

Beslutad av: HR-direktör Marina Olsson, 2022-08-17

Diarienummer: RS 2022-03166-1

Giltighet: från 2022-08-17 till 2027-08-17

Våld i nära relationer

Vägledning till chefer

Rutinen gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Koncernstab HR

Förord

Att utsättas för våld av en närstående kan få stora konsekvenser för en medarbetares arbetsförmåga, hälsa och hela livssituation. Västra Götalandsregionen (VGR) har tagit fram ett vägledningsmaterial om hur du som chef kan uppmärksamma och stödja våldsutsatta medarbetare.

Det finns ingen reglerad skyldighet för arbetsgivare att aktivt ta reda på om medarbetare är utsatta för våld i nära relation. Men som chef rekommenderas du att uppmärksamma våld i nära relationer av omtanke om medarbetaren och att våldsutsatthet påverkar arbetsförmågan hos medarbetare. Det kan du göra genom att fråga på rutin om våld vid medarbetarsamtal, vara uppmärksam på tecken på våldsutsatthet hos dina medarbetare och fråga på indikation samt genom att regelbundet påminna dina medarbetare att VGR som arbetsgivare arbetar med frågan. Chefer som får kännedom om att en medarbetare är utsatt bör prata med medarbetaren om hur hen mår, hur det fungerar på arbetet och vilket stöd som hen behöver. Det samtalet kan sedan ge anledning att agera utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, och i förlängningen att utreda behov av arbetsanpassning och rehabilitering. Att uppmärksamma våld i nära relation handlar om att ha ett personalpolitiskt perspektiv där omtanke om medarbetaren är i fokus.

Initiativet till denna vägledning har tagits av personalutskottet i VGR (RS 2020-07770). Vägledningen knyter an till VGR:s medarbetarpolicy (RS 2017-00684). Vägledningen är framtagen inom ramen för ett samarbete mellan koncernkontorets HR-avdelning och Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer.

Vägledningen innehåller information om våld i nära relationer och hur våldsutsatthet hos medarbetare kan upptäckas, stöd att samtala om våld och råd om hur du som chef kan agera när en medarbetare utsätts för våld i en nära relation.

Innehåll

Våld i nära relationer.....	5
Våldets förekomst	5
Hur våldet ser ut.....	6
Våld i parrelationer	7
Hedersrelaterat våld och förtryck.....	7
Våld leder till ohälsa	8
Våld påverkar arbetet	8
Arbetsgivarens roll och din roll som chef.....	9
1. Informera om våld.....	9
2. Fråga om våld.....	9
Fråga på rutin	10
Fråga på indikation.....	10
Signaler och kännetecken.....	10
Ställ frågor vid ett enskilt samtal	11
Om medarbetaren förnekar våldsutsatthet	12
3. Stödja vid våld	13
Bemötande	13
Utforskande frågor	13
Vid akut fara.....	14
Stödjande åtgärder.....	14
Arbetsanpassning och rehabilitering	14
Planera för säkerheten.....	14
Hänvisa vidare till annat stöd.....	15
Tillåt åtgärder på arbetstid	16
Anmäla din oro till socialtjänsten	16
Polisanmäla	16
Boka ett uppföljande samtal.....	17

Dokumentera	17
Stöd till dig som chef	17
HR	17
Företagshälsovården.....	17
Stöd i det omgivande samhället	18
Socialtjänst	18
Polis och övriga rättsväsendet.....	18
Hälso- och sjukvård	18
Kvinnojourer	19
Referenser	20

Våld i nära relationer

Sverige har genom undertecknande av internationella dokument förbundit sig att arbeta mot våld i nära relationer (1). Våld i nära relationer är våld som utövas av en närstående. Med närstående menas en person som den våldsutsatta har en nära och förtroendefull relation till. Till närstående räknas här exempelvis makar, sambor eller pojk- och flickvänner; föräldrar, styvföräldrar eller familjehemsföräldrar; syskon samt vuxna barn (2). Att våldet utövas av närstående som ska älska en och vilja en väl, och som det ofta finns beroenden till, försvårar för den våldsutsatta att se sin våldsutsatthet och att bryta sig fri från våldet.

Denna vägledning är främst inriktad på partnervåld och hedersrelaterat våld och förtryck. Partnervåld är våld som utövas av en nuvarande eller tidigare partner, och kan utövas i såväl olikkönade som samkönade parrelationer. Både kvinnor och män kan utsättas för våld i en parrelation. Det finns dock stora skillnader. Kvinnor utsätts oftare för våld i parrelationer än män, och våldet som kvinnor utsätts för är oftare upprepat, systematiskt, kontrollerande, sexuellt, grövre och dödligt. Det orsakar också i större utsträckning rädsla, skador samt behov av sjukvård och annat stöd (3-6). Hedersrelaterat våld och förtryck är våld som utövas av flera familjemedlemmar eller släktingar för att bevara familjeöverhuvudets heder. Det är framför allt flickor och kvinnor som utsätts, men även män, pojkar och icke-binära kan utsättas.

Våldets förekomst

Våld i parrelationer är vanligt förekommande, och är det vanligaste våldet som kvinnor utsätts för. Enligt Världshälsoorganisationen (WHO) har var fjärde kvinna (26 %) som varit gift eller samboende, utsatts för fysiskt eller sexuellt våld av en nuvarande eller tidigare manlig partner (7). Ungefär var tredje kvinna i Sverige, som varit gift eller samboende, har utsatts för fysiskt eller sexuellt våld, eller hot om våld, av en nuvarande eller tidigare partner (8, 9). Också män utsätts för våld i parrelationer. En svensk prevalensstudie visade att 14 % av kvinnorna, och 5 % av männen, hade utsatts för fysiskt våld eller hot om våld av en nuvarande eller tidigare partner. 20 % av kvinnorna, och 8 % av männen, hade utsatts för upprepat och systematiskt psykiskt våld av en nuvarande eller tidigare partner (3).

