

Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?

Hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen, en undersökning på sju svenska myndigheter.



**Western
Education**

Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

Sammanfattning

Globalt, ökar kunskapen om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatser.¹⁻⁵ Det kan konstateras, att när en anställd blir utsatt för våld i nära relation så påverkas arbetsplatsen. Våld i nära relation följer med in på arbetsplatsen, påverkar anställdas och kollegors säkerhet och produktivitet och leder till förlorade intäkter samt ökade kostnader för arbetsgivaren. Samtidigt, kan en anställning ge ett viktigt skydd för dem som utsätts för våld i nära relation, och arbetsplatsen kan vara en viktig plats för att förändra sociala normer kring våld i nära relationer.

För att bättre förstå hur våld i nära relationer påverkar arbetet, arbetsgivaren och arbetsplatsen har forskare vid Western University i Kanada genomfört en undersökning på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten.

Undersökningen genomfördes vid två olika tillfällen i Sverige. Den första undersökningen genomfördes under september 2021 och den andra i september 2023, och besvarades av totalt 3 495 personer.

Några centrala resultat:

- Över 40,0 % av de anställda som besvarade enkäten hade påverkats av våld i nära relation, antingen själva eller via en kollega. Totalt sett rapporterade fler kvinnor att de hade erfarenhet av våld i nära relation än övriga respondenter.
- Ungefär 21,0 % av kvinnorna och 9,0 % av männen uppgav att de någon gång hade utsatts för våld i nära relation. En mindre andel, 6,0 % eller 210 personer, hade utsatts för våld under de senaste tolv månaderna. En minoritet av uppgiftslämnarna uppgav att de utövat våld i en nära relation.
- Av dem som uppgav att de hade utsatts för våld i en nära relation uppgav många att de stannat hemma från arbetet (81,4 %) eller kommit för sent (62,0 %) till följd av detta. Över hälften uppgav att det påverkade deras arbetsförmåga, ofta på grund av att de var trötta, mådde dåligt, var distraherade eller på grund av fysisk skada. Nästan en av tio som hade utsatts för våld i nära relation uppgav att våldet på något sätt fortsatte på eller nära arbetsplatsen, exempelvis genom hotfulla telefonsamtal eller sms, stalkning, trakasserier eller hot.
- Nästan 30,0 % av respondenterna som hade upplevt våld i nära relation berättade om för någon på arbetsplatsen, i de allra flesta fall med kollegor eller arbetsledare/chefer.
- Av det fåtal som uppgav att de utövat våld i nära relation hade ungefär hälften försökt få hjälp. Många respondenter som utövat våld uppgav att de skulle söka hjälp om de uppmanades till detta av en arbetsledare eller chef.
- Ungefär 32,0 % av respondenterna uppgav att de anade att en kollega utsatts för våld i nära relation, och ungefär 21,0 % uppgav att de hade en kollega som de misstänkte hade utövat våld. De flesta ansåg att detta hade påverkat kollegornas arbetsprestation.

- Respondenterna uppgav ofta att de var medvetna om eventuella tecken på våld i nära relation, vilket kan ge möjligheter att inleda ett samtal på arbetsplatsen.
- De allra flesta ansåg att våld i nära relation påverkar anställdas liv och att arbetsgivarna bör vidta åtgärder för att motverka våld i nära relation.

Arbetsgivarna rekommenderades att planera för förändring, förbättra stödet till de anställda, tillhandahålla utbildning, informera om sina åtgärder och löpande utvärdera processen, när det gäller att göra arbetsplatsen trygg.

Bakgrund

Våld i nära relation är ett allvarligt och vanligt samhällsproblem, som orsakar både fysiskt och psykiskt lidande, med konsekvenser för enskilda personer, familjer, samhället i stort.⁶ Enligt en svensk befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa har ungefär 20,0 % av kvinnorna och 10,0 % av männen utsatts för våld i en nära relation som vuxna.⁷ Utöver det mänskliga lidandet kostar också våld i nära relation samhället stora summor; 2014 uppskattade EIGE, det europeiska jämställdhetsinstitutet, att mäns våld mot kvinnor i Sverige kostar ungefär 40 miljarder kronor om året.⁸

Forskningen visar att några av dessa effekter och signifikanta kostnader kopplade till våld i nära relation bärs av arbetsgivare och anställda. Kvinnor som har utsatts för våld i nära relation har oftare avbrott sitt arbetsliv, bland annat fler fall av korttidsfrånvaro och längre sjukskrivningsperioder. Erfarenhet av våld i nära relation kan leda till lägre inkomster, oftare byte av arbetsplats, oftare bli av med sitt arbete och ökad sannolikhet för tillfälliga anställningar eller deltidsarbete jämfört med kvinnor som inte har utsatt för våld i nära relation.⁹⁻¹³ När det gäller inkomster så minskar de med 25,0 % för kvinnor och 14,0 % för män som har utsatts för våld, medan sjukfrånvaron ökar med 20,0 % för både män och kvinnor. Dessa konsekvenser uppstår medan våldet pågår men kan också fortsätta flera år efter att våldet har upphört.¹⁴ På arbetsplatserna finns också anställda som utövar eller har utövat våld i nära relation.¹⁵ Ibland kan det vara så att både den person som utövar våldet och den person som utsätts är anställda på samma arbetsplats. I en belgisk enkätundersökning uppgav drygt 11 procent att de arbetade på samma arbetsplats som den person som utsatte dem för våld.¹⁶

Forskare har nyligen börjat fokusera på våldets ekonomiska konsekvenser för arbetsgivarna. Enligt en studie om de samhällsekonomiska kostnaderna av våld i nära relationer i Norge uppskattades kostnaderna till 92,7 miljarder norska kronor 2021.¹⁷ Undersökningar i regioner såsom Sydamerika, Afrika och Kanada har visat att våld i nära relation har en negativ inverkan på produktiviteten, vilket leder till avsevärda kostnader för arbetsgivarna. Dessa nya forskningsrön framhäver de ekonomiska aspekterna av ett samhällsproblem som traditionellt har betraktats som en enskild individs problem eller som en folkhälsofråga.¹⁸⁻²¹

Statistiken ovan visar att det är vanligt med erfarenheter av våld – så vanligt att de flesta människor i sitt yrkesliv har träffat någon som är eller har varit utsatt för våld i nära relation. Undersökningar för att samla in uppgifter om hur vanligt våld i nära relation är och hur det påverkar arbetsplatsen har nu gjorts i en rad internationella sammanhang, bland annat i Asien, Europa, Nordamerika och Australasien.²² Denna forskning har visat att många anställda är medvetna om att en kollega utsätts för eller utövar våld i nära relation.²³⁻²⁶ Våld i nära relation kan följa med in och fortsätta på arbetsplatsen genom hotfulla telefonsamtal och övervakning/kontroll och arbetsförmågan påverkas för de anställda som utsätts för våld i nära relation²⁷. Kollegor uppges också att de känner igen

tecken på att en kollegan är eller har utsatts för våld i nära relation. De som utsätts för våld från en partner kan ofta vara borta från jobbet, upptagna med telefonsamtal eller sms under arbetstid eller är noga med att alltid komma till och lämna arbetsplatsen vid exakt samma tid varje dag. De som utövar våld i nära relation kan ofta vara sena till jobbet, ringer sin partner gång på gång under arbetstid och har svårt att fokusera på sina arbetsuppgifter. Resultaten av undersökningarna har drivit på lagstiftningsreformer. I Australien ledde kunskapen om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen exempelvis till att lagstifta om att införa tio dagars betald ledighet för alla anställda utsatta för våld i nära relation, både heltids- och deltidsanställda samt tillfälligt anställda, oavsett om de är utsatta av en nuvarande eller tidigare partner.²⁸

Flera länder såsom Kanada, Nya Zeeland, Filippinerna och Irland, har utifrån forskningsstudier om hur våld påverkar arbetsförmågan, lagstiftat om betald ledighet på grund av våld i nära relation.²⁹⁻³² Detta är en del av en global trend i riktning mot att uppmärksamma och ta itu med de effekter våld i nära relation har på anställda.

Våld i nära relation, en arbetsplatsfråga

Forskningen visar att det är av vikt att förstå och ta itu med effekterna och kostnaderna för våld i nära relation på arbetsplatsen. Det krävs dock ytterligare forskning för att bättre förstå problemets sammanhang och omfattning i Sverige. År 2019 lade Internationella arbetsorganisationen (ILO) fram konvention C-190, ett viktigt internationellt fördrag om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och särskilt för att bekämpa mäns våld mot kvinnor. År 2020 inleddes en utredning för att utvärdera Sveriges möjligheter att ratificera konventionen. Utredningens analys visade att det inte finns några hinder för att Sverige ratificerar ILO:s konvention C-190. Även om det konstaterades att Sverige redan har förutsättningarna för ratificering betonade utredningen att det krävs ytterligare arbete samt förtydliganden i arbetsmiljölagstiftningen. I konventionen uppmuntras initiativ som informerar arbetsgivarna om tillämpliga regler och om hur de bäst sprider kunskap om våld i nära relationer.

Våld i nära relation, ur ett arbetsgivarperspektiv, ryms både inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering, inom arbete med den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor samt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Jämställdhetsmyndigheten arbetar aktivt med våld i nära relation som en arbetsgivarfråga. I dagsläget erbjuder Jämställdhetsmyndigheten en webbkurs "Våld i nära relation, agera som chef eller kollega" som har fokus på att upptäcka våld i nära relation på arbetsplatsen. Den omfattar praktiska metoder och verktyg som arbetsgivaren kan använda för att lyfta våld i nära relation på arbetsplatsen.

