

# Partnervold

– om arbejdspladsens  
forebyggelse og håndtering

Af Chris Poole



# Partnervold

– om arbejdspladsens  
forebyggelse og håndtering

Af Chris Poole

Denne håndbog er udarbejdet af Chris Poole for FIU-ligestilling

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse af denne tekst eller dele deraf er i henhold til gældende dansk lov om ophavsret kun tilladt med kildehenvisning.

Juni 2012

FIU-ligestilling & konsulent  
i voldsforebyggelse Chris Poole

### **Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering**

© Chris Poole 2012

2. udgave, 1. oplag

ISBN-nr.: 978-87-91171-36-9

# Forord ved Lizette Riisgård

næstformand i 3F


Vold er noget, vi som samfund klart tager afstand fra.

Vold i hjemmet er en form for vold, der er særlig nederdrægtig, idet den gør netop dét sted, hvor man skal føle opbakning, tryghed, hvile og glæde, til et usikkert sted.

Arbejdspladserne er et af de steder, hvor det kan være effektivt at forebygge vold i hjemmet. På arbejdspladsen behøver hverken voldsudøver eller voldsoffer aktivt at søge et særligt sted hen for at få hjælp til at komme ud af volden. Her er de fleste i forvejen, og her kan personalepolitikker, ledelse, tillidsvalgte og gode kollegaer "forstyrre" forståelsen af vold, som en "naturlig" del af hverdagen. Jeg er derfor glad for, at denne håndbog tager fat på at hjælpe såvel voldsoffer, som voldsudøver, til at komme ud af voldsspiralen. Jeg er glad for, at der anvises professionelle løsninger til et tabubelagt emne.

Der kan stadig findes mennesker, der mener, at vold i hjemmet ikke kommer andre ved – og at arbejdspladsen og fagbevægelsen ikke skal blande sig i "hvad der foregår indenfor hjemmets fire vægge".

Lad mig slå fast: arbejdspladsen påvirkes når en medarbejder er voldsramt! En medarbejder, der udsættes for vold i hjemmet kan ikke yde en optimal indsats – hverken fagligt eller samarbejds-mæssigt. Det kan være svært at engagere sig i arbejdsmiljøet, samarbejds-klimaet og arbejdspladsens udvikling, når ens tanker kredser om, hvordan man undgår at få bank, når man kommer hjem. Desuden ved vi også, at kvinder som er udsat for vold i hjemmet har flere sygedage, og har større sandsynlighed for at miste jobbet, end andre kvinder.



Men det er ikke udelukkende for at sikre et positivt arbejdsmiljø at ledelse, tillidsvalgte, samarbejdsorganer og medarbejdere må stå sammen om politikker, der forebygger og stopper vold. Det er ganske enkelt også for at sikre noget så grundlæggende som demokrati og menneskerettigheder.

Alle mennesker er født frie og lige i værdighed og rettigheder. En persons værdighed, alles medfødte ukrænkelige rettigheder og adgang til fri personlighedsudvikling er grundlag for et fredeligt samfund og en nødvendig forudsætning for aktiv deltagelse i demokrati. Vold i hjemmet hindrer personlighedsudvikling og krænker en persons værdighed.

Der er altså mange gode grunde til at stoppe vold i hjemmet – og vi er mange, der skal agere – på mange forskellige niveauer. Jeg håber, at håndbogen kan hjælpe.

God arbejdslyst til os alle.

Lizette Risgaard  
Næstformand i LO  
og Formand for FIU-udvalg og ligestillingsudvalg i LO

# Indhold

- 8 Forfatterens indledning**
- 9 Partnervold og vold på arbejdet
- 9 Mangfoldighedsnetværk og håndbogen
- 10 Begreber
- 10 Brug håndbogen og websiden sammen
- 11 Tak til alle, der har bidraget til håndbogen
  
- 12 Især til tillidsvalgte**
  
- 14 Statistikker for partnervold på landsplan**
  
- 17 Hvad er partnervold – myter og virkelighed**
- 20 Køn og vold
- 21 Optakten og volden som en proces
- 22 Volden er ikke konstant
- 24 Voldens cyklus
- 26 Arbejdspladsens rolle i at bryde voldens cyklus og benægtelsen
- 26 Om den voldsudøvende mand
- 27 Kendetegn ved voldsudøvende mænd
- 27 Kendetegn ved voldsudøverens vold
- 28 Kærestevold
- 28 De to mest udbredte myter
- 30 Andre myter om partnervold
  
- 33 Partnervoldens konsekvenser for den voldsramte, for samfundet og for arbejdslivet**
- 33 Konsekvenser for den voldsramte og familien
- 34 Samfundsmæssige konsekvenser
- 35 Konsekvenser for arbejdslivet
- 36 Hvorfor skal vi beskæftige os med partnervold på arbejdspladsen
- 38 Skema: Konsekvenser for arbejdspladsen
- 40 En Case: en voldsramt på arbejde

- 43 Hvad kan en arbejdsplads gøre**
- 44 Forslag til handlinger:**
- 44 1. Spred viden om partnervold og nedbryd myter og fordomme
- 45 2. Sørg for, at oplysninger om hjælpeinstanser er tilgængelige for alle kollegaer
- 46 3. Udarbejd retningslinjer og procedurer til håndtering af partnervold
- 47 3.1 Processen er vigtig
- 47 3.2 En hensigtserklæring
- 47 3.3 Tag hensyn til processen efter volden
- 48 3.4 Forslag til procedurer eller retningslinjers indhold
- 50 4. Andre initiativer, som kan igangsættes
- 51 "Hvem kan gøre hvad" - skema
- 52 To cases: Birgitte og Dorthe
- 54 En øvelse
  
- 57 Involvering af ledelsen**
- 57 Økonomi
- 58 Virksomheden skal leve op til nationale og internationale love og regler
  
- 60 Partnervold skal nævnes og behandles specifikt
- 61 case: Mette

- 65 Hvordan møder vi den voldsramte eller den voldsudøvende kollega?**
- 65 Tegn, der kan betyde, at din kollega er voldsramt
- 66 Hvad kan man gøre?
- 67 Inden en samtale med en kollega
- 67 Selve samtalen
- 68 Gode råd til samtalen
- 69 Afvisning af samtalen
- 71 Samtale med en voldsudøver
  
- 73 Du er udsat for partnervold – hvad kan du gøre?**
- 73 Hvis dit parforhold er konfliktfyldt eller voldeligt
- 74 To muligheder
- 75 Søg hjælp så hurtigt som muligt efter fysisk eller seksuel vold
  
- 77 Forebyggelse**
- 78 Primær forebyggelse på arbejdspladsen
- 79 Empowerment
- 79 Den næste generation
- 80 Berøringsangst skal forvandles til handlekraft
  
- 81 Epilog ved Britta Thomsen, Vold mod kvinder skal bekæmpes globalt**
  
- 85 Ressourcer vedrørende partnervold og arbejdspladser**



# Forfatterens indledning

Denne håndbog er en revideret udgave af håndbogen ”Den voldsramte kan også være din kollega”, som var et produkt af det EU-finansierede projekt **”Abused Women at Work”**. Du kan finde en udførlig beskrivelse af projektet på hjemmesiden: [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk).

Oplysningerne i denne version af håndbogen er opdaterede; der er et nyt forord, ressourcerne er up-to-date og mange kapitler er udvidet eller revideret, og der er især mere om den voldsudøvende kollega.

Håndbogen her er en ressource for alle på en arbejdsplads, men er især tænkt som et redskab for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. I håndbogen finder du:

- viden om partnervold, og hvorfor og hvordan den vedrører vores arbejdspladser
- idéer til at igangsætte debatter og konkrete strategier på arbejdspladser for at håndtere og forebygge partnervold
- positive eksempler og cases om håndtering af partnervold på arbejdspladser

På de følgende sider gennemgås mange af de muligheder en arbejdsplads har for at tage initiativer til at nedbryde tabuer, men også til at være aktivt forebyggende. Her kan vi bygge på de erfaringer, der i de senere år er gjort på arbejdspladser med hensyn til at tackle problemer med rygning, alkohol, stress og arbejdsulykker.

## Partnervold og vold på arbejdet

Der er både i Danmark og i EU kommet mere opmærksomhed omkring den vold, der foregår på arbejdspladser. Mange initiativer og love har til hensigt at begrænse, håndtere og forebygge de former for vold, som sker i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Det kan f.eks. være voldelige handlinger udført af personer, der modtager en ydelse, f.eks. klienter eller patienter – eller voldelige handlinger mellem kollegaer.

Håndbogen sætter fokus på en form for vold, der oftest ikke sker på arbejdspladsen, nemlig partnervold. Men da partnervold har store konsekvenser både for de medarbejdere, der er berørt enten som udsatte eller voldsudøvende, og for deres kollegaer og arbejdspladsen som helhed, er det af stor betydning at arbejdspladsen tager hånd om problematikken.

Når jeg har været rundt på arbejdspladser for at tale om partnervold har jeg flere gange mødt den holdning, at emnet hører til privatsfæren og ikke er noget en arbejdsplads bør beskæftige sig med. Så fortæller jeg hvordan undersøgelser har vist, at arbejdspladser kan spille en vigtig rolle i forhold til at hjælpe en voldsramt kollega med at finde vej væk fra volden og samtidig beholde sit job – til gavn for alle involverede. Den viden og erfaring skal udbredes på flere arbejdspladser og omsættes til handlinger, f.eks. i form af konkrete retningslinjer, der specifikt omhandler partnervold.

Det er alt sammen i tråd med regeringens **”National strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer”** fra 2010, hvor arbejdspladsen er nævnt som en helt central del af indsatsen mod vold i familien<sup>1</sup>.

Partnervold er komplekst og tabubelagt, og skal tackles med viden og medfølelse. Du kan lære mere om det i kapitlet ”Hvad er partnervold – myter og virkelighed”.

## Mangfoldighedsnetværk og håndbogen

En vigtig faktor i udviklingen af håndbogen har været mit samarbejde med fagbevægelsens mangfoldighedsnetværk. Netværket er et tværfagligt netværk af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og andre fagligt aktive med lokale af-

<sup>1</sup> ”National strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer,” 2010, [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

delinger spredt rundt i Danmark. Netværket arrangerer møder og debataf-  
tninger, der sætter fokus på trivsel, mangfoldighed og ligestilling på arbejdsplad-  
ser. Jeg har holdt møder med netværkerne om partnervold, og har fået vigtig  
feedback og inspiration til håndbogen.

## Begreber

Hustruvold, husspektakler, vold i familien, vold i hjemmet, partnervold, vold i  
nære relationer. Denne alt for udbredte og alvorlige form for vold har mange  
navne. I håndbogen vil begrebet partnervold hovedsagligt blive brugt om den-  
ne form for vold. I de første kapitler i håndbogen forsøger jeg at afklare og defi-  
nere begrebet og voldens konsekvenser for vores arbejdspladser.

## Brug håndbogen og websiden sammen

Et vigtigt supplement til håndbogen er de værktøjer, der findes på hjemme-  
siden [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk). Værktøjerne består af forskellige tekster og skemaer fra  
håndbogen, som nemt kan downloades i PDF-format. De enkelte værktøjer har  
det samme udseende, uanset hvilken computer de vises på, og kan nemt prin-  
tes ud. Igennem håndbogen vil disse værktøjer være markeret. Printede kopier  
af værktøjerne kan bruges til møder og forhandlinger på arbejdspladser.

Hele håndbogen findes også i en elektronisk udgave klar til at blive downloa-  
det på samme webside – og flere eksemplarer af den trykte håndbog kan re-  
kvireres. I ressourcelisten bagerst i bogen kan du finde oplysninger om hvor og  
hvordan. På hjemmesiden [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk) kan du også finde rapporter fra Dan-  
mark, Litauen og Spanien om omfanget af vold mod kvinder og de initiativer,  
der er sat i gang for at håndtere den, bl.a. på arbejdspladser i disse lande.

## Tak til alle, der har bidraget til håndbogen

Tak til de mange, der har gennemlæst og kommenteret de forskellige udkast  
til håndbogen.

Selv har jeg over 25 års erfaring med bekæmpelse af vold, bl.a. som underviser  
og forfatter til bøger med fokus på forebyggelse. I arbejdet med håndbogen  
har jeg brugt erfaringerne fra de mange voldsramte kvinder, jeg igennem åre-  
ne har mødt, sammen med input fra fagfolk og folk fra fagbevægelsen i. Tak til  
de mennesker, som har ladet sig interviewe eller er citeret i håndbogen.

Selvom jeg har beskæftiget mig med emnet i mange år, har min opgave som  
ansvarlig for udarbejdelsen og revideringen af håndbogen mindet mig om, at  
der hele tiden er nyt at lære om dette meget komplekse område.

Jeg håber, at håndbogen kan være med til at sætte skub i diskussioner rundt  
omkring på arbejdspladserne, og at den især kan være med til at forvandle be-  
røringsangst til handlekraft<sup>2</sup>.

Chris Poole, konsulent i voldsforebyggelse  
Voldsforebyggelse i praksis  
Maj 2012  
[info@voldsforebyggelse.nu](mailto:info@voldsforebyggelse.nu)

---

<sup>2</sup> "Berøringsangst skal forvandles til handlekraft!" var overskriften på en konference  
om mænds vold mod kvinder, som FIU-ligestilling holdt i 2000.

# Især til tillidsvalgte

Hvilken rolle kan du som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant spille når det handler om forebyggelse og håndtering af partnervold på din arbejdsplads?

Det kan i første omgang virke lidt uoverskueligt at skulle tackle en situation med en kollega, som du har mistanke om enten er udsat for partnervold eller som du tror udsætter sin partner for vold. Men der er mange muligheder for, hvad du kan gøre, hvis du tager udgangspunkt i disse fire elementer: viden, åbenhed, dialog og handling.

## VIDEN

- Øg din viden om partnervold. Især kapitlet i starten af håndbogen og ressourcerne i slutningen af håndbogen kan være en hjælp.
- Læs kapitlet "Hvordan møder vi den voldsramte eller voldsudøvende kollega?" senere i håndbogen. I kapitlet kan du læse om de forskellige tegn, der kan være når en kollega er udsat eller udsætter sin partner for vold. Og her får du også idéer til hvordan du tager en samtale med kollegaen.

## ÅBENHED

- Praktiser en åben tilgang til en kollegas manglende trivsel. Mistrivsel kan have mange forskellige årsager.
- Vær åben for at én af årsagerne kan være partnervold.

## DIALOG

- Indgå i en dialog med kollegaer og andre tillidsvalgte på arbejdspladsen om håndtering af partnervold. På side 55 er der en øvelse, som kan bruges til at sætte skub i fælles diskussioner.
- Tag eventuelt emnet op med ledelsen. Der er idéer til, hvordan du kan gøre i kapitlet "Involvering af ledelsen".

## HANDLING


- Tag initiativer til udbredelsen af viden om partnervold og de muligheder de involverede har for at få hjælp, både på og udenfor arbejdspladsen.
- Gennemgå arbejdspladsens personale- og sikkerhedspolitik, og find ud af hvor initiativer om håndtering af partnervold kan indarbejdes. Du kan finde idéer hertil i kapitlet "Hvad kan en arbejdsplads gøre?"

Din opgave er ikke at løse den voldsramtes problemer, men at være med til at sætte ord på og definere et problem, for derefter at henvise din kollega til de relevante steder, der har kompetencer til at hjælpe. Det er klart at din opgave vil være nemmere, hvis der allerede er vedtaget en handlingsplan eller politik på området. Men selv om det ikke er tilfældet på din arbejdsplads – endnu – skal det ikke hindre dig i at tage en snak med en kollega, som du har en mistanke om er udsat eller er voldsudøver.

Det kan have enorm betydning for en kollega at snakke med en, der er villig til at lytte, og som viser medfølelse.

Og mindst lige så vigtigt – du kan være med til at hjælpe din kollega til at beholde sit arbejde.

---

 Jeg ville have ønsket, at der var nogen, der mere kontant havde taget fat i mig og mine problemer. Og det kunne meget vel have været min tillidsrepræsentant. Men det er utrolig vigtigt, hvordan det bliver gjort. For selvom jeg er en høj kvinde på 184 cm., havde jeg altså ikke mere selvværd, end at det kunne ligge i min storetå.

*En tidligere voldsramt*

---



# Statistikker for partnervold på landsplan

Du kan finde og downloade dette skema med statistikker på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

- Mindst 28.000 kvinder over 18 år bliver udsat for fysisk partnervold og 28.000 mænd udsætter deres nuværende eller tidligere partner for vold hvert år i Danmark.
- Ca. 22.000 børn er udsat for eller vidner til vold i hjemmet.
- Ca. 8.900 mænd om året bliver udsat for vold fra en partner. For de voldsudsatte mænd anslås volden i ca. 2/3 af tilfældene at foregå i homoseksuelle relationer. Det vil sige, at mænd langt sjældnere udsættes for vold fra deres partner, og når det er tilfældet, er det ofte fra deres mandlige partner.
- Lagt sammen betyder disse tal at lidt under 100.000 mennesker (95.800) er berørt af partnervold hver dag.
- Knap 74.000 voksne over 18 år er udsat for eller udøvere af fysisk partnervold. Mange af disse er erhvervsaktive.
- Ca. 25 kvinder myrdes årligt i Danmark. Det anslås, at mindst halvdelen af drabsmændene er en nuværende eller tidligere partner.
- Partnervold forekommer hyppigst blandt kvinder over 30 år.
- Knap 13.000 unge kvinder og 4.500 unge mænd i alderen 16-24 år udsættes årligt for fysisk vold af en kæreste. I den aldersgruppe er det oftest unge kvinder under 20 år, der udsættes for partnervold.
- Unge med anden etnisk baggrund end dansk er ikke mere udsat for kærestevold end etniske danske unge.
- Partnervold udøves hovedsagligt af mænd. Kvinder sigtet for partnervold udgør 2% af alle anmeldelser.
- 77 % af de voldsramte kvinder, der har deltaget i ServiceStyrelsens spørgeskemaundersøgelse 2009, og som har haft et arbejde inden for de sidste 3 år, har oplyst, at voldsudøveren i et eller flere tilfælde har udstrakt chikanen/volden til også at omfatte deres arbejdssituation.
- 38 % af kvinderne i samme undersøgelse, der har haft et arbejde inden for de sidste 3 år, har svaret, at voldsudøveren har truet eller generet dem, mens de har været på arbejde.
- 24 % af kvinderne har måttet ophøre med at arbejde på grund af voldsudøverens chikane.
- 32 % har oplevet, at voldsøveren bevidst har forhindret dem i at tage på arbejde.
- 83 % af de kvinder, som havde haft et arbejde inden for de sidste 3 år, oplyste, at volden på en eller flere måder havde negativ påvirkning på deres arbejde.
- 55 % var bekymrede for, hvad kollegaerne vil tænke om, at de havde været udsat for vold.
- Partnervold koster det danske samfund mindst 1/2 mia. kr. årligt.
- Produktionstab for danske virksomheder i forbindelse med et højere sygefravær blandt de voldsudsatte er minimum 90 mio. kr. per år i omkostninger.
- Tyveårige voldsramte kvinders forventede levetid er 8,2 år mindre end de ikke-voldsramte 20-årige kvinders levetid.
- Voldsramte har 2,7 flere leveår med langvarig, belastende sygdom end ikke-voldsramte.
- I alt har partnervold en indkomstkonsækvens for de voldsudsatte på knap 64 mio. på et år (i 2009 kr.), eller 17.720 kr. per berørt kvinde og 8.500 kr. pr. gennemsnitsoffer i den erhvervsaktive alder; 20-64 år.

