2026-10-27

Genväg till forskning

Arbetslivet och våld i nära relationer – Konsekvenser, sjukfrånvaro och arbetsplatsens insatser

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

VKV – Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer

Datum: 2026-10-27

Dokumentnamn: Genväg till forskning: Arbetslivet och våld i nära relationer – Konsekvenser, sjukfrånvaro och arbetsplatsens insatser

Författare: Lina Pukari

Sammanfattning

Våld i nära relationer kan få omfattande konsekvenser för arbetslivet. Forskningen visar att våldsutsatthet kan påverka arbetsförmåga, koncentration, produktivitet, närvaro och möjligheten att behålla eller utvecklas i en anställning. Våldet kan också följa med till arbetsplatsen genom exempelvis trakasserier, förföljelse, upprepade kontakter och digital kontroll. Samtidigt kan arbetet vara en viktig källa till ekonomisk självständighet, social kontakt och stöd.

Våld i nära relationer är kopplat till olika former av arbetsfrånvaro, men specifikt sjukfrånvaro är fortfarande relativt lite studerad. Studier visar också att personer kan fortsätta arbeta trots betydande konsekvenser för hälsa och arbetsförmåga. Arbetsplatsens stöd kan därför omfatta både informellt stöd från chefer och kollegor och formella åtgärder såsom arbetsanpassningar, flexibilitet, säkerhetsåtgärder, ledighet, tydliga rutiner och hänvisning till stödverksamheter. Forskningen visar att utbildning kan förbättra kunskap och beredskap att agera, men kunskapen om arbetsplatsinsatsers långsiktiga effekter är begränsad. Även våldsutövande behöver uppmärksammas som en arbetslivsfråga, men forskningen på detta område är fortfarande begränsad.

Viktiga resultat för personal inom hälso- och sjukvård:

- Våld i nära relationer kan påverka både hälsa, arbetsförmåga och sjukfrånvaro.
- Sjukfrånvaro är bara en del av bilden; våldsutsatta kan fortsätta arbeta trots betydande fysisk och psykisk påverkan.
- Arbetsplatsen kan vara både en viktig källa till stöd och en plats dit våld, kontroll och trakasserier följer med.
- Tydliga rutiner, kunskap, sekretess och individuellt anpassat stöd är centrala delar av arbetsplatsens respons.

- Mer forskning behövs om sjukfrånvaro, effekten av arbetsplatsinsatser och hur arbetsplatser kan agera vid våldsutövande.

Inledning

Våld i nära relationer är ett omfattande folkhälsoproblem med konsekvenser för såväl fysisk och psykisk hälsa som sociala och ekonomiska livsvillkor. Våldet kan vara fysiskt, sexuellt eller psykiskt och kan innefatta hot, kontrollerande beteenden och ekonomiskt våld [1,2]. Globalt uppskattas omkring en fjärdedel av kvinnor som någon gång haft en partner ha utsatts för fysiskt och/eller sexuellt våld av en nuvarande eller tidigare partner [1]. Våld i nära relationer förekommer samtidigt bland människor av olika kön, sexuella läggningar och socioekonomiska grupper samt i olika typer av relationer. Konsekvenserna av våldet stannar inte vid den nära relationen. För personer som arbetar kan våldet påverka möjligheten att ta sig till arbetet, koncentrera sig, utföra arbetsuppgifter och behålla eller utvecklas i en anställning [3–5]. Våldet kan också få ekonomiska konsekvenser genom inkomstbortfall, ekonomiskt beroende eller begränsade möjligheter till karriär- och kompetensutveckling [2–5]. På så sätt är våld i nära relationer inte enbart en privat fråga eller en hälsofråga, utan också en arbetslivs- och arbetsmiljöfråga.

I den svenska undersökningen *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?*, genomförd bland anställda vid sju svenska myndigheter, framkom att våld i nära relationer hade tydliga konsekvenser i arbetslivet [6]. Bland personer som själva hade utsatts uppgav över hälften att våldet hade påverkat deras arbetsförmåga. Trötthet, psykiskt mående, distraktion och fysiska skador var några av de orsaker som angavs [6]. Resultaten illustrerar hur konsekvenser av våld kan bli synliga i arbetslivet, även när själva våldet huvudsakligen sker utanför arbetsplatsen. Samtidigt kan arbetsplatsen ha en viktig skyddande funktion. En anställning kan bidra till ekonomisk självständighet, social kontakt och möjlighet att vistas i en miljö utanför den våldsamma relationen [3,4,7]. Kollegor och chefer kan också vara viktiga resurser till stöd, och för vissa personer kan arbetsplatsen därför fungera som en skyddande miljö.

Arbetsplatsen kan emellertid också bli en plats dit våldet följer med. En våldsutövande partner eller tidigare partner kan exempelvis ringa eller

skicka meddelanden, övervaka, förfölja eller trakassera den utsatta under arbetstid eller söka upp personen på eller i närheten av arbetsplatsen [3,6,8,9]. Digital teknik innebär dessutom att våld och kontroll kan fortsätta även när den utsatta och den våldsutövande personen befinner sig på olika platser [8]. Arbetsplatsens dubbla funktion som både en möjlig trygg plats och arena för fortsatt våld uppmärksammas också i den svenska forskningsöversikten *Fristad och brottsplats* [9]. Denna forskningsöversikt sammanställer kunskap om våld i nära relationer i relation till arbetslivet, med särskilt fokus på sjukfrånvaro och annan arbetsfrånvaro, konsekvenser för arbetsförmåga och arbetsliv samt arbetsplatsens möjligheter att förebygga, identifiera och bemöta våld. Översikten behandlar huvudsakligen våldsutsatthet, eftersom detta dominerar den befintliga forskningen. Arbetsplatsens möjliga roll i relation till våldsutövande behandlas också, även om forskningen på detta område är mer begränsad [3,9].

Våld i nära relationer – definition och hälsokonsekvenser

Våld i nära relationer kan omfatta flera olika former av våld. Förutom fysiskt och sexuellt våld kan det handla om psykiskt våld, hot, kontroll och andra former av begränsande eller tvingande beteenden [1,3]. Ekonomiskt våld kan exempelvis innebära kontroll över ekonomiska resurser eller andra handlingar som begränsar den utsatta personens ekonomiska självständighet [2]. Olika former av våld kan förekomma tillsammans och få både omedelbara och långvariga konsekvenser. Våldsutsatthet har bland annat kopplats till fysiska skador och andra kroppsliga hälsoproblem samt omfattande psykiska konsekvenser [10,11]. Konsekvenser för hälsan kan i sin tur påverka arbetsförmågan och bidra till behov av sjukfrånvaro, arbetsanpassning eller rehabilitering.

En stor del av forskningen om våld i nära relationer och arbetsliv har fokuserat på kvinnor. Senare forskning visar samtidigt vikten av att uppmärksamma olika grupper av våldsutsatta. Studier av män som utsatts för våld beskriver exempelvis hur våldet kan påverka både personligt

välbefinnande och arbetsliv och hur föreställningar om maskulinitet kan påverka möjligheten att identifiera den egna utsattheten och söka stöd [12]. Forskning om homosexuella män visar på motsvarande sätt att våldsutsatthet kan få konsekvenser för både privatliv och arbetsliv och att formella stödinsatser inte alltid upplevs vara anpassade till deras erfarenheter [13]. Ett inkluderande arbetsplatsperspektiv behöver därför ta hänsyn till att erfarenheter av våld och behov av stöd kan se olika ut.

Våld i nära relationer som arbetslivsfråga

Forskningen visar ett brett spektrum av arbetsrelaterade konsekvenser av våld i nära relationer. Forskningsöversikter beskriver bland annat frånvaro från arbetet, nedsatt produktivitet och arbetsförmåga, presenteeism, svårigheter att behålla en anställning och konsekvenser för karriär och ekonomisk självständighet [3–5]. En central aspekt är att våldet kan påverka arbetet utan att personen är helt frånvarande. Våldsutsatta personer kan exempelvis uppleva koncentrationssvårigheter, försämrat självförtroende i arbetet, problem med minnet och en långsammare arbetstakt [14]. I andra fall leder våldets konsekvenser till sjukfrånvaro, annan ledighet, sen ankomst eller tidig hemgång [14]. I Sverige har våld i nära relationer också uppmärksammats i relation till arbetsmiljö, arbetsförmåga, sjukfrånvaro, arbetsanpassning och rehabilitering [15,16]. Arbetsplatsens roll är inte att ersätta hälso- och sjukvård, socialtjänst eller specialiserade stödverksamheter. Arbetsgivare och chefer kan däremot uppmärksamma förändringar i en medarbetares arbetssituation och erbjuda arbetsrelaterat stöd [15].

Sjukfrånvaro, annan arbetsfrånvaro och presenteeism

En viktig utgångspunkt är att skilja mellan sjukfrånvaro och andra former av frånvaro från arbetet. Begreppen används inte konsekvent i den internationella forskningen, vilket försvårar jämförelser mellan studier [3,5]. Sjukfrånvaro innebär frånvaro på grund av sjukdom eller nedsatt

arbetsförmåga. Våldsrelaterad arbetsfrånvaro kan däremot ha flera andra orsaker. En person kan exempelvis behöva vara borta från arbetet för vårdkontakter, rättsliga processer, säkerhetsplanering eller andra behov som uppstår till följd av våldet [17]. Sådan frånvaro behöver därför inte motsvara sjukfrånvaro.

Ytterligare ett relevant begrepp är **presenteeism**, vilket beskriver situationer där en person är på arbetet men där hälsoproblem begränsar möjligheten att fungera eller prestera som vanligt [18]. I samband med våld i nära relationer kan detta exempelvis handla om koncentrationssvårigheter, emotionell stress, trötthet eller störningar från en våldsutövande person under arbetsdagen [3,8,14]. Distinktionen är viktig eftersom forskning om våld i nära relationer ofta använder breda mått såsom missade arbetsdagar eller generell tid borta från arbetet snarare än specifikt sjukfrånvaro [3,5]. En person kan dessutom fortsätta arbeta trots omfattande konsekvenser för hälsa och arbetsförmåga. Att enbart undersöka sjukfrånvaro riskerar därför att ge en ofullständig bild av våldets arbetsrelaterade konsekvenser. Samtidigt är just sjukfrånvaro särskilt relevant i en svensk kontext, och Försäkringskassan har uppmärksammat betydelsen av att identifiera våldsutsatthet i sjukpenningärenden när våld kan ha betydelse för individens hälsa, arbetsförmåga och rehabilitering [16].