Det är avgörande att chefer och arbetsledare får den information och de resurser som krävs för att kunna stötta anställda. Men även anställda kan upptäcka våld i nära relation och stötta varandra. De flesta pratar med en kollega om sina erfarenheter. Därför är det viktigt att både chefer och anställda inkluderas i arbetet.³³

Syftet

Denna undersökning har genomförts i samarbete med sju myndigheter för att öka kunskapen om hur våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen, för att förbättra upptäckten av våld och bidra till att öka kunskapen på ett område som måste synliggöras och lyftas fram. Insamlingen av data kan även bidra till lagstiftning och policyer som främjar ett våldsförebyggande arbete och ökad säkerhet på arbetsplatsen.

Vad gjorde vi?

Enkätundersökningen utformades av en projektgrupp bestående av forskare vid DV@WorkNet, Western University i Kanada, och seniora utredare vid Jämställdhetsmyndighetens avdelning för stöd till genomförandet av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. DV@orkNet är ett internationellt nätverk bestående av bland annat forskare, experter på våld i nära relationer, samhällsorganisationer och fackföreningar, för att öka kunskapen om våld i nära relationer på arbetsplatsen. Resultat samt rekommendationer ansvarar forskarna på DV@WorkNet självständigt för.

I september 2021 och september 2023 genomfördes en webbenkätundersökning om hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan, anställda och arbetsplatser. Information om enkäten distribuerades via en öppen internetlänk till de berörda organisationerna, via deras intranät och via e-post. Enkäten bestod av frågor som fokuserade på respondenternas erfarenheter av våld i nära relation och kopplingen till arbetsplatsen, inklusive frågor om huruvida man själv utsatts, om man hade utövat våld eller på annat sätt har erfarenhet av våld i nära relation. De respondenter som uppgav att de hade utsatts för våld i nära relationer fick svara på ytterligare ett antal frågor om hur våldet påverkat deras arbetsförmågan, och deras kollegor och huruvida de pratat om våldet med någon på arbetsplatsen samt om de fått stöd från arbetsgivaren. Undersökningen har granskats och godkänts av det forskningsetiska utskottet vid Western University i Kanada. I den här rapporten beskrivs de viktigaste resultaten från undersökningen.

Vilka deltog?

Enkäten genomfördes vid två olika tillfällen, på sju myndigheter; Länsstyrelsen vid Kronoberg, Värmland, Västerbotten och Skåne län, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket samt Socialstyrelsen. Totalt var det 3 495 personer som valde att delta (40,9 % svarsfrekvens). Av dem som svarade uppgav 67,7 % att de var kvinnor och 30,9 % att de var män, medan 1,4 % uppgav "annat" eller valde att inte lämna information om kön. Eftersom antalet uppgiftslämnare "annat"/vill inte svara var så lågt genomfördes inte några analyser på denna grupp. De flesta av uppgiftslämnarna (55,6 %) var i åldern 30–49 år, 31,9 % var 50 år eller äldre, 11,8 % var yngre än 29 år och mindre än 1,0 % uppgav inte sin ålder.

Enkäten inleddes med följande text:

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

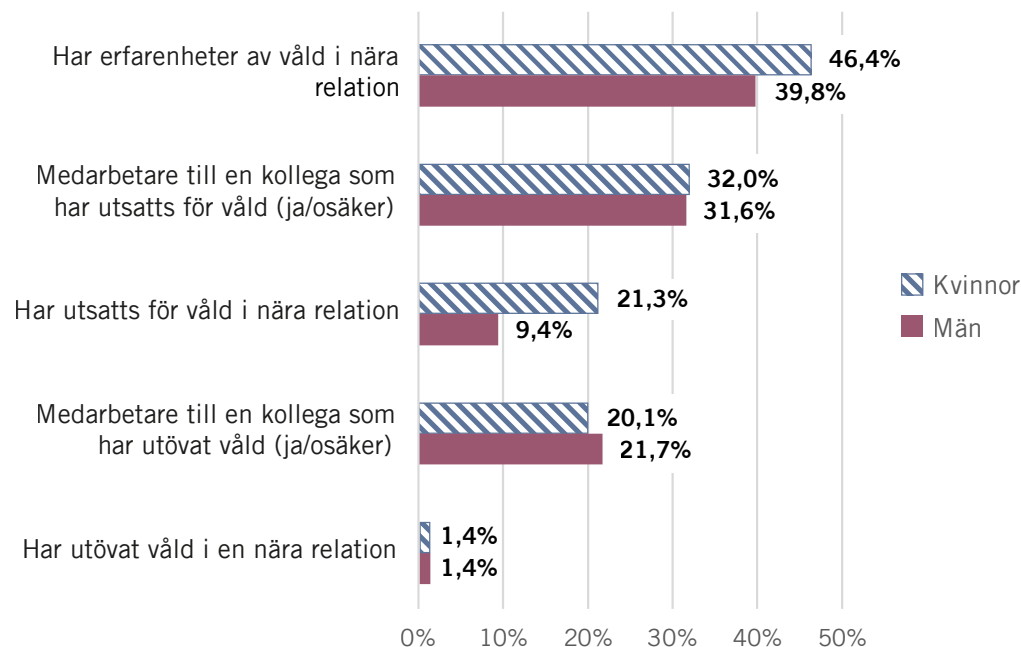
När du svarar på frågorna i enkäten så baseras frågorna på FN:s definition av olika typer av våldsatthet; fysiskt -, sexuellt-, psykiskt-, latent-, materiellt-, ekonomiskt- och funktionshinderrelaterat våld.

Anställda som påverkats av våld i nära relation

Sammantaget uppgav 44,4 % av respondenterna att de på något sätt i sitt liv hade påverkats av våld i nära relation, antingen genom egna erfarenheter eller genom en kollegas erfarenheter. En större andel kvinnor uppgav att de hade erfarenhet av våld i nära relation, 21,3 %, jämfört med 9,4 % av männen. Både manliga och kvinnliga respondenter uppgav i lika hög grad att de misstänkt att en kollega kanske utövade våld (21,7 % av männen och 20,1 % av kvinnorna) eller annat ett en kollega utsatts för våld i nära relation (31,6 % av männen och 32,0 % av kvinnorna). 1,4 % av både männen och kvinnorna uppgav att de hade utövade våld någon gång.

”Våld kan vara både psykiskt och fysiskt. Det är viktigt att ha en arbetsgivare som ger stöd och gör det möjligt för den anställde att arbeta.”

Figur 1: Anställda som har påverkats av våld i nära relation



”Att bli utsatt för våld i nära relation är inte bara en privatsak – det är allas ansvar att sätta stopp för det. Alltid. Och vi får inte glömma att våldet inte alltid sker utanför arbetsplatsen. Ibland är du också kollega med den som utövar våldet.”

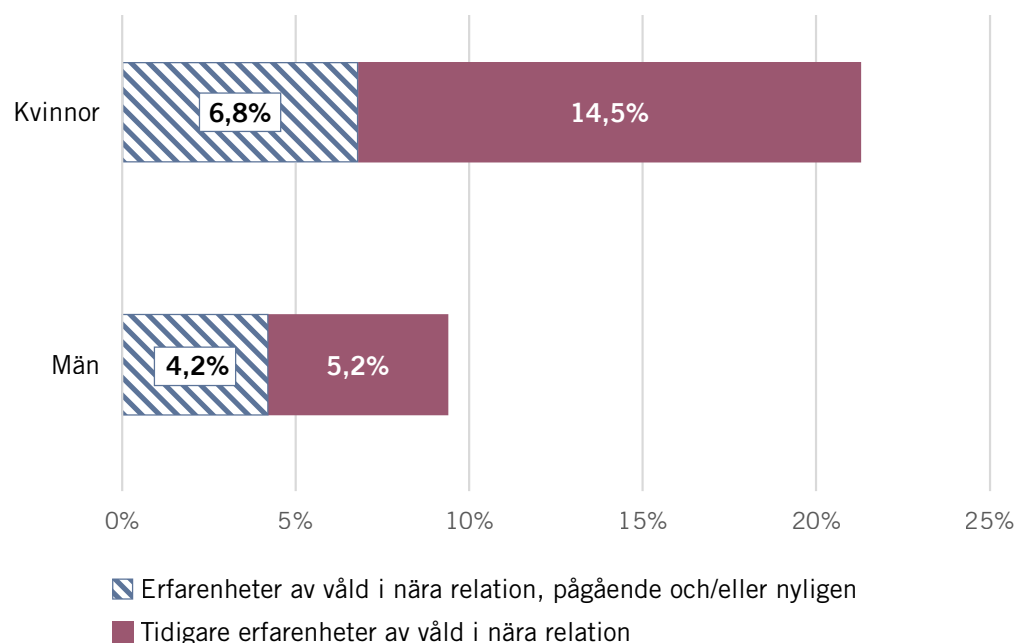
”Jag tror att det är svårt att tala om detta, eftersom utsattheten fortfarande är förenad med ett stigma. Det finns en brist på förståelse för dem som stannar kvar i en sådan relation och en utbredd brist på kunskap om varför det kan bli så. Ansvaret läggs fortfarande på den som utsätts om personen inte lämnar sin partner direkt. Delvis för att många inte har inblick i de psykologiska mekanismerna bakom och delvis därför att det är otrevligt att prata om.”

