



## Våld i hemmet stannar inte hemma...det följer med till jobbet också

Det finns många olika definitioner av våld i hemmet, men en gemensam nämnare är användningen av fysiskt, sexuellt och/eller psykologiskt tvång för att etablera och behålla kontrollen över en partner.

Det är lätt att tänka på våld i hemmet som något som bara sker i hemmet, men faktum är att effekterna av våld i hemmet i regel också påverkar arbetsplatsen.

När en anställd utsätts för våld i hemmet kan arbetsplatsen påverkas genom ökad sjukfrånvaro, ökade sjukvårdskostnader, minskad produktivitet, ökad personalomsättning och ökade säkerhetsrisker.

Det finns även en risk för att våld uppstår på arbetsplatsen. Enligt USA:s arbetsmarknadsdepartement drabbas cirka två miljoner människor i landet varje år av icke-dödligt våld på arbetsplatsen.

Detta kan ta sig olika uttryck, t.ex. rån, våldshandlingar från klienter och kunder, våldshandlingar från anställda eller före detta anställda eller incidenter i hemmet som så småningom sprider sig med till arbetsplatsen.

Arbetsgivarna måste vara medvetna om verkligheten och problemen som uppstår i samband med våld i hemmet och därför utveckla metoder för att ta itu med dessa problem när de uppstår.

## Tidiga varningssignaler

Varningssignaler kan vara tecken på olika problem, men indikatorer på att en anställd kan vara offer för våld i hemmet är exempelvis:

- Ofta förekommande frånvaro, ibland på grund av "sjukdom" och ibland på grund av alltmer osannolika ursäkter.
- Märkbara variationer i produktiviteten och även i arbetets kvalitet.
- Extrema känslomässiga utbrott, bristande koncentration, känslighet för kritik och oförklarliga humörsvängningar.
- Ett till synes ointresse för personlig säkerhet, vilket kan leda till att man blir olycksbenägen och tar omotiverade risker.
- Uppenbart åsidosättande av personlig hygien och skötsel.
- Tecken på drog- och/eller alkoholmissbruk.
- Överdrivet många högljudda och känslomässiga personliga telefonsamtal.
- Håglöshet, på gränsen till depression och förtvivlan.

## Varför lämnar de inte?

Det är en fråga som ofta ställs, men svaret är dock komplicerat.

Som vi sa tidigare handlar våld i hemmet om kontroll. Att försöka lämna ett förhållande där misshandel förekommer är ett direkt hot mot denna kontroll och kan vara en katalysator för våldsamma repressalier. Den farligaste perioden för offren är ofta när de lämnar sina förövare.

Andra orsaker till att man inte lämnar ett förhållande där misshandel förekommer kan vara:

- Offret kan känna sig generad och skämmas över att erkänna att hen utsatts för övergrepp. De kanske till och med tycker att de har förtjänat det.
- Om offret har vuxit upp i en situation där våld i hemmet var vanligt förekommande kanske de inte ens inser att partners beteende är oacceptabelt.
- Offret kan vara medveten om att partnern beter sig på ett kränkande sätt, men offret kan tro att det var han eller hon som orsakade det beteendet.

- Ett skäl till att stanna kvar kan vara brist på resurser för att kunna förändra situationen. Det kan vara rent ekonomiskt eller bero på att de saknar ett stödnätverk som skulle kunna hjälpa dem att skapa ett nytt liv utanför den våldsamma relationen.

## Hur kan ditt företag hjälpa till?

Inrätta strategier och förfaranden för att hantera våld i hemmet. Våld i hemmet är inte bara ett problem för en enskild anställd, utan kan även leda till hot mot säkerheten på arbetsplatsen.

Att utveckla och upprätthålla en trygg och säker arbetsplats är av största vikt. Åtgärder för att uppnå detta kan till exempel vara följande:

- Anställa en vakt/säkerhetsstjänst på plats.
- Det är klokt att ha en utsedd säkerhets- eller vakttjänst i beredskap om en incident eskalerar och en nödsituation uppstår.
- Ett system med ID-brickor och kodade nyckelkort för tillträde.
- Genomföra andra säkerhetsåtgärder som kan vara lämpliga, t.ex. att ha metalledetektorer.

Ytterligare hjälp med brottsbekämpning kan vara tillgänglig via lokala polisavdelningar i nödsituationer.

## Hur kan du (som chef/arbetsledare) hjälpa till?

- Delta i utbildningar om våld i hemmet och känn till ditt företags policy om inblandning.
- När du talar med offret ska du uttrycka din oro för att våldet kan eskalera.
- Gör offret uppmärksam på olika hjälplinjer för de som är utsatta för våld i hemmet och föreslå att de ringer.
- Informera omedelbart de berörda myndigheterna om alla våldsamma eller potentiellt våldsamma incidenter/situationer.
- Delta aktivt i utredningar av anklagelser om våld på arbetsplatsen, på begäran av företaget eller externa myndigheter.
- Uppnå en nivå av förtroget med de tjänster som erbjuds genom stödprogrammet för anställda.

Offentliga och privata organ har utvecklat samordnade nätverk för att kunna hjälpa offer för våld i hemmet. Stödet kan bestå av telefonrådgivning, hänvisning till kulturellt och geografiskt lämpliga tjänsteleverantörer och skyddshem samt fortbildning.



**Detta program ska inte användas vid olycksfall eller när det behövs omedelbar vård. I nödfall ska du ringa larmtjänst eller uppsöka närmaste akutmottagning.** Detta program är ingen ersättning för läkarvård eller vård från annan vårdgivare. Rådfråga din läkare om specifika vårdbehov, behandlingar och läkemedel. På grund av risken för intressekonflikt tillhandahålls inte juridisk rådgivning i frågor som kan medföra rättsliga åtgärder mot Optum eller dess dotterbolag eller mot något organ varifrån den person som ringer upp direkt eller indirekt använder sig av de här tjänsterna (exempelvis arbetsgivaren eller sjukförsäkringen). Detta program och dess olika delar är kanske inte tillgängligt på alla platser, eller för alla gruppstorlekar, och kan komma att ändras. Undantag och begränsningar i täckning kan förekomma.

Optum® är ett registrerat varumärke som tillhör Optum, Inc. i USA och andra jurisdiktioner. Alla andra varumärkes- eller produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive ägare. Som arbetsgivare eftersträvar Optum en jämn könsfördelning och mångfald.

© 2023 Optum, Inc. Med ensamrätt. WF8463081 223388-092022 OHC