(Kilde: Statens Institut for Folkesundhed)

Du kan finde flere statistikker om vold mod kvinder i rapporten "Abused Women at Work 2009", som findes på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk), og i Servicestyrelsens rapport "Voldsramte kvinders arbejdsliv" 2009.

# Hvad er partnervold – myter og virkelighed

Der er mange misforståelser, myter og en hel del uvidenhed om partnervold. Viden er derfor vigtig, hvis du som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, medarbejder eller leder vil tage emnet op på arbejdspladsen.

Statistikker alene er ikke nok. Selvom det er godt at vide noget om omfanget af volden, så fortæller de ikke nok om, hvad partnervold er. En forudsætning for at forstå partnervold er at indse, at den har en helt anden karakter og dynamik end den vold, der foregår på gaden. Vold, der foregår på gaden – f.eks. bandevold, tyverier og slagsmål – opstår pludseligt og foregår oftest mellem mennesker, der ikke kender hinanden på forhånd. Det er de former for vold, vi oftest ser i film og på avisernes forsider.

Partnervold adskiller sig fra disse former for vold på flere væsentlige måder. For det første foregår partnervold mellem mennesker, der ikke blot kender hinanden, men også har eller har haft et nært forhold, og volden foregår for det meste i hjemmet, når ingen udenfor familien ser det. Det vil sige, at den voldsramte og den voldsudøvende part er eller har været tæt knyttet til hinanden – måske bor de sammen og har fælles børn.

For det andet har partnervold en kompleks karakter, der ofte består af en kombination af flere former for vold, eksempelvis psykisk, fysisk, seksuel, materiel og økonomisk vold. Partnervold dækker over såvel meget grov vold og mildere former for krænkelser.

Socialstyrelsen har følgende definition:

➤➤ **Vold er en handling eller trussel, der uanset formålet er egnet til eller krænker en anden persons integritet, eller som skræmmer, smerter eller skader personen – uanset om personen er et barn eller en voksen mand eller kvinde. Volden kan have samme effekt på andre personer, der overværer eller overhører handlingen. Volden kan både være en bevidst handling eller en handling, der sker i affekt. Handlingen overskrider endvidere samfundets love og normer.** ◀◀

Europarådet vedtog i april 2011 konventionen om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet. I konventionen – som nu venter på at blive underskrevet og ratificeret af alle EU-lande – defineres vold mod kvinder således:

- A. “vold mod kvinder” er en form for diskrimination af kvinder og en **overtrædelse af menneskerettighederne**, og det gælder alle kønsbaserede voldshandlinger, som resulterer i, eller sandsynligvis vil resultere i, fysisk, seksuel, psykisk eller økonomisk skade eller lidelse hos kvinder. Det inkluderer at blive truet med sådanne handlinger, at være udsat for tvang eller vilkårlig berøvelse af bevægelsesfrihed, uanset om det sker i offentlighed eller i privaten.
- B. “**partnervold**” betyder alle fysiske, seksuelle, psykiske og økonomiske voldshandlinger, som foregår i familien eller i en husstand eller i et hvilket som helst nært forhold, uanset om voldsudøveren deler eller har delt bopæl med ofret.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hele teksten findes på engelsk på Europarådets hjemmeside: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1772191>.

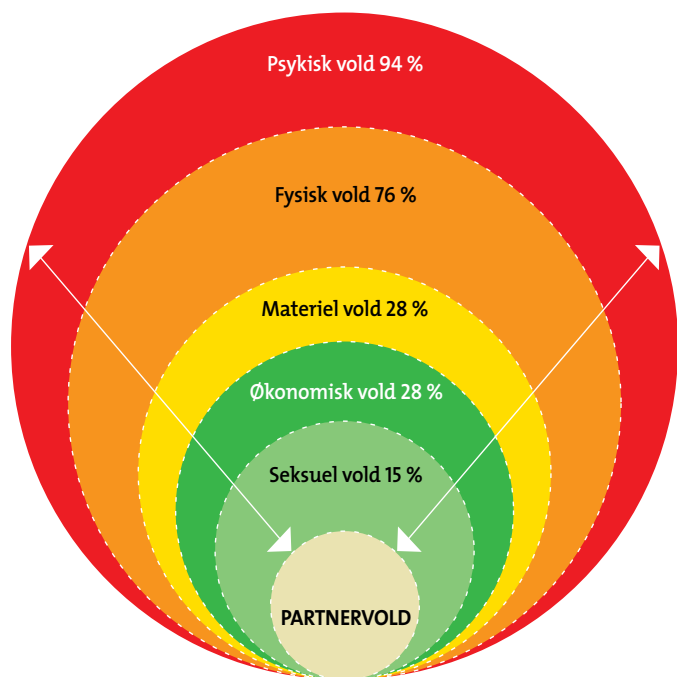
Når snakken falder på partnervold, tænker mange udelukkende på fysisk vold, der resulterer i et blått øje, et brækket ben eller synlige blå mærker. Men det er også partnervold, når ens nuværende eller tidligere partner udsætter en for én eller flere af de følgende former for krænkelser og voldelige handlinger:

- **Psykisk vold** – når man selv eller ens børn bliver truet med vold, råbt ad, konstant kritiseret, kontrolleret, nedgjort eller isoleret fra andre mennesker.
- **Fysisk vold** – når man bliver slået, banket, skubbet, smidt med eller udsat for vold med våben eller andre genstande.
- **Seksuel vold** – når man bliver tvunget til sex eller til at deltage i seksuelle handlinger, man ikke har lyst til.
- **Materiel vold** – når ens ejendele bliver ødelagt eller truslen om, at de ødelægges.
- **Økonomisk vold** – når man bliver tvunget eller snydt til at stifte gæld eller mister muligheden for at bruge sine egne økonomiske midler til f.eks. mad, bevæge sig rundt i det offentlige rum m.m.

“Min ægte mand behandlede mig som en slave, og jeg fik ikke lov til at have min egen bankkonto. Lønnen, jeg fik fra arbejdet som plejeassistent, måtte jeg sætte ind på hans konto. Han havde fuld kontrol over min økonomi.”

*En tidligere voldsramt*





Illustrationen viser fordelingen af de forskellige voldsformer iflg. krisecentrenes statistikker (LOKK 2008). Voldsudøveren bruger ofte flere voldsformer, der overlapper og forstærker hinanden. Især psykisk vold er næsten altid til stede.

## Køn og vold

Både kvinder og mænd kan blive udsat for og udøve partnervold. Men flere undersøgelser, bl.a. fra Statens Institut for Folkesundhed, peger på, at langt hovedparten af dem, der udøver partnervold, er mænd, og at de fleste ofre er kvinder. I undersøgelsen fra 2007 skønnes det at 28.000 kvinder mod 8.900 mænd årligt udsættes for vold fra en nuværende eller tidligere partner. Kvinder sigtet for partnervold udgør kun 2 % mod 69 % for mænd. Og selvom vi tager højde for at en voldsudsat mand kan have endnu sværere ved at italesætte volden, og at han er lige så berettiget til støtte og hjælp som en voldsudsat kvinde, er det dokumenteret, at der er langt flere mænd, der udøver vold mod kvinder end omvendt.

Derfor vil der mange steder i teksten blive refereret til kvinder som de voldsramte og mænd som de voldsudøvende. De samme undersøgelser viser, at partnervold foregår i alle samfundslag og blandt mennesker med alle former for uddannelse, og at den foregår i både heteroseksuelle og homoseksuelle parforhold.

## Optakten og volden som en proces

Et andet aspekt, der adskiller partnervold fra andre former for vold, er, at den ofte har en lang optakt med mange stadier, der foregår over længere tid – nogle gange mange år – hvor volden gentages med stigende intensitet og alvor. Volden er oftest progressiv, hvilket betyder at den med tiden bliver mere alvorlig og sker med kortere mellemrum, hvis ikke der sættes en stopper for den.

Ingen ønsker at leve med vold, og forholdet begynder sjældent med volden, men den kan komme langsomt. Der foregår næsten altid psykisk vold af forskellig slags i voldelige forhold, f.eks. taler manden grimt til kvinden og rakker ned på hendes påklædning, holdninger, familie osv. Ikke alle forhold med psykisk vold ender med fysisk vold. Psykisk vold er alvorlig og kan være med til at nedbryde den udsattes selvfølelse og handlekraft. Det er ligeledes typisk i forhold med partnervold, at manden isolerer kvinden fra hendes netværk, familie og venner og samtidigt sørger for at give hende "skylden" for volden.

Volden kommer sjældent som et lyn fra en klar himmel. Der er tale om en glidende overgang fra et almindeligt, fredeligt parforhold. Det kan begynde med, at den ene part kontrollerer og nedgør den anden. Det kan f.eks. være, at partneren vil bestemme over kvindens påklædning, eller hvornår hun kan være sammen med sine venner. Nogle kan forveksle kontrol med kærlighed, idet kvinden kan opfatte, at manden elsker hende så højt, at han hele tiden vil vide, hvad hun laver, og hvor hun er henne.

Voldsudøveren kan veksle mellem ømhed og psykisk vold, som f.eks. fornærmelser og isolation fra venner og familie. Isolation forstærker voldens effekt, fordi kvinden efterhånden ikke har andre referencer end manden. Han bliver den, der sætter dagsordenen for, hvad der er rigtigt og forkert. Resultatet kan i sidste ende blive, at kvinden ikke kan kende forskel på vold og kærlighed.

En del af kvindens overlevelsesstrategi kan være at fortrænge og/eller at bagatellisere volden, og at opfatte mandens adfærd som normal.

---

” Han var sød over for mig i starten, men så begyndte han at skrive eller ringe hvert 5. min. for at spørge, hvor jeg var, hvem jeg var sammen med, og hvad jeg lavede sammen med personerne. Hvis han ikke syntes om de personer, kom han og hev mig hjem.

*En tidligere voldsramt*

---

Det er starten på én af de mange anonyme historier, der siden marts 2009 er skrevet til hjemmesiden [www.ditforhold.dk](http://www.ditforhold.dk). Og det er den samme fortælling, der går igen i de mange historier, som hovedsageligt unge kvinder har lagt på sitet – og flere kommer dagligt til. Forholdet starter som en drøm, men udvikler sig langsomt til et mareridt. Volden kommer gradvist – først som kontrol, ydmygelser og trusler, senere som fysisk og seksuel vold. Du kan læse flere personlige historier om partnervold på Det Kriminalpræventive Råds hjemmeside [www.ditforhold.dk](http://www.ditforhold.dk) under menupunktet “Historier” og “Læs andres historier”.

### **Volden er ikke konstant**

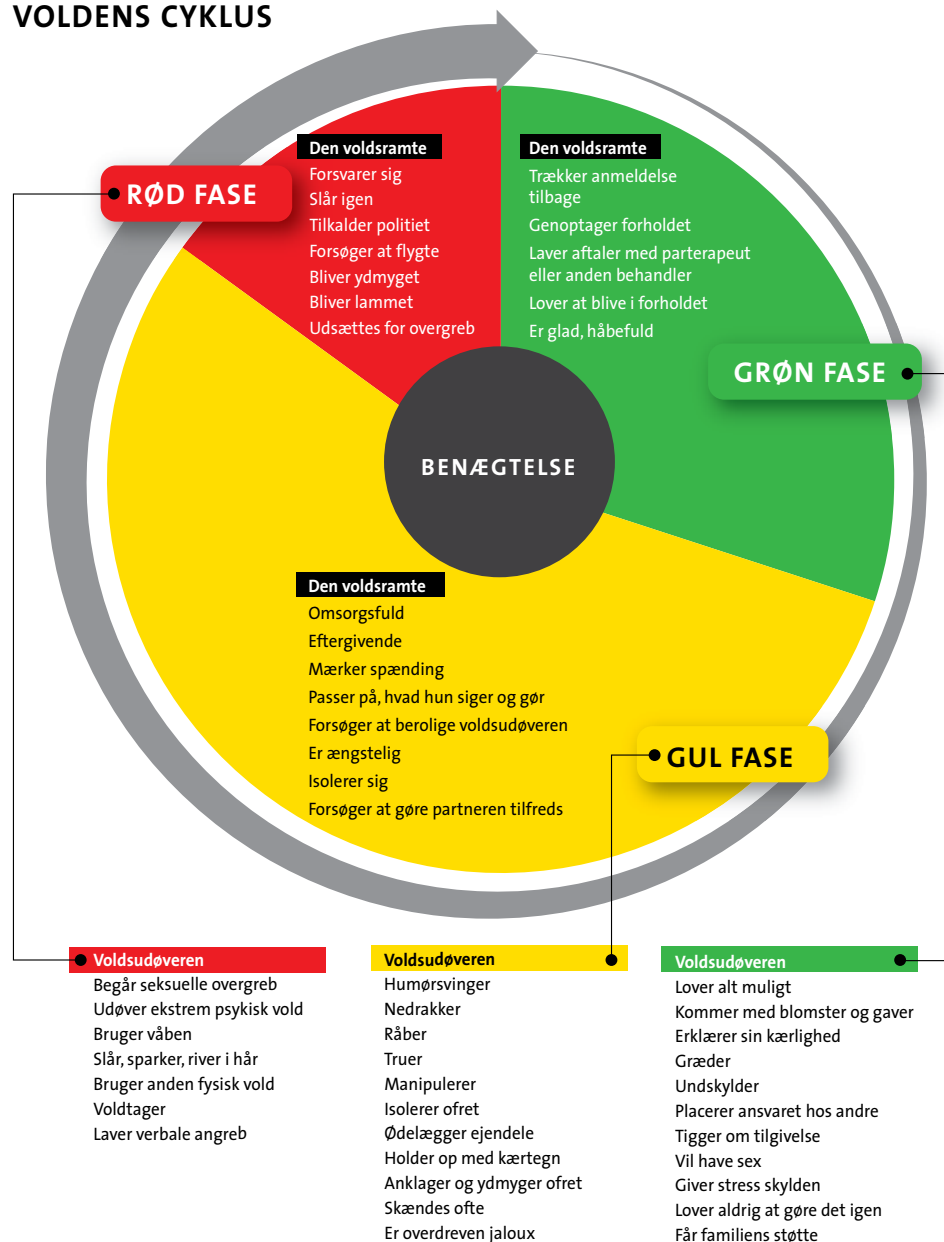
Nogle taler om en voldscirkel, -spiral eller -cyklus. Efter en episode med vold kan der ofte være perioder, hvor forholdet tilsyneladende fungerer normalt. Den voldsudøvende partner siger undskyld, lover at det aldrig sker igen, eller påstår, at der var specielle omstændigheder, der pressede vedkommende til volden.

Partnervold er ikke et skænderi engang imellem eller dårligt humør efter en dårlig dag. Partnervold er voldelige handlinger, som den samme person udfører igen og igen.

Du kan finde og downloade voldens cyklus på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)



## VOLDENS CYKLUS



Voldens cyklus<sup>2</sup> er en illustration af et fortløbende mønster, som de fleste mennesker i voldelige forhold er fanget i. Det giver et billede af de forskellige faser og de handlinger, som både voldsudøveren og den voldsramte foretager. Voldsudøverens handlinger, som er beskrevet udenfor cirklen, har til hensigt at opnå eller opretholde magten i forholdet. Den voldsramtes handlinger, som er beskrevet indenfor cirklen, har for det meste til hensigt at undgå volden og dens konsekvenser.

Voldens cyklus giver også et billede af tiden for hver fase.

1. Mønsteret starter med **den grønne fase**, som typisk er perioden, hvor begge parter er glade for hinanden. På dette tidspunkt er forholdet kærligt og behageligt. De fleste forhold starter i den grønne fase med en berusende forelskelse.
2. Den næste fase er **den gule**, hvor spændinger opbygges i forholdet. Parterne begynder at småskændes, og voldsudøveren giver udtryk for, at han er frustreret over eller utilfreds med sin kæreste. Den voldsramte gør, hvad hun kan, for at snakke manden til fornuft og berolige ham og holder sig fra familie og venner for at hellige sig forholdet. I denne fase kan voldsudøveren udsætte sin partner for hyppig nedrakning. Han råber, truer og bebrejder sin partner og er måske ekstremt jaloux og kontrollerende. Det er også i den fase, at voldsudøveren kan holde op med fysisk og psykisk ømhed, er mut og ikke til at komme i nærheden af. Den gule fase er den længste af faserne. Den kan vare flere dage, måneder eller år.
3. Den sidste, **røde fase** er den korteste og mest farlige. I denne fase kan en enkelt hændelse udløse en eksplosion af vrede. Voldsudøveren kan udsætte sin partner for seksuel, fysisk eller ekstrem verbal vold. Nogle voldsudøvere bruger våben, river partneren i håret og/eller ydmyger hende offentligt. I denne fase vil den voldsramte måske tilkalde politiet, slå fra sig, forlade hjemmet eller blive helt lammet.
4. Voldsudøveren flytter sig hurtigt ind i **den grønne fase** igen for at dæmme op for/dække over sin adfærd. Det er på dette tidspunkt, at voldsudøveren kommer med blomster og gaver, erklærer sin kærlighed, siger undskyld, lover, at det aldrig sker igen – og måske lover at gå i behandling. I denne fase vil voldsudøveren sige, at volden skyldes stress på arbejdet eller andre faktorer, der ikke har noget med ham personligt at gøre. Den voldsramte vil i denne fase trække en eventuel politianmeldelse tilbage, genoptage forholdet, love at arbejde på forholdet og håbe, at tingene forbedrer sig.