Våld i parrelationer drabbar barn, både genom att tvingas bevittna/uppleva våld av eller mot en förälder och genom att utsättas för direkt våld. Barn är oftast närvarande när en förälder utsätts för våld av en partner (10). Studier genomförda i Sverige visar att drygt vart tionde barn bevittnat/upplevt att en förälder utövat våld mot en annan förälder, oftast pappan mot mamman (11, 12). Barn som bevittnar/upplever våld mot en förälder löper en stor risk att själva utsättas för våld (13). Flera svenska studier har visat att en majoritet av de barn som bevittnat/upplevt våld mot en förälder också själva utsattes för direkt våld (11, 12, 14).

En kartläggning av hedersrelaterat våld i Sveriges tre största städer visade att 7 – 20 procent av unga lever i en hederskontext som kollektivt legitimerar våld. En av tio begränsas av oskuldsnormer, som handlar om kontroll av kyskhet och sexualitet (15).

Denna omfattning av våld innebär statistiskt sett att nästan alla arbetsgrupper har en anställd som lever eller har levt med våld. En studie genomförd på ett svenskt sjukhus

visade att 23,5 % av hälso- och sjukvårdspersonalen som var kvinnor hade utsatts för våld av en nuvarande eller tidigare partner (16). Det styrker antagandet att våldsutsattheten bland Västra Götalandsregionens personal liknar våldsutsattheten i befolkningen i övrigt.

Hur våldet ser ut

Våld i nära relationer kan se olika ut. Det kan vara en engångsföreteelse eller upprepas under lång tid. Det består ofta av en kombination av olika typer av våld. Våld i nära relationer kan delas in i olika kategorier av våld, såsom:

- **Psykiskt:** Våld i nära relationer innehåller i stort sett alltid psykiskt våld. Det kan handla om verbala kränkningar, lögner, manipulationer, hot, skrämelse, skamning och isolering av den utsatta. Det är vanligt att våldsutövaren vill kontrollera var den utsatta befinner sig, vad den gör och vem den umgås med. Det psykiska våldet kan få den våldsutsatta att börja tvivla på sig själv och på sin uppfattning om omvärlden.
- **Fysiskt:** Fysiskt våld kan handla om att hålla fast, knuffa, dra i håret, örfila, sparka, slå eller ta strupgrepp. Det kan också handla om att bränna, skälla eller använda tillhyggen. Fysiskt våld riktas ofta mot delar av kroppen där skador inte syns, vilket innebär att den utsatta kan ha fysiska skador som utomstående inte ser.
- **Sexuellt:** Sexuellt våld kan handla om att tjata eller tvinga till sig sex utan samtycke, det vill säga våldtäkt. Det kan också handla om kränkande anspelningar, ovälkomna sexuella närmanden, tvinga någon att se på porr eller att utföra sexuella handlingar i någon annans åsyn. Det kan även handla om så kallad "hämnpporr", vilket innebär att använda foton eller filmer med sexuellt innehåll som utpressning.
- **Materiellt:** Materiellt våld innebär att skada eller förstöra föremål, inte minst sådana av ekonomiskt eller affektionsvärde för den våldsutsatta. Föremålen som våldsutövaren förstör är ofta sådant som den utsatta värdesätter och behöver, exempelvis en mobiltelefon eller fotografier. Materiellt våld är skrämmande och innebär ett underliggande hot om att det kan vara den utsatta som skadas nästa gång. Materiellt våld kan utövas i samband med en bodelning där den utsatta kan känna sig tvingad att ge upp materiella ting för att få vara i fred.
- **Ekonomiskt:** Ekonomiskt våld innebär att kontrollera den våldsutsattas ekonomi, vilket innebär att denne kan få be om pengar till sig och eventuella barn. Våldsutövaren kan skrämmas med att den utsatta inte kommer att klara sig ekonomiskt vid en separation. Ekonomiskt våld kan också handla om att tvinga den våldsutsatta att ta lån i eget namn, att förfalska den utsattas namnteckning eller att lämna falska uppgifter till myndigheter eller arbetsgivare i syfte att den våldsutsatta ska förlora sin inkomst.
- **Försummelse:** Försummelse innebär att våldsutövaren använder sig av den våldsutsattas beroendeställning. Det riktas ofta mot barn, äldre eller personer med funktionsnedsättning. Det kan vara att lämna den utsatta utan omsorg, hjälp eller tillsyn. Det kan också handla om avsiktlig felmedicinering eller att hindra någon från att få tillgång till sina hjälpmedel.

I takt med det ökade användandet av datorer, surfplattor och mobiltelefoner har det blivit allt vanligare att våld i nära relationer utövas via digitala medier. Det kan bestå i att utövaren skickar hotfulla meddelanden, sprider rykten via sociala medier, kapar den våldsutsatta konton eller laddar ned positioneringstjänster på mobilen för att kontrollera var personen befinner sig.

Våld i parrelationer

Kännetecknande för framförallt mäns våld mot kvinnor i parrelationer är att våldet ofta består av upprepade och systematiska handlingar som bildar ett mönster av våld (17). Utvecklingen av våldet i relationen beskrivs ofta som en process, där våldets frekvens och allvarlighetsgrad ökar successivt (18). Det vill säga det sker oftare och oftare och blir grövre och grövre. Våldet syftar till att uppnå kontroll över den våldsutsatta (19). Det används för att få den våldsutsatta att göra något den inte vill eller för att få den avstå något den vill (20). Kontrollen i vardagen kan medföra en känsla av att "våldet hänger i luften". Risken för våld är ständigt närvarande, vilket tvingar den våldsutsatta och eventuella barn att förhålla sig till våldsutövaren, läsa av dennes sinnesstämning och att anpassa sig efter kraven. Genom en blick kan våldsutövaren få den våldsutsatta att känna sig förminskad, hotad och rädd. Följden av denna typ av våld är att kvinnans livsutrymme minskar (21).

