

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-02-28

Diarienummer 0830/19, 0832/19

Handläggare

Anna Walther

Telefon: 031-368 02 78

E-post: anna.bergstrom@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att ta fram rutiner för samråd vid hotsituationer och polisanmälan

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Kommunstyrelsen antecknar att stadsledningskontoret 2020-03-02 fastställt Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten, i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande
2. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen, 2019-05-08 § 324, p.3, att återkomma med förslag på hur Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet kan kompletteras med en rutin för samråd med centrala säkerhetsfunktioner avseende processen kring upprättande av polisanmälan samt uppdrag att ta fram en rutin för samråd med centrala säkerhetsfunktioner avseende hotsituationer, förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har genom beslut 2019-05-08 § 324 gett stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram rutiner för samråd vid hotsituationer och polisanmälan samt en rutin för att sammanställa bilden av hot och våld mot medarbetare och ta fram eventuella åtgärder för riskminimering.

För att likrikta och förtydliga insatserna när medarbetare utsatts för hot eller våld i tjänsten, har stadsledningskontoret fastställt Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten. Rutinen redogör för tillvägagångssätt vid en hot- eller våldshändelse som drabbar medarbetare i Göteborgs Stad. Den redogör även för när och hur samråd med stadsledningskontoret kan ske.

Rutinen för sammanställning av bilden av hot och våld mot medarbetare ska göras kontinuerligt genom att inhämta uppgifter från ett avvikelshanteringssystem gemensamt för hela staden. Ett införandeprojekt för implementeringen av ett nytt avvikelshanteringssystem är i uppstartsfasen. Stadsledningskontoret kommer därför återkomma med rutin för sammanställning av bilden av hot och våld.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Hot och våld mot anställda i tjänsten kan leda till sjukskrivningar av personal, vilket medför stora kostnader i form av produktionsförluster, rehabilitering och sjukersättningar för samhället. För att minska det personliga lidandet och reducera omkostnader till följd av utsatthet för hot och våld är det viktigt att ha ett gott förebyggande arbete samt att det finns fungerande rutiner och uppföljning när hot- och våldshändelser ändå inträffar.

Rutinen för polisanmälan kan bidra till att likrikta och förtydliga de insatser som genomförs efter att en hot- eller våldshändelse har inträffat och bidra till ett bättre omhändertagande av den utsatte medarbetaren. Stadsledningskontoret bedömer att rutinen för polisanmälan inte omfattar några ställningstaganden med ekonomiska konsekvenser.

Gällande rutinen för sammanställning av bilden av hot och våld mot medarbetare och eventuella riskminimerande åtgärder, bedömer stadsledningskontoret inte att rutinen kommer medföra några extra kostnader för staden, då sammanställningen kommer att redovisas i ett för staden beslutat avvikelshanteringssystem.

Vid behov av att sätta in riskminimerande åtgärder till följd av hot eller våld, får dessa kostnader tas inom ramen för respektive förvaltningars och bolags egen budget.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Hot och våld mot anställda är ett arbetsmiljöproblem som för den drabbade kan innebära fysiska skador, psykiskt påfrestande oro samt ekonomiska förluster på grund av sjukskrivningar. En tydlighet avseende rutiner samt uppföljning av händelser av hot och våld kan ha positiv inverkan på arbetsplatsen. Att få bra stöttning kan leda till bättre återhämtning och hantering av händelsen för den som är utsatt.

Enligt Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026 ska staden vara en inkluderande arbetsgivare genom skapandet av en god arbetsmiljö med öppenhet för mångfald. En god arbetsmiljö innefattar respekt, delaktighet, medinflytande, arbetsglädje, utveckling, jämställdhet samt motverkandet av diskriminering.

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att ha ett gott förebyggande arbete avseende hot och våld på arbetsplatsen samt att skapa fungerande rutiner när hot eller våld drabbar medarbetare. Det finns många yrkesområden inom kommunal verksamhet som har hög utsatthet gällande hot och våld där en majoritet av de anställda är kvinnor, både på chefs-, professions- och yrkesnivå, som det till exempel ser ut inom lärarkåren, bland undersköterskor, socionomer och vårdbiträden. Det finns även andra diskrimineringsgrunder att ta hänsyn till. Enligt de årliga medarbetarundersökningarna i Göteborgs Stad framkommer att det förekommer diskriminering i olika omfattning utifrån exempelvis ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet. Oavsett anledning till att en hot- eller våldshändelse uppstår avser rutinen att samtliga medarbetare får likvärdigt stöd när de har blivit utsatta för hot eller våld i tjänsten.