Utsatt för våld i nära relation

Sammantaget uppgav 21,3 % av kvinnorna och 9,4 % av männen att de någon gång hade blivit utsatta våld i nära relation. Under de senaste tolv månaderna hade 6,0 % av respondenterna uppgivit att det varit utsatta våld i nära relationer. Notera att prevalensen av våld i nära relation ofta är lägre på grund av underrapportering, så dessa siffror kan vara lägre än den verkliga prevalensen.³⁴

”Jag tror att rädslan är för stor för att man ska kunna prata om det. På arbetsplatsen tiger den utsatta eftersom de känner sig mindre värda. Arbetet blir egentligen ett sätt att fly från privatlivets problem.”

Figur 2: Utsatthet för våld i nära relation, tidsperspektiv



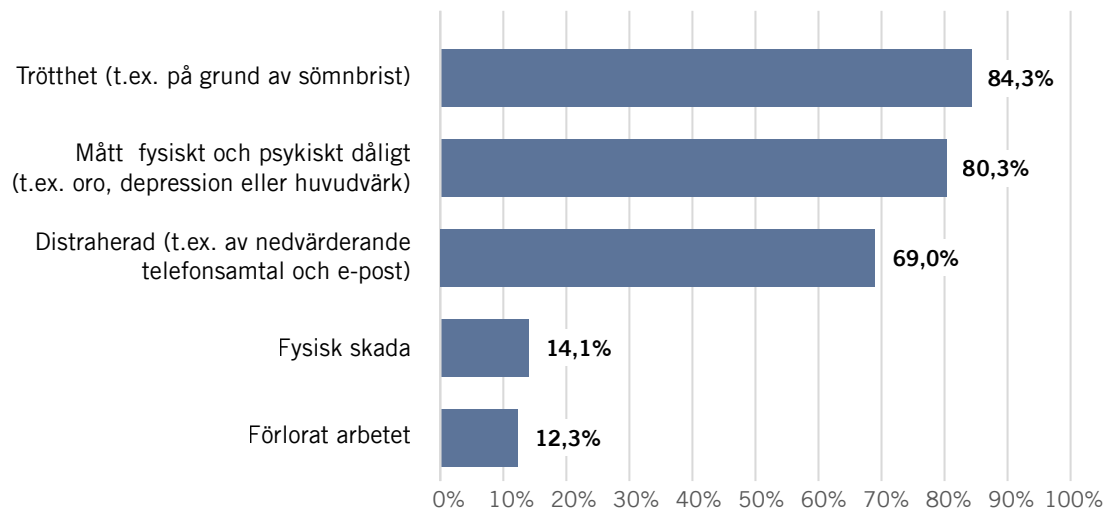
Våld i nära relationer på arbetsplatsen och dess konsekvenser på arbetsförmågan

Erfarenheter av våld i nära relationer får allvarliga negativa konsekvenser för anställda, arbetsgivare och samhället i stort. Över hälften av de anställda som uppgav att de hade erfarenhet av våld i nära relation (52,0 %) angav att deras arbetsförmåga påverkades negativt. De uppgav att de bland annat var att det var trötta på grund av sömnbrist (84,3 %), mådde fysiskt och psykiskt dåligt (80,3 %), var distraherade av nedvärderande telefonsamtal och e-postmeddelanden (69,0 %) och fått fysiska skador. Av dem som hade utsatt för våld i nära relation uppgav 12,3 % att de hade förlorat jobbet som en konsekvens av att vara våldsutsatt.

”Eftersom han stod och skrek för full hals utanför min arbetsplats där alla kunde höra honom var det självklart svårt att fokusera på arbetet när han väl hade gett upp och försvunnit.”

”Får inte sova, utmattad på jobbet, somnade under arbetet.”

Figur 3: Hur erfarenheter av våld i nära relation påverkat arbetsförmågan



”Av egen erfarenhet men även enligt vad jag har hört av andra vet jag att arbetsprestationen påverkas av våld. Det kan påverka det psykiska allmäntillståndet och medföra oro, sömnsvårigheter och extra sjukfrånvaro, och utöver psykiska problem även fysiska problem som kan påverka kroppen rörlighet och förmåga att utföra vissa arbetsuppgifter. Av egen erfarenhet vet jag att min koncentrationsförmåga försämrades, vilket i sin tur försämrade min allmänna arbetsprestation.”

”Arbetsprestationen påverkas naturligtvis av att ut sättas för våld i en nära relation. Du sover sämre, du mår sämre, du är oroligare, mer distraherad, har mer ångest osv. Allt detta påverkar arbetsförmågan och tillvaron i allmänhet.”

”Min partner började gräla om småsaker på morgnarna så att jag inte kunde gå hemifrån när jag ville, delvis för att de var svårt att gå mitt i grälet och delvis för att jag var så ledsen och arg att jag inte ville träffa andra människor.”

Erfarenheter av våld i nära relationer på arbetsplatsen

Våld i nära relationer kan pågå på arbetsplatsen. Av dem som hade utsatta för våld i nära relation uppgav 7,6 % att utövaren arbetade på samma arbetsplats. Dessutom uppgav 8,7 % av dem som någon blivit utsatta för våld i nära relation någon gång och 10,5 % av dem som hade utsatts det senaste året att detta hade inträffat på eller nära arbetsplatsen, t.ex. genom hotfulla telefonsamtal eller sms (73,1 %), stalkning eller trakasserier (49,3 %), hot (23,9 %), att våldsutövaren kontaktat den kollegorna (23,9 %), skickat hotfull e-post (19,4 %) eller hotfulla meddelanden via sociala medier (16,4 %).

Hur våld i nära relationer påverkar den oplanerade frånvaron och förmågan att gå till jobbet

Våld i nära relation påverkar också den anställdas frånvaro från arbetet. Många respondenter uppgav att de hade oplanerad frånvaro (81,4 %) eller kommit för sent (62,0 %) som en konsekvens av våldet. Av de anställda som uppgav att de hade utsatts för våld uppgav 20,6 % att de var tvungna att ta ledigt från jobbet. Specifikt handlade det om rådgivning (27,0 %) eller besöka polis och advokat (25,4 %), uppsöka läkare (22,2 %), inställa sig vid familjerätten (19,0 %) eller delta i rättegång, brottsmål (16,7 %), ordna med boende (11,9 %) och andra skäl (14,3 %). Respondenterna uppgav också att de var tvungna att ta ledigt för att ta itu med psykiska problem (79,0 %) och att de behövde tid att återhämta sig och kände att de klarade av att arbeta (77,1 %).

Utöver att ta ledigt från jobbet uppgav 21,4 % av respondenterna som utsatt för våld i nära relation att detta hade påverkat deras möjlighet att gå till jobbet. Många respondenter uppgav att de åtminstone under vissa dagar inte kunde gå till jobbet på grund av att våldet påverkat deras psykiska mående (87,4 %), för att de inte kunnat sova på natten (61,3 %) eller på grund av fysiska skador (22,0 %). Andra respondenter uppgav att våldsutövaren hindrade dem på något av följande sätt:

- Fysiskt tvång eller inlåst i hemmet (19,7 %).
- Vägran att ta hand om barn eller andra familjemedlemmar (19,7 %).
- Mobiltelefon främtagen eller gömd (12,1 %).
- Förhindrad att använda mobiltelefon (11,7 %).
- Bilnycklar eller biljetter främtagna eller gömda (9,1 %).
- Personliga handlingar eller arbetsdokument gömda (7,6 %).
- Arbetskläder eller andra nödvändiga saker gömda eller främtagna (2,3 %).
- Flera andra orsaker (27,3 %).

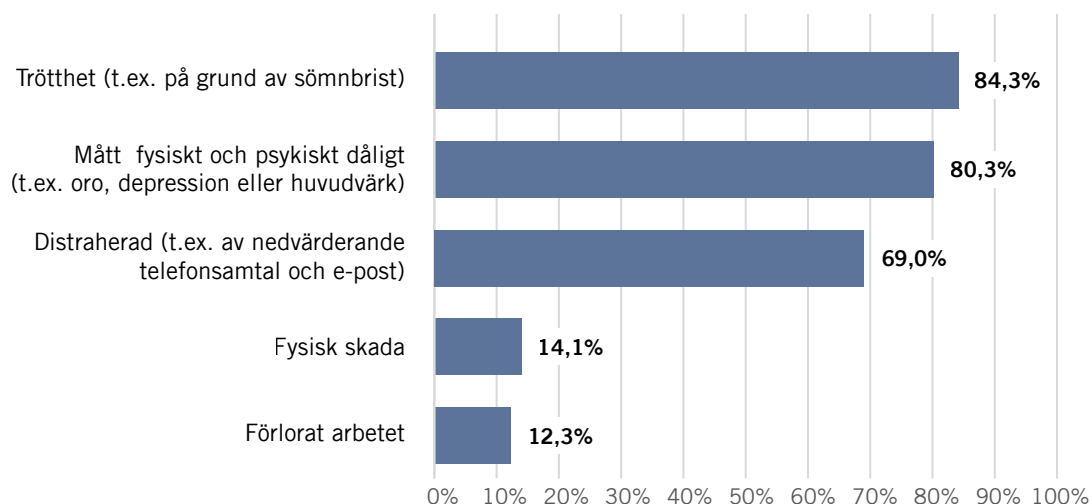
”Jag var sjukskriven. Ett resultat av det blev att mina kollegor fick ökade arbetsuppgifter.”