<sup>2</sup> Inspireret af TEAR-Teens Experiencing Abusive Relationships.

Voldens cyklus er bygget op omkring **benægtelse**. Så længe begge parter benægter volden, er det umuligt for dem at standse den uden hjælp, og magtforholdet bliver mere og mere ulige. Selv om der kan være midlertidige pauser i bevægelsen, vil cyklusen med tiden køre hurtigere og hurtigere rundt. Volden bliver i de fleste tilfælde mere og mere alvorlig, hyppigere og kan i sidste ende resultere i drab.

Ingen mennesker ønsker at havne i voldens cyklus, og de mekanismer, der holder den i gang – f.eks. benægtelse – er for det meste ubevidste. Men det mindsker på ingen måde voldsudøverens ansvar for sine voldelige handlinger. Når den er i gang, er det vanskeligt at standse cyklusen, men det kan lade sig gøre.

### Arbejdspladsens rolle i at bryde voldens cyklus og benægtelsen

Voldens cyklus viser os, hvor vigtigt det er at gribe ind og hjælpe mennesker, der er fanget i cyklusen, og hjælpe dem til at bryde med volden. Vi kan, med omsorg og medfølelse, være med til at prikke hul på benægtelsen. Som kollegaer kan vi hjælpe den voldsramte med at få sat ord på sin situation og fremme en proces, der bevæger sig mod, at hun/han finder vejen ud af volden og fastholder sit arbejde. Arbejdspladsen har også mulighed for at hjælpe til, så en voldsudøvende kollega begynder at tage ansvar for sine handlinger og får hjælp.

Alt i alt kan arbejdspladsen spille en meget vigtig og konstruktiv rolle. I senere kapitler kan du få inspiration til hvad og hvordan, men en ting, der er vigtig, er at bryde tavsheden ved at sætte ord på volden.

### Om den voldsudøvende mand

Hvert år mishandler minimum 28.000 mænd deres kone eller kæreste. Disse mænd kommer fra alle dele af samfundet. Vi kan først for alvor nedbringe antallet af kvinder, der udsættes for vold, ved at ændre de faktorer, der gør at nogle mænd udsætter deres partner for vold i alle former. Direktøren for Dialog Mod Vold (et behandlingstilbud til mænd, som har begået vold mod deres kone eller kæreste), Helle Øbo siger: "Og selv om vi får nok så mange krisecentre for kvinder, bliver det tal ikke væsentlig mindre, før mange af mændene kommer i behandling; for det er kun dem, der kan standse volden".

### Kendetegn ved voldsudøvende mænd

Erfaringer indsamlet gennem årene med behandling af mænd, der udøver partnervold fra både Danmark og udlandet, fortæller os, at voldsudøvende mænd overordnet ikke har synlige fællestræk. Dog ved vi at:

- Mindst 60% er selv vokset op med vold.
- Der er en sammenhæng mellem misbrug af stoffer og alkohol og vold, selvom sammenhængen ikke er entydig.
- Mændene har ofte følelser af både mindre selvværd og negativt selvbillede.
- Mange har ingen psykiatriske diagnoser, men nogle har alvorlige psykologiske vanskeligheder og personlighedsforstyrrelser.
- Volden er ikke tilfældig. Voldsudøveren bruger vold til at opnå nogle fordele, f.eks. at opnå magt og kontrol samt et, for det meste forgæves forsøg på at opleve styrke og værdighed.
- Han forsøger at bruge volden som en måde at mestre egne vanskelige følelser på, f.eks. afmagtsfølelse.

### Kendetegn ved voldsudøverens vold

Tegn på at der er en hensigt med volden er, at voldsudøveren ikke mishandler hvem som helst, men sin kone, samlever eller sine børn.

- Mishandlingen sker oftest når de er alene. Han slår ikke i affekt. Han har kontrol over hvor han slår og hvornår han stopper.
- Han slår og truer i situationer, hvor han ønsker at sætte grænser for sin partners handlinger eller ytringer. Han vil kontrollere hvad hun må sige, tænke, hvem hun må omgås, og hvad hun må vide.
- Han er af den opfattelse, at der er noget galt med kvinden og at han skal "opdrage" hende og definere hvordan hun skal være.
- Volden veksler med varme og omsorg.

Vold fører til skam, som igen fører til benægtelse. Vi skal derfor have modet til at gøre volden til et tema i en samtale med en voldsudøvende kollega. Spørg på en respektfuld og ikke-moraliserende måde, om han/hun udøver vold. Det er vanskeligt at snakke om mistanker om vold, men det er ofte endnu mere vanskeligt for voldsudøveren at åbne sig om sin voldelige og aggressive adfærd.

Vold er socialt uacceptabelt og stærkt tabuiseret, derfor har han bag facaden ofte følelser af skam, skyld og selvforagt. Det kan være en fordel at forsøge at få ham til at føle sig tryk, og forebygge hans frygt for at blive dæmoniseret og fordømt. Du kan læse flere råd om hvordan du kan tage hul på en konstruktiv samtale med en voldsudøver i kapitlet ”Hvordan møder vi den voldsramte eller voldsudøvende kollega?”

## Kærestevold

Partnervold er ikke noget, der kun foregår mellem voksne. En undersøgelse fra 2008 foretaget af Statens Institut for Folkesundhed viser, at næsten 28.000 piger/unge kvinder og 12.000 drenge/unge mænd i alderen 16-24 år årligt udsættes for psykisk, fysisk og/eller seksuel vold fra en kæreste.

Vold mellem unge, som er kærestere – kaldet kærestevold – er ikke mindre tabubelagt end partnervold blandt de voksne. Det har den konsekvens, at de unge ikke får den nødvendige hjælp og støtte de har brug for.

Hvis man som ung bliver udsat for eller udøver kærestevold, har man større risiko for senere at blive involveret i partnervold. Ved at forebygge kærestevold kan vi samtidig forebygge partnervold senere i livet. Der er derfor et stort behov for at få brudt tabuet og tavsheden omkring kærestevold, og for at lære unge om sunde forhold. Og det er der flere projekter målrettet de unge, der arbejder med. Et af de nyeste er målrettet de unge voldsudøvere af kærestevold, som hertil har været en overset gruppe. Dialog Mod Vold har oprettet en samtalelinje for de 14-18 årige, der begår vold mod deres kæreste. Se i ressourcer bagerst i bogen.

## De to mest udbredte myter

Mange, der har taget partnervold op på deres arbejdsplads, er blevet mødt med nogle af de mange myter, der florerer. Det næste afsnit vil hjælpe dig til at kunne erstatte myter med fakta, hvis du skulle støde på dem blandt dine kollegaer eller hos ledelsen.

De to måske mest udbredte **myter** om partnervold:

- Det foregår ikke i almindelige familier og rammer ikke nogen af **vores** medarbejdere.
- Hun kan bare forlade ham, den voldelige støtter!

Angående den første myte kan vi slå fast, at undersøgelser viser, at partnervold foregår i alle samfundslag og aldersgrupper uanset uddannelsesniveau – og også forekommer både i homoseksuelle og heteroseksuelle forhold. Derfor er det vigtigt, at alle arbejdspladser har sat sig ind i emnet og har procedurer på plads med hensyn til håndtering af en kollega, der rammes af partnervold – helst inden et tilfælde dukker op.

Den anden myte påstår, at ”hun bare kan forlade ham.” Mange mennesker har ikke kendskab til eller ønske om at vide noget om de komplekse og forskelligartede mekanismer, der holder en voldsramt fast i et forhold med vold. F.eks. at volden udvikles over tid. At det begynder med kontrol og psykisk vold, som tiltager, så kvindens selvfølelse og virkelighedsfølelse påvirkes. At voldsudøveren ofte veksler mellem ømhed og vold. Kvinden vil gerne tro på manden, når han siger, at han er ked af det, og at det aldrig sker igen. Hun ønsker at komme af med volden – ikke manden, men ved ikke hvordan. Som tidligere forklaret er de fleste voldsramte fanget i en ond cirkel, der er svær at bryde ud af, når ”voldscyklussen” er i gang. Kvindens selvværd nedbrydes, hun bebrejder sig selv og kan ikke kende forskel på, hvad der er normal og acceptabel adfærd, og hvad der ikke er. Hendes handlekraft er drænet, og manglende selvværd holder hende fast i den nuværende situation.

Hvad med at vende denne myte på hovedet? Hvorfor ikke i stedet give de kvinder, der bryder med volden – enten ved at forlade en voldelig partner eller ved at forlange, at manden får hjælp – en tapperhedsmedalje? Det er vanskeligt at komme ud af et forhold, når volden har stået på over tid. Men alligevel gør tusindvis af modige kvinder det hvert år.

Desuden kan der være et hav af økonomiske og praktiske årsager, der gør det vanskeligt for kvinden at forlade hus og hjem – ikke mindst i forhold med børn.

Nogle voldsudøvere truer deres partner med at dræbe dem eller gøre deres børn fortræd, hvis de forlader dem. Det kan således være hensynet til børnenes og egen sikkerhed, der gør, at hun vælger at blive i forholdet.



Men hvorfor fokusere så meget på, hvad den voldsramte kvinde gør eller ikke gør? Hvorfor ikke stille flere spørgsmål til den, der udøver volden? F.eks. stille spørgsmålet: Hvorfor forsøger så mange mænd igennem vold at kontrollere de kvinder, de påstår at elske? Hvorfor søger disse mænd ikke hjælp eller i det mindste forlader kvinden, hvis forholdet er så belastende, at de føler sig tvunget til at bruge vold igen og igen?

## Andre myter om partnervold

Et skridt på vejen mod at bekæmpe partnervold er at aflive myterne om den. Er der nogen af disse myter, som du har mødt eller måske selv har troet på?

### ■ At de fleste voldsramte kvinder flytter tilbage til den voldelige mand

Ifølge LOKKs statistikker fra 2010 flytter kun 15 % af de kvinder, der har boet på et krisecenter tilbage til en voldelig partner. Det er en nedgang fra 2006, hvor procentdelen var 24 %. Langt de fleste (70 %), der boede på et krisecenter i 2010 var der for første gang. At en mindre del af de voldsramte går tilbage til en voldelig partner efter et brud kan have mange årsager, bl.a. pres fra familie og venner, der tager den voldelige partners side. Det kan også være at partneren lover, at volden aldrig vil ske igen eller truer med at gøre skade på sig selv eller andre, med det resultat at kvinden derfor ikke tør andet end at genoptage samlivet. De tal vi har i dag viser at langt hovedparten af de udsatte ikke går tilbage til en voldelig partner, når de er flyttet. For nogle af de voldsramte kan der være tale om flere gange, hvor de flytter væk og tilbage inden de er klar til det endelige brud.

I dag arbejdes der på flere fronter for at udvide og udvikle krisecentrenes efterværnsprogrammer, således at der tilbydes tiltrængt støtte og hjælp til de udsatte efter eller i stedet for et krisecenterophold.

### ■ At de fleste voldsramte kvinder finder en ny voldelig partner

Vi ved ikke nok om hvor mange kvinder, der havner i gentagende forhold med vold. Men det er interessant at notere sig at i LOKKs spørgeskemaundersøgelse fra 2010 svarer 72 procent af kvinderne at deres nuværende partner har været voldelig i et tidligere forhold. Det giver os et fingerpeg om, at voldsudøvere har tendens til at gentage brugen af vold i flere forhold.

Professionelle, der arbejder med de voldsramte taler om at man er sårbar efter et mangeårigt liv med vold. Det tager tid at komme over og gerne professionel hjælp til at bearbejde oplevelserne. I dag får kommunerne ekstra penge til gratis psykologhjælp til de voldsudsatte og deres børn efter de har forladt en voldelig partner. Foreløbigt skal tilbuddet fra kommunerne køre i 2 år.

### ■ At volden opstår pludseligt, som et lyn fra en klar himmel

Der er næsten altid en lang psykisk optakt med forskellige trin, hvor situationen bliver mere og mere truende og alvorlig.

### ■ At volden ikke kan ske for mig, "det er kun de andre eller en bestemt slags kvinder, det går ud over"

Hvis man ikke kender noget til partnervold, er det nemt at overse faresignalerne. Hvis man ved noget om problemet, er man bedre forberedt, og kan nemmere opdage et forholds udvikling mod vold og handle konstruktivt i tide.

### ■ At kvinden provokerer manden til at slå

De fleste voldsramte gør alt, hvad de på det tidspunkt kan, for at undgå volden. Men uanset hvordan og hvorfor kan ingen provokere nogen til at slå – der er altid andre muligheder end vold.

At bruge vold i et forhold er den voldelige partners valg og ansvar. Der er ingen undskyldning for vold.

### ■ At alkohol er grunden til, at partneren udøver vold

Ifølge undersøgelser har alkohol ikke større betydning for partnervold end for andre voldsformer. Og selv om alkohol er indblandet, er det hverken årsagen til eller en undskyldning for vold.

Voldsramte bliver alt for ofte mødt med holdninger, der indirekte eller direkte forsøger at give dem ansvaret for volden. Den slags dobbelt "offergørelse" gør det endnu vanskeligere for de voldsramte at søge hjælp eller forlade et voldeligt forhold. Desuden gør holdningen bag myterne det svært at stille voldelige partner til ansvar for deres adfærd. Myterne er med til at undskylde og opretholde volden og kan være medvirkende til, at nogle tier stille og bliver i et voldeligt forhold. Derfor skal de aflives, der hvor man møder dem.

” Jeg havde behov for fred, og i virkeligheden var jeg ikke kompetent til at arbejde, jeg kunne ikke klare begge dele – både at være udsat for vold og et fuldtidsarbejde. Jeg havde virkelig brug for en timeout, som jeg fik, da jeg brød sammen med stress. Men jeg fortalte det ikke til nogen – de tror, stressen er arbejdsrelateret.

*Interview med en tidligere voldsramt fra rapporten  
"Abused Women at Work 2009"*

## Partnervoldens konsekvenser for den voldsramte, for samfundet og for arbejdslivet

### Konsekvenser for den voldsramte og familien

Følgeeffekter af partnervold er alvorlige. Ud over de rent fysiske skader giver det flere tilfælde af psykiske lidelser og højere forbrug af medicin og beroligende midler. Ifølge Det Kriminalpræventive Råd beretter ofre for både fysisk og seksuel partnervold om flere psykiske symptomer, oftere brug af beroligende medicin og hyppigere selvmordsforsøg end ofre for anden vold.

Sammenlignet med andre kvinder har kvinder, som udsættes for partnervold, en markant højere risiko for dårlig trivsel, depression og en række psykiske og fysiske lidelser, som alle sammen giver øget sygefravær. Dette medfører, at kvinderne har en øget risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet og deres sociale netværk<sup>1</sup>.

De voldsramtes livskvalitet og længde er mindre end ikke-voldsramtes. Tyveårige voldsramte kvinders forventede levetid er 8,2 år mindre end ikke-voldsramte 20-årige. Men volden påvirker også indkomsten. Partnervold har en negativ indkomstkonsekvens for de voldsudsatte på knap 64 mio. på et år (i 2009 kr.), eller 17.720 kr. per berørt kvinde. Kort sagt ødelægger volden kvinders livsgrundlag.

Undersøgelser viser at mellem 21.000-22.000 børn eller hver 5. skoleelev lever med vold i familien<sup>2</sup>. Det er først for nyligt, at man er blevet opmærksom på de store konsekvenser det har for børn, der er *vidne* til eller vidende om vold i familien. De er også ofre for den vold, der udspiller sig mellem forældrene. Der er forskere der mener, at det er mere skadeligt for et barn psykologisk set at

<sup>1</sup> "Når vold er hverdag – en undersøgelse af mænds vold mod kvinder i nære relationer", 2005, VFC og LOKK.

<sup>2</sup> Korzen, m.fl. (2010) Vold mod unge i Danmark, SFI.

opleve vold mod moren end det er selv at blive udsat for fysisk vold (McAlister Groves, 2001). Undersøgelser viser at for disse børn – ligesom for børn, som selv bliver udsat for fysisk mishandling – kan det at være vidne til partnervold have nogle af de følgende alvorlige konsekvenser:

- risiko for depression, angst og uro
- skyld- og skamfølelser
- koncentrations- og indlæringsproblemer i skolen
- social isolation og ensomhed
- fordrejet virkelighedsopfattelse
- søvnbesvær
- sociale adfærdsproblemer (f.eks. øget aggressivitet og kriminalitet)

Det er vigtigt at bemærke at forskning også viser, at børn håndterer deres oplevelser med vold på forskellige måder, både på kort og lang sigt.

En undersøgelse blandt 8. klasses-elever viser, at to tredjedele af de unge, som har været udsat, ikke snakker med nogen om volden. Det vil sige, at man ikke kan forvente, at de voldsudsatte børn og unge selv fortæller om volden.

Hvis ikke disse børn får mulighed for at tale om volden med forstående voksne, er der en risiko for, at de selv tager voldsmønstret med ind i deres egne forhold senere i livet.

### Samfundsmæssige konsekvenser

De menneskelige konsekvenser er mange, og det er de samfundsøkonomiske også. Partnervold koster det danske samfund mindst 1/2 mia. kr. årligt iflg. rapporten "Voldens pris" fra 2010. Disse omkostninger omfatter først og fremmest kvinder, der er udsat for den vold, som kommer til samfundets kendskab gennem kontakt til krisecentre, skadestuer eller ved politianmeldelse. Der kan ikke sættes et præcist tal på de personlige omkostninger og voldens betydning for den enkelte kvindes levevilkår. Men rapporten viser, at volds ofre har et markant tab i helbredsrelateret livskvalitet. Det skønnes, at voldsudsatte kvinder kan forvente knap tre leveår ekstra med langvarig, belastende sygdom end andre kvinder, og at deres forventede levetid er markant kortere end ikke-voldsramte kvinders. De langvarige samfundsmæssige omkostninger som følge af for tidlig død er ikke medregnet i de samlede omkostninger ved volden. Se mere om de økonomiske konsekvenser af partnervolden i kapitlet "Involvering af ledelsen".