Resultat

1. Konsekvenser för arbetslivet

1.1 Arbetsförmåga, koncentration och arbetsprestation

Våld i nära relationer kan påverka möjligheten att arbeta på flera nivåer. Den utsatta kan behöva vara frånvarande från arbetet, men konsekvenser kan också uppstå under den tid personen faktiskt befinner sig på arbetsplatsen. Forskningen beskriver bland annat försämrad koncentration,

emotionell stress, trötthet, nedsatt arbetskapacitet och minskad produktivitet [3–5,14]. En brittisk studie av hälso- och sjukvårdspersonal med egen erfarenhet av våld i nära relationer visar tydligt hur våldet kan påverka arbetet [14]. Bland deltagarna som arbetade inom hälso- och sjukvården vid tiden för våldet uppgav 85 procent att den våldsutövande personen direkt hade påverkat deras arbete. Exempel var sömnbrist före arbetet och trakasserier under arbetsdagen. I det totala urvalet uppgav 92 procent att våldet hade påverkat deras arbete eller karriär indirekt [14]. Koncentrationssvårigheter var särskilt vanliga. Av deltagarna som besvarade frågorna om indirekt påverkan uppgav 72 procent att de hade haft svårt att koncentrera sig på arbetet, 62 procent att de saknat tilltro till sin förmåga att utföra arbetet, 46 procent att de haft svårt att komma ihåg arbetsuppgifter och 42 procent att deras arbetstakt hade blivit märkbart långsammare [14].

Även svenska resultat visar en tydlig påverkan på arbetsförmågan. I *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?* uppgav över hälften av de våldsutsatta att våldet hade påverkat deras arbetsförmåga. Trötthet, psykiskt mående, distraktion och fysisk skada angavs som förklaringar [6]. Arbetsrelaterade konsekvenser kan därför inte förstås enbart utifrån hur många arbetsdagar en person missar. En anställd kan vara på arbetet men samtidigt ha betydande svårigheter att utföra sina arbetsuppgifter. Detta är viktigt både ur individens perspektiv och ur ett organisatoriskt perspektiv.

1.2 Anställning, karriärutveckling och ekonomiska konsekvenser

Konsekvenserna av våld i nära relationer kan sträcka sig längre än till den dagliga arbetsprestationen. Forskningsöversikter beskriver bland annat svårigheter att behålla arbete, anställningsinstabilitet, jobbförlust och andra långsiktiga konsekvenser för sysselsättning och ekonomisk trygghet [3–5]. Krigel och Benjamin beskriver hur våldsutsatthet kan påverka kvaliteten i kvinnors arbete och deras ekonomiska självständighet. Studien visar bland annat hur våldsutsatthet och ekonomiska begränsningar kan samverka med arbetslivets villkor [19]. Lelebina och Lemière beskriver på

motsvarande sätt hur våld i hemmet kan få konsekvenser i arbetslivet och diskuterar vilka möjligheter företag har att agera [20]. Ekonomiskt våld kan ytterligare förstärka dessa processer. Kontroll över ekonomiska resurser och handlingar som begränsar ekonomisk självständighet kan minska den utsattas handlingsutrymme [2]. Om våldet samtidigt leder till arbetsfrånvaro, försämrad arbetsprestation eller förlorade karriärmöjligheter kan ekonomisk utsatthet och arbetslivskonsekvenser förstärka varandra. I den brittiska studien av hälso- och sjukvårdspersonal uppgav 36 procent av deltagarna att de hade avstått från befordran eller andra möjligheter till avancemang till följd av våldet. Nio deltagare beskrev dessutom att de hade förlorat eller sagt upp sig från ett arbete på grund av våldet och dess konsekvenser [14].

1.3 Arbetet som resurs till hjälp

Arbetet behöver samtidigt inte enbart förstås som ett område som påverkas negativt av våldet. Kvalitativ forskning visar att arbete också kan erbjuda ekonomiska, sociala och psykologiska resurser för personer som utsätts för våld [4]. En anställning kan bidra till ekonomisk självständighet, struktur och social kontakt. Arbetsplatsen kan dessutom erbjuda tid och utrymme utanför hemmet. Denna dubbla funktion är central i den svenska forskningsöversikten *Fristad och brottsplats*, där arbetsplatsen beskrivs både som en potentiellt trygg plats och som en arena dit våldet kan följa med [9].

Stöd från chefer och kollegor kan också vara betydelsefullt. Yragui med flera undersökte våldsutsatta yrkesarbetande kvinnor och fann att en bättre överensstämmelse mellan det stöd kvinnorna önskade från sina chefer och det stöd de faktiskt fick var kopplad till mer positiva arbetsrelaterade utfall [21]. Perrin och kollegor visade samtidigt att det stöd som våldsutsatta kvinnor önskade från chefer varierade [22]. Resultaten understryker att arbetsplatsstöd behöver vara lyhört för individens situation och att det inte finns en enskild insats som passar alla. Arbetsplatsen kan således fungera som en viktig resurs, men detta innebär inte att den automatiskt är trygg. Samma arbetsplats kan bli en arena där våldet fortsätter eller där den

utsatta tvekar inför att berätta av rädsla för exempelvis stigma, bristande sekretess eller negativa konsekvenser [3,9,14].

1.4 Ojämlik tillgång till stöd

Möjligheten att använda arbetsplatsen som en stödjande resurs är inte nödvändigtvis jämlikt fördelad. Forskningen pekar på att bland annat kön, sexuell läggning och etnicitet kan påverka både erfarenheter av våld och möjligheten att söka och få stöd.

I en studie av män som utsatts för våld beskrev deltagarna hur våldsutsattheten påverkade både deras personliga välbefinnande och arbetsliv. Föreställningar om maskulinitet kunde samtidigt försvåra möjligheten att identifiera sig som våldsutsatt och söka hjälp [12]. Bland homosexuella män har forskning på motsvarande sätt visat konsekvenser för både privatliv och arbetsliv. Studien pekar bland annat på behovet av stöd som tar hänsyn till att våldsutsatthet och hjälpsökande kan påverkas av stigma och minoritetsrelaterade erfarenheter [13]. Pachner, Showalter och Maffett undersökte arbetsplatsstöd och arbetsrelaterade störningar bland 39 kvinnor som utsatts för våld, varav 20 svarta och 19 vita kvinnor. Resultaten visade skillnader mellan grupperna i arbetsplatsstöd och hur stödet relaterade till störningar i arbetet [23]. På grund av det begränsade urvalet bör resultaten tolkas försiktigt, men studien illustrerar behovet av att uppmärksamma jämlik tillgång till arbetsplatsstöd.

2. Sjukfrånvaro och annan frånvaro från arbetet

2.1 Sjukfrånvaro

En central slutsats från forskningen är att våld i nära relationer är kopplat till frånvaro från arbetet, samtidigt som sjukfrånvaro som ett specifikt utfall har studerats betydligt mindre än bredare former av arbetsfrånvaro [3,5]. En svensk studie av Hensing och Alexanderson undersökte relationen mellan erfarenheter av våld och sjukfrånvaro, där det framstod att kvinnor

med erfarenhet av våld hade mer sjukfrånvaro än kvinnor utan motsvarande erfarenheter [24]. Skillnaden var särskilt tydlig vid längre perioder av sjukfrånvaro. I studien rapporterades i genomsnitt 55 sjukfrånvarodagar per år bland kvinnor som hade utsatts för våld jämfört med 33 dagar bland kvinnor som inte rapporterade motsvarande utsatthet [24]. Resultatet är betydelsefullt eftersom sjukfrånvaro skiljer sig från mer generella mått på arbetsfrånvaro. När internationella studier använder breda begrepp som *time off*, *missed work* eller *absenteeism* går det inte alltid att avgöra om frånvaron beror på sjukdom, praktiska konsekvenser av våldet eller en kombination av flera faktorer. Kunskapen om sambandet mellan våld i nära relationer och specifikt sjukfrånvaro är därför mer begränsad än kunskapen om våldsrelaterad arbetsfrånvaro generellt. Detta är en viktig kunskapslucka, inte minst i en svensk kontext där sjukfrånvaro är nära kopplad till arbetsförmåga, rehabilitering och socialförsäkring [16].

2.2 Annan arbetsfrånvaro

Internationella och svenska studier visar att våld kan påverka närvaron på arbetet på flera olika sätt. I den brittiska studien av hälso- och sjukvårdspersonal rapporterade deltagarna i genomsnitt 13 sjukdagar per år till följd av våldet. Därutöver rapporterades i genomsnitt fem dagars annan ledighet, tio dagar med sen ankomst och sex dagar då deltagarna lämnade arbetet tidigare [14]. Resultaten visar hur våldets påverkan på närvaro kan vara betydligt bredare än enbart sjukfrånvaro. En senare brittisk studie av Dheensa med flera ger en liknande bild [25]. Av 113 deltagare med egen erfarenhet av våld uppgav 25,7 procent, motsvarande 29 personer, att de hade tagit ledigt från arbetet till följd av våldet. Bland de personer där det totala antalet frånvarodagar kunde beräknas varierade frånvaron mellan 1 och 200 dagar, med en median på 10 dagar [25]. Studien visar samtidigt att personer kan fortsätta arbeta trots betydande negativa konsekvenser av våldet.

Även den svenska myndighetsundersökningen visar omfattande påverkan på arbetsnärvaro. Bland de personer som uppgav att de hade utsatts för våld i nära relationer rapporterade 81,4 procent att de hade stannat hemma

från arbetet och 62 procent att de hade kommit för sent till följd av våldet [6]. Dessa siffror avser våldsrelaterad arbetsfrånvaro och ska inte tolkas som motsvarande andel sjukskrivna. Sammantaget illustrerar resultaten varför olika former av arbetsfrånvaro behöver särskiljas. Våldet kan leda till hela frånvarodagar men också förseningar, tidig hemgång och annan ledighet.

