

# Handläggningsordning vid förekomst av våld i nära relationer hos medarbetare eller studenter

**Publicerad:** 2024-04-16

**Beslutsfattare:** Rektor Anders Fällström

**Ansvarig funktion:** HR-avdelningen

**Handläggare:** Madeleine Juliusson

**Beslutsdatum:** 2024-04-16

**Giltighetstid:** 2027-04-15

**Senaste översyn:** 2024-04-16

**Sammanfattning:** Enligt Mittuniversitetets arbetsmiljöpolicy är målet med arbetsmiljöarbetet att skapa en god arbetsmiljö som bidrar till att vi är en attraktiv arbetsgivare samt ett förstahandsval för studenterna. Arbetet mot våld i nära relationer utgår från Arbetsmiljölagen (AML) och diskrimineringslagen likväl som regeringens jämställdhetspolitiska mål. Våld i en nära relation riskerar att påverka den utsatta medarbetarens arbetsförmåga och relationerna på arbetsplatsen. I ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna ingår att vara uppmärksam på hur medarbetarna mår. Riktlinjen och handläggningsordningen är tänkt att vara ett stöd i detta arbete/dessa situationer. Målet är att skapa trygghet för chefer, medarbetare, studenter och för den som uppmärksammar att någon är utsatt.

**Tidigare versioner:** ---

Handläggningsordning

2024-04-16

Diarienummer: MIUN 2024/1073

## Innehållsförteckning

<b>Handläggningsordning vid förekomst av våld i nära relationer hos medarbetare eller studenter .....</b>	<b>3</b>
Mittuniversitetets ställningstagande .....	3
Vad kan du som chef göra? .....	3
Tecken på utsatthet .....	4
Samtal där du som chef kan ställa fråga om våld .....	5
Säkerhetsplanering .....	6
Vad kan du som kollega eller studiekamrat göra? .....	7
Vart vänder man sig om man är utsatt eller ser någon bli utsatt? .....	8
Utbildning .....	8
Sekretess .....	9

# Handläggningsordning vid förekomst av våld i nära relationer hos medarbetare eller studenter

## Mittuniversitetets ställningstagande

Mittuniversitetet tar avstånd all form av våld eller hot om våld både i arbetet och privata sammanhang.

Enligt Mittuniversitetets arbetsmiljöpolicy är målet med arbetsmiljöarbetet att skapa en god arbetsmiljö som bidrar till att vi är en attraktiv arbetsgivare samt ett förstahandsval för studenterna. Arbetet mot våld i nära relationer utgår från Arbetsmiljölagen (AML) och diskrimineringslagen likväl som regeringens jämställdhetspolitiska mål.

Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Verksamheten vilar på en grund av delaktighet och samtal. Såväl medarbetare som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet vilket innebär att alla har rätt att bli tagen på allvar med hänsyn och omtanke.

## Vad kan du som chef göra?

Våld i en nära relation riskerar att påverka den utsatta medarbetarens arbetsförmåga och relationerna på arbetsplatsen. Det kan även få konsekvenser för hela arbetsplatsen genom exempelvis konflikter, oro och spänningar samt ökad arbetsbelastning för kollegor.

I ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna ingår att vara uppmärksam på hur medarbetarna mår. Som chef bör man visa omtanke och prata med sin medarbetare i de fall man ser tecken på eller får kännedom om att medarbetaren är utsatt för någon form av våld. Man bör då fråga hur medarbetaren mår och hur det fungerar med arbetet samt vilket stöd denne har behov av. Beroende på hur samtalet går kan det bli aktuellt att agera utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Det kan handla om samtalsstöd, arbetsanpassning eller rehabilitering.

Som chef med fördelat ansvar för arbetsmiljöuppgifter har man ansvar för att medarbetarens arbetsmiljö är trygg och säker även vid distans- och hybridarbete. För en medarbetare som utsätts för våld i hemmet innebär hemarbete en riskfaktor i medarbetarens arbetsmiljö, vilket innebär att man som chef behöver ha tätare kontakt med sin medarbetare, ställa frågor och vara uppmärksam på risker i medarbetarens hemarbetsmiljö. Om det inte går att skapa en trygg arbetsmiljö i hemmet är det bättre att medarbetaren arbetar på sin ordinarie arbetsplats.