### Konsekvenser for arbejdslivet

En dansk undersøgelse om mænds vold mod kvinder fra 2007<sup>3</sup> fandt frem til, at mindst 28.000 kvinder om året bliver udsat for partnervold.

Vi må formode, at et tilsvarende antal mænd udøver partnervold hvert år. Til sammenligning skønnes det, at ca. 8.900 mænd udsættes for vold fra en nuværende eller tidligere partner. Hvis vi lægger disse tal sammen, er minimum 73.800 voksne berørt af problemet hvert år.

En stor del af disse minimum 73.800 kvinder og mænd går på arbejde hver dag. Disse kollegaer kan ikke bare efterlade volden og dens påvirkninger derhjemme – de tager den i et eller andet omfang med på arbejde. Det betyder, at vi alle sammen kan risikere at komme i berøring med kollegaer, der står med problemstillingen.

En anden dansk undersøgelse<sup>4</sup> fandt frem til, at hvis man sammenligner kvinder, der ikke er udsat for vold, med kvinder, der har oplevet fysisk vold i hjemmet inden for det seneste år, så er de voldsramte medarbejdere kendetegnet ved:

- at have 2 gange så meget fravær fra arbejdet
- at 2 gange så mange er uarbejdsdygtige, har skiftet job eller er gået på deltid på grund af helbredsproblemer, der er følgevirkninger af volden
- at 4 gange så mange har samarbejdsproblemer med kollegaer.

Samarbejdsproblemer kan skyldes, at volden har beslaglagt en stor del af kvindens mentale og fysiske ressourcer. Det kan resultere i koncentrationsbesvær og en kort lunte, der nemt giver anledning til konflikter. Så længe kvindens kollegaer ikke kender årsagen til hendes måde at være på, kan det ende med, at den voldsramte bliver stemplet som en dårlig kollega, og hun risikerer at blive udstødt af det sociale fællesskab. Det kan være, at kvinden selv isolerer sig fra kollegaer pga. manglende overskud, eller fordi hun føler skyld og skam over den vold, hun er udsat for derhjemme.

<sup>3</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2007.

<sup>4</sup> "Voldsramte kvinders arbejdsliv – et arbejdsrapport", Servicestyrelsen, 2006.

” Mine kollegaer trak sig også og lod mig være. Det havde jeg det fint med, for jeg havde ikke overskud til dem.

Tidligere voldsramt

83 % af de kvinder, der deltog i Servicestyrelsens spørgeskemaundersøgelse<sup>5</sup>, som havde haft et arbejde inden for de sidste 3 år, oplyste, at volden på en eller flere måder havde negativ påvirkning på deres arbejde, f.eks.:

- 71 % var trætte på arbejdet
- 35 % havde svært ved at nå arbejdsopgaver
- 65 % havde let til tårer
- 64 % havde koncentrationsproblemer
- 30 % havde ekstra sygemeldinger på grund af vold eller dårlig social tilknytning til kollegaerne
- 55 % var bekymrede for, hvad kollegaerne tænkte
- 35 % havde problemer med at være i et socialt fællesskab med kollegaerne.

### Hvorfor skal vi beskæftige os med partnervold på arbejdspladsen

Vi skal beskæftige os med partnervold på arbejdspladsen, fordi det har så stor betydning for **trivslen** i arbejdslivet.

<sup>5</sup> Voldsramte kvinders arbejdsliv”, Servicestyrelsen, 2009.

” Jeg er ikke bare ligeglad med mine arbejdskollegaer. Jeg vil gerne, at vi har det godt alle sammen og trives. Derfor vil jeg reagere som tillidsvalgt, hvis jeg har mistanke om, at en kollega er udsat for partnervold.

Tillidsvalgt

Partnervold er også et **sikkerhedsspørgsmål**: I en amerikansk undersøgelse har næsten tre fjerdedele af de voldsramte kvinder oplyst, at deres partner har opført sig truende, mens de var på arbejde. Altså til fare for kvinderne selv og andre kollegaer. I en dansk undersøgelse<sup>6</sup> har 38 % af kvinderne været ude for, at voldsudøveren direkte har chikaneret eller været voldelige mod dem, mens de var på arbejde. F.eks. via trusler over telefon, ved personligt fremmøde eller ved ravage på arbejdspladsen. 57 % af kvinderne i samme undersøgelse har oplevet, at voldsudøverens jalousi over for deres kollegaer var et problem. Har kvinden brudt med voldsudøveren, kan voldsudøveren overvåge kvinden, mens hun er på arbejde, eller møde op i arbejdstiden og udvise truende adfærd. Skemaet<sup>7</sup> på de næste sider viser nogle af de konsekvenser, partnervold kan have på en persons arbejdsindsats, hvordan den kan påvirke arbejdspladsen, og hvordan den kan påvirke kollegaer samt arbejdsgiver.

Med hensyn til **produktivitet** giver partnervold beregnet alene ud fra et højere sygefravær blandt de voldsudsatte, et produktionstab for danske virksomheder på minimum 90 mio. kr. per år i omkostninger. De samlede omkostninger for produktionstab er langt højere.

Vi skal derfor beskæftige os med partnervold på arbejdspladsen på baggrund af disse parametre:

- trivsel
- sikkerhed
- produktivitet
- livskvalitet

<sup>6</sup> ”Voldsramte kvinders arbejdsliv”, Servicestyrelsen 2009.

<sup>7</sup> Baseret på [www.toolkitnb.ca](http://www.toolkitnb.ca)

## KONSEKVENSER FOR ARBEJDSPLADSEN

Hvordan partnervold kan optræde på arbejdspladsen	Den voldsramtes reaktioner	Påvirkning på arbejdspladsen	Konsekvenser for arbejdsgiveren
Voldsudøveren sender truende e-mails, telefonbeskeder, og/eller fax eller ringer til den voldsramte kollega mange gange i løbet af arbejdsdagen	Angst/frygt, mangel på koncentration, træthed, oprørthed, fravær	Kollegaerne er bekymrede, irriterede over at skulle "dække" over kollegaens dårlige arbejdsindsats; kollegaerne tror måske, at den voldsramte er doven/sløv	Dårlig arbejdsindsats kan påvirke hele arbejdspladsen, sænker moralen
Voldsudøveren ydmyger den voldsramte ved at kritisere eller nedrakke ham eller hende foran andre medarbejdere	Lav selvfølelse, lav selvtillid, stressrelaterede symptomer som hovedpine og nervøsitet	Andre medarbejdere er uheldige eller føler ubehag på arbejdet	Medarbejdere bruger tid på arbejdet på at diskutere situationen; lavere produktivitet på grund af dårlig stemning
Voldsudøveren kontakter arbejdspladsen og andre kollegaer hele tiden for at kontrollere den voldsramte; voldsudøveren forfølger den voldsramte	Mistroisk over for andre, fordi de sladrer eller videregiver personlige oplysninger om den voldsramtes situation, frygt for personlig sikkerhed	Kollegaer er usikre på, hvilke oplysninger de må dele med andre, og er bekymrede for deres egen sikkerhed	Medarbejderes produktivitet kan være nedadgående pga. øgede konflikter med andre; sikkerhedsbekymringer
Voldsudøveren er jaloux på andre på arbejdspladsen, voldsudøveren dukker op på arbejdet	Øget bekymring, undgår kontakt med kollegaerne, angst for at miste jobbet, fysiske symptomer på stress såsom mavesår, hovedpine m.m.	Medarbejdere er bange for voldsudøveren; kollegaerne kan trække sig fra den voldsramte, føle sig i fare selv	Arbejdsgiveren skal tackle sikkerhedsproblemer og øget sygefravær; negativ påvirkning på medarbejdernes indbyrdes forhold
Voldsudøveren slår eller skubber den voldsramte på arbejdspladsen	Den voldsramte føler skyld og skam; ængstelse i forbindelse med forsøg på at skjule skader	Kollegaer er bange for deres sikkerhed og har brug for behandling/rådgivning	Sygefravær og sikkerhedsproblemer; i nogle situationer bruger medarbejdere tid på noget, de ikke er uddannet til
Voldsudøveren udsætter den voldsramte for fysisk eller psykisk vold uden for arbejdspladsen eller i hjemmet	Øget bekymring forbundet med forsøg på at skjule skader	Kollegaer er uvidende om volden; oplever den voldsramte som fjern og uvenlig	Dårlige teampræstationer; konflikter blandt medarbejdere; den voldsramte kommer ikke på arbejde på grund af skader
Voldsudøveren truer med at dræbe den voldsramte	Den voldsramte føler sig fanget i forholdet, at ingen bryder sig om hende, er angst, isoleret eller desperat	Andre medarbejdere kender ikke til dødsruslerne og reagerer negativt over for den voldsramtes angst/stress; andre frygter for deres egen sikkerhed, hvis de har kendskab til truslerne	Ledelse og sikkerheds- og tillidsrepræsentanter skal håndtere medarbejdernes bekymring og frygt; produktiviteten daler

Du kan finde og downloade dette skema på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

---

## EN CASE: EN VOLDSRAMT PÅ ARBEJDE

Den følgende case illustrerer, hvor meget vold fra en partner kan påvirke den udsattes arbejdsliv.

Lene er medlem af HK og mellemlider i en virksomhed med 9000 medarbejdere – hovedsagligt mænd.

Lene var 20-21 år gammel, da hun mødte sin mand, som hun fik en datter med. Deres forhold startede som de fleste, med forelskelse og gensidig kærlighed. Desværre viste hendes mand sig også at være meget kontrollerende og efterhånden voldelig. Lene levede med tiltagende vold fra sin mand i 7 år, indtil hun og datteren flyttede definitivt fra ham.

I de år, volden stod på, arbejdede hun i den samme virksomhed som i dag – ikke som leder, men i en afdeling, hvor hun havde kundekontakt.

Volden derhjemme havde stor påvirkning på Lenes arbejdsliv. Hun brugte 75 % af sin energi på at hænge sammen, var ofte træt og uoplagt. Hun var mange gange nødt til at melde sig syg i sidste øjeblik. Hun mødte aldrig en sur mine fra sine kollegaer, men heller aldrig nogen, der spurgte til eller nævnte hendes hyppige sygemeldinger. Det kan have noget at gøre med, at hun arbejdede ekstra hårdt, når hun var på arbejde.

Hun vidste, at der blev snakket bag hendes ryg, men kollegaerne var søde og rare over for hende selv. Hun havde ikke overskud til at fortælle om årsagen til de mange sygemeldinger, og gjorde derfor ikke noget ved det. I stedet gemte hun voldens mærker alt, hvad hun kunne, med makeup og tøj, der dækkede. Men volden blev værre og værre og sværere at skjule.

En fredag aften i november fik hun nok. Alle følelser for hendes mand var væk. Lene flyttede med sin 5-årige datter og vendte aldrig tilbage.

Lene var sygemeldt fra arbejde en uge. Da hun kom tilbage, dukkede hendes mand op på arbejdet nogle gange. Hun ville ikke lave en scene, så hun bad ham stille og roligt om at gå. For at klare flytningen og den første tids udgifter lånte Lene penge af sine kollegaer.

---

---

Lene siger i dag, at hun brugte arbejdspladsen, som “base” eller “helle”, mens hun levede i et voldeligt forhold. Hun var glad for den rummelighed, som hun mødte fra kollegaerne, men i bagklogskabens lys siger Lene: “I dag kunne jeg have ønsket mig, at der var nogen, der mere kontant havde taget fat i mig og mine problemer. Og det kunne meget vel have været min tillidsrepræsentant. Men det er utrolig vigtigt, hvordan det bliver gjort. For selv om jeg er en høj kvinde på 184 cm, havde jeg altså ikke mere selvværd, end at det kunne ligge i min storetå.” Når selvværdet er minimalt, er det svært at åbne op og fortælle om volden.

Hun hilser projektet med at gøre problemet synligt på arbejdspladsen velkomment. Lene siger: “Jeg ønsker, at emnet kommer helt ud til diskussion i frokoststuerne og kantinerne på arbejdspladserne blandt alle, også dem, der heldigvis ikke har det tæt inde på livet.” Kun på den måde kan vi komme berøringsangsten til livs.

Det er også vigtigt med rummelighed og at møde de voldsramte der, hvor de er, og ikke sætte alle i samme bås, siger Lene.

*Baseret på et interview med håndbogens forfatter. Navnet er ændret.*

---



” Jeg gjorde nøjagtig som de fleste andre kvinder, der får bank af deres mænd: Forsøgte med ekstra makeup og troede, at jeg kunne holde det skjult. Heldigvis havde jeg en god og rummelig arbejdsplads, og selvom der aldrig blev talt om det, ved jeg nu her bagefter, at de tog hensyn. For eksempel kunne jeg ringe op en time før, jeg skulle møde, og melde mig syg – og selvom det ikke levede op til mine egne forventninger om, hvad det vil sige at være en god kollega, var det afgørende for mig, at jeg beholdt mit job. For så havde jeg i hvert fald det som et fast holdepunkt i min hverdag.

*En tidligere voldsramt<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Fra artiklen “Kollegaer skal hjælpe voldsramte kvinder” af Ulla Gunge Hansen, Erhvervsbladet.dk, 14. maj 2009.

## Hvad kan en arbejdsplads gøre

Enhver arbejdsplads har, f.eks. med en personalepolitik på området, et enormt potentiale for at skabe opmærksomhed om partnervold, og dermed mulighed for at være med til at mindske tabuiseringen. Arbejdspladsen har også potentialet til at oplyse medarbejdere om, hvor man kan få støtte og hjælp, hvis man er udsat for partnervold, også om den hjælp man kan få udenfor arbejdspladsen. Mange, der er i et forhold med vold, kan ikke overskue særlig meget mere end at klare dagen i dag. Nogle kan ikke se eller har ikke kendskab til de muligheder, der er for at få hjælp. Det kan vi gøre noget ved, bl.a. ved at sørge for, at oplysninger om hjælpe- og støttemuligheder er tilgængelige, ligesom det er praksis for kollegaer med f.eks. et alkoholproblem.

Og ligesom over for alkoholikere kan vi som arbejdskollegaer spørge ind til problemet og måske sætte en proces i gang, der gør, at den voldsramte eller voldsudøvende kollega får den hjælp, hun eller han fortjener. Se nærmere side 65-72 om, hvordan du snakker med en voldsramt eller voldsudøvende kollega.

Der er mange forskellige ting, man kan gøre på en arbejdsplads, uanset om man er kollega, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller ledelse – enten alene eller sammen med andre.

Det følgende er ikke en komplet liste over, hvad man kan gøre. Listen er lang, og hver arbejdsplads har sine muligheder og begrænsninger. Men her er nogle idéer til inspiration. Idéerne er delt op i fire emner med forslag til, hvem der kan gøre hvad. Bagefter er idéerne lagt i et skema som en opsummering. Der er et par cases, der viser positive eksempler på håndtering af partnervold på arbejdet, og der er til sidst en øvelse, man kan bruge til at starte en diskussion. Det er klart, at mange af de følgende forslag kræver et samarbejde med ledelsen. Kapitlet “Om at involvere ledelsen” omhandler, hvordan man kan samarbejde med ledelsen omkring udviklingen af procedurer og retningslinjer.

## FORSLAG TIL HANDLINGER:

### 1. Spred viden om partnervold og nedbryd myter og fordomme

Alle på en arbejdsplads kan være med til at udbrede viden om partnervold. Emnet er kompliceret og forbundet med mange myter, misforståelser og tabuer. Sidst i håndbogen er en samling af danske og udenlandske ressourcer, som kan bruges sammen eller enkeltvis for at lære mere om partnervold.

Andre muligheder er at:

- Arrangere foredrag, film-, debat- eller fyraftensmøder for alle medarbejdere med en udefrakommende ekspert, der kan oplyse om emnet. Kontakt eventuelt dit lokale kvindekrisecenter eller forfatteren til denne håndbog om at komme ud at holde et foredrag eller tema-aften for jeres kollegaer.
- Tale om partnervold på arbejdspladsen, både i formel og uformel sammenhæng.

#### UFORMEL:

Du kan tage emnet op i frokostpausen sammen med den gruppe af kollegaer, du normalt sidder sammen med. Man kan f.eks. bruge brochuren "Vold har mange ansigter", som er lavet i samarbejde mellem Dannerhuset og LO. I ressourcelisten bagerst kan du få oplysninger om, hvordan du kan få brochuren tilsendt gratis.

Du kan bruge denne håndbog som udgangspunkt for diskussionen.

F.eks. kan øvelsen sidst i dette kapitel bruges til at kickstarte en diskussion om det hensigtsmæssige i, at arbejdspladsen forholder sig til partnervold.

#### UFORMEL:

Hvis du er tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, kan du få emnet på dagsordenen, der hvor man ellers diskuterer trivsel og sikkerhed på arbejdspladsen. Hvis ikke du er TR eller AR, kan du opfordre din repræsentant til at gøre det. Se forslag til retningslinjernes indhold senere i dette kapitel.

- Skrive om partnervold i de sammenhænge, hvor man ellers skriver om emner, der vedrører arbejdspladsen, f.eks. i personaleblade, elektroniske nyhedsbreve osv.

### 2. Sørg for, at oplysninger om hjælpeinstanser er tilgængelige for alle kollegaer

Det kræver ikke de store ressourcer at indsamle og formidle oplysninger om den hjælp, der findes udenfor virksomheden for ofre for og udøvere af partnervold. Formidlingen kan være i form af en A5-folder, som uddeles til alle på arbejdspladsen, eller en plakat, som hænger på alle opslagstavler.

En plakat kan f.eks. indeholde en kort overskrift: **"Her kan du få hjælp, hvis du udsættes for eller udsætter din partner for vold" eller "Bryd tavsheden, og søg hjælp, hvis du er udsat for vold i hjemmet"**.