2.3 Presenteeism – när personen är på arbetet men arbetsförmågan är nedsatt

Frånvarodata fångar inte de personer som fortsätter att arbeta trots betydande konsekvenser av våldet. Presenteeism används för att beskriva situationer där en person befinner sig på arbetet trots hälsoproblem och där möjligheten att fungera eller prestera är nedsatt [18]. I samband med våld i nära relationer kan detta exempelvis innebära koncentrationssvårigheter, emotionell stress, trötthet eller störningar från den våldsutövande personen under arbetsdagen [3,8,14]. Den brittiska studien av hälso- och sjukvårdspersonal är ett tydligt exempel på hur personer kan fortsätta arbeta samtidigt som våldet påverkar koncentration, självförtroende, minne och arbetstakt [14]. Den svenska myndighetsundersökningen förstärker denna bild. Över hälften av de våldsutsatta uppgav att våldet hade påverkat deras arbetsförmåga, bland annat genom trötthet, psykiskt mående, distraktion och fysisk skada [6]. En person kan således ha relativt få registrerade frånvarodagar samtidigt som våldet har en betydande påverkan på arbetsförmågan. Sjukfrånvaro bör därför inte användas som det enda måttet på våldets arbetslivskonsekvenser. Frånvaro, presenteeism och arbetsförmåga ger tillsammans en mer fullständig bild.

2.4 Särskild ledighet vid våld i nära relationer

En möjlig arbetsplatsåtgärd är särskild ledighet för personer som utsätts för våld. Sådan ledighet kan ge den utsatta möjlighet att hantera exempelvis vårdkontakter, rättsliga processer, säkerhetsplanering och andra behov som uppstår till följd av våldet [17]. I Australien har Cassells och kollegor analyserat kostnader och möjliga vinster för arbetsgivare av tio dagars

betald ledighet vid familje- och partnervåld [26]. Analysen visar hur betald ledighet kan ge våldsutsatta möjlighet att hantera konsekvenser av våld utan motsvarande inkomstbortfall. Författarna diskuterar också potentiella vinster för arbetsgivare genom bland annat minskad personalomsättning och förbättrade möjligheter för våldsutsatta att behålla sin anställning [26].

Tillgång till en rättighet innebär dock inte nödvändigtvis att anställda känner till eller använder den. Laharnar med flera undersökte våldsutsatta kvinnors kännedom om lagstiftning om särskild ledighet i Oregon i USA [17]. Totalt 74 procent kände inte till lagstiftningen och 65 procent uppgav att de skulle ha använt ledigheten om de hade känt till möjligheten [17]. Liknande frågor om kännedom har identifierats i Kanada. I en nationell undersökning av 8 041 arbetande personer undersökte MacGregor och kollegor anställdas kännedom om och erfarenheter av arbetsplatsresurser kopplade till våld i nära relationer [27]. Resultaten visar att förekomsten av resurser eller policyer inte i sig innebär att anställda känner till dem eller vet hur de kan användas. En amerikansk studie av skyddande arbetsplatspolicyer visar dessutom att olika åtgärder kan behöva kombineras [28]. Showalter och kollegor fann inte någon statistiskt säkerställd association mellan våldsrelaterad ledighet i sig och lägre våldsutsatthet. När ledighet kombinerades med sekretesskydd identifierades däremot ett samband med lägre våldsutsatthet [28]. Resultatet talar för att enskilda policyåtgärder behöver ses som delar av ett bredare system av stöd och skydd.

3. När våldet följer med till arbetsplatsen

Våld i nära relationer är inte begränsat till hemmet. För personer som arbetar kan våldet fortsätta under arbetsdagen och på olika sätt ta sig in på arbetsplatsen. En våldsutövande partner eller tidigare partner kan exempelvis kontakta den utsatta upprepade gånger via telefon eller meddelanden, kontrollera var personen befinner sig, förfölja eller trakassera personen eller söka upp den utsatta på eller i närheten av

arbetsplatsen [3,6,8,9,29–31]. Arbetsplatsen kan därmed bli ytterligare en arena för kontroll och våldsutövande. Denna typ av påverkan har i forskningen bland annat beskrivits som *workplace interference* eller *job interference*. Begreppen omfattar handlingar genom vilka en våldsutövande partner direkt eller indirekt försvårar den utsattas möjlighet att arbeta. Våldet kan ske före arbetsdagen, under arbetstid eller på andra sätt påverka möjligheten att komma till arbetet och utföra arbetsuppgifter [29,31]. Gränsen mellan privatliv och arbetsliv kan därför bli särskilt otydlig för personer som utsätts för våld i nära relationer. Även när den våldsutövande personen inte befinner sig fysiskt på arbetsplatsen kan kontroll, hot och trakasserier fortsätta under arbetsdagen. Konsekvenserna kan bli synliga genom exempelvis oro, distraktion, förseningar, frånvaro eller försämrad arbetsprestation [3,14,29,31].

3.1 Trakasserier, förföljelse och störningar i arbetet

Flera originalstudier visar hur våldsutövande partners aktivt kan störa den utsattas arbetsliv. I en amerikansk studie av 518 kvinnor med erfarenhet av våld i nära relationer undersökte Swanberg och kollegor hur våldet påverkade kvinnorna på arbetet [29]. Resultaten visade att våldsutövande partners använde flera olika strategier för att störa kvinnornas arbete. Studien visar därmed att arbetsrelaterade konsekvenser inte enbart behöver vara indirekta följder av exempelvis fysisk eller psykisk ohälsa. Den våldsutövande personen kan också aktivt ingripa i den utsattas arbetsliv [29]. Liknande resultat framkommer i en tidigare studie av McFarlane och kollegor, som intervjuade 90 kvinnor som sökte kontaktförbud [31]. Majoriteten av kvinnorna hade någon gång varit yrkesverksamma och 89 procent rapporterade trakasserier från en partner som var relaterade till deras arbete. Studien identifierade också konsekvenser i form av bland annat minskad produktivitet och försämrad arbetsprestation [31].

Partnerstalking är ytterligare en form av våld som kan få särskild betydelse i arbetslivet. Logan och kollegor har undersökt hur stalking från en partner eller tidigare partner påverkar kvinnors sysselsättning och arbetssituation [30]. Arbetsplatsen kan vara särskilt relevant i sådana situationer eftersom

den ofta är en förutsägbar plats: den våldsutövande personen kan känna till var den utsatta arbetar och när hon förväntas befinna sig där. Dessa studier visar att våldets påverkan på arbetslivet inte enbart kan förstås som en följd av den utsattas hälsa. En del av påverkan skapas genom avsiktliga handlingar från den våldsutövande personen som försvårar möjligheten att arbeta, behålla en anställning eller känna sig trygg på arbetsplatsen [29–31].

3.2 Digitalt våld och kontroll under arbetsdagen

Digital teknik har ytterligare förändrat möjligheterna att utöva kontroll på distans. Mobiltelefoner, sociala medier och andra digitala kommunikationsverktyg innebär att en våldsutövande person kan kontakta, övervaka eller kontrollera den utsatta även när personerna befinner sig på olika platser [8]. Hearn och kollegor beskriver hur digitalt våld i nära relationer kan spridas över gränserna mellan privatliv och arbetsliv [8]. Digital teknik kan användas för övervakning, upprepade kontakter, trakasserier och kontroll. Detta innebär att fysisk separation från den våldsutövande personen inte nödvändigtvis innebär att våldet upphör under arbetsdagen. Digitalt våld kan dessutom vara svårt för omgivningen att upptäcka. Upprepade meddelanden, samtal och andra former av digital kontroll kan ske utan att kollegor eller chefer känner till situationen. Konsekvenserna kan däremot bli synliga genom exempelvis stress, distraktion, oro eller koncentrationssvårigheter [8,14].

Även äldre studier av arbetsrelaterat våld visar att telefonkontakt och annan kommunikation kan användas för att störa den utsatta under arbetstid [29]. Digitaliseringen har därefter skapat ytterligare möjligheter att upprätthålla kontakt och kontroll oberoende av fysisk plats [8]. Den digitala dimensionen är därför relevant även ur ett arbetsmiljö- och säkerhetsperspektiv. Arbetsrelaterade telefonnummer, e-postadresser eller andra digitala kontaktvägar kan i vissa situationer användas av en våldsutövande person. Frågor om digital säkerhet kan därför behöva beaktas när arbetsplatsen planerar stöd och säkerhetsåtgärder tillsammans med en våldsutsatt medarbetare [8,9].

3.3 Arbetsplatsen som trygghet och riskmiljö

Arbetsplatsens dubbla betydelse är central för att förstå relationen mellan våld i nära relationer och arbetsliv. För vissa våldsutsatta kan arbetet vara en av få platser där personen befinner sig utanför den våldsamma relationen. Arbetet kan erbjuda ekonomiska resurser, sociala kontakter, struktur och möjlighet att få stöd från andra [4,7,9]. Samtidigt kan arbetsplatsen vara en förutsägbar plats där den våldsutövande personen vet att den utsatta befinner sig. Stalking, upprepade kontakter och andra former av workplace interference innebär att den trygghet som arbetet potentiellt erbjuder kan begränsas [29,30]. Denna dubbelhet står i centrum för den svenska litteraturöversikten *Fristad och brottsplats* [9]. Arbetsplatsen kan erbjuda trygghet, social gemenskap och praktiska resurser men samtidigt vara en plats dit hot, kontroll och våld följer med. I den svenska myndighetsundersökningen framkommer också hur våld i nära relationer påverkar anställdas situation på arbetet och att våldets konsekvenser därmed kan bli en fråga för arbetsplatsen [6].

Arbetsplatsens respons behöver därför utgå från den enskilda medarbetarens situation. En åtgärd som ökar tryggheten för en person behöver inte vara lämplig för en annan. Det kan exempelvis finnas behov av förändrade kontaktvägar, anpassade arbetstider eller andra säkerhetsåtgärder. Samtidigt kan fortsatt närvaro på arbetsplatsen vara viktig för den utsattas ekonomiska självständighet, sociala kontakter och känsla av normalitet [9,15]. Säkerhetsåtgärder behöver därför så långt som möjligt utformas tillsammans med den våldsutsatta personen och med hänsyn till både säkerhet, integritet och möjligheten att fortsätta arbeta [9,15].

3.4 När våldsutövandet påverkar arbetsplatsen

Forskningen visar också att arbetsplatsens koppling till våld i nära relationer kan studeras från den våldsutövande personens perspektiv. Mankowski och kollegor undersökte 198 män som deltog i behandlingsprogram för personer som utövat våld i nära relationer [32].