”Jag blev en sämre kollega när det hände, arbetsplatsen påverkas när du inte kan bidra till en bra miljö. Du är för upptagen av dig själv/relationen till din partner för att kunna bry dig om andra.”

Hur våld i nära relationer påverkat kollegor

Anställda som uppgett att de utsatts för våld i nära relation tillfrågades om de trodde att deras erfarenheter på något sätt påverkat kollegor. De flesta, 77,6 % ansåg att våldet inte påverkade deras kollegor, medan 22,4 % uppgav att det kan ha påverkat kollegorna. Kollegorna kunde blivit stressade på grund av den utsatta kollegans situation (49,6 %) och en ökad arbetsbelastning eller ändrat schema osv. (35,0 %), konflikt mellan kollegan och den utsatte (22,0 %), kollegan hade fått telefonsamtal, meddelanden eller e-post från våldsutövaren (7,3 %), blivit skadad (6,5 %) och andra orsaker (25,2 %).

Figur 4: Hur våld i nära relation påverkat kollegor



”Mina relationer med kollegorna har aldrig sträckt sig utanför jobbet. Känner inte att vi har den typen av relation, där vi pratar om såna privatsaker. Upplever att de få arbetsplatser har platser som är tillräckligt avskilda för 'svåra' samtal.”

Att berätta om våld i nära relation på arbetsplatsen: Omfattning och skälen till att inte berätta

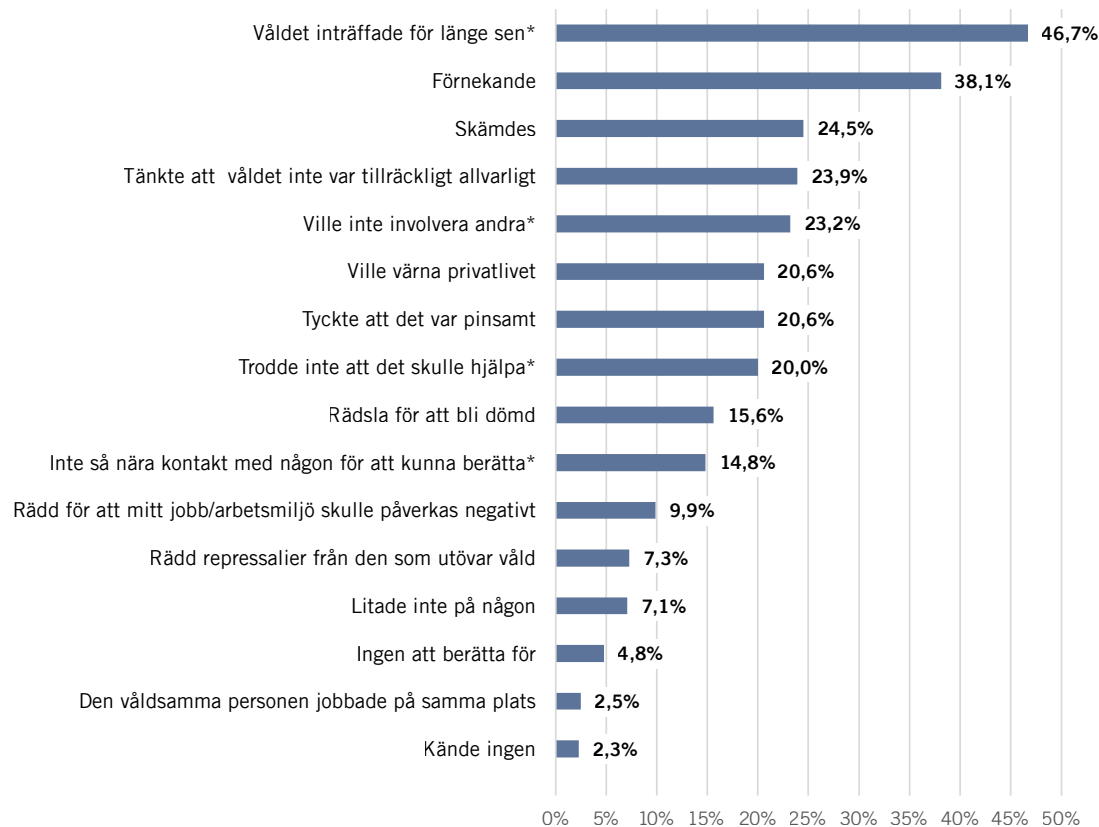
”Jag var ung och det var inte fysiskt. Förstod inte förrän senare hur illa det var.”

”Övervägde inte ens att berätta för någon.”

”Det tänker att det är lätt att känna sig stigmatiserad om du berättar om sådana privata saker på arbetsplatsen. Det är underförstått att en anställd alltid ska kunna göra sitt jobb och utföra sina uppgifter utan att blanda in privata saker. Man vill inte vara den som inte klarar sitt jobb för att man känner sig nere.”

De flesta anställda (70,9 %) berättade inte om sina erfarenheter av våld i nära relation för någon. Det fanns många skäl till det, till exempel att våldet inträffade för länge sen (46,7 %), att de förnekade att det rörde sig om våld i nära relationer (38,1 %), känsla av skam (24,5 %), att de inte tyckte att våldet var så allvarligt eller viktigt (23,9 %), att de inte ville besvara andra (23,2 %), att de tyckte det var pinsamt (20,6 %), att de ansåg det vara en privatsak (20,6 %), att de inte trodde det skulle hjälpa (20,0 %), rädsla för att bli dömd (15,6 %), inte tillräckligt nära kollegorna (14,8 %), rädsla för att jobbet eller arbetsmiljön skulle bli lidande på andra sätt (9,9 %), rädsla för den person som betar sig våldsamt (7,3 %), att de inte litade på någon (7,1 %), ingen att berätta för (4,8 %) och flera andra skäl (14,7 %).

Figur 5: Orsaker till att inte berätta om våld i nära relation på arbetsplatsen

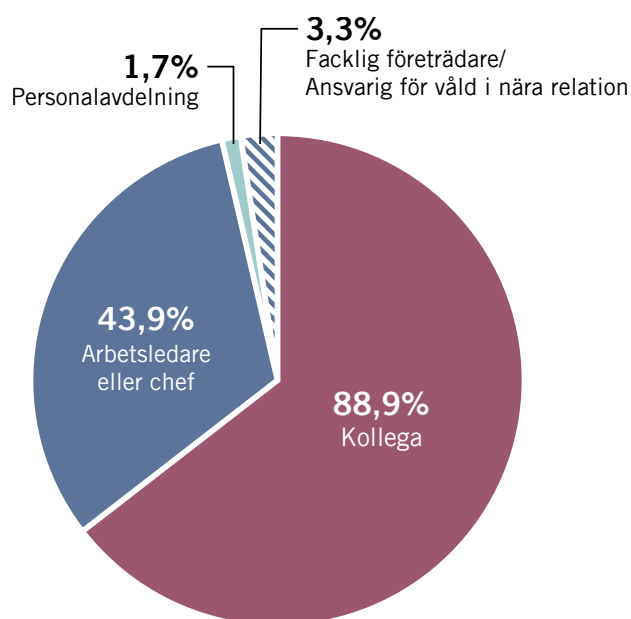


*dessa svarsalternativ ingick inte i den första studien

”Arbetslag och chefer bör ges fler möjligheter att upptäcka våld och hjälpa dem som utsätts.”

Av de anställda som hade erfarenheter av utsatthet berättade 29,1 % om sin situation för någon på arbetsplatsen. De flesta av respondenterna berättade om sina erfarenheter för kollegor (88,9 %), följt av arbetsledare/chefer (43,9 %), personalavdelningen (1,7 %) och knappt 3,3 % för sin fackliga företrädare eller särskilt utsedd person, ansvarig för våld i nära relation. Av dem som berättade om sina erfarenheter för sina kollegor tyckte 92,5 % att de fått stöd. De flesta (84,8 %) som berättade det för sin arbetsledare/chef tyckte att de fått stöd.

Figur 6: Har berättat för någon på arbetsplatsen?