Företagshälsovården finns som stöd om en medarbetare är utsatt för någon form av våld i nära relation. De kan i sin tur hjälpa medarbetaren vidare för rätt hjälp och stöd.

### **Studenter som är utsatta**

Studenthälsan finns som stöd om en student är utsatt för någon form av våld i nära relation. De kan i sin tur hjälpa studenten vidare för rätt hjälp och stöd.

### **Tecken på utsatthet**

Nedanstående förhållanden kan vara tecken på att en medarbetare är utsatt för våld i nära relation. Vissa av de beskrivna förhållandena kan självklart bero på andra orsaker än våld i en nära relation, men ur ett arbetsmiljöperspektiv behöver man som ansvarig chef ta reda på hur medarbetaren mår och då vara uppmärksam på om våldsutsatthet kan vara orsaken.

- Upprepad korttidssjukfrånvaro
- Svårighet att vara flexibel kring arbetstider
- Inte längre deltar i sociala aktiviteter utanför arbetstid
- Tät telefonkontakt med sin partner under arbetstid
- Partner som alltid hämtar och lämnar vid arbetet
- Trötthet, koncentrationssvårigheter, ångest, nedstämdhet eller missbruk

- Partnern är överbeskyddande och kontrollerande
- Blåmärken, rodnande och sår

## Samtal där du som chef kan ställa fråga om våld

### Medarbetarsamtalet

I Mittuniversitetets samtalsmallar för medarbetarsamtalet ingår ett par frågor relaterat till erfarenhet av hot och våld. Eftersom vår verksamhet är inbäddad i samhället så vet vi att olika samhällsproblem uppstår även hos oss, därför ställer vi bland annat frågor som relaterar till diskriminering och våld i nära relationer. Alla medarbetare får samma fråga vilket innebär att ingen behöver känna sig utpekad. Frågorna som ingår är:

- Känner du dig på något sätt otrygg hemma eller på jobbet? *(fråga hämtad från Jämställdhetsmyndigheten)*
- Uppför du dig på något sätt, hemma eller på arbetsplatsen, som du märker att andra inte mår bra av? *(fråga hämtad från Jämställdhetsmyndigheten för att undersöka om någon utsätter)*

### Rehabiliteringssamtalet

I samband med ett rehabiliteringssamtal behöver man som chef ställa frågor kring hur medarbetaren mår. Om det finns tecken på att det skulle kunna vara våld inblandat som påverkar medarbetarens hälsa bör man som chef, av omtanke, ställa frågor kring det till medarbetaren.

Exempel på frågor som kan ställas är:

- Hur trivs du här på jobbet? (Frågan kan utgå från saker som hög sjukfrånvaro eller att medarbetaren undviker gemensamma aktiviteter)
- Får du ihop privatlivet med arbetstiderna här?
- Upplever du att du är trygg, här och hemma?
- Har du blivit eller blir du illa behandlad av någon här på jobbet, eller hemma?
- Kan jag i min roll som chef stötta dig på något sätt?

## Omtankesamtal

Om du som chef är orolig eller misstänker att en medarbetare utsätts våld bör du, av omtanke, ta upp det med din medarbetare i ett så kallat omtankesamtal.

Vid omtankesamtal kan du ta stöd från frågeguiden "Arbetsplatsdialogen" som är framtagen av Prevent i samarbete med Umeå universitet. Dialogguiden hittar du på våra chefstödsidor på medarbetarportalen under rubriken "Omtankesamtal".

Exempel på frågor som ingår i dialogguiden:

- Vilket stöd får du av dina nära – hur trygg känner du dig?
- Finns det tillfällen då du känner dig rädd? På jobbet? I andra situationer?

## Säkerhetsplanering

Om medarbetare som är våldsutsatt bryter upp från sin relation kan det finnas behov av att ta fram en handlingsplan för att minimera risken för att arbetsplatsen blir en otrygg plats för medarbetaren. Detta gäller framför allt om medarbetaren flyttar till ett skyddat boende och/eller får skyddade personuppgifter.