Plakaten eller brochuren kan indeholde kontaktoplysninger på det nærmeste krisecenter, og hvad der findes af andre ressourcer i jeres kommune. Derudover er der nogle ressourcer, som alle medarbejdere burde have kendskab til:

- Hotline 7020 3082, for voldsramte kvinder i alle aldre, svarer hele døgnet.
- [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk), hjemmeside med oplysninger om vold i familien.
- [www.lokk.dk](http://www.lokk.dk), Landsorganisationen af kvindekrisecentre (LOKK). Her kan alle finde oplysninger om mænds vold mod kvinder og kontaktoplysninger på alle krisecentre. Der er også en rådgivningsdel for de voldsramte kvinder, som ikke nødvendigvis ønsker at tage på et krisecenter, og en elektronisk brevkasse, hvor kvinden kan få råd og vejledning af faguddannet og erfarent personale.
- [www.loftsloret.dk](http://www.loftsloret.dk), om seksuelle overgreb og rettigheder for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.
- [www.voldoghandicap.dk](http://www.voldoghandicap.dk), Voldsramte kvinder med handicap, hjemmeside med information om vold mod kvinder med handicap.
- [www.offerraadgivning.dk](http://www.offerraadgivning.dk), henvender sig til voldsofre samt alle, der udsættes for en forbrydelse lige fra indbrud i hjemmet, tasketyveri og røveri til trusler, vold, voldtægt m.m.
- Dialog mod vold ([www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk)) og Alternativ til vold ([www.atv-roskilde.dk](http://www.atv-roskilde.dk)), rådgivning og behandling for mænd, der er voldelige over for deres partner.
- [www.mandecentret.dk](http://www.mandecentret.dk), hjælp til mænd i brudte parforhold.
- [www.ditforhold.dk](http://www.ditforhold.dk), for de 14-24 årige, rådgivning og hjælp mht. bekæmpelse af kærestevold. Indeholder også råd til forældre.



Undersøg, om din kommune har en beredskabs- eller handlingsplan i forhold til partnervold. Sæt dig ind i, hvad din kommune kan tilbyde en voldsramt familie, og få den oplysning med i folderen eller på plakaten. Du kan starte med at henvende dig til din kommunes socialforvaltning.

Hvis **ikke** din kommune har en handlingsplan, kan du være med til at opfordre kommunen til at komme i gang med at få en udarbejdet. Du kan henvise til Socialstyrelsens *Projekt Vold i familien – Viden til fagfolk i kommunerne*, som du kan finde et link til i ressourcerne.

Du kan stille spørgsmål til dine byrådspolitikere og eller skrive læserbreve til lokalavisen. Du kan også prøve at få to nye forvaltningsorganer til at prioritere partnervold: 1. Kredsrådet, der består af politikredsens politidirektør og samtlige borgmestre i politikredsen, og 2. Lokalrådet, der består af politifolk og embedsmænd fra de kommunale forvaltninger. Begge organer kan opprioritere indsatsen for at forebygge og afhjælpe partnervold.

### 3. Udarbejd retningslinjer og procedurer til håndtering af partnervold

En EU-aftale fra 2007<sup>1</sup> forpligter alle virksomheder til at have en klar og tydelig erklæring om, at vold, mobning og chikane ikke tolereres. Holdningen skal formuleres skriftligt. Erklæringen kan være selvstændig eller en del af personalepolitikken, og den skal specificere, hvilke procedurer der skal følges, når der opstår en episode. En del arbejdspladser har allerede en sådan 'erklæring' i form af en voldsforebyggelsespolitik og tilhørende retningslinjer eller beredskaber.

Men det er nødvendigt med retningslinjer, der omhandler partnervold specifikt, da den form for vold er meget kompleks og omgivet af tabuer. Det er ikke tilstrækkeligt med de hjælpetilbud og beredskabsplaner, som nogle arbejdspladser har for medarbejdere i krise. Beredskabsplaner eller retningslinjer skal suppleres med oplysninger om, at partnervold kan være en af årsagerne til, at en medarbejder er i krise, sammen med klart definerede støtte- og hjælpemuligheder for den voldsramte medarbejder. Sagt på en anden måde er det nødvendigt at give arbejdsgivere, medarbejdere, HR-medarbejdere og tillidsvalgte på alle niveauer retningslinjer for, hvordan de identificerer, forebygger og håndterer partnervold, for dermed at støtte en voldsramt kollega og fast-

<sup>1</sup> Aftalen findes på [www.fagligt.eu](http://www.fagligt.eu).

holde hende i beskæftigelse. En målrettet og effektiv indsats for at forebygge og håndtere partnervold forudsætter, at der er klar ansvarsfordeling og en klar køreplan for, **hvem** der gør **hvad**.

#### 3.1 Processen er vigtig

Værdien i retningslinjerne ligger i høj grad også i processen med at udarbejde dem. Diskussionerne undervejs blandt kollegaerne og ledelsen er mindst lige så vigtige som det endelige papir. Det er ligeledes vigtigt, at retningslinjerne passer til den enkelte arbejdsplads og kulturen på stedet. Og der skal være opbakning fra både ledelse og medarbejdere. Og det kan tage tid at opnå.

#### 3.2 En hensigtserklæring

En arbejdsplads kan markere, at den ser bekæmpelsen af partnervold som en grundlæggende del af dens sociale ansvar. Dette kan gøres ved at skrive en klar udtalelse i personale-, trivsels- eller sikkerhedspolitikken, f.eks.:

**Vi, her på (virksomhedens navn), mener, at det er vigtigt at forebygge partnervold og at hjælpe de medarbejdere, der bliver berørt af partnervold, for dermed at skabe mere tryghed og trivsel her på arbejdspladsen – og i samfundet generelt.**

Sådan en hensigtserklæring sender et stærkt signal, som kan gøre det nemmere for en voldsramt at søge hjælp. Erklæringen skal bakes op af en procedure for, hvordan arbejdspladsen vil håndtere en situation med en kollega, der har problemer med partnervold. Proceduren skal helst være på plads, inden arbejdspladsen har et konkret tilfælde. Mange gange kan en sådan procedure tilføjes den eksisterende politik for medarbejdere i krise.

#### 3.3 Tag hensyn til processen efter volden

I processen efter, at den voldsramte har brudt med den voldsudøvende partner, kan der være en lang periode, hvor kvinden eventuelt skal flytte eller til statsforvaltningen for at skilles og eventuelt kæmpe om forældremyndighed. Afklar derfor, hvilke muligheder der er for at vise særlige hensyn i en periode over for en voldsramt kollega, der har brug for fleksible arbejdstider, f.eks. mens hun bor på krisecenter eller skal i retten. I denne periode kan hun have vanskeligheder ved at arbejde fuldtid. Desuden kan det tage tid at komme ovenpå psykisk. En gradvis tilbagevenden til fuldtid kan i nogle tilfælde være det mest hensigtsmæssige.

Der gik over 2 år, før jeg fik fred – han nægtede at acceptere, at jeg ville gå fra ham. Han ringede og sendte sms'er og mail hele tiden. Han tiggede og tiggede om, at jeg skulle tage ham tilbage. Sådan gik det første år.

Så begyndte han at dukke op og følge efter mig. Han er nu blokeret, så han ikke kan sende mail mere, og jeg har fået nyt telefonnummer. Til sidst havde jeg lukket for alle kanaler – slettet ham, hans familie og fælles venner på facebook. Jeg var stadig stresset og turde ikke gå ud af frygt for at møde ham. Jeg er stadig utryk ved at bevæge mig ude og undgår de steder, jeg ved, han kommer. Jeg vil gerne have min frihed igen – der er gået to år nu.

– Interview med en tidligere voldsramt fra rapporten  
"Abused Women at Work 2009"

### 3.4 Forslag til procedurer eller retningslinjers indhold

Retningslinjerne skal indeholde, men ikke begrænse sig til, følgende:

En hensigtserklæring, som den allerede nævnte, som også tydeligt udtrykker, at det er et mål for virksomheden at bekæmpe partnervold. Erklæringen skal derudover indeholde:

1. en definition af partnervold og en tilkendegivelse af, at de fleste udsatte er kvinder, men at også mænd er udsatte, og at det ligeledes kan ske i homoseksuelle parforhold;
2. en erklæring om, at virksomheden/organisationen mener, at partnervold er uacceptabel adfærd, og at alle har ret til at leve et liv uden frygt og vold i deres nære relationer;
3. en udtalelse/erklæring om, at virksomheden/organisationen har som en af dens højeste prioriteter at sikre de ansattes sundhed og trivsel, og det indebærer at hjælpe en voldsramt medarbejder med at fastholde ansættelsen. Det indebærer også at kræve, at voldsudøvende ansatte tager ansvar for deres handlinger og får hjælp for dermed at mindske risikoen for yderligere vold.

Derudover kan retningslinjerne også indeholde:

- en forpligtelse til løbende at arrangere **træning** og uddannelse om partnervold. Det kan f.eks. være foredrag eller kurser for alle ansatte en gang om året og mere detaljeret og dybdegående træning for bestemte ansatte og ledere, f.eks. tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter eller andre;
- at udbrede kendskab til alle medarbejdere f.eks. i form af plakater eller brochurer om de støtte- og hjælpeinstanser, hotlines og andre ressourcer, der findes både på og uden for arbejdspladsen;
- en forpligtelse til at distribuere oplysninger på virksomheden om, hvor de ansatte kan henvende sig, når de har behov for at snakke om sager vedrørende partnervold;
- en forpligtelse til at tilbyde **støtte** til de ansatte, der er udsat for partnervold. Støtten kan inkludere muligheden for:
  - rådgivning, behandling eller psykologhjælp
  - fleksibilitet i arbejdstider og opgaver,
  - midlertidig bolig m.m.;
  - mulighed for gradvis tilbagevenden til fuldtid efter en evt. sygemelding
- oplyse om de **sikkerhedsforanstaltninger**, der kan sættes i gang, f.eks. – hvis det er muligt på den pågældende virksomhed – at flytte afdeling eller arbejdsområde, når det er et ønske fra og en støtte for den voldsramtes sikkerhed; screening af telefonopkald eller e-mail; sikre transport til og fra arbejde og muligheder for polititilhold;
- skabelse af procedurer til at overvåge, **evaluere** og revidere retningslinjernes effektivitet og løbende at opdatere oplysninger om den tilgængelige hjælp, og hvor støtteinstanser kontaktes;
- ligeledes at sikre periodevise drøftelser på personalemøder om håndtering af partnervold;
- en udtalelse om, at det er i alle parter interesse at anvende den nødvendige diskretion for at beskytte de involveredes værdighed, privatliv og sikkerhed.

Du kan finde og downloade forslag til retningslinjernes indhold på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

#### 4. Andre initiativer, som kan igangsættes, er:

At uddanne nogle medarbejdere på arbejdspladsen til at yde støtte og rådgivning og henvise til relevante myndigheder, også for en medarbejder, der er den voldelige part i forholdet. En voldsramt kollega vil måske være mere tryk ved at snakke med en kollega, hun ved, har sat sig inde i problemstillingen. Støttepersonen kan også være en hjælp, hvis den voldsramte kollega vælger at anmelde volden.

Som i en af de følgende cases kan det være en idé at udpege en kollega, som kan fungere som arbejdspladsens kontaktperson for en kollega, der bor på krisecenter eller er langtidssygemeldt, for at vise omsorg og for at vedligeholde den voldsramtes kontakt til arbejdspladsen.

At kontakte jeres lokale krisecenter og høre, hvordan I på jeres arbejdsplads kan samarbejde. Mange krisecentre kæmper med for få ressourcer. Meld jer som arbejdsplads eller medarbejdergruppe ind i krisecentrets støtteforening, eller hjælp med indsamling af tøj, møbler, penge – alt efter hvad krisecentret har behov for. Eller meld dig som frivillig. Meld dig ind i et af de tværfaglige netværk i FIU Ligestilling, som arbejder med emnet. Se nærmere på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

I fællesskab eller enkeltvis kan I kontakte lokale politikere og folketingspolitikere for at få vold mod kvinder højere op på den politiske dagsordenen.



#### “HVEM KAN GØRE HVAD”

	Alle på en arbejdsplads	Især tillidsvalgte
<b>1. Spred viden om partnervold</b>	Snak om partnervold i uformelle sammenhænge. Brug evt. brochuren <i>Vold har mange ansigter</i> .	Få partnervold på dagsordenen, der hvor man diskuterer trivsel og sikkerhed.
	Arranger foredrag, debat- eller fyraftensmøder.	
<b>2. Sørg for, at oplysninger om hjælpeinstanser er tilgængelige for alle</b>	Brug øvelsen i slutningen af kapitlet til at starte en diskussion.	Skriv om partnervold i personaleblade og deslige.
	Lav en folder eller plakat med kontaktoplysninger på, hvor voldsramte kan få hjælp i og uden for virksomheden.	
	Undersøg, om jeres kommune har en handlingsplan.	
<b>3. Udarbejd klare retningslinjer og procedurer</b>	Skriv et læserbrev til en lokalpolitiker om at få en kommunal handlingsplan på plads.	
	Tag udvikling af retningslinjer/procedurer op på personalemøder.	Arbejd hen imod, at bekæmpelse af partnervold er en del af arbejdspladsens erklærede sociale ansvar.
	Procedurer om håndtering af partnervold kan tilføjes de allerede eksisterende for håndtering af medarbejdere i krise.	Udvikl planer for en voldsramt kollegas sikkerhed på arbejdspladsen.
<b>4. Andre handlinger</b>	Sørg for, at alle på arbejdspladsen har kendskab til retningslinjerne, når de er færdigt udarbejdede.	Afklar, hvordan arbejdspladsen kan være “rummelig” over for en voldsramt kollega. Efter retningslinjerne er udarbejdet, sørg for, at alle på arbejdspladsen har kendskab til dem.
	Uddan nogle medarbejdere i at yde støtte for voldsramte kollegaer.	Uddan nogle medarbejdere i at yde støtte og henvise til relevante myndigheder.
	Kontakt det lokale krisecenter og hør, hvordan I kan samarbejde.	
	Tag kontakt med politikere for at få bekæmpelse af vold mod kvinder højere op på den politiske dagsorden.	

Du kan finde og downloade dette skema på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

## OVERORDNET SKAL MAN ARBEJDE HEN IMOD, AT ALLE PÅ ARBEJDSPLADSEN FÅR OPLYSNINGER OM:

- hvad partnervold er
- hvordan kollegaer berørt af partnervold genkendes, og hvordan man skal reagere
- hvilke muligheder en voldsramt kollega har for:
  - støttefunktioner på og udenfor virksomheden
  - fleksibilitet i arbejdstid og opgaver
  - sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen.

» At få at vide, at man ikke bliver fyret, er så rart, og at vide, at man har opbakning og bliver mødt med forståelse – det gør en kæmpe forskel.

*Tidligere voldsramt*

### To cases: Birgitte og Dorthe

De følgende cases er eksempler på, hvordan arbejdspladser kan handle konstruktivt. De stammer fra Servicestyrelsens undersøgelse "Voldsramte kvinders arbejdsliv" fra 2009.

#### BIRGITTE

Birgitte har igennem en årrække været udsat for vold fra sin partner. Efter et voldsomt overfald fortæller Birgitte sin chef om situationen. Chefen opfordrer hende til at tage på krisecenter. Det vil hun ikke i første omgang, men dagen efter tiltager chikanen på mobiltelefonen. Chefen ringer derfor til et lokalt krisecenter og finder ud af, at der er plads til Birgitte. Det forelægger han Birgitte, som beslutter sig for at tage imod tilbuddet, og hun bliver umiddelbart derefter kørt til centret. Birgitte bliver sygemeldt på fuld tid, og samtidig sørger arbejdet for, at en kollega bliver kontaktperson. Denne kollega kommer regelmæssigt på krisecentret for at høre, hvordan Birgitte har

det, og for at holde hende ajour med arbejdet. I et stykke tid er kontaktpersonen den eneste ud over chefen, der ved, hvor Birgitte befinder sig. Dette for at mindske mulighederne for, at partneren kan finde frem til hende. Derudover sørger arbejdspladsen for, at hun får en ny mobiltelefon i en andens navn. De hjælper hende med at flytte sine ting hjemmefra, og hun får tilbudt psykologhjælp.

Efter 2 måneder starter Birgitte op på arbejdet igen. Man skal bruge adgangskode for at komme ind på arbejdspladsen og passere flere medarbejdere, før man når hen til der, hvor Birgitte arbejder. Birgitte vurderer derfor, at hun kan føle sig tryk, mens hun er på arbejde. Hun begynder på nedsat tid i en periode, indtil både hun og arbejdsgiveren synes, at hun er klar til fuld tid.



#### DORTHE

Dorthe har været udsat for vold i mange år og har to børn med partneren. Volden er efterhånden tiltaget, og Dorthe sygemelder sig fra arbejdet. Efter en uge ringer en kollega Dorthe op. Kollegaen ringer på opfordring af gruppens leder. Den omsorg, kollegaen viser Dorthe ved at ringe, er medvirkende til, at hun samme aften flygter på krisecenter med den yngste søn.

Efter hun er kommet på krisecenter, bliver hun sygemeldt, og hun tager kontakt til sin tillidsrepræsentant. Han og personalechefen kommer ud på krisecentret. Her får Dorthe at vide, at hun ikke skal tænke på sit arbejde, men koncentrere sig om at komme ovenpå. Ligeledes aftaler de, at Dorthe ringer til personalechefen hver 14. dag og fortæller, hvordan det går.

Manden finder desværre ud af, hvor hun opholder sig, og hun flygter til et krisecenter i en anden landsdel. I den efterfølgende periode på et par måneder får Dorthe ikke ringet tilbage til arbejdet. Det resulterer i, at en kolle-

ga ringer på foranledning af personalechefen og minder Dorthe om, at hun skulle have ringet. Ved den efterfølgende snak med personalechefen bliver hun spurgt, om hun har planer om at flytte permanent til den anden landsdel. Det motiverer hende til at tage tilbage igen på et krisecenter tæt ved arbejdet.

Da Dorthe flytter tilbage, har hun været sygemeldt i 5 måneder. Personalechefen inviterer hende nu ud til en samtale, hvor hun bliver spurgt, om hun kan starte op på nedsat tid. Dorthe bliver overrasket over, at de spørger hende, og er usikker på, om hun kan starte, da det er så lang tid, hun har været væk. Men da hun først begynder, er hun rigtig glad for, at hun fik skubbet til at komme i gang igen.

I perioden efter kommer tillidsrepræsentanten jævnligt og spørger, hvordan hun har det, samtidig med at han pointerer, at han ikke spørger for at presse hende til at gå op i tid. Ligeledes tager kollegaerne sig af hende, når hun har behov for det.

### En øvelse

Den følgende øvelse kan bruges til at starte en diskussion om, hvorfor det er fornuftigt og nødvendigt for din arbejdsplads at forholde sig til partnervold.