Samverkan

Ärendet har varit uppe för samverkan i CSG 2020-02-27.

Bilagor

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2019-05-08 § 324
2. Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten.

Ärendet

Kommunstyrelsen har genom beslut, 2019-05-08 § 324, gett stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram rutiner för samråd avseende hotsituationer och polisanmälan samt en rutin för att sammanställa bilden av hot och våld och ta fram eventuella åtgärder för riskminimering.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen har genom beslut, 2019-05-08 § 324, gett stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram rutiner för samråd med stadsledningskontoret avseende hotsituationer och polisanmälan samt en rutin för att sammanställa bilden av hot och våld mot stadens medarbetare och ta fram eventuella åtgärder för riskminimering. Uppdragen är en komplettering av Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet och har sitt ursprung i ett yrkande om stadens centrala arbete mot hedersförtryck och våldsbejakande extremism (dnr 0754/18 § 460 p 6).

Utifrån uppdraget att ta fram rutiner för samråd vid hotsituationer och polisanmälan har stadsledningskontoret utformat Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten, vilken stadsdirektören fastställde 2020-03-02 utifrån sitt verkställighetsbeslut.

Uppdraget att utforma en rutin för att sammanställa bilden av hot och våld mot medarbetare bör göras genom att använda data från ett avvikelshanteringssystem gemensamt för hela staden. Detta görs i särskilt ordning, vilket beskrivs vidare i ärendet.

Omvärldsperspektivet

Stadsledningskontoret har i arbetet med framtagandet av rutin för polisanmälan utgått från gällande lagstiftning och arbetsmiljöföreskrifter. Stadsledningskontoret har även tagit del av liknande dokument hos andra kommuner och myndigheter. Detaljeringssnivån angående tillvägagångssätt för hur en polisanmälan görs skiljer sig mycket åt, men huvuddragen är i mångt och mycket likadana.

Beträffande rutiner för sammanställning av hot och våld mot medarbetare har Västra Götalandsregionen, Stockholm Stad, Malmö Stad, Polismyndigheten och Skatteverket konsulterats, för att få kännedom om de gör någon sammanställning av hot- och våldssituationer mot medarbetare i respektive myndighet. Ingen av de tillfrågade myndigheterna gör någon sådan sammanställning.

Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten

Rutin för polisanmälan har stadsledningskontoret tagit fram i samarbete säkerhetsansvariga och HR-specialister från förvaltningar och bolag. Regionarkivet har konsulterats i fråga om hantering av handlingar. Även Polismyndigheten har involverats, då Polisen i sin verksamhet med anmälningsupptagning och fortsatt handläggning av ärenden påverkas av hur Göteborgs Stad formulerar sina rutiner.

Enligt Göteborgs Stad riktlinje för personsäkerhet ska hot och våld mot personal som grundregel polisanmälas. I syfte att likrikta och förtydliga insatserna när medarbetare utsatts för hot eller våld i tjänsten, har stadsledningskontoret utformat Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten. Rutinen redogör för tillvägagångssätt när en medarbetare drabbats av en hot- eller våldshändelse i tjänsten. Den anger att samråd i första hand ska ske med säkerhets- och/eller HR-funktion lokalt, då stadsledningskontoret inte kan konsulteras vid varje enskild hot- och våldshändelse i

stadens verksamheter, men redogör även för när och hur samråd med stadsledningskontoret ändå kan ske.

Som ett komplement till rutinen kommer stadsledningskontoret att upprätta en blankett som underlag för att göra polisanmälan. Blanketten är avsedd att fungera som ett stöd och för att säkerställa att grundläggande uppgifter kommer med i polisanmälan.

Rutin för sammanställning av hot och våld

Stadsledningskontoret har tittat på olika möjligheter att utarbeta en rutin för sammanställning av hot och våld. Medarbetarenkäten kan användas för att få en indikation beträffande utsattheten, däremot skulle den inte fungera som det enda sättet att sammanställa bilden av hot och våld. Ett annat alternativ skulle vara att utforma ett specifikt rapporteringssystem och ha som rutin att alla verksamheter ska rapportera in hot och våld där. Det skulle dock innebära merarbete för chefer och medarbetare samt vara ineffektivt och tidsödande för verksamheterna. Ett befintligt system som används i den dagliga verksamheten bedöms vara att föredra framför ett system enbart skapat för ett specifikt ändamål.