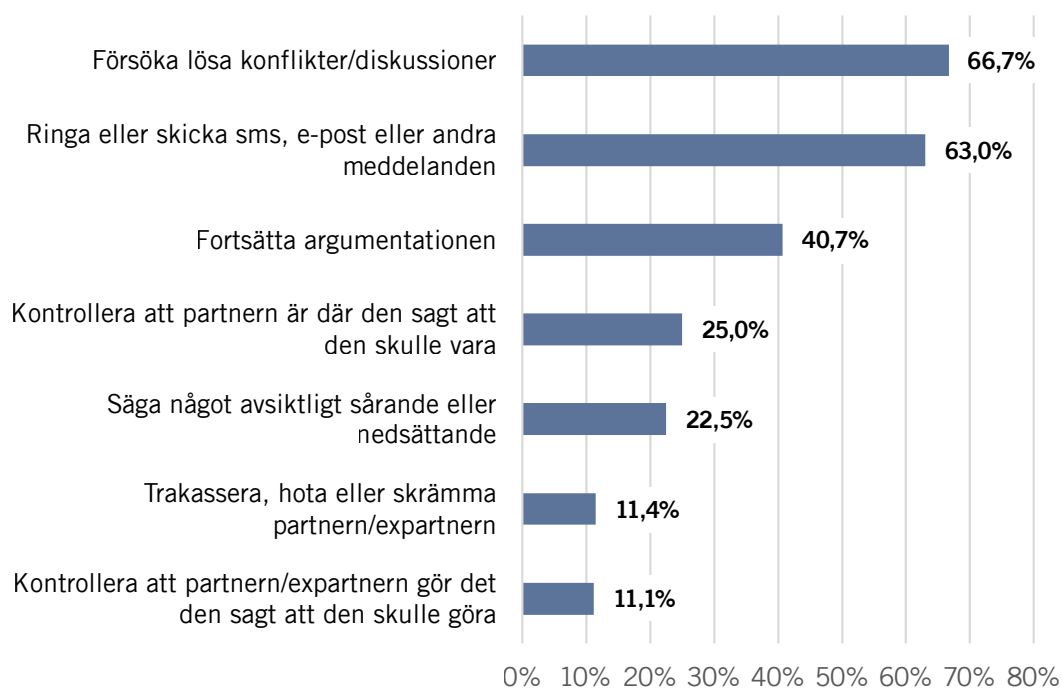


Utövande av i nära relation

”För de som utövar våld i en nära relation är antagligen detta något normalt och därför personens normala sätt att bete sig. Det är inte enbart våldet i sig som påverkar personen på arbetsplatsen, utan snarare personens livssyn och beteende generellt.”

Alla respondenter tillfrågades om de någon gång har utövat våld mot en nuvarande eller tidigare partner. 1,4 % av både män och kvinnor uppgav att de någon gång hade utövat våld mot en nuvarande eller tidigare partner. De som uppgav att utövar våld uppgav också att de under arbetstid hade kontaktat en partner för att avsluta ett tidigare diskussion (66,7 %), ringt eller skickat sms, e-post eller andra meddelanden med hotfullt innehåll (63,0 %), fortsatt ett tidigare konflikt (40,7 %), kontaktat sin partner/expartner för att säga något sårande eller nedsättande (25,9 %), kontaktat partnerns arbetsplats för att ta reda på om partnern/expartnern är där den sagt att den skulle vara (25,0 %), kontrollerat att partnern/expartnern gör det den sa att den skulle göra (11,1 %) samt trakasserat, hotat eller skrämt (ex)partnern på arbetsplatsen (11,4 %).

Figur 7: Orsaker till att kontakta sin partner under arbetstid



Att berätta om sitt våldsutövande

Sammantaget uppgav 14,0 % av dem som utövat våld i nära relation att de hade pratat med någon på arbetsplatsen om sitt våldsutövande. Sextio procent uppgav att de hade sökt hjälp. Ungefär en av fem (17,6 %) uppgav att de hade sökt hjälp från samhällets olika instanser (socialtjänst/stödlinje) 8,8 %, prövade självhjälpböcker (böcker, videor, online-program), 5,9 % pratade med vänner och släktingar och 32,4 % angav annat. Av de som utövat våld uppgav 50,0 % att de skulle söka hjälp för att förändra sitt beteende om arbetsgivaren uppmanade dem till det.

”Hörde ett telefonsamtal som inte kändes bra/rätt, men tyvärr frågade jag inte om det sen, så jag vet inte vem det var i andra änden.”

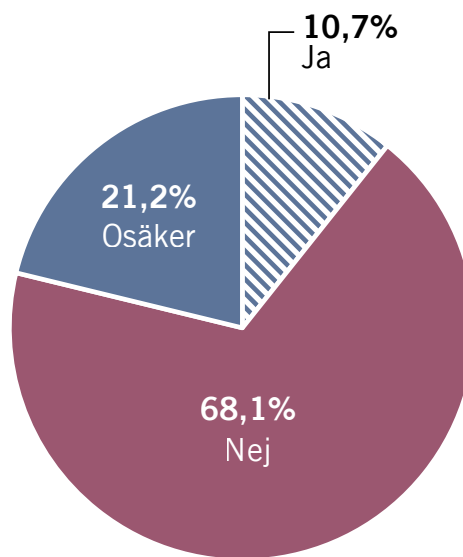
”Distansarbete leder till mindre personlig kontakt och färre möjligheter att exempelvis upptäcka att en kollega har utsatts för våld. Även färre möjligheter att vara till hands och ge stöd.”

Kollegors erfarenheter av våld i nära relationer

Kollegor utsatta för våld i nära relation

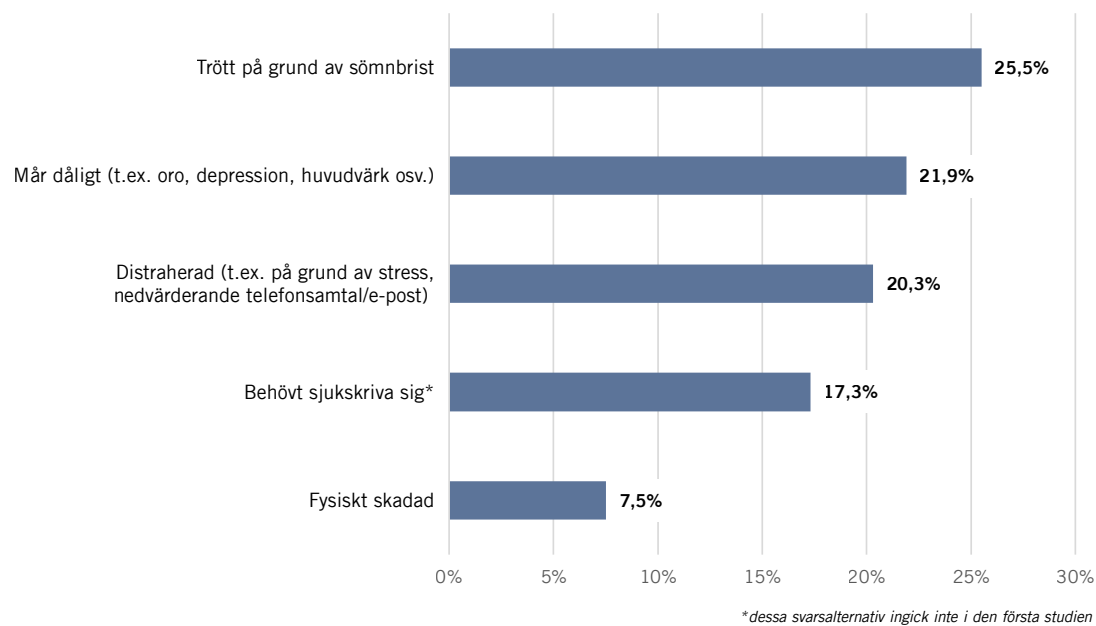
Respondenterna fick även svara på frågan om förekomst och konsekvenser av att en kollega har erfarenhet av utsatthet för våld i nära relationer. 10,7 % av respondenterna uppgav att de hade minst en kollega som de trodde var eller hade varit utsatt för våld i nära relation och 21,2 % uppgav att de inte visste eller var osäkra. Av de deltagare som var medvetna om att en kollega hade erfarenhet våld i nära relation uppgav 16,3 % att kollegornas utsatthet för våld i nära relation påverkat deras arbetsförmåga, medan 69,0 % inte visste eller var osäkra på effekten.

Figur 8: Kollega som har utsatts för våld i nära relation



Av dem som var säkra eller osäkra på huruvida kollegornas erfarenheter av våld i nära relationer påverkade deras arbetsförmåga uppgav respondenten oftast att deras kollega var trött på grund av sömnbrist (25,5 %), mådde dåligt, bland annat på grund av oro, depression eller huvudvärk (21,9 %), var distraherad på grund av stress, nedvärderande telefonsamtal eller e-post (20,3 %), behövde vara sjukskriven (17,3 %) eller fått fysiska skador (7,5 %).

Figur 9: Uppfattning av hur våld i nära relationer påverkar kollegors arbetsprestation



Tecken på att utsatthet för våld i nära relation

Enligt experterna finns det en rad tecken på att en medarbetare kan vara utsatt för våld i nära relation. Respondenterna tillfrågades om de kände igen någon av tecknen om att en (tidigare eller nuvarande) kollega kan vara utsatt för våld i nära relation. Nästan 30,0 % uppgav att de hade sett minst ett tecken, 5,9 % minst två tecken, och 17,3 % kände igen tre eller fler tecken. I figur 10 anges de tio tecken på att en kollega utsätts för våld i nära relationer som var mest förekommande.

"Jag var chef och den anställde höll inte tider, utförde inte sina arbetsuppgifter och pratade hela tiden om partnern på olika sätt. Hen valde till sist att lämna förhållandet och även att byta jobb. Nytt liv. Hoppas allt gick bra."