Efter arbejde, på vej hjem og lige uden for arbejdspladsen, overværer du en kollega, der står og skændes med sin partner. Du ser partneren skubbe din kollega og derefter give hende en lussing. Det er ikke en kollega, du kender godt, og der er andre fra arbejdspladsen, der oplever det samme, og som ingenting gør.

### MULIG TANKEGANG

-----  
**Det her er ubehageligt. Han er meget grov over for hende. Hvad foregår der? Skal jeg sige noget? Men der er ingen andre, der gør noget – så hvorfor skulle jeg? Hvis jeg siger noget, kan han komme efter mig. Hvad hvis han har et våben? Desuden, hvis han behandler hende sådan, og hun alligevel bliver sammen med ham... Men hvis ikke jeg gør noget, er det så ikke det samme som at sige, at det er i orden, det han gør?**  
-----

**Tænk over og diskuter med dine kollegaer, hvad du og I sammen kan gøre.**

### NOGLE MULIGE HANDLINGER

1. Ingenting. Det vedrører ikke mig.
2. Sig noget, f.eks. "hvad laver du?" og bliv, indtil situationen er mere neddæmpet.
3. Henvend dig til de andre medarbejdere, og få dem til at tilbageholde manden, mens du forsøger at få kvinden væk.
4. Ring til politiet.
5. Tal med kvinden – på et eller andet tidspunkt – og fortæl hende, at du så, hvad der foregik, og at du gerne vil hjælpe hende.
6. Når manden er faldet til ro, så fortæl ham, at det, du så, ikke var i orden, og at han har brug for hjælp.
7. På et senere tidspunkt kan du tage episoden op på arbejdet og diskutere, hvad I sammen kan gøre. Hvilke sammenhænge ville egne sig bedst til det?
8. Andre muligheder?

### OPSUMMERING

Enhver situation rummer mange muligheder. Men uanset hvad, vil det blive nemmere at handle i situationen, hvis man allerede har diskuteret partnervold på arbejdspladsen og har en politik på området.

# Involvering af ledelsen

Når man skal tage håndtering af partnervold op på arbejdspladsen i diverse samarbejds- og sikkerhedsudvalg, kan det være en god idé at have en strategi for, hvordan man vil tale med ledelsen om emnet. Erfaring viser, at man kan møde en positiv holdning hos ledelsen, men man kan også støde på den holdning, at partnervold ikke er deres eller virksomhedens problem. Der kan være den opfattelse, at partnervold er noget, som udelukkende hører privatlivet til, og som ikke vedrører arbejdspladsen.

Her er nogle tal, argumenter og strategier, der kan bruges i jeres samtaler med ledelsen om partnervold.

## Økonomi

En dansk undersøgelse<sup>1</sup> af partnervoldens omkostninger for arbejdslivet og samfundet generelt finansieret af Rockwool Fonden og offentliggjort i 2010 fandt frem til at partnervold koster det danske samfund mindst en halv milliard kr. årligt.

Hvis vi kigger på statistikker fra andre lande, kan vi konstatere, at de økonomiske omkostninger af partnervold for arbejdslivet er enorme, måske helt op i milliardklassen<sup>2</sup>. Og resultater fra en nyere undersøgelse gennemført for EU siger, at de årlige totale omkostninger af mænds vold mod kvinder i EU-medlemslande kan være så høje som 34 milliarder euro<sup>3</sup>.

---

1 "Voldens pris", Statens Institut for Folkesundhed, 2010.

2 Iflg. *Corporate Alliance Against Domestic Violence* viser undersøgelser, at de økonomiske konsekvenser af partnervold for erhvervslivet i England er nået over £2.7 milliarder. Rapporten "*Costs of Intimate Partner Violence in the United States*" skriver, at der er næsten \$1.8 milliarder i indirekte omkostninger til tabt produktivitet og indkomst hvert år.

3 S. Walby, 2004, England.

Andre økonomiske faktorer, det kan være nyttigt at nævne for ledelsen, er:

- partnervold, der ikke bliver gjort noget ved, giver mere sygefravær og mindre produktivitet.
- det koster mindre at beholde en nuværende medarbejder end at rekruttere og oplære en ny.

Se også konsekvenser for arbejdslivet i skemaet på side 23.

## Virksomheden skal leve op til nationale og internationale love og regler

Det kan være en hjælp at kende til de love og regler, der gælder for arbejdsmarkedet, som kan bruges til at argumentere for etablering af retningslinjer for håndtering af partnervold på din arbejdsplads. Her er et udvalg:

### ARBEJDSMILJØLOVEN

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøloven) kapitel 4 slår fast, at arbejdsgiveren har ansvar for at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og at modvirke både fysiske og psykiske belastninger. Loven fastlægger også, at arbejdsgiveren og medarbejderne har pligt til at arbejde sammen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og til selv at medvirke til, at arbejdsforholdene er både fysisk og psykisk forsvarlige. Både arbejdsgivere og ansatte kan straffes, hvis de ikke lever op til deres ansvar.

Loven kan læses på [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)

### EUROPÆISK RAMMEAFTALE OM CHIKANE OG VOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN

De europæiske arbejdsmarkedsparter indgik i 2007 en rammeaftale, der definerer arbejdsgiverens pligt til at beskytte arbejdstagerne mod vold og chikane på arbejdspladsen.

Aftalen har til formål at forsyne arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter på alle niveauer med nogle handlingsorienterede rammer for identifikation, forebyggelse og styring af problemer med chikane og vold på arbejdspladsen. Aftalen skal være implementeret senest i 2010.

Aftalen findes på: [www.fagligt.eu](http://www.fagligt.eu)

### LOVKRAV OM RAPPORTERING AF SAMFUNDSANSVAR

Den 10. marts 2010 handlede Danmarks Radios program Magasinet Penge om, hvordan CSR, Corporate Social Responsibility – eller virksomhedens samfundsansvar på dansk – kan styrke virksomhedens brand og bundlinjen. En virksomhed kan ved at bidrage positivt til samfundsudviklingen også bidrage positivt til dens egen konkurrenceevne. Der er penge i samfundsansvar. Desuden er de største virksomheder i Danmark forpligtet ved lov til at redegøre for deres arbejde med samfundsansvar i deres årsrapport. Formålet er at inspirere virksomheder til at forholde sig aktivt til samfundsansvar og kommunikere dette til omverdenen. Lovkravet er et led i regeringens handlingsplan for virksomheders samfundsansvar (maj 2008).

Loven trådte i kraft den 1. januar 2009. Læs om loven og regeringens Råd for samfundsansvar her: [www.samfundsansvar.dk](http://www.samfundsansvar.dk)

### FN-INITIATIV

Global Compact er et FN-initiativ, som har til formål at fremme virksomheders samfundsmæssige engagement og ansvarlighed. De ti principper i Global Compact fremhæver på en enkel måde de vigtigste aspekter af menneskeret-tigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. FN opfordrer virksomheder og organisationer til at tilslutte sig de ti principper, gøre dem til en integreret del af virksomhedernes strategier og operationer og årligt rapportere om, hvordan de arbejder efter principperne.

Læs om de ti principper på [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

### BRUG APV'EN

Arbejdsmiljøloven giver blandt andet via arbejdet med arbejdspladsvurdering (APV) muligheder for (og pligt til) at inddrage alle medarbejdere i at kortlægge mulige problemer i arbejdsmiljøet. Den kan f.eks. bruges efterfølgende i sikkerhedsorganisationen til at sætte partnervold på dagsordenen ud fra et klart forebyggende sigte. Se også Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kapitel 2A om arbejdspladsvurdering.

Du kan finde og downloade en liste af nationale og internationale love og regler på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

## Partnervold skal nævnes og behandles specifikt

Vold, der udøves på og mens man er på arbejde, har været et tema i arbejdslivet de sidste par år, og nogle arbejdspladser har allerede en anti-voldspolitik. Man kan derfor komme ud for, at ledelsen mener, at partnervold er tilstrækkeligt dækket af de eksisterende bestemmelser. Her er det vigtigt at gøre opmærksom på, at partnervold skal nævnes specifikt i voldspolitikken pga. dens komplekse og tabubelagte karakter. Læs mere om det i kapitlet **Hvad er partnervold – myter og virkelighed**.

Det kan også have en effekt at fremhæve positive eksempler fra virksomheder der allerede gør noget ved håndteringen af partnervold. f.eks. har så forskellige virksomheder som TDC, slikfabrikken Leaf Danmark og Statens Serum Institut taget emnet partnervold op og har lavet en politik.

I juni 2010 udkom regeringens **National strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer**. Som noget nyt er arbejdspladsen nævnt som et sted, regeringen gerne ser udvikle en helhedsorienteret indsats for at gribe ind, hvis en medarbejder viser tegn på at være udsat for partnervold. Ifølge regeringen er det både for at stoppe volden, og også for at fastholde den voldsramte i et arbejde<sup>4</sup>. Den nationale strategi kan også nævnes i jeres forhandlinger med ledelsen.

I kan også henvise til Corporate Alliance to End Partner Violence, ([www.caepv.org](http://www.caepv.org)) og den engelske version Corporate Alliance Against Domestic Violence ([www.caadv.org.uk](http://www.caadv.org.uk)), som blandt deres medlemmer har firmaer som Body Shop International, revisionsfirmaet KPMG og flere britiske offentlige organisationer. Det fremmer muligheden for et konstruktivt samarbejde med ledelsen at være konkret og forberedt, når I forsøger at få partnervold på virksomhedens dagsorden. Hav argumenter, fakta og forslag parat. Du kan finde et forslag til retningslinjernes indhold i det foregående kapitel.

### OPSUMMERING

Så hvorfor skal ledelsen beskæftige sig med partnervold? Først og fremmest fordi, det er det rigtige at gøre. Derudover, som vist i dette og tidligere kapitler, er det god forretningspraksis at forholde sig aktivt til problematikken. Det viser social ansvarlighed at have en politik om partnervold. Det skaffer virksomheden et godt image, øger produktiviteten og gør det nemmere at tiltrække og beholde de erfarne medarbejdere.

4 National strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer, side 16, 2010.

---

## CASE: METTE

Mette er tidligere tillidsrepræsentant, nuværende faglig sekretær og medlem af et 7-personers ligebehandlingsudvalg i en stor privat virksomhed med afdelinger over hele landet.

Det var et tidligere medlem af udvalget, der første gang forsøgte at tage håndtering af partnervold op med ledelsen. Svaret var dengang: "Der er ikke nogen af vores medarbejdere, der udsættes for partnervold."

I januar 2009, da Mette bragte emnet på banen igen, var holdningen ændret til "Partnervold er inden for privatsfæren, det blander vi os ikke i."

Det holdt ikke Mette tilbage. Hun holdt et oplæg for ligebehandlingsudvalget i maj 2009 om "vold i hjemmet", hvor to fra ledelsen var til stede. Desuden skrev hun en artikel til fagforeningens hjemmeside om partnervoldens betydning for arbejdspladsen.

En af diskussionerne i udvalget omhandlede, hvilket begreb der skulle bruges. Nogle af udvalgets medlemmer, der var imod at lave en politik på området, gjorde opmærksom på, at det ikke kun er kvinder, men også mænd, der får tæsk. Udvalget besluttede at bruge begrebet "vold i hjemmet".

I efteråret 2009 blev det besluttet i udvalget, at Mette og en fra ledelsen skulle udarbejde et udkast til en tekst om vold i hjemmet, som skulle udgives på både virksomhedens intranet og ledernettet. Deres udkast blev mødt med enten tavshed eller uenighed fra flere af de øvrige udvalgsmedlemmer, og tiden trak ud.

Der kom først skred i sagen, da næstformanden fik en e-mail fra ledelsen, der fortalte, at en journalist fra en af gratisviserne havde henvendt sig for at bruge deres virksomhed som et positivt eksempel i en artikel om håndtering af partnervold på arbejdspladser.

Nu var holdningen fra ledelsen, at det hastede med at få teksten færdiggjort og lagt ud på nettet, da det kunne give deres virksomhed positiv omtale.

Efter at artiklen blev bragt i avisen, henvendte kommunikationsudvalget sig til Mette, fordi de ville have en tekst til personalebladet. I artiklen, som udkom i december 2009, beskrives virksomhedens nu vedtagne og offentliggjorte politik, som indeholder vejledning i, hvordan man kan identificere



kollegaer og medarbejdere, der har behov for hjælp, og hvor man kan hen-  
vise dem til.

Hvilke konklusioner har Mette draget af sine erfaringer?

Det kan være nødvendigt at være vedholdende og tage de diskussioner, der  
kan opstå, når man ønsker at få udarbejdet en politik om partnervold.

Mettes erfaring viser også, hvordan mediernes opmærksomhed kan spille  
en positiv rolle i at rydde modstanden af vejen.

Mette mener også, at et vigtigt argument for gennemførelsen af en politik  
er, at det, der sker i samfundet, også spejler sig i virksomheden.

*Baseret på et interview med håndbogens forfatter. Navnet er ændret.*

---



” Jeg husker den første kollega, som spurgte mig, om det var min eksmand, der havde givet mig den kæmpelæbe. Han følte måske, at hans spørgsmål ikke førte til noget godt, eller at det var forkert at spørge, men ved at stille det spørgsmål plantede han et frø i mit sind, som voksede til den erkendelse, at det, der skete mod mig, ikke var i orden.

*En tidligere voldsramt*

## Hvordan møder vi den voldsramte eller den voldsudøvende kollega?

De fleste tilfælde af partnervold foregår, når parret er alene. Der er altså ingen vidner til volden. Det er ikke sikkert, at du vil se dramatiske advarselstegn som blå mærker og brækkede arme og ben. Så hvordan ved du, at det sker? Du kan starte med at lytte til din mavefornemmelse. Hvis du er bekymret for din kollega, har du sandsynligvis en grund til at være det.

### Tegn, der kan betyde, at din kollega er voldsramt

- Din kollegas humør, udseende, kropsvægt eller arbejdsindsats har forandret sig drastisk.
- Din kollega har mange sygedage, glemmer eller aflyser jeres aftaler i sidste øjeblik og kommer med begrundelser, der virker utroværdige.
- Din kollega har skader, som ikke kan forklares, eller forklaringerne virker utroværdige (“jeg gik ind i døren, faldt ned af trapperne...”).
- Du overhører din kollegas partner nedgøre hende (“du er dum, grim” eller dét, der er værre) og kalde ham/hende negative øgenavne (“din so, luder”).
- Partneren opfører sig meget jaloux, hvis din kollega snakker med sine kollegaer af det modsatte køn, selvom det er helt uskyldigt.
- Partneren holder øje med alt, hvad din kollega laver, ringer og sms'er hele tiden med spørgsmål om, hvem hun/han er sammen med osv. Måske følger partneren kollegaen til og fra arbejde hver dag.
- Du har set partneren blive meget vred, måske endda voldelig over for din kollega.
- Kollegaen er altid bange for at gøre sin partner ked af det.
- Din kollega undskylder ofte sin partners måde at være på.
- Kollegaen får ikke “lov” til at deltage i sociale aktiviteter på arbejdspladsen og er på vej til at blive meget isoleret.

” Jeg havde lyst til, at nogen spurgte mig om problemerne i forholdet. Jeg kunne ikke bede om hjælp, fordi jeg var flov over det.

*En tidligere voldsramt*

Tilstedeværelsen af et eller to af disse tegn er ikke ensbetydende med, at din kollega er udsat for vold fra sin partner. Nogle af disse tegn kan også bunde i andre problemer. Det handler om at være åben overfor, hvad der ligger til grund for mistvivlen, og at vold kan være en ud af flere mulige årsager til dårlig trivsel. Men noget kan være galt, og det kan være på sin plads at dele dine bekymringer med din kollega eller din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant – evt. din leder.

### Hvad kan man gøre?

Undersøgelser viser<sup>1</sup>, at arbejdspladsen kan spille en vigtig rolle over for en voldsramt ved at vise forståelse og tilbyde hjælp. Og det kan være med til at vise vejen mod en hverdag uden vold.

Det kan være svært at snakke med en kollega om partnervold. Men mange voldsramte finder det endnu sværere at bede om hjælp og er lettede, når der er en, der tilbyder en hjælpende hånd. Hvis du vil hjælpe en kollega med at fastholde sit arbejde og forebygge, at hun udsættes for yderligere vold, kan det være, at du skal være den aktive part, der tager initiativ til en samtale.

Mange, der har været udsat for partnervold, føler skyld og skam. Og de bebrejder sig selv. Det er vigtigt at holde sig for øje, at alle, der har været udsat for partnervold, har handlet så godt, de kunne, med den viden og erfaring de havde på det tidspunkt.

**Det er personen, der har udøvet volden, der har gjort noget forkert og ulovligt.**

<sup>1</sup> Working Women making it Work: Intimate partner violence, employment and work support. Journal of Interpersonal Violence, USA, 2007.

Alle voldsramte i Servicestyrelsens rapport fra 2009 omtaler de samme præmisser for, at det bliver en positiv oplevelse at åbne op på arbejdspladsen:

- tillid til, at der udvises forståelse for deres situation
- respekten for dem består
- at de beholder kontrollen over deres situation

” Jeg vil se spørgsmålet: “Er du udsat for vold?” som lidt en anklage. Sådan tror jeg nok, jeg ville have det. Man skal heller ikke være bange for at gå til problemet. Men det er meget en fin balance. Jeg ville gå til den med dette spørgsmål: “Jeg kan se, du ikke har det godt? Er der noget, jeg kan hjælpe med?” Jeg vil aldrig nogen sinde sige til hende: “Gå fra ham.” For det kan hun ikke bruge til noget. Jeg ville sige: “Jeg er her for at hjælpe dig, og du skal vide til hver en tid, at der er nogle muligheder for dig”. Jeg vil lægge mulighederne frem for hende.

*Citat fra “Voldsramte kvinders arbejdsliv”*

### Inden en samtale med en kollega

- Tænk over, hvilke konkrete observationer eller oplevelser, der gør, at du har en mistanke om, at kollegaen er udsat for vold.
- Sæt dig ind i de ressourcer, der er på arbejdspladsen eller i lokalsamfundet, som du kan oplyse kollegaen om.
- Skab en situation, hvor I kan **snakke fortroligt** og uforstyrret sammen.

### Selve samtalen

Begynd med at fortælle, at jeres samtale er fortrolig og ikke kommer videre uden din kollegas samtykke.

Du skal også tage hensyn til din kollegas sikkerhed, og det kan du bl.a. gøre ved, at samtalen foregår i arbejdstiden.