Att lämna en våldsutövande partner är ofta en lång process som inte bara handlar om att flytta ifrån partnern. Det handlar även om att bryta alla emotionella band till våldsutövaren och att förstå att ansvaret för våldet ligger på våldsutövaren (22). Det handlar också om att våldet ska upphöra (23). Våld i samband med separation kallas för separationsvåld. Det innebär att våldsutövaren genom våld försöker förhindra en separation, tvinga den våldsutsatta att återvända eller bestraffa den våldsutsatta för att ha lämnat (24). Det kan handla om alltifrån att försvåra en bodelning till dödligt våld.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Kännetecknande för hedersrelaterat våld är att det utövas av flera familjemedlemmar eller släktingar till den våldsutsatta och att släkten sanktionerar våldsutövandet. Hedersrelaterat våld syftar till att upprätthålla eller återupprätta familjens eller släktens heder, eller sociala anseende. Det hedersrelaterade våldet bygger på föreställningen om att en familjs heder främst är beroende av hur flickor och kvinnor i familjen betar sig. Men även pojkar och män kan skada hedern om de inte betar sig enligt strikt definierade könsroller. Förlusten av heder eller skadat anseende kan få stora konsekvenser för familjen, både socialt och ekonomiskt. Därför kan det räcka med rädsla för att förlora hedern för att våld ska utövas. En rad olika beteenden anses kunna skada hedern. Den tydligaste hedersnormen är att sex före äktenskap är förbjudet och att flickor och kvinnor ska bete sig "kyskt". Därför är det viktigt att kontrollera flickors och kvinnors sexualitet och att de betar sig korrekt enligt hedersnormen. Även HBTQ personer anses bryta mot hedersnormen då annan sexuell läggning än heterosexuell är förbjuden. Personer med fysisk eller kognitiv funktionsnedsättning anses också dra skam över familjen. Hedersrelaterat våld och förtryck inkluderar även barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor.

Att bryta upp från hedersrelaterat våld och förtryck är en stor psykisk påfrestning och ensamhet, då det innebär att helt bryta med sin familj och släkt. Familjen och släkten kan

försöka övertala den utsatta att återvända genom lögn om att man ”ändrat sig” eller att en familjemedlem är sjuk.

Våld leder till ohälsa

Våld i nära relationer leder till negativa hälsoeffekter hos den som utsätts – såväl på kort som lång sikt. Det kan leda till huvudvärk, magont, tarmbesvär, yrsel, underlivsbesvär, bröstsmärtor samt annan smärta och värk i kroppen (3). Den ständiga stress som den våldsutsatta lever med kan förvärra andra sjukdomar. Våldet kan exempelvis leda till dålig kontroll av diabetes eller annan sjukdom som kräver medicinering. Våldet kan också orsaka psykisk ohälsa i form av sömnproblem, depression, ångest, nedstämdhet och PTSD. En del utsatta kan försöka dämpa dessa symtom genom självskadebeteende och konsumtion av alkohol eller droger (3). Många lider så pass mycket av sin utsatthet att de har tankar på, eller gör, suicidförsök. Medarbetaren kan dock själv ha svårt att se sambandet mellan sin våldsutsatthet och ohälsa.

Våld påverkar arbetet

Våld i nära relationer kan utövas på arbetsplatsen. En svensk studie om våldsutsatthet på fem myndigheter visade att för tio procent av de som utsatts för våld, hade våldet pågått i eller i närheten av arbetsplatsen i form av exempelvis förföljelser, trakasserier eller nedvärderande e-post (25). Det är vanligt att våldsutövaren tar kontakt med partnern under arbetstid för att pressa, kontrollera, hota eller skrämna.

Våldet påverkar oftast ens arbetsförmåga, vilket därmed får påverkan på arbetsplatsen (26). I den svenska studien uppgav över hälften av dem som utsatts för våld att våldet hade påverkat deras prestation på arbetsplatsen. Oftast genom att de blev distraherade av kontaktförsök, var trötta eller mådde dåligt, och ibland på grund av fysiska skador och oplanerad frånvaro (25). Våldsutövaren kan förhindra den våldsutsatta att ta sig till arbetet genom att låsa in, vägra att ta hand om barnen/andra familjemedlemmar eller genom att ta mobiltelefon, bilnycklar, busskort eller arbetskläder. Medarbetaren kan också ha svårt att komma till arbetet på grund av sömnbrist, oro över att skador ska synas eller att den utsatta behöver söka vård, stöd eller skydd för sig själv och barnen. Rädsla för våld kan innebära att medarbetaren gärna är på arbetet och känner oro för att gå hem.

Trots att våldet ofta påverkar ens arbetsprestation, är det få som berättar om våldet för någon på arbetsplatsen. I ovan nämnda studie hade en fjärdedel av de som utsatts för våld berättat för exempelvis en chef eller kollega om våldet (25). Därför är det viktigt att du som chef uppmärksammar frågan.

Arbetsplatsen kan också vara en trygg zon för medarbetare utsatta för våld i nära relation. Det kan vara den enda plats som en våldsutsatt kan ha kontakt med andra och känna sig avslappnad och säker (27).

Arbetsgivarens roll och din roll som chef

VGR:s verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje och trygghet, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. Att uppmärksamma våld i nära relationer handlar om att ha ett personalpolitiskt perspektiv där omtanke om medarbetaren är i fokus. Det handlar även om att arbetsprestationen hos den våldsutsatta medarbetaren försämras och att kompetensanvändningen blir ineffektiv, samt ökade kostnader i form av sjukfrånvaro. Forskning visar att arbetsplatser kan vara betydelsefulla i arbetet med att motverka våld i nära relationer (28).

Som chef och arbetsgivare har du ett ansvar för dina medarbetares hälsa och arbetsmiljö. Då våld i nära relationer är så pass vanligt och skadligt för hälsan rekommenderas du att uppmärksamma frågan. Det kan du göra genom att:

1. Årligen på APT informera om hur arbetsgivaren och du som chef kan stödja våldsutsatta medarbetare, samt ha information om stöd synligt i personalutrymmen.
2. Fråga dina medarbetare om våldsutsatthet, på rutin vid medarbetarsamtal och på indikation vid ett enskilt samtal.
3. Stödja våldsutsatta medarbetare genom att ta reda på hur medarbetaren mår, hur det fungerar på arbetet och vilket stöd som kan behövas.