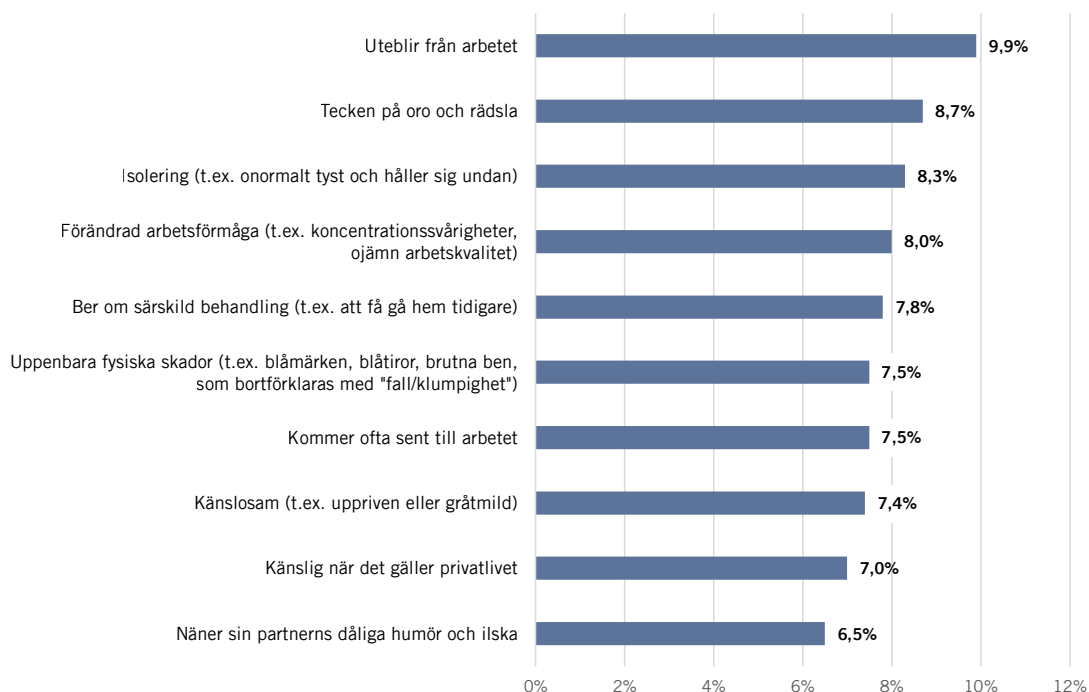
”Måste hinna med bussen hem, får inte komma för sent.”

”Talade i telefon under pausen i stället för att ta en fika.”

”Var ofta sjuk-skriven några dagar.”

”Ställde in planerade möten flera gånger, bara fem minuter innan.”

Figur 10: Tecken på att en kollega är utsatt för våld i nära relation



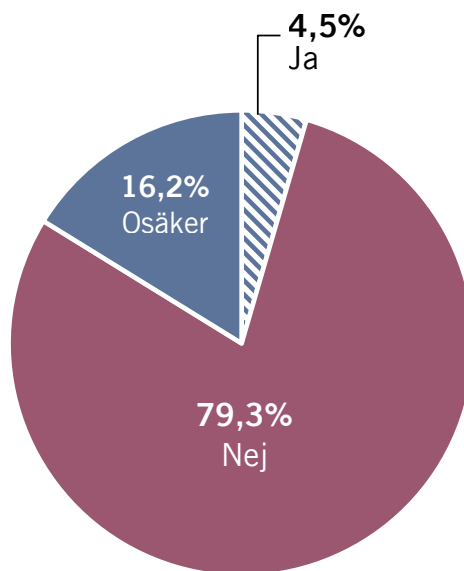
Kollegor som har utövat våld i nära relation

Respondenterna tillfrågades om de kände till om tidigare eller nuvarande kollegor utövat våld i nära relation. 20,7 % uppgav att de hade minst en kollega som utövar eller har utövat våld i en nära relation. Av dem som svarade ja eller var osäkra instämde de flesta respondenterna (87,0 %) i att de kollegornas arbetsprestation påverkades eller var osäkra på detta. Ett fåtal uppgav att de inte uppfattade någon effekt på arbetsförmågan.

”När den som utövar våld i nära relationer använder e-post och tjänstetelefon för privata ändamål eller kontaktar kollegor som kanske känner partnern eller andra anställda i ledande befattningar för att smutskasta partnern, tror jag att personens arbetsprestation påverkas. Mycket av personens arbetstid används dessutom inte till arbete, utan i stället till olika former av trakasserier (arbeta länge med textmaterial framför datorn till exempel vid rättsliga åtgärder, gör avbrott i arbetet för att ringa och trakassera, ta långa pauser, surfar på nätet för att genom olika sociala medier stalka partnern).”

Figur 11: Kollegors utövande av våld i nära relation

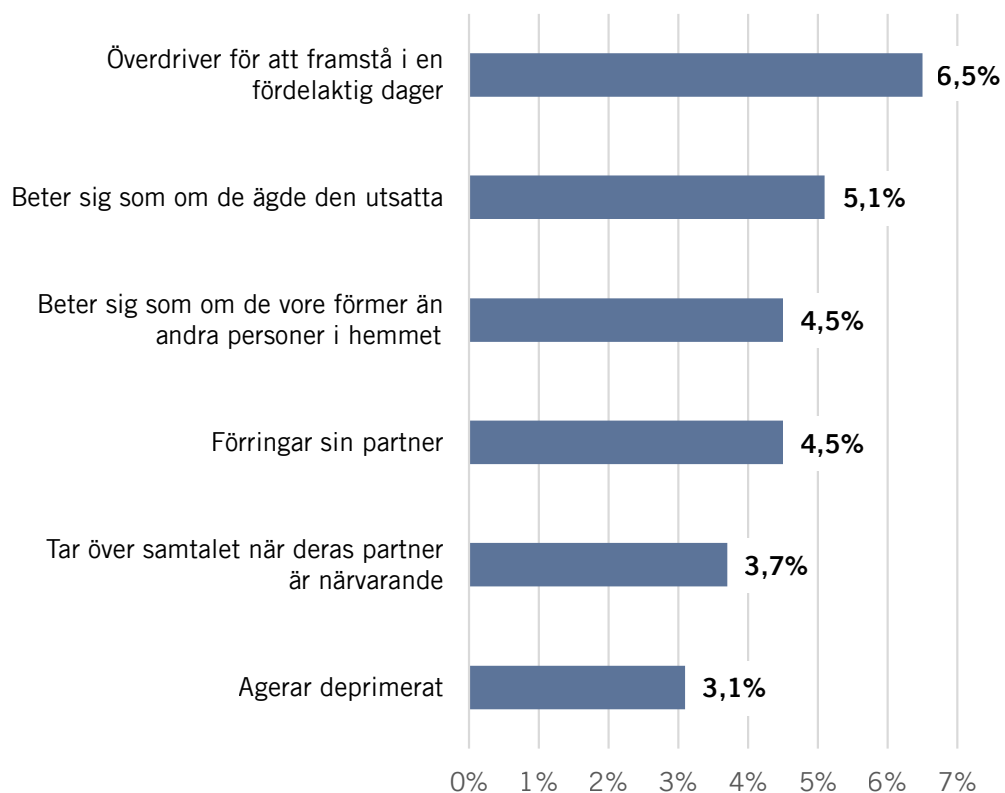
”Jag vet att en inte nära kollega utsatte sin fru för hot och våld, eftersom han berättade om en polisanmälan osv. Jag tycker att den här kolle- gan måste prata om detta och få hjälp att förändra sitt aggressiva beteende och bli en bättre för- älder. Jag har rekommenderat ett kriscentrum för män.”



Respondenterna tillfrågades dessutom om de kände igen tecken på att en kollega utövar våld i nära relation. Av respondenterna uppgav 14,3 % att de hade iakttagit minst ett tecken på att en kollega utövar våld i nära relation. Vissa av de tecknen som uppgavs var att de ljög eller överdrev för att själva framstå i en fördelaktig dager (6,5 %), betedde sig som om de ägde den utsatts (5,1 %), förringade sin partner (4,5 %), betedde sig som om de vore förmer än andra personer i hemmet (4,5 %), tog över diskussionen när partnern var närvarande (3,7 %) eller agerar deprimerat (3,1 %).

Andra tecken var att försöka hålla partnern borta från arbetet eller andra aktiviteter, att kontakta partnern på arbetstid för att säga något hotfullt, att ta ledigt från jobbet med eller utan lön på ett sätt som verkar förknippat med våld i nära relationer samt en förändrad arbetsprestation.

Figur 12: Tecken på att en kollega utövar våld i nära relation



”Aggressiva utbrott över arbetssituationer.”

”Har tillgång till lösenordet till partnerns Facebook-konto.”

”Beter sig aggressivt och hotfullt utan att kunna kontrollera sig.”

”Det är viktigt att alla anställda utbildas i exempelvis vilka tecken de ska vara uppmärksamma på, för att kunna stötta en kollega som utsätts för våld.”

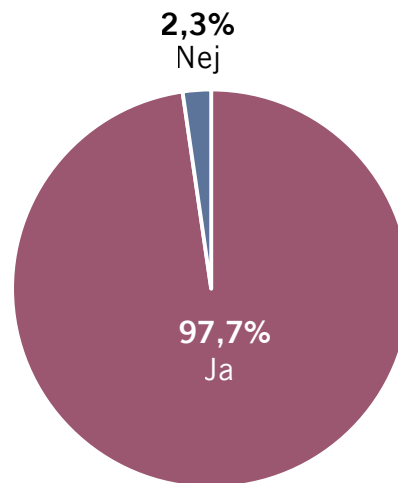
”Det är viktigt att våga vara en bra kollega och fråga om du har en känsla av att något inte står rätt till. Det är inte bara chefens ansvar. Chefen är ofta mer avlägsen.”