Her er lidt om, hvad man derudover skal eller ikke skal i løbet af samtalen.

Du kan finde og downloade dette skema på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

## GODE RÅD TIL SAMTALEN

### Det kan du gøre eller sige

### Det skal du ikke gøre eller sige

Fortæl, at du er bekymret for din kollega og hvorfor. Vær konkret.	Tale nedsættende om din kollegas partner. Hun kan føle sig presset til at forsvare ham.
Spørg til, hvordan hun eller han har det, og lyt.	Presse din kollega til at handle eller bryde ud af forholdet.
Vis omsorg og omtanke.	Fordømme eller spørge, hvorfor hun ikke bare forlader sin partner.
Hør, hvad din kollega har brug for, og oplys vedkommende om, hvad arbejdspladsen eventuelt kan gøre.	Fortælle din kollega, hvad du mener, hun har brug for.
Oplys din kollega om, hvor han eller hun kan få hjælp både på og uden for arbejdet.	Give gode råd, med mindre hun beder om det.
Hvis din kollega spørger om noget, som du ikke kan svare på, kan du sige, at du vil undersøge det og vende tilbage.	Love mere, end du kan holde.
Fortæl, at det ikke er hendes skyld, hvis hun bliver udsat for vold, og at der er andre i samme situation som hende.	Snakke ned til kollegaen eller give hende/ham en følelse af, at hun/han gør noget forkert.
Fortæl din kollega, at du gerne vil snakke med hende eller ham igen, når kollegaen har behov.	Bestemme for hende/ham, hvornår I skal snakke igen.

## AFVISNING AF SAMTALEN

Hvis din kollega afviser, at der er noget i vejen

### Det kan du gøre eller sige

### Det skal du ikke gøre eller sige

Accepter afvisningen. Du kan ikke vide, hvorfor hun afviser.	Tag det personligt.
Være tålmodig.	Vise, at du ikke tror på hende.
Spørg for at følge op på jeres samtale senere.	Glemme alt om jeres samtale.

Du kan finde og downloade dette skema på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

Hvis din kollega fortæller, at hun eller han er udsat for vold derhjemme, må der tages stilling til kollegaens situation i forhold til sikkerhed. Stil spørgsmål, der kan bidrage til, at I sammen kan vurdere kollegaens sikkerhed, og om der er brug for at udarbejde en sikkerhedsplan. Spørg f.eks. til, om din kollega har et sted at tage hen, hvor hun/han og hendes/hans børn føler sig sikre. Du kan evt. hjælpe kollegaen med at kontakte politi eller krisecenter.

Du skal have tillid til, at kollegaen bedst kan bedømme faren. Måske afviser din kollega, at der er noget i vejen. Det skal du acceptere og ikke tage personligt.

Formålet med din samtale skal være at opbygge din kollegas selvfølelse og handlekraft. Det kan være, at din kollega har været i et forhold med vold over længere tid og stadigvæk er fanget i benægtelsen. Når volden har stået på i en periode, bliver den en del af hverdagen. Kvinden har måske svært ved at skelne mellem, hvad der er normalt og i orden, og hvad der er vold. Mange kvinder kan derfor være i tvivl om, hvorvidt de er udsat for vold.

Det kan tage tid for din kollega at indse og erkende overfor sig selv, at noget er galt. Der er ofte tale om en længere proces, hvor tanken om handling og et evt. opbrud modnes. Det kan også være frygt for repressalier fra voldsudøvernen, som gør, at din kollega er tilbageholdende med at snakke. Vær tålmodig.

Det, at du bryder tavsheden, er et vigtigt skridt på vejen.

Der er ingen tvivl om, at mine kollegaer betød rigtig meget for mig, da jeg for nogle år siden var i et forhold med både psykisk og fysisk vold. Jeg arbejdede på et sygehus med at gøre rent, og vi havde et rigtig godt sammenhold, kollegaerne imellem. Der gik et stykke tid, hvor ingen vidste noget. Jeg klarede mit arbejde godt, og det var meget vigtigt for mig. Men volden fra min samlever blev værre med tiden, og dagen efter en særlig slem aften brød jeg sammen i frokostpausen på arbejdet. Mine kollegaer spurgte til, hvad der var i vejen, og da jeg fortalte om, hvad jeg oplevede derhjemme, blev jeg mødt med omsorg og forståelse. Så gik der et halvt års tid, hvor mine kollegaer blev ved med at sige til mig, at det ikke var mig, der var noget i vejen med, og at det ikke var i orden, det, der skete derhjemme. Min samlever havde sagt så mange gange igennem årene, at jeg ikke kunne klare mig uden ham, og at jeg ikke duede til noget, at jeg havde mistet troen på mig selv.

Men efter et halvt år med mine kollegaers opbakning, også fra en mandlig kollega, som især hjalp mig med at få min selvtillid tilbage, fik jeg modet til at sige fra derhjemme. Det gav mere selvtillid og styrke. Kollegaerne var ikke kun søde, de stillede også krav, men ikke mere end jeg havde godt af. Min situation var kompliceret af, at jeg havde to børn med ham, men til sidst bad jeg ham om at flytte. Det gjorde han, men så prøvede han på alle mulige måder at presse mig til at tage ham tilbage. Igen hjalp mine kollegaer mig med at komme igennem den svære tid.

*En tidligere voldsramt*

### Samtale med en voldsudøver

Det er lige så vigtigt at tage en samtale med en kollega, som du har mistanke til, eller som du har oplevet være voldelig over for sin partner. Snak med din kollega om dine bekymringer. Hav konkrete eksempler klar.

- Fortæl, hvad du har oplevet, og at hans/hendes adfærd ikke er i orden. Snak med ham om hans muligheder for at tage ansvar for sine handlinger, og hvor han kan få hjælp.
- Lyt til, hvad din kollega siger, men gør det klart for ham/hende, at voldelig og krænkende adfærd er uacceptabel, strafbar og skal stoppes.
- Fortæl din kollega, at hans/hendes handlinger har store konsekvenser for ham/hende selv og partneren.
- Accepter ikke benægtelser, bortforklaringer og underdrivelser af volden.
- Hjælp ham eller hende til at indse, at volden ikke er en måde at løse problemer eller konflikter på, og at den har store konsekvenser for din kollega i form af social isolation og fængselsstraf.
- Opfordr din kollega til at få hjælp. Se henvisningerne bagerst.
- Hvis din kollegas adfærd fortsætter, og du vurderer, at hans/hendes partner er i fare, så få hjælp udefra, evt. af politiet.



# Du er udsat for partnervold – hvad kan du gøre?

Det er meget muligt, at nogle af de mennesker, der får denne håndbog i hænderne, lige nu er i et konfliktfyldt eller måske voldeligt forhold. Her er en liste af ting, der er gode at vide, hvis du er et af de mennesker.

- Du har ikke ansvaret for de krænkelser eller den vold, som din partner udsætter dig for.
- Det er ikke din skyld, heller ikke selvom du drak for meget eller tog stoffer.
- Du fortjener ikke at blive udsat for vold.
- Du har retten til at leve i tryghed og sikkerhed.
- Du ønskede ikke at havne i et forhold med en partner, der udsætter dig for vold.
- Der er retslige muligheder, du kan bruge for at beskytte dig selv og dine eventuelle børn.
- Du har ret til at blive troet på af myndighederne.
- Du er eksperten i dit liv og har retten til at beslutte, hvordan du vil handle for at overleve.
- Du har retten til at bestemme, om du vil forlade hjemmet og dit forhold eller ej.
- Du fortjener at blive mødt med respekt og få den hjælp, som er nødvendig, og som tager hensyn til din alder, dit køn, seksuelle orientering, religion og baggrund.

## Hvis dit parforhold er konfliktfyldt eller voldeligt

Det er vigtigt, at du taler med nogen. Det kan være, at du føler dig ensom, flov og forvirret. Du kan have svært ved at se, hvordan du kan ændre din situation.

En del af din partners "magt" kommer gennem isolation og hemmeligholdelse. Du er måske tilbageholdende med at snakke med andre, fordi du ikke har tillid til dem. Du er måske bange for, at de ikke vil tro på dig, eller at de vil reagere med at tage afstand fra dig.

Selvom du har det sådan, skal du tale med nogen om, hvordan du har det. Det kan f.eks. være en god ven/veninde, en arbejdskollega eller din tillidsrepræsentant på dit arbejde. Du fortjener ikke at leve i tavshed med frygt og forvirring. Du kan også finde flere steder på nettet, hvor du kan få anonym hjælp og vejledning – se henvisningerne bagest i håndbogen.

## To muligheder

Når du har fundet nogen at snakke med, skal du finde ud af, hvad du vil gøre. Der er kort sagt to muligheder at vælge imellem, hvis du vil volden til livs:

- Du kan forlade forholdet. Det er noget, du skal planlægge pga. din og dine børns sikkerhed – hvis du har børn. Find råd om det på rådgivningssider, f.eks. på [www.lokk.dk](http://www.lokk.dk) eller ring til LOKK's hotline 70 20 30 82.

### Eller:

- At din partner indrømmer sit problem og får **professionel** hjælp til at styre sin voldelige adfærd. Du kan finde steder, hvor man kan få hjælp bagerst i håndbogen.

Volden forsvinder ikke af sig selv – den vil tværtimod ofte blive værre og værre. Derfor er det vigtigt, at du gør noget. Det kan være svært at klare det alene. Der er steder at få hjælp både på og uden for din arbejdsplads.

Mange, der har været udsat for partnervold, føler skyld og skam. Og de bebrejder sig selv. Alle, der har været udsat for partnervold, har handlet så godt, de kunne, med den viden og erfaring og de ressourcer, de havde på overfaldstidspunktet. Det er personen, der har udøvet volden, der har gjort noget forkert og ulovligt. Hvis du har brug for hjælp i en akut situation med vold, kan du enten ringe til alarmcentralen (tlf. 112) eller personligt henvende dig til politiet.

Det er politiets opgave at beskytte dig mod yderligere vold. Det er også politiets opgave at optage rapport om voldsepisoden, såfremt du ønsker at anmelde volden.

Politiet kan også af egen drift vælge at indlede en efterforskning, hvis der er tydelige tegn på voldeligt overgreb. Hvis voldsepisoden finder sted i hjemmet, har politiet mulighed for at fjerne voldsudøver.

Politiet kan formidle kontakten til et krisecenter, hvis du er en kvinde over 18 år, og politiet er også ansvarlig for, at du og dine eventuelle børn kommer derhen. Politiet kan for at sikre dig mod yderligere vold, på et senere tidspunkt, tage med dig, hvis du har brug for at tage hjem og hente personlige ejendele. Det kan for eksempel være nødvendigt, hvis du er flyttet på krisecenter uden at have fået dine ting med. Hvis skaderne efter volden er så voldsomme, at det kræver indlæggelse på sygehuset, vil politiet sørge for transport til skadestue eller læge. Sørg for, at skadestuen tager billeder af skaden, eller tag selv billeder, hvor dato og klokkeslæt fremgår. For yderligere information om politianmeldelse og retsprocessen kan du kontakte Offerrådgivningen: [www.offerradgivning.dk](http://www.offerradgivning.dk), hjælp til volds ofre m.m.

## Søg hjælp så hurtigt som muligt efter fysisk eller seksuel vold

Efter et overgreb med **fysisk** vold kan du:

1. Anmelde overgrebet til politiet. At anmelde betyder ikke, at du nødvendigvis skal igennem en retssag, men det giver politiet mulighed for at have korrekte statistikker til fremtidig reference, så de har de nødvendige oplysninger og beviser, hvis du beslutter at gennemføre en sigtelse.
2. Bede en veninde, ven eller et familiemedlem om at gå med dig til politistationen.
3. Så hurtigt som muligt skrive ned, hvad du kan huske om overgrebet og omstændighederne.
4. Søge professionel hjælp, når du kommer hjem.
5. Hvis du ikke er i stand til at anmelde overgrebet her og nu, kan du anmelde det op til 5 år efter. Det skal dog tilrådes, at man anmelder så hurtigt som muligt.

Lige efter et overgreb med **seksuel tvang** kan du kontakte det nærmeste Center for Voldtægtsofre ([www.voldtaegt.dk](http://www.voldtaegt.dk)). Her kan du få hjælp og vejledning, uanset om du vælger at anmelde overgrebet eller ej.

# Forebyggelse

Mænds vold mod kvinder har historisk set været betragtet som et “kvindeproblem”. Der har indtil for nyligt været en tendens til at fokusere på frasens sidste led “mod kvinder” og ikke på det faktum, at det er mænd, som begår volden. Men den globale tragedie, som mænds vold mod kvinder er, handler meget mere om mænd og deres problemer, end den handler om kvinder. Det er selvfølgelig vigtigt, at vi som samfund tager det sociale ansvar at hjælpe de kvinder og deres børn, der bliver udsat, og tilbyder behandling til de mænd, der udøver volden derhjemme. Men det allervigtigste er at udvikle strategier og metoder, så drenge ikke vokser op og bliver mænd, der begår vold. Vi skal – kvinder og mænd sammen – bryde den fødekæde, der producerer volden med alle dens konsekvenser.

Vi skal måske starte med at udbrede tanken om, at det overhovedet **kan** lade sig gøre at **forebygge** mænds vold mod kvinder. Volden har eksisteret så længe, at vi nogle gange glemmer, at det er muligt at gøre andet end at tilbyde støtte og hjælp til de kvinder og børn, der allerede er blevet udsat for volden.

Men der er inspiration at hente i de måder, vi som samfund tackler andre vanskelige problemer, såsom **lungekræft og hjertesygdomme**. Her nøjes vi ikke med kampagner, der fortæller om, hvor stort problemet er, og hvor mange mennesker der bliver ramt af disse sygdomme om året. Vi nøjes ikke med at oprette nye afdelinger på hospitaler og uddanne mere personale for at tage os af de mennesker, der bliver ofre for disse sygdomme.

Men det er omtrent det, vi gør med vold mod kvinder i dag. Her fokuserer vi næsten udelukkende på at oplyse om, at volden eksisterer, og på at hjælpe ofrene og deres børn ved f.eks. at oprette flere pladser på krisecentre osv. Det er også vigtigt arbejde, men ikke tilstrækkeligt. Ud over oplysningskampagner og behandling har samfundet i årevis i forhold til flere alvorlige



sygdomme også investeret endnu mere direkte i forebyggelse gennem at af-dække og mindske de faktorer, der gør mennesker sårbare over for f.eks. kræft og hjertesygdomme. På flere måder har samfundet samtidigt arbejdet forebyggende med disse sygdomme. Et eksempel på dette er rygning. Tænk på de landsdækkende forebyggende tiltag, der er investeret i med det formål at begrænse rygning for dermed at nedbringe antallet af de sygdomme, som rygning er sat i forbindelse med.

**MEN** når det handler om partnervold og andre former for kønsbaseret vold, har vi endnu kun i meget ringe grad prioriteret og fundet ressourcer til primær forebyggelse.

Under alle omstændigheder skal den brede offentligheds opmærksomhed på det alvorlige samfundsproblem, som mænds vold mod kvinder er, ikke begrænse sig til få dage om året, f.eks. FN's internationale "Bekæmp vold mod kvinder dag" den 25. november og 8. marts, den internationale kvindekampdag. Der skal arbejdes kontinuerligt på alle niveauer af samfundet, med vægt på forebyggelse.

### Primær forebyggelse på arbejdspladsen

Som individer og som samfund skal vi ikke kun reagere, efter volden er sket, men også være aktive i forhold til primær forebyggelse. Primær forebyggelse er alt det, vi kan gøre, inden volden sker, og som sikrer, at den ikke kan ske. Der er en voksende erkendelse i samfundet af, at vi i lighed med sygdomsforebyggelse også her skal udarbejde en bred vifte af strategier, der har som mål:

- at ændre de holdninger og normer, der understøtter partnervold
- at udfordre de ulige magtrelationer, der udvikler eller er med til at vedligeholde volden
- at fremme ikke-voldelige samværsformer både i familier og på arbejdet

F.eks. kan vi medvirke til at skabe et miljø og fællesskab på arbejdet, hvor egne og andres grænser er noget, alle er opmærksomme på og tager alvorligt. Og hvor fysisk og psykisk krænkende adfærd ikke tolereres. Det handler også om at behandle vores kollegaer med respekt og kræve respekt fra andre.

Arbejdspladser er sammenhænge, hvor sociale normer, værdier og adfærd er formet, og hvor de kan forandres – også til det bedre. De er også sammenhænge, hvor man kan komme i dialog med folk, som ellers ikke har et stort netværk eller omgangskreds eller er aktive medlemmer af foreninger eller andre organisationer.

### Empowerment

Som en ledetråd i det overordnede arbejde med primær forebyggelse af partnervold på arbejdspladser kan vi bruge et begreb som "empowerment". Empowerment betyder processer, der forbedrer individers og gruppers evne til at skabe og håndtere mentale, materielle, sociale og kulturelle ressourcer. Individuel empowerment handler om at føle sig i stand til at påvirke sit eget liv i en positiv retning og om at kunne værdsætte andre og give dem omsorg. Eller som Lee H Staples skriver i *Social Work with Empowerment*:

Empowerment er en proces, hvorved magten er udviklet, hjulpet og bekræftet, så undertrykte individer og grupper kan forøge deres ressourcer, styrke deres identitet og opbygge deres muligheder for at kunne handle på deres egne betingelser inden for de psykologiske, socio-kulturelle, politiske, eller økonomiske områder.

Vi kan f.eks. være med til at "empower" hinanden til at handle i forhold til at forebygge partnervold og til at håndtere det på arbejdspladserne. Vi kan være med til at sætte processer i gang, der "empower" de voldsramte kollegaer, som vi møder i vores arbejdsliv, og deres modparter – den voldsudøvende<sup>1</sup>.

### Den næste generation

Og så skal vi tænke på den næste generation. Vi kan lære vores børn og unge om, hvad sunde parforhold er, om gensidighed i seksualitet og om forebyggelse af kærestevold og seksuelle overgreb – og især om forskellen mellem kontrol og kærlighed.

<sup>1</sup> Læs mere om empowerment f.eks. her: *Empowerment på dansk*, af Maja Lundemark Andersen, m.fl., Dafolo, 2000.

En undersøgelse, der blev offentliggjort i april 2008, har afdækket, at i aldersgruppen 16-24-årige er der allerede udbredt partnervold, som i den aldersgruppe kaldes kærestevold.