1. Informera om våld

Trots att våld i nära relationer är vanligt, så skäms många över sin våldsutsatthet. Det är därför viktigt att du som chef visar att våldet är vanligt och skadligt, att arbetsgivaren tar frågan på allvar och att du har förståelse och beredskap att möta och stödja den som är utsatt. Det kan du göra genom att årligen uppmärksamma frågan på ett APT. Genom att ta upp frågan kan du underlätta för våldsutsatta att berätta. Till din hjälp kan du använda dig av ett bildspel som särskilt tagits fram för att visas för personal på APT. Du hittar det här/bilaga/följa länken:

Bildspelet innehåller information om hur våld i nära relationer ser ut, hur vanligt våldet är, vilka konsekvenser det kan få och vad arbetsgivare och medarbetare kan göra. Genom att informera om våld i nära relationer underlättar du även för dina medarbetare att identifiera utsatthet bland sina kollegor och att stödja dem (26).

Du kan också beställa hjälpkort med information om stöd till våldsutsatta. Dessa hjälpkort kan du sedan placera ut i personalutrymmen på arbetsplatsen, så som toaletter. Hjälpkort finns att beställa kostnadsfritt på kvinnofridslinjen.se.

2. Fråga om våld

De som utsätts för våld i nära relationer försöker ofta dölja sin våldsutsatthet och berättar sällan själva om de inte tillfrågas. Därför är det viktigt att du som chef aktivt frågar om våld. Erfarenhet från hälso- och sjukvården visar att få tar illa upp av att tillfrågas, tvärtom tycker många att det är bra att våld uppmärksammas. Frågor om våld kan ställas på rutin till alla medarbetare och på indikation, det vill säga vid misstanke om våld.

Fråga på rutin

Det finns många goda skäl till att du som chef ska fråga på rutin om våld. Genom att fråga på rutin ger du alla medarbetare en möjlighet att berätta om våldsutsatthet, inte bara dem som visar tecken på att vara utsatta. Dessutom behöver ingen medarbetare känna sig utpekad, eftersom alla tillfrågas.

Som chef rekommenderas du att ställa frågor på rutin om våld vid det årliga medarbetarsamtalet.

- Ta upp frågan i anslutning till andra frågor om medarbetarens hälsa och livssituation.
- Tydliggör att alla medarbetare får frågan, eftersom våld är vanligt och skadligt, och kan påverka hälsan på både kort och lång sikt.
- Ställ frågor om våld. I samtalsguiden för utvecklingssamtal finns fråga inlagd om våld i nära relationer. Denna fråga är:
 - o Har någon närstående begränsat, förnedrat, trakasserat, gjort dig rädd eller på annat sätt gjort dig illa?

Innan du frågar om våld är det viktigt att du förbereder dig på att medarbetaren kan berätta om våld. Det kan du göra genom att läsa avsnittet om att stödja vid våld. Det är även viktigt att du informerar dina medarbetare om att de kan få frågor om våld. Det kan du exempelvis göra på ett APT eller liknande.

Fråga på indikation

Som chef behöver du vara uppmärksam på signaler och kännetecken för våldsutsatthet hos dina medarbetare. Det kan också vara så att en medarbetare berättar för dig om oro för att en kollega är utsatt.

Signaler och kännetecken

Även om våldsutsatta ofta försöker dölja sin utsatthet, så finns det signaler och tecken att uppmärksamma. Det handlar dels om att vara uppmärksam på tecken på våld, dels om att vara uppmärksam på tecken på hälsokonsekvenser av våld.

Tecken på våld:

- Tätt telefonkontakt genom samtal eller sms med partnern under arbetstid.
- Att partnern ofta kontaktar arbetsgivaren/arbetsplatsen.
- Starka reaktioner på samtal från partnern.
- Nervositet i partners närvaro.
- Partnern eller en familjemedlem framstår som överbeskyddande, kontrollerande eller svartsjuk.
- Att partnern skämmer ut sig själv eller medarbetaren på arbetsplatsen.
- Att partnern är aggressiv.
- Att partnern eller en familjemedlem alltid lämnar och hämtar vid arbetet.
- Tecken på stress, oro och rädsla vid oplanerad övertid.
- Att medarbetaren ofta kommer för sent och ofta vill gå hem tidigare.
- Upprepade svårigheter att ändra i schemat eller byta arbetspass

- Upprepade svårigheter att delta i aktiviteter utanför ordinarie arbetstid, såsom konferenser med övernattnings och afterwork.
- Att medarbetaren inte vill prata om sitt privatliv.
- Att medarbetaren nämner partners dåliga humör eller ilska.
- Att medarbetaren tycks sakna umgänge med vänner och släktingar.
- Att medarbetaren har ett stort ansvar för hem och barn/partner.
- Att medarbetaren alltid vill arbeta och tar extra pass – gärna storhelger också.

Tecken på hälsokonsekvenser av våld:

- Förändringar av arbetsprestationen så som dålig koncentration, många misstag eller att arbetsuppgifter genomförs långsamt eller med ojämn kvalitet.
- Trötthet och minskad ork.
- Hög sjukfrånvaro
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Långtidssjukskrivning
- Stressymptom
- Långvarig och diffus smärtproblematik (exempelvis smärta i huvud, mage, leder eller underliv)
- Ovanligt mycket sminkning.
- Blåmärken, sår och frakturer
- Heltäckande klädsel under varmare årstider
- Ångest och oro
- Nedstämdhet
- Missbruksproblematik

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

Ställ frågor vid ett enskilt samtal

Om du misstänker att en medarbetare utsätts för våld i nära relationer ska du bjuda in till ett enskilt samtal så snart som möjligt. Att fråga medarbetare om våld kan kännas obekvämt i början. Då kan det underlätta att tänka på att syftet med frågorna är omsorg om medarbetaren: att ge hen stöd för att förändra sin livssituation och att förebygga ohälsa och sjukskrivning.

Förberedelser

- Boka ett samtal under arbetstid och i en lokal där ni får sitta i ostört i enrum. Sätt av gott om tid så att du har tid att lyssna.
- Skriv ned vad det är som väckt din oro, som underlag till samtalet.
- Gå igenom denna vägledning så att du kan ta emot och hantera medarbetarens svar. HR och Företagshälsovården kan stötta dig som chef inför samtalet.
- Var uppdaterad på stöd du kan hänvisa till. [Här](#) hittar du olika aktörer.