Studien identifierade flera olika mönster av arbetsrelaterat våldsutövande, däribland handlingar som störde partnerns arbete och mönster där sådan arbetsrelaterad störning kombinerades med hot eller faktiskt våld [32]. Resultaten är viktiga eftersom de synliggör att påverkan på den utsattas arbetsliv i vissa fall är en del av själva våldsutövandet. Att försvåra en partners möjligheter att arbeta kan bidra till kontroll och samtidigt få konsekvenser för den utsattas ekonomiska självständighet [2,32]. Våldsutövandet kan dessutom få konsekvenser för den våldsutövande personens eget arbete. Mankowski och kollegor undersökte därför även relationen mellan arbetsrelaterat våldsutövande, arbetsprestation och sysselsättning [32]. Detta perspektiv är fortfarande betydligt mindre utforskat än konsekvenserna för våldsutsatta, men visar att arbetsplatsens relation till våld i nära relationer inte enbart handlar om att stödja den utsatta. Frågan om våldsutövande utvecklas vidare i avsnitt 5, där arbetsplatsens möjliga roll i att förebygga och bemöta våldsutövande behandlas närmare.

3.5 Konsekvenser för kollegor och organisationen

När våld i nära relationer tar sig in på arbetsplatsen kan konsekvenserna sträcka sig utanför relationen mellan den utsatta och den våldsutövande personen. Frånvaro, försämrad koncentration och nedsatt arbetsförmåga kan påverka arbetsfördelning och verksamhet [3,5]. Om en våldsutövande person kontaktar eller söker upp den utsatta på arbetsplatsen kan även kollegor och chefer behöva hantera situationen. Detta är en viktig anledning till att våld i nära relationer inte enbart kan betraktas som en privat angelägenhet. Även när våldet har sin grund i en privat relation kan konsekvenserna påverka arbetsmiljö, säkerhet och organisationens möjlighet att upprätthålla en trygg arbetsplats [9,15]. Samtidigt behöver arbetsplatsens ansvar avgränsas, chefer och kollegor ska inte själva utreda våldet eller ersätta professionella stödinsatser. Arbetsplatsens funktion handlar snarare om att kunna uppmärksamma att en medarbetare kan behöva stöd, skapa förutsättningar för att våldsutsatthet ska kunna berättas om och ha beredskap att agera när våldet påverkar arbetet [15].

Forskningen om workplace interference visar samtidigt varför arbetsplatsens respons behöver omfatta mer än enbart stöd efter att konsekvenser redan har uppstått. När en våldsutövande person aktivt försöker störa den utsattas arbete kan frågor om säkerhet, sekretess, flexibilitet och organisatoriska rutiner bli centrala [29–31]. Arbetsplatsens möjligheter att agera sträcker sig därför från informellt stöd från chefer och kollegor till formella policyer, utbildning, arbetsanpassningar, säkerhetsåtgärder och särskild ledighet. Hur sådana insatser kan utformas och vad forskningen visar om deras betydelse behandlas i nästa avsnitt.

4. Arbetsplatsen som arena för stöd

Arbetsplatsen kan ha en viktig funktion för personer som utsätts för våld i nära relationer. Förutom att arbete kan bidra till ekonomisk självständighet, social kontakt och struktur i vardagen kan arbetsplatsen erbjuda praktiskt och emotionellt stöd, flexibilitet och åtgärder som gör det möjligt för den utsatta att fortsätta arbeta [3,4,7]. Samtidigt visar forskningen att förekomsten av stöd inte innebär att det automatiskt är känt, tillgängligt eller anpassat till den enskilda medarbetarens situation [17,21,22,27].

Arbetsplatsens respons kan omfatta både informellt och formellt stöd. Informellt stöd kan ges av exempelvis kollegor och chefer och innefatta att lyssna, visa förståelse och hjälpa en medarbetare att hantera situationen på arbetet. Formellt stöd kan bland annat bestå av policyer och rutiner, arbetsanpassningar, särskild ledighet, säkerhetsåtgärder, hänvisning till stödverksamheter och utbildning av chefer och medarbetare [3,15,35]. Forskningen visar samtidigt att det inte finns en enskild arbetsplatsåtgärd som möter alla våldsutsattas behov. Vilket stöd som är hjälpsamt påverkas bland annat av individens situation, våldets karaktär, arbetsplatsens organisation och relationen till chefer och kollegor [21–23]. En central fråga blir därför inte enbart *om* arbetsplatsen erbjuder stöd, utan *hur* stödet utformas, kommuniceras och implementeras.

4.1 Att berätta om våldsutsatthet på arbetsplatsen

För att arbetsplatsen ska kunna erbjuda stöd behöver våldsutsattheten ofta på något sätt bli känd. Att berätta för en chef eller kollega kan emellertid vara ett stort steg. Våld i nära relationer är förknippat med stigma och kan uppfattas som en privat angelägenhet, samtidigt som den utsatta kan vara osäker på hur informationen kommer att hanteras eller vilka konsekvenser ett berättande kan få [3,4]. Forskningen visar därför att våldsutsatta inte alltid berättar om sin situation på arbetsplatsen. Samtidigt kan kollegor och chefer vara bland de personer som har regelbunden kontakt med den utsatta och som uppmärksammar förändringar i exempelvis närvaro, arbetsprestation eller beteende. Arbetsplatsen kan därmed ha möjlighet att erbjuda stöd även när våldet i sig inte är synligt eller påtalat [3,4].

Beslutet att berätta kan även påverkas av hur trygg relationen till mottagaren upplevs och av förväntningar på hur personen kommer att reagera. Ett respektfullt och icke dömande bemötande kan därför vara betydelsefullt. Samtidigt behöver den utsatta så långt som möjligt kunna behålla kontroll över vilken information som delas och vilka åtgärder som vidtas. Sekretess blir därmed en central fråga. Oro för att personlig information ska spridas inom organisationen kan skapa hinder för att söka stöd. Att arbetsplatsen har tydliga rutiner för hur information om våldsutsatthet hanteras kan därför vara betydelsefullt både för tryggheten och för viljan att berätta [28].

4.2 Stöd från chefer och kollegor

Stöd från chefer och kollegor är en av de mest förekommande formerna av arbetsplatsstöd i forskningen. Stödet kan vara emotionellt, exempelvis genom att lyssna och visa förståelse, men också praktiskt genom att hjälpa till med förändrade arbetstider, arbetsuppgifter eller andra anpassningar [3,7,21,22]. Yragui och kollegor undersökte olika dimensioner av arbetsplatsstöd bland 163 yrkesarbetande kvinnor som utsatts för våld [21]. Studien visade betydelsen av att det stöd som erbjöds överensstämde med det stöd kvinnorna själva önskade. Resultaten pekar därmed på en viktig

princip: mer stöd är inte nödvändigtvis alltid bättre om stödet inte motsvarar individens behov.

Perrin och kollegor undersökte på motsvarande sätt vilket stöd våldsutsatta kvinnor önskade från sina chefer [22]. Resultaten visade variation i deltagarnas önskemål och understryker att arbetsplatsens respons behöver vara flexibel. Vissa personer kan vilja ha konkret hjälp med arbetssituationen, medan andra framför allt behöver förståelse eller möjlighet att själva avgöra vilka åtgärder som ska vidtas. Detta är viktigt eftersom en välmenande arbetsplatsrespons annars riskerar att minska den utsattas upplevelse av kontroll. Våld i nära relationer kännetecknas ofta just av kontroll och begränsning av den utsattas handlingsutrymme. Stöd bör därför så långt som möjligt utformas tillsammans med personen och utgå från hennes eller hans egna behov och önskemål [21,22].

Värt att nämna är att stödet som erbjuds inte heller nödvändigtvis är jämlikt fördelat. Pachner och kollegor fann skillnader mellan svarta och vita kvinnor som utsatts för våld, både när det gällde tillgången till arbetsplatsstöd och hur våldsutsattheten påverkade arbetet [23]. Även om resultaten behöver tolkas med hänsyn till studiens kontext illustrerar de att en generell stödstruktur inte automatiskt innebär att alla anställda har samma möjligheter att få eller använda stöd. Detta understryker behovet av tydliga och inkluderande strukturer för hur arbetsplatsen ska agera vid våld i nära relationer.

4.3 Formella policyer och rutiner

Informellt stöd från en enskild chef eller kollega kan vara betydelsefullt, men ett långsiktigt organisatoriskt arbete kan inte vara beroende av enskilda personers kunskap eller engagemang. Formella policyer och rutiner kan skapa en struktur för hur arbetsplatsen ska agera när våld i nära relationer påverkar en medarbetare [3,15]. En arbetsplatspolicy kan exempelvis tydliggöra vem en medarbetare kan vända sig till, hur information ska hanteras, vilka former av stöd som finns och vilket ansvar chefer, HR eller andra funktioner har. Policyer kan också omfatta

arbetsanpassningar, säkerhetsåtgärder, ledighet och hänvisning till externa stödverksamheter [3,15,35]. En viktig förutsättning för att arbetsplatsens stöd ska kunna användas är att medarbetarna känner till vilket stöd som finns. I en kanadensisk undersökning av MacGregor och kollegor, som omfattade 8 041 arbetande personer, uppgav 42 procent att de hade fått information om våld i nära relationer från sin arbetsgivare eller fackliga organisation. 43 procent kände till vilka resurser eller vilket ansvar arbetsgivaren eller fackliga organisationer hade i relation till våld i nära relationer [27].

Resultaten illustrerar ett implementeringsproblem: stöd kan formellt finnas utan att medarbetarna känner till det. För att en policy ska kunna användas behöver den därför kommuniceras och vara begriplig och tillgänglig för både medarbetare och chefer. Liknande problem har identifierats när det gäller särskild ledighet. Laharnar och kollegor fann att 74 procent av deltagarna inte kände till den lagstadgade möjligheten till våldsrelaterad ledighet som fanns i Oregon. Samtidigt uppgav 65 procent att de skulle ha använt möjligheten om de hade känt till den [17]. Resultatet visar att rättigheter och stödinsatser riskerar att få begränsad betydelse om de personer som skulle kunna använda dem inte känner till att de finns.

4.4 Arbetsanpassningar, flexibilitet och säkerhetsåtgärder

Arbetsplatsstöd behöver inte alltid innebära omfattande insatser, men konkreta förändringar i arbetssituationen kan i vissa fall göra det lättare för en våldsutsatt person att fortsätta arbeta. Vilka åtgärder som är relevanta beror på situationen och kan exempelvis handla om flexibilitet kring arbetstider och ledighet eller andra förändringar som minskar konsekvenserna av våldet för arbetssituationen [3,15,17]. När den våldsutövande personen kontaktar eller söker upp den utsatta på arbetsplatsen kan även säkerhetsrelaterade åtgärder bli aktuella [9,29–31].