I Göteborgs Stad finns IT-stöd för avvikelshantering, som är system där medarbetare ska rapportera om de har utsatts för arbetsskada, tillbud eller otillåten påverkan i tjänsten. Stadsledningskontoret bedömer att en rutin för sammanställning av bilden av hot och våld kan göras genom att inhämta data från ett sådant system. Fördelen med att få ut informationen på detta sätt är att avvikelshanteringssystemet är det som används i det dagliga arbetet för att rapportera in olika typer av händelser i stadens verksamheter. I stora delar av Göteborgs Stad används för närvarande avvikelshanteringssystemet Lisa. I systemet kan medarbetare anmäla alla former av tjänsterelaterade olyckor, tillbud och fall av otillåten påverkan.

Intraservice har utrett om nuvarande system Lisa ska ersättas av ett annat system för avvikelshantering. Intraservice fattade beslut i december 2019 om att anta IA, Informationssystem om Arbetsmiljö, som nytt system för avvikelshantering.

Projektet som arbetar med att IA ska komma i drift heter Införande för avvikelshantering. Det är AFA Försäkring som är systemägare och Intraservice ansvarar för införandet i Göteborgs Stads samtliga verksamheter. Introduktionen av IA kommer att ske stegvis, med målet att implementeras fullt ut vid årsskiftet 2020/2021.

En grundförutsättning för att kunna göra likartad uppföljning är att alla verksamheter i en myndighet rapporterar in hot- och våldshändelser i samma system. Därefter är nästa steg att bedöma vilka frågor som ska tas fram och analyseras för att få en tillförlitlig bild av hur situationen ser ut i verksamheterna. Det är sedan angeläget att göra en analys och bedöma vilka åtgärder som kan vara lämpliga att sätta in, i de fall riskminimering behövs.

Stadsledningskontoret anser att rutinen för sammanställning av hot och våld bör göras genom att verksamheterna själva regelbundet tar fram data avseende hot och våld mot medarbetare i ett avvikelshanteringssystem enhetligt för alla stadens förvaltningar och bolag.

Stadsledningskontoret kommer att följa implementeringsprocessen och ha kontinuerlig dialog med Intraservice för att arbeta fram hur en sammanställning av hot och våld kan göras i det nya avvikelshanteringssystemet IA.

Stadsledningskontorets bedömning

Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten syftar till att samtliga händelser hanteras på likartat sätt och bidrar till att både chefer och medarbetare känner stöd och trygghet i sitt dagliga arbete. Stadsledningskontoret bedömer att uppdraget att utforma en rutin för hotsituationer och polisanmälan är omhändertaget.

Stadsledningskontoret anser att rutinen för sammanställning av bilden av hot och våld bör göras genom att verksamheterna kontinuerligt tar fram data via stadens beslutade avvikelshanteringssystem IA. Stadsledningskontoret kommer att vara delaktiga under Intraservice införandeprojekt och utifrån IA-systemets möjligheter utforma en rutin för sammanställning av bilden av hot och våld, som ska kunna tillämpas i stadens samtliga verksamheter när avvikelshanteringssystemet är driftsatt. Stadsledningskontorets bedömning är att en återrapportering av rutinen för sammanställning av bilden av hot och våld kommer kunna lämnas till kommunstyrelsen vid årsskiftet 2020/2021.

Innan staden har en gemensam rutin för sammanställning av bilden av hot och våld bedömer stadsledningskontoret att det är angeläget att stadens verksamheter lokalt rapporterar incidenter i de avvikelshanteringssystem som finns på arbetsplatserna, systematiskt följer upp hot- och våldshändelser som drabbar medarbetare och arbetar förebyggande och riskreducerande.