- Ta fram hjälpkort
- Ta fram checklistan som stöd för samtalet som du finner i HälsoSam under omtankesamtalet.
- Var beredd på att medarbetaren kan ställa in mötet med kort varsel. Ge inte upp, utan boka in ett nytt samtal i närtid.

Under samtalet

- Du kan inleda med att du bjudit in till samtalet för att du känner oro för hur medarbetaren har det. Visa att du bryr dig.
- Betona att du frågar av omtanke om medarbetaren utifrån ditt chefsansvar och arbetsmiljöansvar. Våld påverkar hälsan och arbetsförmågan.
- Berätta vad det är som väckt din oro, och följ upp med en konkret fråga. Exempelvis:
 - Jag ser att du har blåmärken/sår/skador/ont. Vem är det som har gjort dig illa? Alternativt en mer öppen fråga: Vad har hänt?
 - Jag har märkt att din partner/förälder/syskon ofta kontaktar dig på arbetet/skjutsar dig till och från arbetet. Känner du dig begränsad eller kontrollerad?
 - Jag har märkt att din partner är överbeskyddande/svartsjuk. Känner du dig begränsad eller kontrollerad?
 - Jag har märkt att du sällan är med på konferenser/gemensamma aktiviteter med jobbet. Hur fungerar det med arbete utifrån din hemsituation? Blir du hindrad/får du stå tillbaka från saker som du vill göra?
 - Jag har märkt att du blir stressad och orolig när du arbetar övertid och att du har svårt att byta arbetspass. Hur fungerar det med arbete utifrån din hemsituation? Är det viktigt för din partner/familj att du håller tiden? Känner du dig begränsad?
 - Jag har märkt att du ofta är sjuk/har varit sjuk länge. Det får mig att undra hur du har det hemma. Finns det något i din hemsituation som gör att du inte mår bra?
- Samtal om hälsa, livssituation och relationer kan vara ett sätt att närma sig våld. Du kan till exempel ställa frågor som,
 - Hur har du det hemma?
 - Finns det situationer när du känner dig rädd eller hotad hemma?
 - Hur fungerar det med arbetstider och schemaläggning utifrån din hemsituation?
 - Blir du illa behandlad hemma?
 - Har någon knuffat, hållit fast, talat nedsättande, hotat eller tvingat dig till något du inte vill?

Om medarbetaren förnekar våldsutsatthet

Bli inte förvånad om medarbetaren säger att den inte utsätts för våld. Det är vanligt att våldsutsatta förnekar sin våldsutsatthet, både för sig själva och för sin omgivning. Det kan handla om att hen är rädd, skäms, inte ser våldet som allvarligt, inte vill blanda in andra eller är oroad att avslöjandet ska påverka arbetet negativt eller leda till att hen förlorar

arbetet (25). Det kan också vara så att indikationerna på våldsutsatthet har sin grund i någonting annat än våld.

Om medarbeten förnekar våld är det viktigt att inte döma eller skuldbelägga. Att ha ställt frågan om våld kan vara en viktig ögonöppnare som leder till att den utsatta på sikt berättar om våld eller förändrar sin situation. Det kan ta tid innan hen är redo att berätta. Våga fråga igen om din oro kvarstår.

3. Stödja vid våld

Om en medarbetare berättar om våld ska du försöka utforska det sätt på vilket du som chef kan stödja medarbetaren. Ett första steg är ett gott bemötande.

Bemötande

En förutsättning för ett gott bemötande är förståelse för den våldsutsattas situation. Det är mycket svårt att berätta om sin våldsutsatthet och att ta sig ur våld. Det kan vara första gången medarbetaren berättar för någon, och hen kan känna stark oro och rädsla. Ett bra bemötande är viktigt för att den utsatta ska orka berätta om sin situation. Det kännetecknas av att du:

- **Visar att du bryr dig om din medarbetare.**
- **Visar att du tror på det din medarbetare berättar.** Våldsutsatta får ofta höra att ingen kommer att tro på dig om du berättar.
- **Lyssnar aktivt utan att döma.** Ifrågasätt eller skuldbelägg inte. Våldsutsatta känner ofta skuld och skam över sin situation.
- **Bekräftar våldet som våld.** Den utsatta förminskar ofta våldet och använder omskrivningar så som bråk, svartsjuka och hårdhänt sex. Genom att använda ordet våld så kan du hjälpa den våldsutsatta att sätta ord på sina våldserfarenheter och att se allvaret i situationen.
- **Tar avstånd från våld.** Våld är oacceptabelt och brottsligt, och ingen ”förtjänar” att bli utsatt. Det är alltid den som utövar våld som bär ansvaret för det. Var noga med att inte fördöma våldsutövaren, annars finns en risk att medarbetaren börjar försvara våldsutövaren, då det är en närstående som medarbetaren tycker om och kanske levtt ett helt liv med.
- **Inge hopp.** Medarbetaren kan känna sig fångad i våldet, och situationen kan kännas hopplös. Berätta att du förstår, men att det finns många som kan hjälpa.

Tänk på att just att du frågar signalerar att du har kunskap om våld och att du är trygg med att tala om våld.

Utforskande frågor

Genom utforskande frågor kan du ta reda på mer om den våldsutsatta medarbetarens situation. Det kan ge dig information för att bättre kunna bedöma vad du som chef kan erbjuda för stöd.

- Ta reda på mer om våldet. När hände det? Är det pågående? Har det hänt flera gånger? I vilka situationer brukar våldet uppstå? Hur mår medarbetaren? Känner medarbetaren sig oroad eller rädd för våldsutövaren? Vilka känner till det våld som medarbetaren har utsatts för?

- Ta reda på om medarbetaren har barn/umgängesbarn hemma. Om medarbetaren har separerat kan barn ha umgänge med den som utövat våld. Barn som lever med våld i familjen far illa och behöver stöd och skydd från samhället.
- Ta reda på hur våldet påverkar arbetet. Tar våldsutövaren kontakt på arbetet? Försöker våldsutövaren hindra medarbetaren från att arbeta?
- Ta reda på vad den våldsutsatta medarbetaren själv vill. Vill medarbetaren ha hjälp? Fråga vad du som chef kan göra.