Uppfattningar om hur våld i nära relation påverkar arbetslivet

Respondenterna tillfrågades också om sina uppfattningar om hur våld i nära relationer kan påverka kollegorna, och vad arbetsgivare kan göra för att bidra till att våldet upphör. Ungefär 98,0 % (97,7 %) av respondenterna ansåg att våld i nära relationer påverkar arbetslivet för alla som är utsatta för våld. Ungefär 83,0 % (82,7 %) instämde också i att våld i nära relation påverkar arbetet för de som utövar våld i nära relation.

”Det är alltid bra att vara uppmärksam på, ta extra hänsyn till och ägna mer tid åt dem som inte alltid syns eller hörs. Den som utövar våld kan behöva professionell hjälp, men det är allas ansvar att upptäcka och uppmärksamma det i tid.”

Figur 13: Anser att våld i nära relationer påverkar arbetet

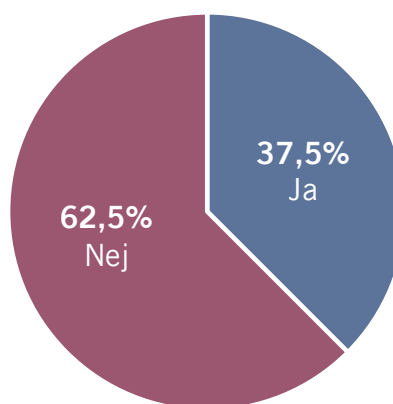


”Sådana frågor bör rutinmässigt tas upp i det årliga medarbetarsamtalet. Och hos företagshälsovården. Arbetsgivarna bör försöka minska det stigma som är förknippat med att tala om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Bör vara ett krav för myndigheter.”

Respondenterna tillfrågades också om de hade fått någon information om våld i nära relationer på arbetsplatsen. Av dem uppgav 37,5 % att de hade fått information och 62,5 % att de inte hade fått information.

”Alla bör delta i fortbildning/workshoppar om våld i nära relationer, det kan verkligen pågå utan upptäckt. Den utsatta kanske inte ens förstår att den är utsatt, därför är det viktigt att alla kring personen, kollegan eller chefen har den utbildning/erfarenhet som krävs för att upptäcka och lägga märke till att en anställd börjar bete sig annorlunda på arbetsplatsen. Då kan kollegan/chefen ta kontakt och försiktigt höra sig för eller bara ge en tankeställare. Jag hade behövt detta, eftersom jag inte hade en aning om vad som pågick med mig eller i min relation, eller med min partner.”

Figur 14: Anställda som har fått information om våld i nära relationer på arbetsplatsen



”Arbetsplatserna och arbetsgivarna måste generellt ta mer hänsyn till sina anställdas psykiska och fysiska hälsa, inte bara för att dåligt humör försämrar arbetsprestationen utan för att det stärker sammanhållningen, främjar hälsan och leder till ett öppet samtalsklimat. Ju lägre tröskeln är för att be om hjälp, desto lättare är det att lösa problemet och se till att kollegan blir som vanligt igen.”

Slutsats

Över 40,0 % av respondenterna hade någon erfarenhet av våld i nära relationer, antingen själva eller genom sina kollegor. Ungefär 21,0 % av kvinnorna och 9,0 % av männen uppgav att de hade utsatts för våld i nära relation, och en liten minoritet uppgav att de utövade våld i en nära relation. Av dem som uppgav att hade erfarenhet av våld i nära relationer uppgav mer än hälften att det påverkade deras arbetsförmåga, ofta på grund av att de var trötta, mådde dåligt eller var distraherade, och ibland på grund av skador, oplanerad frånvaro, oförmåga att gå till jobbet eller att de är tvungna att gå hem tidigt. Endast ungefär 29,0 % av de respondenter som hade utsatts för våld i nära relationer berättade om sina erfarenheter av våld med någon på arbetsplatsen, i de allra flesta fall med kollegor eller arbetsledare/chefer. Mycket färre pratade med någon på personalavdelningen, fackliga företrädare eller utsedda personer. Ungefär hälften av de respondenter som hade utövade våld i nära relation uppgav att de skulle söka hjälp om de uppmanades till detta av en arbetsledare eller chef.

Respondenterna rapporterade också om kollegors erfarenheter av våld i nära relationer och effekten på dem. Ungefär 32,0 % av uppgiftslämnarna hade en kollega som varit utsatt för våld i nära relationer, och ungefär 21,0 % uppgav att de hade en kollega som utövade våld. De flesta ansåg att dessa erfarenheter kan ha påverkat kollegornas arbetsförmåga. Respondenterna uppgav dessutom att de var medvetna om olika möjliga tecken på kollegor utsatta för våld i nära relation och utövade våld. Några av de vanligaste tecknen på att någon är utsatt för våld i nära relation är frånvaro, tecken på oro och rädsla, isolering och förändrad arbetsförmåga. Dessutom nämnde respondenterna många exempel på tecken på utsatthet, t.ex. att de råkar höra nedsättande kommentarer, uppfattar kollegan som nervös eller ovillig att diskutera sitt privatliv och ser effekterna på arbetsplatsen (t.ex. oförklarad frånvaro, möten som ställs in i sista minuten), vilket kunde ha föranlett ett djupare samtal med kollegan om dennes situation och det stöd som kan behövas. Deltagarna identifierade också några möjliga tecken på att kollegan utövar våld, t.ex. att kollegan överdriver för att framstå i en fördelaktig dager, betar sig som om de äger eller är förmer än den utsatta samt förringar partnern.

Slutligen ansåg de allra flesta att våld i nära relationer påverkar de anställdas liv och att arbetsgivarna bör vidta åtgärder mot detta. Som en uppgiftslämnare sa: "Det är mycket viktigt att börja tala om dessa saker på arbetsplatsen och öka kunskapen bland både anställda och ledning." Nästan 38,0 % av uppgiftslämnarna uppgav att de hade fått information från arbetsgivaren om våld i nära relationer. Informationen ingick dock mycket sällan i en policy eller den interna personalhandboken.

Rekommendationer

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

Planera för förändring

Uppmuntra ett tydligt ledarskap på arbetsplatsen i frågor som rör våld i nära relation, och inled ett proaktivt samtal med de anställda om frågor som rör förebyggande av och motverkande av våld i nära relationer. Arbetsgivarna bör ta itu med dessa frågor på ett systematiskt och planerat sätt i arbetsmiljön. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter som även kan tillämpas på våld i nära relationer.³⁵

Genomför viktiga förändringar för att ge de anställda bättre stöd

Varje organisation identifierar sina egna prioriterade förändringar. Viktiga områden för förändring är i allmänhet följande:

Ändra policy och förfaranden

Ta fram övergripande policyer och riktlinjer för våld i nära relationer på arbetsplatsen, med riskbedömningar, rapporteringsrutiner och säkerhetsplan med fokus på våld i nära relation, samt stöd till anställda utsatta för våld. Policyerna måste omfatta digitala miljöer och alla plattformar som används för arbetes genomförande och som också kan användas för att fortsätta övervaka, trakassera och utöva våld i en nära eller tidigare relation.

Policyer och riktlinjer på arbetsplatsen bör tas fram, både för de som utövar våld och de som utsätts och bör om möjligt inriktas på ett våldsförebyggande arbete, bland annat som lägger ansvaret för våldet där det hör hemma, på våldsutövaren. Policyerna på arbetsplatsen bör uppmuntra och hjälpa anställda att på ett säkert sätt berätta om våld i nära relation (vilket inkluderar utövande av våld i nära relation) och garantera att de som berättar om sina erfarenheter inte förlorar jobbet. Policyerna bör också ta hänsyn till situationer då den som utsätts för våld och den som utövar våld arbetar på

samma arbetsplats. Policyerna bör klargöra hur arbetsledare/chefer ska agera när de får information om våld i nära relationer. Policyerna bör vara lättillgänglig och möjlig för anställda att ta del av.

En anställd som utsätts för våld kanske avslutar sin anställning, så avslutningssamtalet kan vara ett bra tillfälle att ställa frågor. Detta ger arbetsplatsen möjlighet att lära, men också möjlighet att ge stöd.

Erbjud utbildning

Utbildning är avgörande. Alla anställda behöver grundläggande utbildning om att känna igen tecken på våld, och om hur man kan agera. Utbildnings- och informationsmaterial bör vara tillgängliga för alla anställda och framtagna för arbetsplatsen. Arbetsplatsens åtgärder mot våld i nära relation bör ta hänsyn till de ytterligare konsekvenser och hinder som anställda som inkluderas i en minoritetsgrupp står inför.

Chefer bör få ytterligare utbildning om arbetsplatsens åtgärder, med särskilda policys och rutiner för åtgärder som rör utsatta, utövare och potentiella våldsutövare. Dessa riktlinjer bör omfatta strategier som används när chefen lägger märke till riskfaktorer, tecken på utsatthet eller utövande av våld i nära relation samt försämrade arbetsförmåga. Alla anställda, men särskilt chefer och arbetsledare, behöver utbildning i användning av ett icke-diskriminerande språk och särskild kunskap om likabehandling och mångfald, särskilt när det gäller våld i nära relation.

För IT-avdelningar kan det bli aktuellt med strategier för att kontrollera våldsutövande som underlättas av tekniken. IT-avdelningarna kan bland annat få utbildning i hur de kan motverka hotfulla och nedvärderande telefonsamtal och e-postmeddelanden, hitta och avlägsna övervakningsprogram på arbetsgivarens datorer och mobiltelefoner samt tillhandahålla säkra kommunikationskanaler genom exempelvis virtuellt privat nätverk (VPN).