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram ett stöd för chefer om våld i nära relationer. Där betonas chefens roll när våldsutsatthet

påverkar en medarbetares arbetssituation, bland annat genom att uppmärksamma behov av arbetsanpassning, rehabilitering och annat stöd [15]. Detta är särskilt relevant eftersom våldets konsekvenser kan påverka arbetsförmågan även när själva våldet sker utanför arbetet. Säkerhetsåtgärder behöver samtidigt utformas med försiktighet. Som diskuterats i föregående avsnitt kan arbetsplatsen både vara en trygg plats och en plats där våldet fortsätter [9]. Åtgärder bör därför utgå från den utsattas situation och så långt som möjligt planeras tillsammans med personen.

4.5 Utbildning och arbetsplatsbaserade interventioner

En policy är svår att omsätta i praktiken om de personer som förväntas använda den saknar kunskap om våld i nära relationer. Utbildning av chefer, arbetsledare och medarbetare är därför en återkommande komponent i arbetsplatsinsatser. Utbildning kan exempelvis syfta till att öka kunskapen om våld i nära relationer, förbättra förmågan att känna igen tecken på våldsutsatthet och ge större trygghet i hur arbetsplatsen kan bemöta en medarbetare och hänvisa vidare till stöd [33–35].

Glass och kollegor utvärderade en interaktiv arbetsplatsutbildning om våld i nära relationer riktad till chefer inom offentlig verksamhet i Oregon i USA [33]. Interventionen omfattade bland annat kunskap om våld i nära relationer, hur våldsutövande kan påverka arbetsplatsen, stöd till våldsutsatta medarbetare, arbetsplatsens policyer och lagstiftning om arbetsrelaterat skydd och ledighet. Utbildningen ledde till en tydlig förbättring av chefernas kunskap om våld i nära relationer och relevant lagstiftning: andelen korrekta svar på kunskapsfrågorna ökade från omkring 76 procent före utbildningen till omkring 98 procent efter utbildningen. Arbetsplatsklimatet i relation till våld i nära relationer förbättrades också, och förbättringen kvarstod vid uppföljningar upp till tolv månader efter interventionen [33]. Interventionen påverkade även hur chefer agerade. Efter utbildningen blev det vanligare att chefer gav medarbetare information om möjligheten till våldsrelaterad ledighet och att

information om sådant stöd fanns tillgänglig på arbetsplatsen [33]. Resultaten tyder därmed på att utbildning kan påverka både kunskap och vissa delar av den organisatoriska responsen. Samtidigt identifierades en viktig begränsning, i att effekterna inte spreds tydligt till chefer som inte själva hade deltagit i utbildningen. Detta talar för att det kan vara otillräckligt att utbilda en mindre grupp personer och förutsätta att kunskapen därefter sprids inom organisationen. För att utbildning ska bidra till en bredare organisatorisk förändring kan den därför behöva kombineras med andra åtgärder och implementeras på flera nivåer.

En annan typ av arbetsplatsintervention utvärderades av Krishnan och kollegor i Bengaluru i Indien [34]. Interventionen genomfördes bland 835 anställda inom klädindustrin och hade ett bredare preventivt fokus än utbildningen i Glass och kollegors studie. Den omfattade deltagarbaserade kampanjer och utbildningsaktiviteter om bland annat jämställdhet, våld mot kvinnor samt sexuell och reproduktiv hälsa [34]. Efter interventionen rapporterades mer jämställda attityder och en tydlig minskning av acceptansen för partnervåld. Andelen som accepterade våld mot en hustru minskade från 31 procent till 7 procent, och kunskapen om stödverksamheter för våld i nära relationer och alkoholrelaterade problem ökade [34]. Positiva förändringar observerades bland både kvinnliga och manliga deltagare. Resultaten visar därmed att arbetsplatsbaserade interventioner inte enbart behöver fokusera på hur arbetsgivare ska reagera efter att våld har blivit känt. Arbetsplatsen kan också användas som arena för mer förebyggande arbete kring normer och attityder relaterade till våld.

De två interventionerna illustrerar samtidigt olika sätt att arbeta med våld i nära relationer på arbetsplatsen. Glass och kollegors intervention fokuserade framför allt på chefers kunskap och förmåga att bemöta våldsutsatta medarbetare [33], medan Krishnan och kollegors intervention hade ett bredare preventivt fokus på jämställdhet, normer och acceptans av våld bland anställda [34]. Tillsammans visar studierna att arbetsplatsbaserade insatser kan riktas både mot organisationens förmåga att reagera på våldsutsatthet och mot faktorer som kan ha betydelse för prevention.

Evidensläget är emellertid fortfarande begränsat. I en systematisk översikt identifierade Adhia och kollegor endast sex studier som hade utvärderat arbetsplatsinterventioner mot våld i nära relationer [35]. Interventionerna handlade framför allt om att känna igen tecken på våld, bemöta våldsutsatta och hänvisa vidare till stöd. Samtliga studier rapporterade åtminstone någon positiv förändring kopplad till interventionen, exempelvis förbättrad kunskap, större vilja att ingripa eller ökad förmedling av information och resurser [35]. Studiernas metodologiska styrka varierade dock. Endast en av de sex studierna använde en randomiserad design och endast två undersökte om effekterna kvarstod över tid [35]. Ingen av interventionerna riktade sig specifikt till personer som utövade våld. Det saknades också studier som undersökte om interventionerna faktiskt minskade förekomsten eller frekvensen av våld i nära relationer [35].

Det är därför viktigt att skilja mellan evidens för att en intervention kan förbättra kunskap och attityder och evidens för att den förbättrar utfallet för våldsutsatta eller minskar våldet. Forskningen ger stöd för att arbetsplatsutbildningar kan öka kunskap, förändra vissa attityder och stärka delar av arbetsplatsens respons [33–35]. Däremot är kunskapen betydligt mer begränsad om långsiktiga effekter på exempelvis våldsutsatthet, hälsa, arbetsförmåga och sjukfrånvaro. Utbildning bör därför inte betraktas som en fristående lösning. Resultaten från interventionsstudierna, tillsammans med forskning om policyer och arbetsplatsstöd, talar snarare för att utbildning behöver ingå i ett bredare organisatoriskt arbete med tydliga rutiner, information om tillgängligt stöd, sekretess och möjlighet till individuellt anpassade åtgärder [17,27,28,33–35].

4.6 Sekretess, tillit och andra hinder för att använda stöd

Att stöd finns innebär inte att det används, och ett återkommande tema i forskningen är skillnaden mellan formella resurser och medarbetarnas faktiska möjlighet eller vilja att använda dem [17,27]. Sekretess är en

särskilt viktig aspekt. Den utsatta kan vara orolig för att information om våldet ska spridas till kollegor eller påverka hur hon eller han uppfattas på arbetsplatsen. En organisation som uppmuntrar medarbetare att berätta om våldsutsatthet behöver därför också kunna förklara hur informationen kommer att hanteras och vilka personer som får tillgång till den. Showalter och kollegors studie av arbetsplatspolicyer illustrerar betydelsen av att se olika stödåtgärder som delar av ett större system [28]. Forskarna fann inte någon statistiskt säkerställd association mellan våldsrelaterad ledighet som en isolerad policy och lägre våldsutsatthet. När ledighet kombinerades med sekretesskydd identifierades däremot ett samband med lägre våldsutsatthet [28].

Resultatet bör inte tolkas som att en viss kombination av policyer i sig förhindrar våld. Det visar däremot att organisatoriska åtgärder behöver förstås i sitt sammanhang. Möjligheten att ta ledigt kan exempelvis ha begränsad praktisk betydelse om den utsatta samtidigt är rädd för att behöva berätta om våldet eller för hur informationen kommer att hanteras. Tillit, kunskap och implementering blir därför centrala delar av arbetsplatsens respons. Ett fungerande system kräver mer än ett policydokument. Medarbetare behöver känna till stödet, chefer behöver veta hur de ska agera och organisationen behöver kunna hantera information och åtgärder på ett tryggt och konsekvent sätt [17,27,28].

4.7 Från enskilda åtgärder till ett sammanhållet arbetsplatsstöd

Sammantaget visar forskningen att arbetsplatsens möjligheter att stödja personer som utsätts för våld i nära relationer sträcker sig från vardagligt stöd från kollegor och chefer till formella organisatoriska åtgärder. Stöd kan omfatta lyssnande och förståelse, arbetsanpassningar och flexibilitet, säkerhetsåtgärder, ledighet, policyer, utbildning och hänvisning till externa stödverksamheter [3,15,17,21,22,27,35]. Forskningsresultaten pekar samtidigt mot att dessa åtgärder inte bör betraktas isolerat. En policy som medarbetarna inte känner till får begränsad betydelse, och en chef som saknar kunskap kan ha svårt att omsätta policy i praktiken. Möjligheten till

ledighet kan vara svår att använda om sekretessen inte upplevs som trygg, och stöd som inte tar hänsyn till den enskilda medarbetarens behov riskerar att inte bli det stöd som personen faktiskt behöver [17,21,22,27,28].

Arbetsplatsens respons kan därför förstås som ett sammanhängande system snarare än som en enskild insats. Tydliga rutiner behöver kombineras med kunskap, tillit, sekretess och möjlighet till individuellt anpassade åtgärder. Interventionsforskningen visar att utbildning kan förbättra kunskap, attityder och delar av arbetsplatsens respons, men också att insatser behöver implementeras bredare för att bidra till organisatorisk förändring [33–35]. Samtidigt är kunskapsläget ojämnt. Det finns betydligt mer forskning om våldsutsatta medarbetares behov och erfarenheter än om effekten av specifika arbetsplatsinterventioner. Särskilt begränsad är kunskapen om huruvida insatser leder till långsiktiga förbättringar av hälsa och arbetsförmåga, minskad sjukfrånvaro eller minskad våldsutsatthet [35]. Det finns också mindre kunskap om hur arbetsplatser kan agera när en medarbetare själv utövar våld i nära relationer. Arbetsplatsens roll handlar därmed inte enbart om att identifiera och stödja våldsutsatthet, utan väcker också frågor om prevention och hur arbetsgivare kan förhålla sig till våldsutövande.