Vid akut fara

Även om det är ovanligt, så kan en akut situation uppstå på arbetet. Det kan exempelvis handla om att medarbetaren kommer till arbetet med allvarliga skador eller att våldsutövaren kommer till arbetsplatsen och är aggressiv eller våldsam. Som chef behöver du då agera och vidta åtgärder direkt beroende på situationen. Det kan handla om att:

- Sätta medarbetaren i säkerhet där våldsutövaren inte kan komma åt hen.
- Ring 112, för att komma i kontakt med polis eller akut sjukvård.
- Ringa socialtjänsten för rådgivning eller skyddat boende.
- Följ med medarbetaren till hälso- och sjukvård för läkarundersökning och skadedokumentation, eller till andra verksamheter för stöd och skydd.

Stödjande åtgärder

Det finns mycket som du som chef kan göra för att stödja en våldsutsatt medarbetare.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Utsatthet för våld i nära relationer påverkar hälsan, och kan påverka arbetsförmågan. Om medarbetaren har eller riskerar sjukfrånvaro som påverkar arbetsförmågan, måste arbetsgivaren och du som chef, utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. För stöd och tillvägagångssätt se guiden för [arbetsanpassning för att förebygga sjukskrivning](#).

Det kan handla om att:

- Ta reda på om det finns behov av stöd och rehabilitering på grund av nedsatt arbetsförmåga.
- Erbjud medarbetaren att ta kontakt med företagshälsovården.

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

Planera för säkerheten

Arbetsplatsen och dess närområde kan vara en otrygg zon för våldsutsatta medarbetare, i synnerhet om denne försöker ta sig ur våldet. Det gäller framförallt om den utsatta flyttat till ett skyddat boende eller en annan plats som är okänd för våldsutövaren. Då kan arbetsplatsen vara den enda kända plats där våldsutövaren vet att den våldsutsatta befinner

sig. I en sådan situation är det viktigt att tillsammans med medarbetaren planera för vilka säkerhetsåtgärder som behöver vidtas. Exempel på säkerhetsåtgärder är att:

- Inte släppa fram samtal från våldsutövaren.
- Ta kontaktuppgifter till din medarbetares närstående.
- Se till att ingen på arbetsplatsen lämnar ut uppgifter om var den våldsutsatta befinner sig.
- Så få som möjligt på arbetsplatsen känner till var den våldsutsatta befinner sig.
- Låta medarbetaren arbeta på andra tider, andra platser eller andra avdelningar under en period, än de som är kända av våldsutövaren.

Tänk på att vid hedersrelaterat våld så kan nära familjemedlemmar, oavsett kön, utgöra fara. Även personer som den utsatta inte känner kan kontrollera vad den utsatta gör och befinner sig. På en arbetsplats är det alltså mycket viktigt att ingen information om den våldsutsatta lämnas ut.

Om din medarbetare lever med skyddade personuppgifter är det viktigt att ha ett säkerhetstänkande så att inte sekretessbelagda uppgifter kommer ut. Ta del av Västra Götalandsregionens *Rutin För hantering av personer med skyddade personuppgifter*. Du hittar den [här](#).

Hänvisa vidare till annat stöd

Det finns många aktörer som erbjuder stöd till våldsutsatta, och som du kan hänvisa medarbetaren vidare till.

- Berätta för medarbetaren att hen inte är ensam, utan att det finns stöd att få. Exempel på stöd som erbjuds är:
 - Samtalsstöd för att motivera en förändring eller bearbeta upplevelser av våld.
 - Rådgivning
 - Praktisk hjälp
 - Skydd
 - Ekonomisk hjälp
- Informera om aktörer som erbjuder stöd till våldsutsatta och dela ut hjälpkort eller en kontaktlista till dem. Dessa hittar du här.
- Uppmuntra medarbetaren att söka stöd, och erbjud dig att förmedla kontakt.
- Följ upp din medarbetare och försäkra dig om att hen fått stöd

Viktiga aktörer:

- **Socialtjänst och socialjour** i medarbetarens kommun.
- **Polisen**. Telefon: 112, 114 14. www.polisen.se
- **Vårdcentralen** medarbetaren är listad på.
- **Kvinnofridslinjen**. Telefon: 020-50 50 50, www.kvinnofridslinjen.se
- **Terrafem**. Jourtelefon på 74 olika språk, vardagar 9–18: 020-521010
- **Kvinno/tjejjour** i medarbetarens kommun.
- **Hedersförtryck.se**, råd och stöd för dig som chef

- **Valjattsluta.se**, råd och stöd för våldsutövare

Du kan läsa mer om samhällets stöd nedan och på Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationers hemsida www.valdinararelationer.se. Här hittar du kontaktuppgifter till fler aktörer som erbjuder stöd.

Tillåt åtgärder på arbetstid

Erbjud medarbetaren att söka stöd och vidta åtgärder relaterade till att ta sig ur våld på arbetstid. Det kan handla om att göra en polisanmälan, uppsöka sjukvård, gå på domstolsförhandlingar, ansöka om bistånd, ta emot rådgivning och samtalsstöd. Möjligheten att vidta åtgärder på arbetstid kan underlätta och göra det tryggare för medarbetaren att ta sig ur våld (26). Arbetstiden kan vara en av få möjligheter som medarbetaren har att lämna hemmet. Dessutom så kan stödjande samtal förebygga ohälsa som kan påverka arbetsförmågan.

Anmäla din oro till socialtjänsten

När du som chef får kännedom om att en medarbetare utsätts för våld i en nära relation är det viktigt att du tar reda på om det finns barn under 18 år i familjen. Barn som bevittnar/upplever våld i hemmet far illa, och upplevelserna är skadliga för barnets hälsa på såväl kort som lång sikt. Du rekommenderas därför att anmäla din oro till socialtjänsten enligt 14 kap. 1 § Socialtjänstlagen, om du får veta att en våldsutsatt medarbetare har barn under 18 år hemma. Genom att anmäla din oro kan barnen få det skydd och det stöd de behöver från samhället. Det är brottsligt att låta ett barn bevittna våld mellan närstående.