Kommunikationsaktiviteter

Belys att våld i nära relationer påverkar arbetsplatsen, såsom produktiviteten och arbetsförmågan, på många olika sätt. En anpassad kommunikationsstrategi gör att alla på arbetsplatsen blir engagerade och förstår syftet. Kommunikationsstrategier är mest effektiva när de anpassas till arbetsplatsen och kontinuerligt utvecklas i samarbete och dialog med ledare, anställda och andra viktiga delar av organisationen.

Kommunikationen bör omfatta en lista över interna och externa resurser för utsatt och utövare, bland annat om rättsliga frågor, rådgivning och säkerhetsplanering, på en lättillgänglig och väl synlig plats.

Samarbeta med lokala organisationer och experter

Samarbete mellan arbetsgivare och lokalt förankrade organisationer ökar möjligheterna att vidta lämpliga förebyggande åtgärder i samband med upptäckt av våld i nära relation. Lokalt förankrade experter kan bistå vid utbildning och ge fortgående stöd till anställda som utsätts för våld i nära relation.

Följ upp och gör förbättringar

Utvärdera regelbundet policyer, utbildning och andra åtgärder för att förhindra och motverka våld i nära relationer. Arbetsplatserna kan genomföra upprepade undersökningar för att förstå hur erfarenheter av våld i nära relation påverkar arbetsplatsen och samla in mer information om kostnader (till exempel närvaro och frånvaro, sen ankomst). Upprepade undersökningar kan också belysa effekten av att ha bra policyer och förfaranden.

Dra lärdom av rapporter och utredningar (till exempel om det krävs en ändrad policy eller mer utbildning på arbetsplatsen, om cheferna fullgör sina uppgifter och skyldigheter på sina respektive områden osv.). Det är viktigt att det finns rutiner för att regelbundet se över denna information.

Hur citera det här dokumentet:

Scott, K., Khanna, A., & MacQuarrie, B. (2024). *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld inära relationer påverkar arbetsplatsen, en undersökning på sju svenska myndigheter*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children.

Referenser

1. Saxton M.D., Olszowy, L., & MacQuarrie, B.J. (2017). *National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Work, Workers and Workplaces in Belgium: Joint UWO and IEWM Report*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-belgium-surveyresults-Sept18-2017_0.pdf
2. Olszowy, L., Saxton, M.D., & MacQuarrie, B.J. (2017). *National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Work, Workers and Workplaces in Taiwan: Joint CFL and ITUC-AP Report*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence against Women and Children. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-taiwanese-surveyresults_0.pdf
3. Olszowy, L., Saxton, M.D., & MacQuarrie, B.J. (2017). *National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Workers and Workplaces in Mongolia: Joint CMTU and ITUC-AP Report*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence against Women and Children. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-mongolian-surveyresults_0.pdf
4. Fos-Tuvera, A.L. (2015). *Key Findings of National Survey on the Impact of Domestic Violence on Workers and in Workplaces in the Philippines: Joint ITUC-AP/Philippine Affiliates' Report*. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Philippine_Domestic_Violence_survey_key%20findings_September%202015_0.pdf
5. Ararat, M., Alkan, S., Bayazit, M. Yuksel, A. & Budan, P. (2014). *Domestic Violence Against White-Collar Working Women in Turkey: A Call for Business Action*. Sabanci University. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Turkey_survey_report_%202014.pdf
6. *Makt, mål och myndighet feministisk politik för en jämställd framtid*, skr 2016/17:10, s33. https://www.regeringene/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstalldhet/makt-mal-och-myndighet--feministisk-politik-for-ett-jamstallt-samhalle-skr.-2016_17-10.pdf
7. Nationellt centrum för kvinnofrid, (2014). Våld och hälsa. *En befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa*. https://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/418/NCK-rapport_prevalens_Vald_och_halsa_www.pdf
8. The European Institute for Gender Equality (EIGE) <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>
9. Adams, A. E., Tolman, R. M., Bybee, D., Sullivan, C. M., & Kennedy, A. C. (2013). *The impact of intimate partner violence on low-income women's economic well-being: The mediating role of job stability*. *Violence Against Women*, 18(12), 1345-67 9.
10. Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. *Law Policy*, 19(2), 139-67. 10.
11. Moe, A. M., Bell, M.P. (2004). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. *Violence Against Women*, 10, 29-55 11.
12. Swanberg, J. E., Logan, T., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace. *Trauma Violence Abuse*, 6(4), 286-312.
13. O'Leary-Kelly, A. M., Lean, E., Reeves, C., & Randel, J. (2008). *Coming into the light: Intimate partner violence and its effects at work*. *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 57-72.
14. Ornstein P., (2017) The price of violence: Consequences of violent crime in Sweden. IFAU. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-22-the-price-of-violence-consequences-of-violent-crime-in-sweden.pdf>
15. Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N., & MacGregor, J. C. D. (2017). *Domestic violence at the workplace: Investigating the impact of domestic violence perpetration on workers and workplaces*. Toronto, Canada: University of Toronto.

16. National Survey Results on the Impact of Domestic Violence on Work, Workers and Workplaces in Belgium. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-belgium-surveyresults-Sept18-2017_0.pdf
17. Samfunnskostnader Av Vold I Nære Relasjoner. (2023). <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2023-15-Samfunnsokonomiske-kostnader-av-vold-i-naere-relasjoner.pdf>
18. Vara Horna, A. A. (2016). Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral: Una comparación internacional entre Bolivia, Paraguay y Peru. Retrieved from https://oig-cepal-org.translate.google.es/documentos/impacto-la-violencia-mujeres-la-productividad-laboral-comparacion-internacional-bolivia?x_tr_sl=es&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=sc
19. Vara-Horna, A. (2020). Los costos país de la violencia contra las mujeres en Ecuador. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/345902502_Los_costos_pais_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_Ecuador
20. Vara-Horna, Arístides & Asencios Gonzalez, Zaida. (2022). Los costos empresariales de la Violencia contra las Mujeres y su impacto en la productividad laboral en empresas de Bolivia: Prevalencia e impacto en el contexto pandémico 2021. 10.13140/RG.2.2.24971.98088. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364317871_Los_costos_empresariales_de_la_Violencia_contra_las_Mujeres_y_su_impacto_en_la_productividad_laboral_en_empresas_de_Bolivia_Prevalencia_e_impacto_en_el_contexto_pandemico_2021
21. Duvvury, N., Vara-Horna, A., Brendel, C., & Chadha, M. (2023). Productivity Impacts of Intimate Partner Violence: Evidence From Africa and South America. *SAGE Open*, 13(4), 21582440231205524.
22. Domestic Violence at Work Network. (n.d.). *National surveys on the impacts of domestic violence at work*. Retrieved October 17, 2023], from <http://www.dvatworknet.org/research/national-surveys>
23. MacGregor, J. C., Oliver, C. L., MacQuarrie, B. J., & Wathen, C. N. (2021). Intimate partner violence and work: A scoping review of published research. *Trauma, Violence, & Abuse*, 22(4), 717-727.
24. Adhia, A., Gelaye, B., Friedman, L. E., Marlow, L. Y., Mercy, J. A., & Williams, M. A. (2019). Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *Journal of workplace behavioral health*, 34(3), 149-166.
25. Reeves, C. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2009). *Study of the effects of intimate partner violence on the workplace*.
26. Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N., & MacGregor, J. C. D. (2017). *Domestic violence at the workplace: Investigating the impact of domestic violence perpetration on workers and workplaces*. Toronto, Canada: University of Toronto.
27. *ADFVC National Domestic Violence and the Workplace Survey* (2011) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Australia_survey_report_nov2011.pdf
28. Fair Work Amendment (Paid Family and Domestic Violence Leave) Act 2022. (2022). Retrieved from <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022A00050>
29. Women and Gender Equality Canada. (n.d.). *Research on domestic violence leave in the workplace in Canada*. Women and Gender Equality Canada. <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-violence/provincial-territorial-resources/research-domestic-violence-leave-workplace-canada.html>
30. The Commonwealth. (n.d.). *Blog: New Zealand is first in Commonwealth to grant paid domestic violence leave - other countries should follow*. The Commonwealth. <https://thecommonwealth.org/news/blog-new-zealand-first-commonwealth-grant-paid-domestic-violence-leave-other-countries-should>
31. Inkl. (n.d.). *Paid domestic violence leave: how do other countries do it*. Inkl. <https://www.inkl.com/news/paid-domestic-violence-leave-how-do-other-countries-do-it>
32. Arthur Cox. (n.d.). *Employees on domestic violence leave to receive full pay*. Retrieved from <https://www.arthurcox.com/knowledge/employees-on-domestic-violence-leave-to-receive-full-pay-2/>
33. Wathen, C. N., MacGregor, J. C., & MacQuarrie, B. J. (2015). The impact of domestic violence in the workplace: Results from a pan-Canadian survey. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(7), e65.
34. Brottsförebyggande rådet (2020). *Nationella trygghetsundersökningen 2020. Om utsatthet, otrygghet och förtroende. Rapport 2020:8* https://bra.se/download/18.7d27ebd916ea64de5306cd13/1683553806859/2020_8_Nationella_trygghetsundersokningen_2020.pdf
35. *Guide to improving the work environment* <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/english/guide-to-improving-the-work-environment-adi683eng.pdf>