

Vägledning våld i nära relationer

Uppdrag

PU 2020-11-12

Uppdrag om att göra en inventering av arbetet för att identifiera våldsutsatthet bland medarbetarna

Intentionerna i initiativärendet om att identifiera våldsutsatthet bland medarbetarna är goda, inte minst utifrån Västra Götalandsregionens arbetsgivaransvar. Frågan är viktig och kräver en nulägesanalys och kartläggning av det arbete som görs idag samt en konsekvensbeskrivning kring eventuella ytterligare insatser.

Förslag till beslut

1. Personalutskottets beslutar att ge HR-direktören i uppdrag att göra en inventering av det arbete som görs för att identifiera våldsutsatthet bland medarbetarna, samt återkomma med en konsekvensbeskrivning kring eventuella ytterligare insatser.
2. Uppdraget återrapporteras i februari.
3. Personalutskottet ger HR-direktören i uppdrag att bjuda in Västra Götalandsregionens kompetenscentrum, VKV, till personalutskottet för att utifrån sin kunskap bidra med synpunkter till arbetet med våldsutsatta medarbetare.

Uppdrag kartläggning

- Arbetsgivarens ansvar
- Ingen reglerad skyldighet för arbetsgivare.
- Det påverkar hälsan, både fysiskt och psykiskt, på kort och lång sikt.
- Våldet kan också påverka arbetsförmågan, vilket då ger anledning för arbetsgivaren att agera utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

För våldsutsatta kvinnor ökar sjukfrånvaron med 20 procent och varje år handlägger Försäkringskassan 11 000 ärenden som är kopplade till våld. Att som arbetsgivare uppmärksamma våld i nära relationer handlar om att ha ett personalpolitiskt perspektiv där omtanke om medarbetaren är i fokus. (källa: [skr.se](https://www.skr.se))

Uppdrag kartläggning och konsekvensbeskrivning

Kartläggning

- Kartläggningen visar att det idag inte sker något aktivt arbete, varken på förvaltningarna eller centralt
- Däremot nämner två förvaltningar att de har börjat titta på möjligheten att arbeta med frågan mer.

Konsekvens

- Idag saknar VGR ett systematiskt arbetssätt för att uppmärksamma medarbetare som blir utsatta för våld i nära relationer.
- Avsaknad av information, systematisk uppföljning, rutin och handlingsplan kring hantering av medarbetare som blir utsatta, gör att det är upp till varje förvaltning och chef att själva hantera frågan på bästa sätt

Tänkbara åtgärder

Om VGR vill förtydliga sitt arbetsgivaransvar skulle tänkbara åtgärder kunna vara att:

- arbeta fram en regiongemensam rutin med handlingsplan gällande hantering och bemötande av medarbetare som blir utsatta för våld i nära relationer
 - sprida information i organisationen och utbilda chefer, HR och skyddsombud och tydliggöra vilket stöd som finns
- rutin att fråga om våldsutsatthet i medarbetarsamtalet och följa upp i medarbetarenkät?
 - lyfta in området, våld i nära relationer i Guiden för hälso- och arbetsmiljöarbete
 - föra dialog med företagshälsovården kring ansvar och avtal.

Utkast vägledning

- Våld i nära relationer

Hur går vi vidare

- Kommunikationsbehov och spridning
 - Vart ska vägledningen ligga? (insidan, guiden, eller någon annan stans?)
 - PPT material, för chefer tex vid APT eller annat forum?
 - Utbildning? "Det angelägna samtalet"
 - Beredningsgrupp arbetsmiljö
- VKV
 - "Remissrunda"
 - HRC
 - PU?
 - Räcker vägledning och information (PPT) som ett första steg?
 - Finnas med i medarbetarsamtal?