du har varit med om?
- Utifrån min upplevelse av situationen känner jag mig orolig för dig; finns det något jag kan göra?
- Vad skulle du vilja att jag gör nu, när jag känner till din situation?

Om medarbetaren inte vill berätta

Det är inte ovanligt att den utsatta förnekar våldet. Då är det viktigt att inte pressa eller tvinga medarbetaren att berätta. Om medarbetaren inte vill berätta så behöver denne inte göra det. Du har gjort mycket om du visar att du tror på din medarbetare, om och när denne anförtror sig till dig.

Hur gå vidare? Stöd från andra aktörer

Informera din medarbetare om vilka möjligheter som finns när det gäller att få hjälp och stöd vid utsatthet. Du kan även ge medarbetaren nedan kontaktuppgifter till lämplig stöd- eller rådgivningsinstans. Uppmuntra medarbetaren att söka stöd, men låt medarbetaren i egen takt bestämma vilka kontakter som ska tas.

Nationellt centrum för kvinnofrid

Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) har regeringens uppdrag att höja kunskapen om mäns våld mot kvinnor nationellt. NCK ska också ge stöd till våldsutsatta kvinnor och driver Kvinnofridslinjen samt kvinnofridsmottagningen på Akademiska sjukhuset. Du är välkommen att kontakta NCK om du har frågor om handläggning och stöd i arbetet.

Verksamhetschef Åsa Witkowski: 018-611 28 01 eller info@nck.uu.se

[Nationellt centrum för kvinnofrid](#)

Kvinnofridslinjen

Kvinnofridslinjen är en nationell stödtelefon för kvinnor som är utsatta för våld kan ringa för att få stöd, dygnet runt, alla dagar. Samtalet är kostnadsfritt. Den som ringer får vara anonym. Män kan också ringa Kvinnofridslinjen, och kan sedan få hänvisning till lämplig aktör för vidare stöd och hjälp. Personalen har tillgång till tolkservice för de flesta språk som talas i Sverige. Även närstående och personer som i sitt arbete möter våldsutsatta, som HR och chefer, är välkomna att ringa.

Kvinnofridslinjen: 020-50 50 50

[Kvinnofridslinjen](#)

Kvinnofridsmottagningen

Mottagning och rådgivning för våldsutsatta kvinnor. Mottagningen erbjuder samtalsstöd och möjlighet till medicinsk bedömning, och erbjuder både akuta och planerade besök.

Kvinnofridsmottagningen: 018-611 27 92 (måndag – fredag kl. 8.00-16.30)

[Kvinnofridsmottagningen](#)

Företagshälsovården

Företagshälsovården kan erbjuda ett första stöd till utsatta medarbetare, och har kunskap om var utsatta medarbetare kan hänvisas för ytterligare stöd och hjälp. Medarbetare på Uppsala universitet har möjlighet att på egen hand boka två anonyma samtal hos beteendevetare/psykolog per år, utan att involvera sin chef.

[Företagshälsovården \(Previa i Uppsala, Avonova i Visby\)](#)

Socialtjänsten

Socialtjänsten kan bistå med stöd och skydd, exempelvis i form av skyddat boende. Socialtjänstens ansvar för att ge våldsutsatta stöd och skydd regleras i Socialtjänstlagen.

Polisanmälan

Motivera den utsatta medarbetaren att polisanmäla. Polisen kan göra en riskanalys och vid behov hjälpa till med olika former av skydd.