5. Våldsutövande och arbetsliv

Forskningen om våld i nära relationer och arbetsliv har framför allt fokuserat på personer som utsätts för våld. Betydligt mindre är känt om hur våldsutövande påverkar arbetslivet, hur arbetsplatsens resurser kan användas i samband med våldsutövande och vilken roll arbetsgivare kan ha när en medarbetare utövar våld [3,9,32,35]. Detta är en viktig kunskapslucka. En person som utövar våld kan samtidigt vara anställd eller chef, och våldsutövandet kan på olika sätt få konsekvenser för arbetsplatsen. Arbetsrelaterade konsekvenser kan uppstå genom att den våldsutövande personen använder arbetstid eller arbetsplatsens resurser för att kontakta, kontrollera eller trakassera en partner, men också genom frånvaro och nedsatt arbetsförmåga hos den som utövar våld [8,32,36]. Att inkludera våldsutövande innebär inte att arbetsplatsens ansvar för den

våldsutsattas säkerhet minskar, utan breddar snarare förståelsen av våld i nära relationer som en arbetsplatsfråga. Om arbetsplatsens respons enbart utformas utifrån antagandet att anställda kan vara våldsutsatta riskerar den att förbise att anställda också kan utöva våld och att delar av våldsutövandet kan ske under eller genom arbetet [8,32].

5.1 Våldsutövande kan påverka den egna arbetssituationen

Mankowski och kollegor undersökte arbetsrelaterat våldsutövande bland 198 män som deltog i behandlingsprogram för personer som utövat våld i nära relationer [32]. Forskarna undersökte olika mönster av arbetsrelaterat våldsutövande och hur dessa var relaterade till männens arbetsprestation och sysselsättning. Fem olika mönster identifierades, från mindre omfattande arbetsrelaterade handlingar till arbetsstörande beteenden i kombination med hot eller faktiskt våld och mer extrema former av våldsutövande [32]. Resultaten visade att graden och mönstret av våldsutövande hade betydelse för den våldsutövande personens egen arbetssituation. Sannolikheten för att det arbetsrelaterade våldsutövandet skulle ha en betydande negativ påverkan på den egna arbetsprestationen var nästan fyra gånger högre bland männen i gruppen med mest omfattande våldsutövande jämfört med gruppen med de minst omfattande handlingarna [32]. Arbetsrelaterade konsekvenser omfattade bland annat problem med produktivitet och arbetsprestation [32]. Resultaten visar därmed att våldets arbetslivskonsekvenser inte enbart behöver beröra den person som utsätts. Även den som utövar våld kan få svårare att fungera i sitt arbete.

Liknande samband har identifierats av Rothman och Corso [36]. I en mindre studie av 61 manliga anställda undersöktes sambandet mellan benägenhet att utöva våld mot en partner och arbetsrelaterade utfall. En högre benägenhet till våldsutövande var förknippad med mer frånvaro från arbetet och sämre produktivitet under arbetstid [36]. Resultaten behöver dock tolkas försiktigt, bland annat eftersom studien omfattade ett litet urval och mätte benägenhet till våldsutövande snarare än dokumenterade

våldshändelser [36]. Tillsammans pekar studierna på att våldsutövande kan ha konsekvenser även för den våldsutövande personens egen närvaro och funktion i arbetet [32,36]. Det begränsade forskningsunderlaget gör det samtidigt svårt att dra mer långtgående slutsatser.

5.2 När arbetsplatsen och dess resurser används i våldsutövandet

Kopplingen mellan våldsutövande och arbetsliv handlar inte enbart om nedsatt arbetsprestation. Arbetsplatsen och arbetsrelaterade resurser kan också bli en del av själva våldsutövandet. Som beskrivits i avsnitt 3 kan en våldsutövande person försöka störa partnerns möjlighet att arbeta genom exempelvis upprepade kontakter, trakasserier, övervakning eller genom att söka upp personen på arbetsplatsen [29–32]. Sådana handlingar kan ske både under och utanför den våldsutövande personens egen arbetstid. Digitaliseringen av arbetslivet skapar ytterligare möjligheter för gränserna mellan arbete och våldsutövande att överlappa. Hearn och kollegor beskriver hur digital kommunikation och teknik kan användas för kontroll, övervakning och trakasserier och hur arbetsplatsens informations- och kommunikationsteknik kan få betydelse i sådana situationer [8]. En anställd kan exempelvis använda digitala verktyg för att kontakta, kontrollera eller trakassera en nuvarande eller tidigare partner.

Våldsutövande kan därmed få organisatoriska konsekvenser även när den utsatta personen inte arbetar på samma arbetsplats. Arbetsgivarens utrustning, kommunikationssystem eller arbetstid kan i vissa situationer användas för handlingar riktade mot en person utanför organisationen [8]. Digitalt våld skapar samtidigt särskilda utmaningar för arbetsgivare eftersom gränsen mellan privata och arbetsrelaterade digitala aktiviteter kan vara svår att dra. Hearn och kollegor lyfter därför behovet av att arbetsplatser beaktar våldsutövande i sina policyer och rutiner, inklusive situationer där arbetsplatsens digitala resurser används [8].

5.3 Arbetsplatsens ansvar när en medarbetare utövar våld

Hur arbetsgivare bör agera när en medarbetare utövar våld i nära relationer är betydligt mindre studerat än stödet till våldsutsatta. Forskningen ger därför inte underlag för en enkel modell som kan tillämpas på alla arbetsplatser. En utgångspunkt är att arbetsplatsens respons behöver skilja mellan stöd till den våldsutsatta och hantering av den person som utövar våld. Den utsattas säkerhet och integritet behöver stå i centrum, samtidigt som arbetsgivaren kan behöva agera när våldsutövandet får konsekvenser för arbetet, arbetsmiljön eller säkerheten eller när arbetsplatsens resurser används för att utöva våld [8]. Hearn och kollegor lyfter exempelvis att befintliga organisatoriska och disciplinära rutiner kan behöva granskas för att säkerställa att de också är tillämpbara när digitalt våld i nära relationer berör arbetsplatsen [8]. Det kan bland annat aktualisera frågor om användning av arbetsplatsens IT-system, säkerhet, sekretess och organisatoriskt ansvar.

Samtidigt behöver arbetsgivarens roll avgränsas. Arbetsplatsen ska inte ersätta rättsväsende, socialtjänst, hälso- och sjukvård eller specialiserade verksamheter för personer som utövar våld. Arbetsplatsens roll handlar snarare om att ha beredskap för situationer där våldsutövande påverkar verksamheten och att kunna hänvisa vidare när behov av professionellt stöd finns. Om våldsutövande helt saknas i arbetsplatsens policyer kan det dessutom vara oklart hur organisationen ska agera när en anställd exempelvis använder arbetstid eller arbetsplatsens resurser för att kontrollera eller trakassera en partner. Ett mer heltäckande arbetsplatsarbete kan därför behöva tydliggöra hur organisationen förhåller sig både till våldsutsatthet och våldsutövande [8,32].

5.4 Arbetsplatsen som plats för förebyggande arbete

Arbetsplatsens möjliga roll behöver inte begränsas till att reagera när våld redan har inträffat, utan kan också vara en plats för förebyggande arbete genom utbildning, arbete med normer och tydliga ställningstaganden mot

våld. Krishnan och kollegors intervention, som beskrevs i föregående avsnitt, är ett exempel på ett sådant bredare preventivt perspektiv [34]. Interventionen riktades till anställda inom klädindustrin i Bengaluru och omfattade deltagarbaserade aktiviteter om bland annat jämställdhet och våld mot kvinnor. Efter interventionen minskade acceptansen för våld mot en hustru från 31 procent till 7 procent [34]. Studien visar att arbetsplatsen kan användas för att påverka normer och attityder som är relevanta för att förebygga våld. Det skiljer sig från insatser som huvudsakligen syftar till att hjälpa chefer att känna igen och bemöta redan existerande våldsutsatthet. Ett förebyggande perspektiv riktar i stället uppmärksamheten mot hur arbetsplatsen kan bidra till att förändra attityder och normer innan eller oberoende av att en enskild medarbetare berättar om våld.

Kunskapsläget är dock begränsat. Adhia och kollegors systematiska översikt av arbetsplatsinterventioner identifierade inga interventioner som specifikt riktades till personer som utövade våld [35]. Det finns därför betydligt mindre kunskap om vilka arbetsplatsbaserade åtgärder som faktiskt kan påverka våldsutövande än om insatser som förbättrar kunskap och beredskap att stödja våldsutsatta. Det är också viktigt att skilja mellan förändrade attityder och förändrat beteende. Att en intervention förbättrar jämställdhetsattityder eller minskar acceptansen för våld är ett relevant resultat, men visar inte i sig att förekomsten av våld i nära relationer har minskat [34,35].

5.5 Begränsad kunskap om våldsutövande i arbetslivet

Sammantaget är forskningen om våldsutövande och arbetsliv betydligt mindre utvecklad än forskningen om våldsutsatthet. De studier som finns tyder på att våldsutövande kan vara förknippat med försämrad arbetsprestation och frånvaro hos den som utövar våld [32,36] och att arbetsplatsens resurser kan användas för kontroll, trakasserier och övervakning [8]. Arbetsplatsbaserade insatser kan samtidigt påverka kunskap och attityder relaterade till våld och jämställdhet [34,35]. Det saknas dock tillräcklig forskning om huruvida sådana förändringar också

leder till minskat våldsutövande och om vilka åtgärder som är mest effektiva när en anställd utövar våld. Det behövs därför mer forskning om hur våldsutövande påverkar arbetslivet, hur arbetsplatsens resurser används i våldsutövandet och hur arbetsgivare kan agera på ett sätt som prioriterar den utsattas säkerhet och samtidigt bidrar till att våldsutövandet upphör. Behovet av sådan forskning är en del av de bredare kunskapsluckor som behandlas i nästa avsnitt.

6. Kunskapsluckor och framtida forskningsbehov

Forskningen visar sammantaget att våld i nära relationer kan få omfattande konsekvenser för både hälsa och arbetsliv. Samtidigt finns betydande kunskapsluckor. Forskningsfältet präglas av stora variationer i vilka utfall som undersöks, hur våld i nära relationer definieras och mäts och vilka grupper och geografiska sammanhang som studeras [3–5]. Det finns också en obalans mellan forskning som beskriver våldets konsekvenser och forskning som undersöker vad arbetsplatser faktiskt kan göra. Det finns relativt omfattande kunskap om att våld i nära relationer kan påverka arbetsförmåga, närvaro, produktivitet och välbefinnande, medan betydligt färre studier har utvärderat effekten av specifika arbetsplatsinterventioner [3–5,35].