Gabriella Nässén

Chef Trygghet och säkerhet

Eva Hessman

Stadsdirektör



Redovisning av uppdrag att via Samhällsskydd och beredskap se över stöd och rutiner för anmälan av hot och dödshot mot tjänstepersoner, rektorer, lärare och andra nyckelpersoner i staden

§ 324, 1148/18

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag med tillägg enligt yrkande från M, L och C den 3 maj 2019 och yrkande från D den 5 maj 2019:

1. Redovisning av uppdrag att se över stöd och rutiner för anmälan av hot och dödshot mot tjänstepersoner, rektorer, lärare och andra nyckelpersoner i Göteborgs Stad i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antecknas.
2. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2018 05-16 § 460 p 6, att se över stöd och rutiner för anmälan av hot och dödshot mot tjänstepersoner, rektorer, lärare och andra nyckelpersoner i Göteborgs Stad förklaras fullgjort.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att återkomma med förslag på hur Göteborgs Stads Riktlinje för Personsäkerhet kan kompletteras med en rutin för samråd med centrala säkerhetsfunktioner avseende processen kring upprättande av polisanmälan.
4. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att ta fram en rutin för samråd med centrala säkerhetsfunktioner avseende hotsituationer. Detta ska gälla både i samband med att polisanmälan skett samt även de som eventuellt inte polisanmälts.
5. Den centrala säkerhetsfunktionen ska ta fram en rutin för att sammanställa hotbilder och utifrån detta ta fram eventuella åtgärder för riskminimering.

Tidigare behandling

Bordlagt den 10 april 2019, § 246.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 20 mars 2019.

Tilläggsyrkande från D den 5 maj 2019.

Tilläggsyrkande från M, L och C samt särskilt yttrande från KD den 3 maj 2019.

Yttrande från S den 8 maj 2019.

Yrkanden

Ordföranden Axel Josefson (M), Martin Wannholt (D), Marina Johansson (S) och Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till tilläggsyrkande från D den 5 maj 2019 och tilläggsyrkande från M, L och C den 3 maj 2019.



Daniel Bernmar (V) yrkar bifall till stadsledningskontorets förslag och avslag på tilläggsyrkande från D den 5 maj 2019 och tilläggsyrkande från M, L och C den 3 maj 2019.

Propositionsordning

Kommunstyrelsen beslutar först att bifalla stadsledningskontorets förslag.

Ordföranden Axel Josefson (M) ställer propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkande från M, L och C och finner att det bifallits.

Ordföranden ställer herefter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkande från D och finner att det bifallits.

Protokollsanteckningar

Representanterna från S antecknar som yttrande en skrivelse från den 8 maj 2019.

David Lega (KD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 3 maj 2019.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Dag för justering

2019-06-03

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar

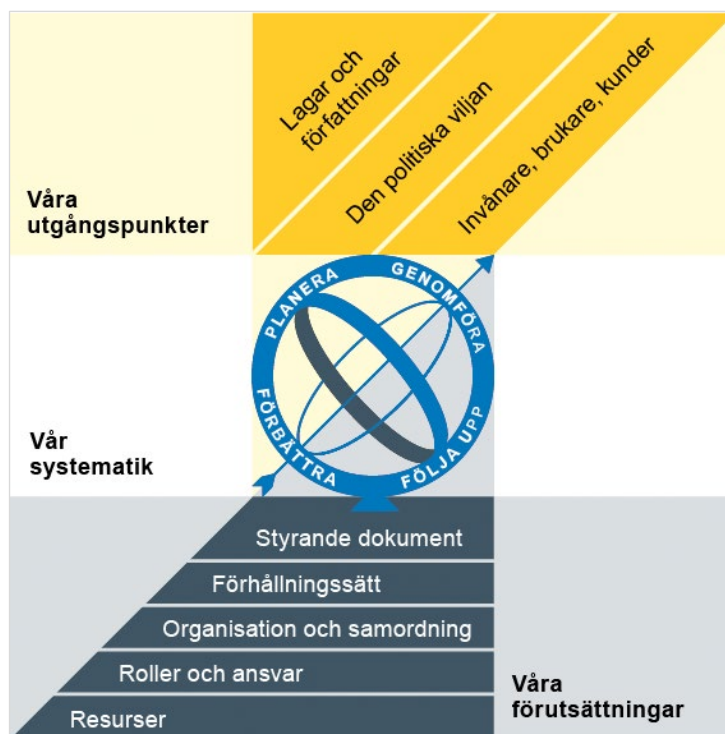
Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten

Reglerande styrande dokument

Policy
Riktlinje
Regel
Anvisning
► **Rutin**
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten

Beslutad av: Stadsdirektör	Gäller för: Nämnder och styrelser	Diarienummer: 0832/19	Datum och paragraf för beslutet: 2020-03-02
Dokumentsort: Rutin	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: Avdelningschef SoB
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna rutin.....	3
Vem omfattas av rutinen.....	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument.....	3
Stödjande dokument.....	3
Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten	4
Initiala åtgärder	4
Förfarande vid polisanmälan	4
Anmälare.....	4
Målsägande.....	4
Vittne	5
Utlämnande av personnummer	5
Åtkomstskydd av polisanmälan.....	5
Stöd och uppföljning	5
Övrig dokumentation.....	6
Hantering av handlingar.....	6
Samråd med stadsledningskontoret	6
Anpassning av rutinen	6

Inledning

Syftet med denna rutin

Att samtliga händelser där medarbetare i staden utsätts för hot och våld i tjänsten hanteras enhetligt.

Vem omfattas av rutinen

Den här rutinen gäller för samtliga förvaltningar och bolag.

Bakgrund

Kommunstyrelsen gav 2019 stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram rutiner för samråd avseende hotsituationer och polisanmälan vid hot och våld mot stadens tjänstepersoner. Uppdraget är en komplettering av Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet och har sitt ursprung i ett yrkande om stadens centrala arbete mot hedersförtryck och våldsbejakande extremism. Rutinen är en vägledning för verksamheter i fall där medarbetare utsätts för hot och våld i tjänsten.

Koppling till andra styrande dokument

Denna rutin är ett förtydligande av hur polisanmälan ska ske utifrån Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet.

Stödande dokument

Råd för personsäkerhet upprättade av stadsledningskontoret, blankett finns som stöd för att göra polisanmälan, för andra stödande dokument hänvisas till egen förvaltning eller bolag.

Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten

Initiala åtgärder

Vid situationer då medarbetare utsätts för hot och/eller våld i tjänsten är utgångspunkten alltid att en polisanmälan ska göras.

Polisanmälan ska göras skyndsamt, då utredningsläget är mest fördelaktigt om Polisen får kännedom om brottet i ett så tidigt skede som möjligt.

Om situationen är akut kontaktas Polisen via nödnummer 112. I icke akut läge görs en polisanmälan via 114 14, på en polisstation, genom lokalt upprättad kontakt (till exempel med kommun- eller områdespolis) eller via ”Polisanmälan – blankett brottsutsatt medarbetare” som kan mejlas till Polisen på adress: registrator.vast@polisen.se. Om blanketten mejlas till Polismyndigheten ska den vara krypterad i enlighet med Göteborgs Stads regler för användande av e-post.

Förfarande vid polisanmälan

När en medarbetare blir utsatt för brott i tjänsten betraktas händelsen som ett brott mot verksamheten. Närmaste chef gör polisanmälan tillsammans med den brottsutsatte medarbetaren. Som stöd för anmälan kan ”Polisanmälan – blankett brottsutsatt medarbetare” användas.¹

Anmälare

I polisanmälan står förvaltningen eller bolaget som anmälare. Det räcker att anmälaren (närmaste chefen) uppger för- och efternamn, kontaktuppgifter till arbetet och verksamhetens organisationsnummer (ej personnummer).

Målsägande

En medarbetare som är brottsutsatt står som målsägande i polisanmälan. När chefen gör polisanmälan ska denne initialt endast lämna ut målsägandens för- och efternamn, kontaktuppgifter till arbetet samt anställningsnummer (ange varken personnummer eller folkbokföringsadress).

Då målsäganden har utsatts för brott i tjänsten, begär att få polisanmälan skickad till målsägandens arbetsplats.

¹ Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten är förankrad hos Polismyndigheten på PKC Region Väst.

Vittne

För medarbetare inom Göteborgs Stad som bevittnat hot- eller våldshändelse gäller samma rutin som för målsägande. När polisanmälan görs uppger anmälaren endast vittnets för- och efternamn, anställningsnummer samt kontaktuppgifter till arbetsplatsen.

Mejlas blanketten ”Polisanmälan – blankett brottsutsatt medarbetare” till Polismyndigheten anges endast om vittnen till händelsen finns eller inte. Övriga uppgifter lämnas till Polisen i ett senare skede.