Det Kriminalpræventive Råd har lanceret en hjemmeside for de 14-24-årige, der hedder [www.ditforhold.dk](http://www.ditforhold.dk). Her kan både unge og deres voksne få viden om og råd til, hvad der kan gøres ved kærestevold. Dette er blot et af flere projekter målrettet de unge med det formål at opdage og forebygge **kærestevold**.

### Berøringsangst skal forvandles til handlekraft

Tænk på, hvilken energi, kreativitet og engagement, der vil blive frigivet til at investere i vores arbejdspladser, fagforeningsarbejde og samfundet i øvrigt, hvis vi eliminerer volden og dens følgevirkninger. Lad os sammen arbejde hen mod en fremtid uden partnervold.



EPILOG VED BRITTA THOMSEN,  
MEDLEM AF EUROPA-PARLAMENTET

## Vold mod kvinder skal **bekæmpes globalt**

Kampen for at afskaffe vold mod kvinder er ikke bare en individuel kamp, som den enkelte kvinde skal kæmpe alene. Det er en kamp, som vi i fællesskab og på tværs af kulturer og nationaliteter skal kæmpe. FN har gjort den 25. november til international dag for afskaffelse af vold mod kvinder. Det skyldes, at FN vurderer, at hele syv ud af ti kvinder på et tidspunkt i deres liv udsættes for vold begået af mænd. Vi lever i dag i en verden, hvor flere kvinder dør eller får handicap som følge af mænds vold end af malaria, trafikuheld, terror og krig lagt sammen!

Vold rammer kvinder overalt i verden. I EU mener man, at op mod hver fjerde kvinde rammes af vold mindst én gang i livet. Tal fra 2010 viser, at 70.000 danske kvinder er ofre for vold hvert år. 28.000 af disse kvinder udsættes for vold fra deres partner eller ekspartner. Hvert år får det fatale følger for 25 kvinder, der mister livet som følge af volden. De bliver bogstaveligt talt tæsket ihjel. Alene i Danmark er der altså 70.000 gode grunde til at gøre en aktiv indsats for at stoppe vold mod kvinder.

Men selvom volden er et lokalt problem, skal indsatsen ikke blot være national. Vi er en del af det europæiske fællesskab, og vi skal derfor drage nytte af de erfaringer, som andre EU-lande har gjort sig. Og vi skal hjælpe de lande, der endnu ikke er nået langt med at bekæmpe vold mod kvinder. Ser man på indsatsen inden for Europas grænser, er det tydeligt, at nogle lande tager problemet mere alvorligt end andre.

Frankrig er det første land i verden, der, som led i en indsats mod partnervold, ved lov har forbudt psykologisk vold i parforhold. Denne stramning sker på dybster baggrund. Alene i 2008 mistede 157 franske kvinder livet som følge af partnervold.

Spanien er det europæiske land, der er længst fremme i bekæmpelse af vold mod kvinder. Da de spanske socialdemokrater (PSOE) kom til magten i 2004 med José Zapatero i spidsen, indførte man samme år en lovgivningspakke med 72 initiativer til bekæmpelse af vold mod kvinder, der også som samfundstrussel blev sidestillet med terror. Pakken indeholdt alt fra forhøjet strafferamme til en plan for forebyggelse. Derudover har Spanien blandt andet indført elektronisk overvågning af voldsmænd, der udstyres med en GPS-sender. Ofrene får tildelt alarm, som alarmerer dem, hvis deres tidligere overfaldsmand er inden for en bestemt afstand. I dag, otte år senere, har Spanien opsamlet en kolossal erfaring med at bekæmpe vold mod kvinder. Norge har også indført en model, hvor voldsmænd kan idømmes elektronisk fodlænke og flere lande, herunder Danmark og Litauen har indført nationale handlingsplaner for at bekæmpe vold mod kvinder.

Men der arbejdes også på fælleseuropæisk lovgivning, der skal bekæmpe vold mod kvinder samt sikre bedre beskyttelse af volds ofre. Som medlem af Europa-Parlamentets ligestillingsudvalg har jeg, på baggrund af erfaringerne fra medlemslandene, været med til at presse på for EU-lovgivning til bekæmpelse af vold mod kvinder. I 2011 vedtog Europa-Parlamentet ligestillingsudvalgets udkast til en politik om bekæmpelse af vold mod kvinder. Direktivet foreslår blandt andet, at vi får et direktiv til bekæmpelse af kønsbetinget vold. I december sidste år vedtog Europa-Parlamentet endvidere den europæiske beskyttelsesordre. Et lovforslag, der beskytter volds ofre som i deres hjemland har et polititilhold mod gerningsmanden. Med det nye lovforslag kan offeret få denne beskyttelse med sig, hvis hun flytter til et andet EU-medlemsland. Desværre gælder denne lov som udgangspunkt ikke for danske kvinder som følge af det danske retsforbehold.

Den europæiske beskyttelsesordre er en del af en stor lovpakke, som netop har til formål at sikre og beskytte ofres rettigheder, herunder blandt andet ofre for vold. Lovpakken skal behandles i EU's udvalg i den kommende tid og vidner om et stigende fokus på problematikken i EU. Derudover kører EU's Daphne-program for bekæmpelse af vold mod kvinder børn og teenagere nu på 15. år. Programmet fortsætter som selvstændigt program frem til 2014, hvorefter det bliver integreret i det nye program 'Rettigheder og medborgerskab'. Daphne-programmet har været en stor succes, og jeg er meget glad for, at det med støtte fra netop Daphne-programmet har været muligt at lave det nu afsluttede projekt "Abused Women at Work" i 3F-regi. Arbejdspladsen er omdrejnings-

punktet i mange menneskers liv og en grundpille i indsatsen for at bryde tabuet omkring vold og selvfølgelig selve volden. Det har været utrolig spændende at følge projektet, og jeg er meget imponeret over og glad for den store indsats, alle har lagt i det. Jeg er sikker på, at håndbogen her bliver en uvurderlig hjælp for mange kvinder fremover.

At få udryddet den kønsbetingede vold er en af det nye årtis vigtigste udfordringer. En udfordring, der kun kan løses ved hjælp af et stærkt fællesskab på tværs af nationalitet og kultur. Vi har alle et ansvar for efter bedste evne at bidrage til bekæmpelsen af volden i samfundet, samt et ansvar for at hjælpe de ofre, der rammes af vold.

Britta Thomsen, medlem af Europa-Parlamentet  
Bruxelles, marts 2012

# Ressourcer vedrørende partnervold og arbejdspladser

## Gratis brochurer til brug på arbejdspladser lavet i samarbejde med LO og Dannerhuset

"Vold har mange ansigter", kan bestilles gratis på:

<http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/>

*Den voldsramte kvinde er en kollega* – hjemmeside: [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

## Rådgivning for de udsatte, deres pårørende og kollegaer

**Hotline** for voldsramte kvinder og deres pårørende, svar hele døgnet: 7020 3082.

**Landsorganisation af Kvindekrisecentre (LOKK)**, [www.lokk.dk](http://www.lokk.dk), tilbyder oplysninger om nærmeste krisecentre, specialrådgivning i forhold til juridiske problemstillinger om vold i familien samt æresrelaterede familiekonflikter. Der er også en brevkasse og en rådgivningsdel på hjemmesiden.

**Mødrehjælpen**, [www.moedrehjaelpen.dk](http://www.moedrehjaelpen.dk), tilbyder rådgivning – også juridisk – og gruppeforløb for voldsramte kvinder samt hjælp til børn, 3345 8640.

**Dannerhuset**, [www.dannerhuset.dk](http://www.dannerhuset.dk), tilbyder telefonrådgivning, 3337 9060, åben ambulant rådgivning i Nansensgade 1, København, og anonym netrådgivning.

**Center for Voldtægtsofre**, [www.voldtaegt.dk](http://www.voldtaegt.dk)

**Joan-søstrene**, [www.joan-soestrene.dk](http://www.joan-soestrene.dk), gratis rådgivning for kvinder udsat for vold og voldtægt, også selvhjælpsgrupper, 3314 7484.

## Andre hjemmesider omhandlende vold mod kvinder

[www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk), Ligestillings- og Kirkeministeriet har i forbindelse med kampagnen "Stop volden mod kvinder – bryd tavsheden" lavet denne hjemmeside med oplysninger om vold i familien.

[www.loftsloret.dk](http://www.loftsloret.dk), om seksuelle overgreb og rettigheder for kvinder med anden etnisk baggrund.

[www.netvaerk.org](http://www.netvaerk.org), netværk for voldsramte kvinder.

[www.offerraadgivning.dk](http://www.offerraadgivning.dk), hjælp til volds ofre m.m. Rådgivningen er målrettet alle personer, samt eventuelle pårørende, som har været udsat for en forbrydelse eller ulykke.

[www.voldsramtekvinder.dk](http://www.voldsramtekvinder.dk), landsforening for voldsramte kvinder.

[www.socialstyrelsen.dk](http://www.socialstyrelsen.dk), videnscenter om bl.a. børn, unge og overgreb, senfølger af seksuelle overgreb og partnervold.

[www.voldsforebyggelse.nu](http://www.voldsforebyggelse.nu), bøger, kurser og foredrag om forebyggelse og håndtering af vold for en bred vifte af aldersgrupper og organisationer.

### Oplysninger og råd for børn og unge og deres pårørende

[www.bornsvilkar.dk](http://www.bornsvilkar.dk), Børns vilkår, telefonrådgivning: 3555 5559.

[www.ditforhold.dk](http://www.ditforhold.dk), Det Kriminalpræventive Råds hjemmeside om kærestevold og sunde forhold for de 14-24-årige.

[www.familievold.dk](http://www.familievold.dk), forening for børn og unge i voldsramte familier.

*Glad, Tryk og Fri-kurser for 10-18-årige piger i psykisk selvforsvar og hæftet Overgreb – nej tak! Brugshæfte til forældre, pædagoger og lærere om forebyggelse af seksuelle overgreb mod børn, se [www.voldsforebyggelse.nu](http://www.voldsforebyggelse.nu)*

[www.hjerteogsmerte.dk](http://www.hjerteogsmerte.dk), LOKK's hjemmeside om kærestevold med dilemmaspil og film.

[www.sikkerflirt.dk](http://www.sikkerflirt.dk), om forebyggelse af seksuelle overgreb og voldtægt for unge.

*Voldsom kærlighed* – samtalelinjen for 14–18 årige udøvere af fysisk eller psykisk kærestevold – tilbyder gratis, anonyme samtaler med en psykolog.

Ring 40 10 10 55 man. kl. 10-14 eller tirs-kl. 9 – 16 eller send en mail til:

[vk@dialogmodvold.dk](mailto:vk@dialogmodvold.dk). *Voldsom Kærlighed* er en del af Dialog Mod Vold.

### Især for mænd

[www.atv-roskilde.dk](http://www.atv-roskilde.dk), Alternativ til vold, behandlingstilbud til voldelige mænd.

[www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk), Dialog mod vold, behandlingstilbud til voldelige mænd og deres familier, afdelinger i København, Odense og Århus.

[www.henrikmunkholm.dk](http://www.henrikmunkholm.dk), behandling af voldelige mænd i alle aldre.

[www.mandecentre.dk](http://www.mandecentre.dk), Rådgivning for mænd samt kontaktoplysninger på mandekrisecentre i Horsens, Fredericia, Odense, København og Århus.

[www.whiteribbon.ca](http://www.whiteribbon.ca), White Ribbon Canada, om mænd, der bekæmper mænds vold mod kvinder *Union Men say: No to Violence Against Women*, video, YouTube, [http://www.youtube.com/watch?v=rQ8ppk\\_s-IM](http://www.youtube.com/watch?v=rQ8ppk_s-IM) Video om partnervold mod mænd, produceret af Dansk Metal, 2011, YouTube, <http://www.youtube.com/watch?v=oDdzp7vawZc>.

### Engelskprogede hjemmesider om partnervold og arbejdsliv

[www.caepv.org](http://www.caepv.org), The Corporate Alliance to End Partner Violence.

<http://endabuse.org>, a national non-profit organization that focuses on domestic violence education.

[www.loveisnotabuse.com](http://www.loveisnotabuse.com), virksomheden Liz Claiborne Inc.'s hjemmeside.

[www.safeatworkcoalition.org](http://www.safeatworkcoalition.org), Safe@Work Coalition.

[www.endabuse.org](http://www.endabuse.org), The Family Violence Prevention Fund.

### Film og litteratur

*Undgå vold og voldtægt – håndbog for kvinder i psykisk selvforsvar*, Poole, Chris, 2002, ny udgave 2012.

*Tag mine øjne*, Noble Entertainment, 2005. Dvd-film (kan lånes på biblioteket).  
*Den rette hjælp – til voldsramte kvinder*, Rovsing Clemmensen, Pia, Frydenlund, 2005.

*Din Kind Korn i Vejen*. Heller Film, 2006. Dvd-film (kan lånes på biblioteket).

*Kongemordet*, Holst, Hanne-Vibeke, 2005. København, Gyldendal.

*The Macho Paradox – Why Some Men Hurt Women and How All Men Can Help*, Katz, Jackson, Sourcebooks, 2006.

*I kærlighedens vold* – om mænds jalousi og vold mod kvinder, Munkholm, Henrik & Søndergaard, Per Straarup Documentas, 2006.

*Kongemordet*, Holst, Hanne-Vibeke, 2008. SF Film 2008. Dvd-film (kan lånes på biblioteket).

*Stalking – om chikane, forfølgelse og trusler*, Lise Linn Larsen, 2010, Nyt Nordisk Forlag.

*Fanden og hans pumpestok*, Ilse M. Haugaard, Gyldendal, 2011.

*Familien betyder alt – vold mod kvinder i etniske minoritetsfamilier*, Zoll, Sofie Danneskiold-Samsøe, m.fl., Frydenlund, 2011.xw.

### Danske undersøgelser

*Voldsramte kvinders arbejdsliv*, 2007, Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, Socialministeriet.

*Mænds vold mod kvinder – Omfang – karakter og indsats mod vold*, 2007, Statens Institut for Folkesundhed.

*Vold mod mænd i Danmark – omfang og karakter*, 2008, Statens Institut for Folkesundhed.

*Unge og kærestevold i Danmark. En landsdækkende undersøgelse af omfang, karakter og følger af vold blandt 16-24-årige med fokus på vold i kæresteforhold.* 2008, Statens Institut for Folkesundhed.

*Kommunernes beredskab i forhold til vold. En spørgeskemaundersøgelse om kommunernes beredskab i forhold til henholdsvis partnervold og æresrelateret vold,* 2008, Servicestyrelsen.

*Abused Women at Work* 2009, Stine Skaarup, EU-projekt, [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

*Voldsramte kvinders arbejdsliv – en undersøgelse af sammenhængen mellem partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet,* 2009, Servicestyrelsen.

*Regeringens National strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer,* juni 2010, [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

*Voldens pris – Samfundsmæssige omkostninger ved vold mod kvinder,* 2010.

En undersøgelse af de samfundsmæssige omkostninger af vold mod kvinder i Danmark, samt de voldsudsatte kvinders personlige omkostninger, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet, mfl.

*Ud af familiens vold. Debat om indsatsen mod vold i nære relationer,* kortlægning af den danske indsats over for vold i nære relationer samt forslag til fremtidige tiltag på området, 2011, Trygfonden og Mandag Morgen.

*Vold mod børn og unge.* Hovedrapport. En undersøgelse af vold mod børn og unge i Danmark, 2011, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

*Behandling af mænd der udøver vold. Evaluering af fire projekter,* en undersøgelse af behandlingstilbud og metoder til mænd, der udøver partnervold samt en evaluering af de følgende fire behandlingstilbud: Alternativ Til Vold – Roskilde, Dialog Mod Vold, Krisecenter Odenses behandlingstilbud til mænd samt Manderådgivningen i Herning Kommune, 2011, Servicestyrelsen.

### **Internationale undersøgelser**

Spanske og litauiske undersøgelser af voldsramte kvinders arbejdsliv, 2009, findes på [www.awaw.dk](http://www.awaw.dk)

*Working Women making it Work: Intimate partner violence, employment and work support,* Journal of Interpersonal Violence, USA, 2007.

**Flere eksemplarer af denne håndbog kan bestilles ved at sende en mail til Chris Poole, [info@voldsforebyggelse.nu](mailto:info@voldsforebyggelse.nu)**

”Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering“ er en revideret udgave af håndbogen ”Den voldsramte kan også være din kollega” som udkom i 2010. Håndbogen er skrevet for alle på en arbejdsplads, men er især tænkt som et redskab for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. I håndbogen kan alle finde:

- den nyeste viden om partnervold, og hvorfor og hvordan den vedrører vores arbejdspladser
- idéer til konkrete handlinger og retningslinjer for at hjælpe og støtte kollegaer, som er berørt af partnervold
- positive eksempler og cases af håndtering af partnervold på arbejdspladser

”Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering“ belyser mange af de muligheder, en arbejdsplads har for at tage initiativer, både til at nedbryde tabuer, og også til at være aktivt forebyggende. Her kan vi bygge på de erfaringer, der i de senere år er gjort på arbejdspladser med hensyn til at tackle andre problemer, f.eks. rygning, alkohol og stress.

”Arbejdspladserne er et af de steder, hvor det kan være effektivt at forebygge vold i hjemmet. På arbejdspladsen behøver hverken voldsudøver eller voldsoffer aktivt at søge et særligt sted hen for at få hjælp til at komme ud af volden. Her er de fleste i forvejen, og her kan personalepolitikker, ledelse, tillidsvalgte og gode kollegaer ”forstyrre” forståelsen af vold, som en ”naturlig” del af hverdagen. Jeg er derfor glad for, at denne håndbog tager fat på at hjælpe såvel voldsoffer, som voldsudøver, til at komme ud af voldsspiralen. Jeg er glad for, at der anvises professionelle løsninger til et tabubelagt emne.”

*Lizette Risgaard,  
næstformand i LO*

”Her har vi endelig et værktøj, som følger dig hele vejen. Det er vigtigt, at både kvinder og mænd tager ansvar for, at der gøres noget ved problemet partnervold. Her er inspiration til, hvordan DU kan handle på arbejdspladsen. Et vigtigt værktøj til enhver tillidsvalgts værktøjskasse!”

*Annette Brejnholt,  
coach for FIU-ligestilling*