6.1 Sjukfrånvaro är fortfarande otillräckligt studerad

En central kunskapslucka gäller sjukfrånvaro. Som tidigare beskrivits visar forskningen att våld i nära relationer är förknippat med olika former av arbetsfrånvaro, men sjukfrånvaro studeras sällan som ett tydligt avgränsat utfall. I stället används ofta bredare mått såsom frånvaro, missade arbetsdagar, sen ankomst eller generell ledighet [3,5]. Detta är problematiskt eftersom frånvaro från arbetet kan ha olika orsaker. En person kan vara frånvarande på grund av fysiska skador eller psykisk ohälsa, men frånvaron kan också bero på exempelvis rättsliga processer, kontakter med stödverksamheter, omsorgsansvar, säkerhetsbehov eller att

den våldsutövande personen aktivt förhindrar personen från att komma till arbetet. När dessa former av frånvaro sammanförs blir det svårt att avgöra vilken del som specifikt utgör hälsorelaterad sjukfrånvaro.

De studier som faktiskt har undersökt sjukfrånvaro pekar samtidigt på att sambandet är viktigt. Hensing och Alexanderson fann att kvinnor som utsatts för våld hade mer omfattande sjukfrånvaro, med särskilt tydliga skillnader för längre sjukfrånvaroperioder [24]. Studier av Dheensa och kollegor visar också att våld kan vara förknippat med sjukfrånvaro samtidigt som vissa personer fortsätter att arbeta trots betydande psykiska och fysiska konsekvenser [14,25]. Det behövs därför studier som tydligare skiljer sjukfrånvaro från andra typer av frånvaro och som undersöker sjukfrånvarons omfattning, längd och utveckling över tid. Det behövs också mer kunskap om vilka mekanismer som ligger bakom sambandet mellan våldsutsatthet och sjukfrånvaro och om hur exempelvis arbetsmiljö, arbetsanpassningar och tillgång till stöd påverkar risken för längre frånvaro.

6.2 Få arbetsplatsinterventioner har utvärderats

En central kunskapslucka gäller effekten av arbetsplatsinsatser. Trots att forskningen beskriver flera möjliga åtgärder, såsom utbildning, policyer, arbetsanpassningar och särskild ledighet, är kunskapen begränsad om vilka insatser som faktiskt förbättrar situationen för medarbetarna [3,35]. De interventionsstudier som genomförts har främst undersökt förändringar i kunskap, attityder och organisatorisk beredskap, medan långsiktiga effekter på hälsa, arbetsförmåga, sjukfrånvaro och våldsutsatthet fortfarande är otillräckligt studerade [33–35]. Framtida forskning behöver därför undersöka om arbetsplatsinterventioner leder till konkreta och varaktiga förbättringar av medarbetares säkerhet, välbefinnande och möjligheter att behålla sin anställning.

6.3 Från policy på papper till stöd i praktiken

Ett närliggande kunskapsbehov gäller hur arbetsplatspolicyer och stödinsatser implementeras i praktiken. Forskningen visar att förekomsten av formella resurser inte nödvändigtvis innebär att medarbetarna känner till dem, upplever dem som tillgängliga eller har möjlighet att använda dem [17,27]. Även sekretess och organisatoriska förutsättningar kan påverka hur stödet fungerar [28]. Det behövs därför mer forskning om vilka faktorer som underlättar eller försvårar implementeringen av arbetsplatspolicyer, hur chefer omsätter rutiner i praktiken och hur medarbetarnas tillit, kunskap och upplevda trygghet påverkar möjligheten att söka och få stöd.

6.4 Våldsutövande är en tydlig forskningslucka

Forskningen om våldsutövande och arbetsliv är fortfarande begränsad, särskilt när det gäller arbetsplatsens möjligheter att förebygga och bemöta våldsutövande [32,35]. Det saknas tillräcklig kunskap om hur vanligt det är att arbetsplatsens resurser används för kontroll, övervakning eller trakasserier, samt om hur arbetsgivare bör agera när sådana situationer uppstår [8]. Även forskning om arbetsplatsinterventioner riktade till personer som utövar våld är mycket begränsad [35]. Framtida studier behöver därför undersöka hur arbetsplatser kan identifiera och hantera arbetsrelaterat våldsutövande, vilka förebyggande åtgärder som är möjliga och hur sådana insatser kan utformas med hänsyn till den våldsutsattas säkerhet.

6.5 Vissa grupper är fortfarande underrepresenterade

Ytterligare en kunskapslucka gäller vilka personer som inkluderas i forskningen. Kvinnor utgör en stor del av deltagarna i den befintliga forskningen, vilket speglar att kvinnor globalt är oproportionerligt utsatta för våld i nära relationer. Samtidigt innebär det att kunskapen om andra gruppers erfarenheter av våld och arbetsliv är mindre utvecklad. Studier av män visar att även deras arbetsliv kan påverkas betydligt av våldsutsatthet

[12]. Forskning om homosexuella män visar dessutom att normer kring kön och maskulinitet samt stigma kan påverka möjligheten att identifiera våldet och söka stöd på arbetsplatsen [13].

Även andra grupper är otillräckligt representerade. Det finns begränsad forskning om hur arbetsplatsens respons och möjligheten att få stöd påverkas av exempelvis sexuell läggning, könsidentitet, socioekonomisk position och etnicitet. Pachner och kollegors studie, där skillnader mellan svarta och vita våldsutsatta kvinnor identifierades, illustrerar betydelsen av att undersöka sådana skillnader [23]. Framtida forskning behöver därför inkludera mer varierade populationer och undersöka hur olika sociala och strukturella faktorer påverkar både arbetslivskonsekvenser och möjligheten att få stöd. Ett stöd som formellt är tillgängligt för alla behöver inte innebära att alla medarbetare har samma möjlighet att använda det.

6.6 Evidensen är geografiskt koncentrerad

Forskningsfältet är också geografiskt ojämnt. En stor del av forskningen om våld i nära relationer och arbetsliv har genomförts i höginkomstländer, särskilt i Nordamerika. Det innebär att kunskapsläget till stor del bygger på arbetsmarknader, välfärdssystem och rättsliga sammanhang som kan skilja sig betydligt från andra delar av världen. Detta är viktigt eftersom möjligheten att lämna en våldsam relation och behålla en anställning påverkas av strukturella faktorer såsom ekonomisk trygghet, arbetsrätt, tillgång till socialförsäkringar och stödverksamheter. Även arbetsgivares ansvar och möjligheter att agera varierar mellan länder.

Samtidigt är även den nordiska evidensbasen begränsad. Den svenska studien av Hensing och Alexanderson ger viktig kunskap om sambandet mellan våldsutsatthet och sjukfrånvaro [24], och senare svenska rapporter har bidragit med kunskap om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatser [6,9]. Det finns dock behov av fler nordiska studier som undersöker arbetsplatsinterventioner, policyer och sjukfrånvaro inom de arbetsmarknads- och välfärdssystem som är relevanta i Sverige och övriga Norden.

6.7 Behov av mer långsiktig och sammanhållen forskning

En övergripande utmaning är slutligen att många delar av forskningsfältet studeras separat. Hälsa, arbetsförmåga, frånvaro, arbetsplatsstöd och policyer behandlas ofta som skilda utfall, trots att de kan vara delar av samma process. En våldsutsatt person kan exempelvis utveckla psykiska eller fysiska hälsoproblem, få svårare att utföra sitt arbete, börja komma sent eller vara frånvarande, behöva sjukskrivning och samtidigt behöva stöd eller arbetsanpassningar. Arbetsplatsens respons kan i sin tur påverka om personen kan fortsätta arbeta eller riskerar längre frånvaro eller att lämna sin anställning. För att bättre förstå dessa samband behövs longitudinella studier som följer utvecklingen över tid. Sådana studier skulle kunna bidra med kunskap om hur våldsutsatthet påverkar arbetsförmåga och arbetsmarknadsdeltagande på längre sikt och om arbetsplatsstöd kan förändra utvecklingen.

Det behövs också större enhetlighet i hur arbetsrelaterade utfall definieras och mäts. Särskilt viktigt är att tydligare skilja mellan sjukfrånvaro, annan frånvaro, våldsrelaterad ledighet och presenteeism. Mer enhetliga definitioner skulle göra det lättare att jämföra resultat mellan studier och bedöma effekten av olika arbetsplatsåtgärder. Sammantaget visar kunskapsluckorna att nästa steg i forskningen inte enbart handlar om att ytterligare dokumentera att våld i nära relationer påverkar arbetslivet. Det behövs framför allt mer kunskap om vilka arbetsplatsåtgärder som fungerar, för vem, under vilka förutsättningar och med vilka långsiktiga konsekvenser. Det gäller både stöd till våldsutsatta, förebyggande arbete och arbetsplatsens möjliga respons när en medarbetare utövar våld.

Kliniska implikationer

Resultaten visar att våld i nära relationer kan ha betydelse för både hälsa, arbetsförmåga och sjukfrånvaro. För personal inom hälso- och sjukvård och tandvård innebär detta att våldsutsatthet kan vara en relevant bakomliggande faktor när en patient söker vård för fysiska eller psykiska

besvär, har återkommande sjukfrånvaro eller upplever nedsatt arbetsförmåga. Konsekvenserna kan samtidigt finnas även när patienten fortsätter att arbeta. Det är därför viktigt att vara uppmärksam på att våldets påverkan kan sträcka sig utanför den privata relationen och påverka patientens arbetssituation, ekonomi och möjlighet till återhämtning. När våldsutsatthet identifieras kan frågor om arbetssituationen bidra till en bredare förståelse av patientens behov, exempelvis om våldet påverkar möjligheten att arbeta eller om den våldsutövande personen kontaktar, kontrollerar eller trakasserar patienten under arbetsdagen.

Resultaten understryker också betydelsen av samverkan mellan olika aktörer. Hälso- och sjukvården och tandvården kan ha en viktig roll i att identifiera våldsutsatthet, dokumentera relevanta konsekvenser och hänvisa vidare till lämpligt stöd. När arbetsförmågan är påverkad kan även frågor om sjukfrånvaro, rehabilitering och arbetsanpassning vara relevanta. Ett individuellt och tryggt bemötande är centralt, eftersom behov och förutsättningar varierar mellan personer som utsätts för våld.