Utlämnande av personnummer

Målsägandes samt vittnens personnummer kommer att krävas för att Polisen ska kunna bedriva sitt arbete så effektivt som möjligt. Målsägande och vittnen anställda inom Göteborgs Stad får själva uppge personnummer vid förhör eller om situationen är sådan att polis kommer ut i anslutning till händelsen och upprättar en polisanmälan och håller förhör med målsägande och vittnen på plats.

Så länge en förundersökning (brottsutredning) pågår råder förundersökningssekretess i ärendet. Det innebär att uppgifterna i förundersökningen inte lämnas ut, eftersom detta skulle kunna skada utredningen.

När målsägandens personnummer lämnats till Polisen och har lagts in i ärendet, begär att all fortsatt korrespondens ändå går via arbetsplatsen.

Åtkomstskydd av polisanmälan

Förutom att en pågående förundersökning skyddas av förundersökningssekretess kan även Polisen under vissa förutsättningar åtkomstskydda polisanmälan för att öka sekretessen ytterligare kring den. Åtkomstskyddet innebär kortfattat att antalet personer inom Polisen som har tillgång till ärendet begränsas.

Det är den som leder förundersökningen inom Polisen som fattar beslut om att ett ärende ska åtkomstskyddas. Beslutet grundas på ärendets karaktär och kan läggas i ärenden som bedöms som särskilt känsliga.

Det hör inte till vanligheterna att den som anmäler en händelse begär åtkomstskydd, men om anmälaren anser att det finns anledning att skydda uppgifterna i anmälan särskilt, kan denne lyfta frågan med åtkomstskydd när polisanmälan görs.

När förtroendevalda utsätts för hot eller våld med anledning av sitt uppdrag läggs åtkomstskydd i högre utsträckning, då denna typ av brott faller inom ramen för demokratibrott.

Stöd och uppföljning

Som företrädare för arbetsgivaren ansvarar närmaste chef för att finnas som ett stöd och ha uppföljande samtal med medarbetaren. Det är viktigt att chefen följer upp händelsen och finns med hela vägen, från förhör till eventuell rättegång. Andra insatser som kan bli aktuella är stödinsatser från företagshälsovården. Vilka åtgärder som kommer ifråga sker i samråd med medarbetaren utifrån dennes behov.

Det är viktigt att det finns rutiner för hur hot- och våldshändelser hanteras i verksamheten och att det finns åtgärdsprogram som kan aktiveras när en medarbetare blir utsatt för hot eller våld i sin yrkesutövning, se *Göteborgs stads riktlinje för personsäkerhet*. Gör en bedömning kring medarbetarens fortsatta utsatthet och om säkerhetshöjande åtgärder behöver sättas in i det enskilda fallet. Kontakta verksamhetens säkerhetsansvariga för vidare stöd.

Övrig dokumentation

Tillbuds- eller arbetsskadeanmälan ska alltid göras vid hot- och våldssituationer. Medarbetaren upprättar själv en sådan anmälan i stadens system för avvikelshantering och där administrerar närmaste chef ärendet fortsatt. Närmaste chef är skyldig att anmäla allvarliga fall av hot och våld till Arbetsmiljöverket. Kontakta verksamhetens HR-avdelning för vidare stöd.

Hantering av handlingar

Polisanmälan och andra handlingar som upprättas eller inkommer i ärende där medarbetare har utsatts för hot eller våld i tjänsten ska diarieföras. Handlingarna diarieförs med sekretessmarkering. Denna markering begränsar vilka som kan se handlingarna samt påminner om att det ska göras en sekretessprövning om handlingarna begärs ut. Rubrik på ärenden och handlingar i diariet utformas så att inte sekretessen röjs.

Samråd med stadsledningskontoret

Enligt de rutiner som finns lokalt i verksamheten, kontaktar närmaste chef den lokala säkerhetsfunktionen och/eller lokala HR-avdelningen och informerar om händelsen.

Om ytterligare vägledning behövs inför eller efter att en polisanmälan gjorts kan den lokala säkerhetsfunktionen eller lokala HR-avdelningen kontakta stadsledningskontoret, avdelningen för samhällsskydd och beredskap, för vidare stöd och rådgivning genom att mejla till:

samhallsskyddochberedskap@stadshuset.goteborg.se

Anpassning av rutinen

Tillägg till rutinen kan behöva göras så att den anpassas till lokala förutsättningar. I verksamheter som exempelvis handhar minderåriga och personer med funktionsvariationer kan undantag finnas avseende att göra polisanmälan.