Stöd i arbetet med handlingsplan och verkställa åtgärder kan du få från din HR-specialist och säkerhetschefen på universitetet.

### Exempel på delar i en handlingsplan

Nedan följer exempel på delar i en handlingsplan, hämtat från Jämställdhetsmyndigheten ([www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)).

- Utse en kontaktperson på arbetsplatsen
  - ◇ Som har kontaktuppgifter till den som medarbetaren utser, för att kunna kontakta om något händer eller om den utsatta inte kommer till arbetet.

- ◇ Som kontaktar den utsatta personen regelbundet under frånvaro från arbetet.
- ◇ Som har telefonkontakt vid överenskomna tidpunkter för att stämma av att allt är okej (t. ex. en gång per vecka eller dygn)
- Du behöver säkerställa
  - ◇ Att ingen på arbetsplatsen lämnar ut uppgifter om var den våldsutsatta befinner sig, inte heller till familjemedlemmar.
  - ◇ Att så få som möjligt på arbetsplatsen känner till var någonstans på arbetsplatsen den utsatta befinner sig.
- Övrigt att tänka på
  - ◇ Vid behov, ändra koder för att komma in på arbetsplatsen samt lösenord till mejl med mera.
  - ◇ Ha förståelse för om den utsatta behöver ändra arbetstider eller vara ledig till exempel på grund av tidskrävande aktiviteter såsom polisförhör eller rättegång.
  - ◇ Om det är möjligt för verksamheten, kan det vara lämpligt att tillfälligt byta arbetsplats internt, det vill säga att den utsatta får fortsätta arbeta, men på annan ort under en begränsad tid.
  - ◇ Universitetet har rutiner för hantering av skyddade personuppgifter, viktigt att därför ta kontakt med både HR-specialist och säkerhetschef för att få hjälp.

## Vad kan du som kollega eller studiekamrat göra?

Våga visa att du bryr dig och ställ frågor av omtanke till din kollega/studiekamrat. Men tänk på att du i ditt bemötande mot din kollega/studiekamrat visar respekt och lyhördhet.

Jämställdhetsmyndigheten ger tips på vad man bör tänka på inför att du pratar med din kollega/studiekamrat:

- Förhåll dig neutralt till våldsutövaren, om du kritiserar partnern finns det risk att den som är utsatt för våld hamnar i en försvarsställning. Det är också så att den utsatta ofta skuldbelägger sig själv snarare än den som utövar våld.
- Ta inte ett avvisande personligt.
- Berätta vad du kan göra, vilket stöd din kollega/studiekamrat kan få av dig och arbetsplatsen.
- Var tydlig med att du inte kommer göra något utan att informera, eller göra något mot den utsattas vilja.
- Respektera den utsattas syn på situationen och ge inte goda råd.
- Ha tålamod, erbjud din hjälp i det tempo som den som är utsatt önskar.

## Vart vänder man sig om man är utsatt eller ser någon bli utsatt?

Oavsett om du själv blir utsatt eller ser en kollega blir utsatt kan du alltid vända dig till din chef som har ansvar för din arbetsmiljö. Du kan också vända dig till facklig representant eller skyddsombud.

Om du som student blir utsatt eller uppmärksammar att en studiekamrat blir utsatt kan du vända dig till Studenthälsan.

## Orosanmälan till socialtjänsten

Om det finns misstanke om att barn till student eller medarbetare riskerar att fara illa på grund av våld i nära relation, bör en orosanmälan till Socialtjänsten göras. Socialtjänsten ansvarar därefter för att utreda barnets situation.

## Utbildning

Länk till webbutbildning och mer information kring våld i nära relationer finns på medarbetarportalen.



Handläggningsordning

2024-04-16

Diarienummer: MIUN 2024/1073

## Sekretess

Arbetsanpassning och rehabilitering som är kopplat till sjukfrånvaro omfattas av sekretess och tystnadsplikt. Du som chef med personalansvar måste därför alltid komma överens med din medarbetare om vilken information som får spridas vidare. Handlingar som rör rehabiliteringsärenden ska förvaras på ett betryggande sätt.