Metodbeskrivning av litteratursökningen

Forskningsöversikten bygger huvudsakligen på en scoping review som genomfördes under våren 2026. En systematisk litteratursökning genomfördes i PubMed, Scopus och Web of Science. Sökstrategin utformades med utgångspunkt i Population–Concept–Context (PCC) och omfattade sökord och ämnesord relaterade till våld i nära relationer, arbetsliv och arbetsplats samt sjukfrånvaro och andra arbetsrelaterade konsekvenser. Studier inkluderades om de undersökte vuxna personer med erfarenhet av våld i nära relationer och rapporterade arbetsrelaterade konsekvenser, sjukfrånvaro eller andra former av arbetsfrånvaro, eller beskrev arbetsplatsbaserade policyer, interventioner eller stödinsatser. Studier om både våldsutsatthet och våldsutövande kunde inkluderas. Studier exkluderades bland annat om de saknade relevans för arbetslivet eller inte redovisade resultat specifikt för våld i nära relationer.

Sökningen identifierade 1 787 referenser. Efter dubbletthantering och granskning av titel, abstract och fulltext inkluderades 46 studier. Urvalet genomfördes i Rayyan och rapporteringen följde PRISMA-ScR. Data från de inkluderade studierna extraherades systematiskt och sammanställdes utifrån sjukfrånvaro, övriga arbetsrelaterade konsekvenser samt arbetsplatsens policyer, interventioner och stöd.

För denna forskningsöversikt kompletterades materialet med svenska myn dighetsrapporter och vägledningar med relevans för våld i nära relationer, a rbetsliv och sjukfrånvaro. Dessa användes för att belysa svenska förhållande n och praktiska implikationer.

Referenser

1. Sardinha L, Maheu-Giroux M, Stöckl H, Meyer SR, García-Moreno C. Global, regional, and national prevalence estimates of physical or sexual, or both, intimate partner violence against women in 2018. *Lancet*. 2022;399(10327):803–813. doi:10.1016/S0140-6736(21)02664-7.
2. Postmus JL, Plummer SB, Stylianou AM. Measuring economic abuse in the lives of survivors: Revising the Scale of Economic Abuse. *Violence Against Women*. 2016;22(6):692–703. doi:10.1177/1077801215610012.
3. MacGregor JCD, Oliver CL, MacQuarrie BJ, Wathen CN. Intimate partner violence and work: A scoping review of published research. *Trauma Violence Abuse*. 2021;22(4):717–727. doi:10.1177/1524838019881746.
4. MacGregor JCD, Naeemzadah N, Oliver CL, Javan T, MacQuarrie BJ, Wathen CN. Women's experiences of the intersections of work and intimate partner violence: A review of qualitative research. *Trauma Violence Abuse*. 2022;23(1):224–240. doi:10.1177/1524838020933861.
5. Blom N, Lamarre FA. Employment consequences of intimate partner violence and abuse: A systematic review. *Trauma Violence Abuse*. 2025. doi:10.1177/15248380251395105.
6. Scott K, Khanna A, MacQuarrie B. *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen: en undersökning på sju svenska myndigheter*. London (ON): Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children; 2024.

https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/kan-arbetsplatsen-vara-trygg-nar-hemmet-inte-ar-det-2023

7. Swanberg JE, Macke C, Logan TK. Working women making it work: Intimate partner violence, employment, and workplace support. *J Interpers Violence*. 2007;22(3):292–311. doi:10.1177/0886260506295387.
8. Hearn J, Hall M, Lewis R, Niemistö C. The spread of digital intimate partner violence: Ethical challenges for business, workplaces, employers and management. *J Bus Ethics*. 2023;187(4):695–711. doi:10.1007/s10551-023-05463-4.
9. Petersson J, Uggla L, Strand S. *Fristad och brottsplats: En litteraturöversikt om arbetsplatsens roll och hur den påverkas av våld i nära relationer*. Underlagsrapport 2024:1. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten; 2024. https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/underlagsrapport-2024-1/
10. Campbell J, Jones AS, Dienemann J, Kub J, Schollenberger J, O'Campo P, et al. Intimate partner violence and physical health consequences. *Arch Intern Med*. 2002;162(10):1157–1163. doi:10.1001/archinte.162.10.1157.
11. Cirici Amell R, Soler AR, Cobo J, Soldevilla Alberti JM. Psychological consequences and daily life adjustment for victims of intimate partner violence. *Int J Psychiatry Med*. 2023;58(1):6–19. doi:10.1177/00912174211050504
12. Harries T, Walker A, Lyall K, Drutschinin K, Costa B, Curtis A, et al. "I'd work weekends because I just didn't want to go home": The spillover effects of intimate partner violence victimization on men's personal well-being and working lives. *J Fam Violence*. 2025. doi:10.1007/s10896-025-00903-3.
13. Mayshak R, Harries T, Watson C, Curtis A, Walker A. The impact of intimate partner violence on gay men's personal and working lives. *J Homosex*. 2025;72(12):2360–2377. doi:10.1080/00918369.2024.2431264.
14. Dheensa S, Doughty J, Gregory A. Healthcare professionals as domestic abuse survivors: workplace impact and support-seeking. *Occup Med (Lond)*. 2024;74(7):514–522. doi:10.1093/occmed/kqae070.
15. Sveriges Kommuner och Regioner. *Våld i nära relation – stöd för dig som chef*. Uppdaterad november 2023. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner; 2023. https://skr.se/download/18.14fb7b721997a8f53f24b37/1758705199957/Vald-i-nara-relation-stod-for-dig-som-chef-uppdaterad-november2023.pdf

16. Försäkringskassan. *Att fråga om våld i sjukpenningärenden: En analys av arbetet med att upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer*. Arbetsrapport 2024:3. Stockholm: Försäkringskassan; 2024. https://www.forsakringskassan.se/download/18.4d9e89331925e7dca9194/1729665447023/att-fraga-om-vald-i-sjukpenningarenden-arbetsrapport-2024-3.pdf
17. Laharnar N, Perrin N, Hanson G, Anger WK, Glass N. Workplace domestic violence leave laws: implementation, use, implications. *Int J Workplace Health Manag*. 2015;8(2):109–128. doi:10.1108/IJWHM-03-2014-0006.
18. Johns G. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *J Organ Behav*. 2010;31(4):519–542. doi:10.1002/job.630.
19. Krigel K, Benjamin O. Between patriarchal constraints and neoliberal values: Dimensions of job quality for intimate partner violence survivors. *Curr Sociol*. 2020;68(7):932–949. doi:10.1177/0011392119879478.
20. Lelebina O, Lemière S. "When things aren't going well at home and at work, it is hard": What can companies do about domestic violence? *Eur Manag J*. 2024;42(2):154–160. doi:10.1016/j.emj.2023.11.005.
21. Yragui NL, Mankowski ES, Perrin NA, Glass NE. Dimensions of support among abused women in the workplace. *Am J Community Psychol*. 2012;49(1–2):31–42. doi:10.1007/s10464-011-9433-2.
22. Perrin NA, Yragui NL, Hanson GC, Glass N. Patterns of workplace supervisor support desired by abused women. *J Interpers Violence*. 2011;26(11):2264–2284. doi:10.1177/0886260510383025.
23. Pachner TM, Showalter K, Maffett P. The effects of workplace support on workplace disruptions: Differences between White and Black survivors of intimate partner violence. *Violence Against Women*. 2022;28(14):3400–3414. doi:10.1177/10778012211060858.
24. Hensing G, Alexanderson K. The relation of adult experience of domestic harassment, violence, and sexual abuse to health and sickness absence. *Int J Behav Med*. 2000;7(1):1–18. doi:10.1207/S15327558IJBM0701_1.
25. Dheensa S, Whittock J, Sloane V, Cohen CE. Behind the mask: A domestic abuse survey of healthcare workers to highlight support needs. *J Workplace Behav Health*. 2026;41(1):434–451. doi:10.1080/15555240.2025.2563537.
26. Cassells R, Duncan A, Hailemariam A, Mavisakalyan A. Workplace policy responses to family and domestic violence: Assessing employers' costs and benefits of providing 10 days paid leave. *Econ Labour Relat Rev*. 2025;36(2):388–409. doi:10.1017/elr.2025.10.

27. MacGregor JCD, Wathen CN, MacQuarrie BJ. Resources for domestic violence in the Canadian workplace: Results of a pan-Canadian survey. *J Workplace Behav Health*. 2017;32(3):190–205. doi:10.1080/15555240.2017.1349612.
28. Showalter K, Marçal K, Maguire-Jack K, Eubank KM, Machinga RO, Park Y. The protective effect of employment policies on intimate partner violence. *J Workplace Behav Health*. 2025;40(1):15–29. doi:10.1080/15555240.2024.2312101.
29. Swanberg JE, Macke C, Logan TK. Intimate partner violence, women, and work: coping on the job. *Violence Vict*. 2006;21(5):561–578. doi:10.1891/0886-6708.21.5.561.
30. Logan TK, Shannon L, Cole J, Swanberg J. Partner stalking and implications for women's employment. *J Interpers Violence*. 2007;22(3):268–291. doi:10.1177/0886260506295380.
31. McFarlane J, Malecha A, Gist J, Schultz P, Willson P, Fredland N. Indicators of intimate partner violence in women's employment: implications for workplace action. *AAOHN J*. 2000;48(5):215–220. doi:10.1177/216507990004800503.
32. Mankowski ES, Galvez G, Perrin NA, Hanson GC, Glass N. Patterns of work-related intimate partner violence and job performance among abusive men. *J Interpers Violence*. 2013;28(15):3041–3058. doi:10.1177/0886260513488681.
33. Glass N, Hanson GC, Laharnar N, Anger WK, Perrin N. Interactive training improves workplace climate, knowledge, and support towards domestic violence. *Am J Ind Med*. 2016;59(7):538–548. doi:10.1002/ajim.22601.
34. Krishnan S, Gambhir S, Luecke E, Jagannathan L. Impact of a workplace intervention on attitudes and practices related to gender equity in Bengaluru, India. *Glob Public Health*. 2016;11(9):1169–1184. doi:10.1080/17441692.2016.1156140.
35. Adhia A, Gelaye B, Friedman LE, Marlow LY, Mercy JA, Williams MA. Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *J Workplace Behav Health*. 2019;34(3):149–166. doi:10.1080/15555240.2019.1609361.
36. Rothman EF, Corso PS. Propensity for intimate partner abuse and workplace productivity: why employers should care. *Violence Against Women*. 2008;14(9):1054–1064. doi:10.1177/1077801208321985.