Det är viktigt att förklara för medarbetaren varför du gör en orosanmälan så att hen inte känner sig sviken. Du gör det av omsorg om barnen eftersom du vet att det är skadligt för barn att bevittna/uppleva våld. Det är vanligt att våldsutsatta inte själva ser hur barnen påverkas.

Polisanmäla

Våld i nära relationer, inklusive att låta ett barn bevittna våld mellan närstående, är brottsliga gärningar. En polisanmälan markerar för både den våldsutsatta och våldsutövaren att våldet är brottsligt gärningar. Det är viktigt att du informerar din medarbetare om möjligheten att polisanmäla. Du kan även erbjuda dig att göra en polisanmälan istället för medarbetaren. För en del våldsutsatta kan det kännas avlastande att inte själv behöva stå till svars för polisanmälan inför våldsutövaren.

Som chef har du möjlighet att polisanmäla vid misstanke om risk för liv och hälsa utan medgivande av din medarbetare (10 kap. 27 § OSL). Det är viktigt att förklara för medarbetaren varför du gör en polisanmälan så att hen inte känner sig sviken. Du gör det för att våldet är brottsligt och av omsorg om medarbetaren och barnen eftersom du vet att det är skadligt för dem.

Om du eller din medarbetare gör en polisanmälan är det viktigt att medarbetaren har stöd under rättsprocessen, eftersom en rättsprocess ofta upplevs som påfrestande.

Boka ett uppföljande samtal

Det är viktigt att fortsätta stödja och följa upp hur det går för medarbetaren. Boka därför in ett uppföljande samtal där ni stämmer av hur det går och vad du kan göra för att stödja.

Dokumentera

När du som chef får kännedom om att en medarbetare blir utsatt för våld i nära relation ska du som chef dokumentera vad du ser, hör och upplever. Din dokumentation kan bli värdefull i en kommande rättsprocess om våldet polisanmäls. Du ska dokumentera sakligt och objektivt det du ser och hör.

Dina anteckningar är arbetsmaterial och ska dokumenteras i hälsoSAM under "Tidig insats" (Våld i nära relation) där sekretess råder. Samma gäller medarbetare som har [skyddade personuppgifter](#).

Stöd till dig som chef

Om du som chef behöver vägledning eller stöd för hur du kan stödja en våldsutsatt medarbetare kan du vända dig till HR eller företagshälsovården. Hur de kan bidra kan du läsa om nedan. Du kan också vända dig till nationella eller regionala aktörer och hjälplinjer. Exempelvis:

- Kvinnofridslinjen: Telefon: 020-50 50 50, kvinnofridslinjen.se
- Hedersförtryck.se. Telefon 010-223 57 60

Du kan även läsa mer på www.valdinararelationer.se.

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

Om du som chef är orolig för din medarbetare och vill ta den uppgiften vidare till HR eller högre chef bör du motivera det för din medarbetare. Förklara din oro och berätta att arbetsplatsen kan erbjuda olika stödresurser.

HR

HR-funktionen är verksamheternas strategiska partner i hälso-och arbetsmiljöfrågor. Vilka resurser som finns och vilket specifikt stöd verksamheten kan få varierar. Ta reda på vilket stöd du kan få från HR-funktionen i din förvaltning/ditt bolag.

Företagshälsovården

Företagshälsovårdens roll handlar om att ge konsultativt stöd till chefen i en svår situation och inför ett svårt samtal. Företagshälsovården kan också hjälpa chefen att hitta rätt när det gäller att erbjuda stöd för sin medarbetare. Ett sådant stöd kräver särskild kompetens inom området, och därför bör medarbetaren hänvisas till en instans som har den kompetensen.

Stöd i det omgivande samhället

Socialtjänst

Socialtjänsten har ansvar för att ge stöd och hjälp till personer utsatta för våld i nära relationer, inklusive barn som bevittnat våld av eller mot en närstående. Socialtjänsten ska även verka för att den som utsätter eller har utsatt närstående för våld ska ändra sitt beteende. Stöd som socialtjänsten kan erbjuda är:

- Rådgivning.
- Skyddat boende.
- Samtalsstöd till våldsutsatta, våldsutövare och barn som bevittnat/utsatts för våld.
- Ekonomiskt bistånd.
- Bistå i kontakt med andra aktörer.

Många kommuner saknar egna skyddade boenden, och har istället avtal med de ideellt drivna kvinnojourerna.

I vissa kommuner inom regionen finns specialistenheter eller -verksamheter inriktade på våld i nära relationer. De kan drivas av en enskild kommun, av flera kommuner gemensamt eller av kommuner och hälso- och sjukvården. Det är viktigt att du som chef känner till vilket stöd som finns lokalt i ditt närområde.

Polis och övriga rättsväsendet

Polisen har ansvar för att förhindra, ingripa mot och utreda brott i nära relationer. Polisen har även ansvar för att skydda hotade personer och har möjlighet att sätta in olika skyddsåtgärder till våldsutsatta. Exempel på skyddsåtgärder är personlarm, skalskydd av bostad, kontaktförbud och frihetsberövande. Kontaktförbud beslutas av åklagare och innebär att våldsutövaren inte får kontakta våldsutsatt.

En polisanmälan kan göras av den våldsutsatta själv eller av någon annan som har kännedom om brottet. Vissa brott i nära relationer faller under allmänt åtal, vilket innebär att den som utsätts inte själv måste ha polisanmält brottet. Vid en polisanmälan tar polisen upp en anmälan och lämnar vidare informationen till en brottsutredare eller åklagare, som tar beslut om en förundersökning ska inledas. Under förundersökningen hålls förhör och stödbevisning samlas in. Därefter beslutar åklagaren om åtal ska väckas. Vid brott som faller under allmänt åtal är åklagaren skyldig att väcka åtal om det finns tillräckliga skäl, oavsett om målsägande vill eller inte. Vid brott som kan ge fängelse kan den våldsutsatta få ett målsägandebiträde, vars uppgift är att tillvarata den våldsutsattas intressen i domstolen.

Hälso- och sjukvård

Hälso- och sjukvården har ansvar för att ge våldsutsatta psykisk och fysisk vård och behandling med anledning av våldet och dess hälsokonsekvenser. Det kan handla om akut sjukvård vid allvarigare skador eller om vård och behandling av skador och hälsokonsekvenser av våld vid vårdcentralen som medarbetaren är listad vid. Vårdcentralen kan sedan remittera till specialiserad vård. Inom delar av Västra Götalandsregionen finns specialistverksamheter i samarbete med kommuner, som ger stöd

till våldsutsatta, inklusive barn som bevittnat/upplevt våld, samt våldsutövare. Exempelvis Utväg i Skaraborg och Utväg i Södra Älvsborg.

Hälso- och sjukvårdens har också ansvar för att informera om och vidarehänvisa till andra aktörer och att dokumentera skador och symtom på våld. Det är viktigt att hälso- och sjukvården undersöker och dokumenterar skador och symptom. Dokumentationen kan utgöra ett viktigt underlag som styrker medarbetarens våldsutsatthet vid en kommande rättsprocess. Det är viktigt att skadedokumentera även om våldet inte polisanmäls direkt. Medarbetaren kan komma att polisanmäla våldet senare och då är det viktigt att det finns dokumenterat.

Hälso- och sjukvården har även en skyldighet att göra en orosanmälan till socialtjänsten vid misstanke om våld i nära relationer i familjer med barn.

Kvinnojurer

Kvinnojurer har en viktig roll i att ge stöd, skydd och hjälp till våldsutsatta. Många kvinnojurer erbjuder rådgivning, stödsamtal, skyddat boende, gruppverksamhet, medföljning vid myndighetskontakter och andra former av stödjande insatser. Kvinnojourerna är idéburna organisationer. Skillnaderna kan vara stora kvinnojurer emellan. Vissa har anställd personal, kontor, flera lägenheter och telefonjour dygnet runt medan andra jurer har begränsade telefontider och endast ideellt arbetande jourkvinnor.

Referenser

1. Europarådet. Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet. Istanbul: Europarådet; 2011.
2. 2006/07:38 P. Socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor. 2007.
3. NCK. Våld och hälsa. En befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa. Uppsala: Nationellt Centrum för Kvinnofrid; 2014.
4. Fjell T. Den usynliggjorte volden: om menn som utsettes for partnervold fra kvinner. Oslo: Akademika forlag; 2013.
5. Nybergh L, Taft C, Enander V, Krantz G. Self-reported exposure to intimate partner violence among women and men in Sweden: results from a population-based survey. . BMC Public Health. 2013;13(845):1-13.
6. Plauborg R, Helweg-Larsen K. Partnervold mod mænd i Danmark. Köpenhamn: Statens Institut for Folkesundhed; 2012.
7. WHO. Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. Global, regional and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global and regional prevalence estimates for non-partner sexual violence against women. Genève: World Health Organisation; 2018.
8. FRA. Violence against women: an EU-wide survey. Luxemburg: European Union Agency for Fundamental Rights; 2014.
9. Lundgren E, Heimer G, Westerstrand J, Kalliokoski A-M. Slagen dam: mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige: en omfångsundersökning. Umeå, Uppsala, Stockholm: Brottsoffermyndigheten; Uppsala Universitet; Fritzes; 2001.
10. Almqvist K, Broberg A. Barn som bevittnat våld mot mamma – en studie om kvinnor och barn som vistats på kvinnojourer i Göteborg. Forskningsrapport. . Göteborg stad: Social resursförvaltning; 2004.
11. Annerback EM, Wingren G, Svedin CG, Gustafsson PA. Prevalence and characteristics of child physical abuse in Sweden - findings from a population-based youth survey. Acta Paediatr. 2010;99(8):1229-36.
12. Jernbro C, Janson S. Våld mot barn 2016. En nationell kartläggning. Stiftelsen Allmänna Barnhuset; 2017.
13. Edleson J. The Overlap Between Child Maltreatment and Woman Battering. Violence Against Women. 1999;5(2):134-54.
14. Hultmann O, Broberg AG. Family Violence and Other Potentially Traumatic Interpersonal Events Among 9-to 17-Year-Old Children Attending an Outpatient Psychiatric Clinic. Journal of Interpersonal Violence. Journal of Interpersonal Violence. 2016;31(18):2958-86.

15. Strid S, Enelo J, Cinthio H, Baianstovu R. Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017-2018. . Örebro: Örebro universitet; 2018.
16. Stenson K, Heimer G. PREVALENCE OF EXPERIENCES OF PARTNER VIOLENCE AMONG FEMALE HEALTH STAFF. Relevance to Awareness and Action When Meeting Abused Women Patients. *Women's Health Issues*. 2008;18:141-9.
17. Dobash RE, Dobash R. Violence against wives: a case against the patriarchy. 3 ed. New York: Free P.; 1979.
18. Eliasson M. Mäns våld mot kvinnor: en kunskapsöversikt om kvinnomisshandel och våldtäkt, dominans och kontroll. . Stockholm: Natur och kultur; 1997.
19. Stark E. Coercive control: How men entrap women in personal life. New York: Oxford University Press 2007.
20. Isdal P. Meningen med våld. Stockholm: Gothia; 2001.
21. Lundgren E. Våldets normaliseringsprocess. Stockholm: Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (ROKS); 2004.
22. Enander V, Holmberg C. Why does she leave? The leaving process(es) of battered women. *Health Care for Women International*. 2008;29(3):200-26.
23. Brännvall M. Frigörelse med förhinder. Om polisanmälan när kvinnor tar sig ur mäns våld mot kvinnor i nära relationer. . Malmö: Malmö universitet; 2016.
24. Mahoney M. Legal Images of Battered Women: Redefining the issue of separation. *Michigan Law Review*. 1991;90(1):1-93.
25. Jämställdhetsmyndigheten. Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen. . Western Education. Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children.; 2021.
26. Giesbrecht C. The Impact of Intimate Partner Violence in the Workplace: Results of a Saskatchewan Survey. *Journal of Interpersonal Violence*. 2022;37(2-4):1960-73.
27. Beecham D. An Exploration of the Role of Employment as a Coping Resource for Women Experiencing Intimate Partner Abuse. *Violence and Victims*. 2014;29(4):594-606.
28. Adhia A, Gelaye B, Friedman LE, Marlow LY, Mercy JA, Williams MA. Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2019;34:149-66.