



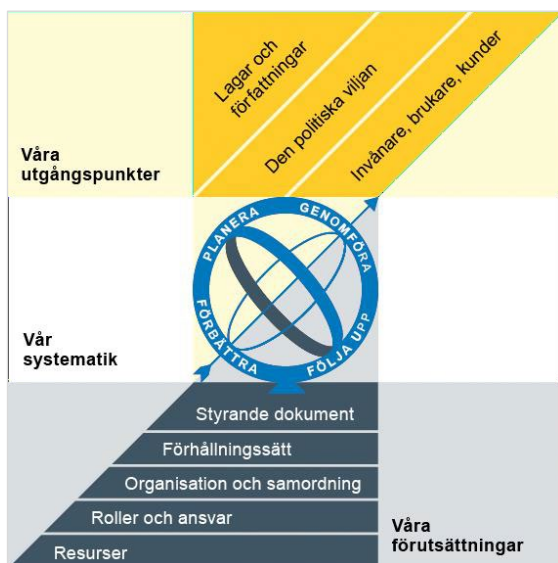
Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads rutin för arbetsgivarens arbete mot våld i nära relation

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

Beslutad av:
Stadsdirektör

Gäller för:
Nämnder och styrelser

Diarienummer:
2024-01209

Datum för beslutet:
2024-12-18

Dokumentsort:
Rutin

Giltighetstid:
Tills vidare

Senast reviderad:

Dokumentansvarig:
HR- och
kommunikationsdirektör

Bilagor:

Bilaga 1 Vägledning för chef

Bilaga 2 Kontaktlista

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna rutin	4
Vem omfattas av rutinen	4
Bakgrund	4
Koppling till andra styrande dokument	4
Stödjande dokument	5
Rutin	6
1. Våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck	6
1.1 Våldets uttryck	6
2. Att identifiera våld	7
2.1 Upptäcka våldsutsatthet	7
2.2 Personer som använder våld mot närstående	8
2.3 Fråga på rutin	8
3. Vad du som chef ska göra vid misstanke om att din medarbetare är våldsutsatt	9
3.1 Fråga vid indikation	9
3.2 Att hantera de svar du får	10
3.3 Om medarbetaren förnekar våld	10
4 Stöd och säkerhetsåtgärder	10
4.1 Stöd på arbetstid	10
4.2 Säkerhetsåtgärder	11
4.3 Om situationen är akut	11
4.4 Polisanmälan	11
4.5 Orosanmälan	12

Inledning

Syftet med denna rutin

Rutinen ska ge chefer, HR-avdelning och fackliga representanter i Göteborgs Stad grundläggande vägledning vid misstanke om att medarbetare utsätts för våld i nära relation eller hedersrelaterat våld eller förtryck.

Vem omfattas av rutinen

Denna rutin gäller tills vidare för samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad. Rutinen gäller oavsett anställningsform samt även praktikanter och inhyrd personal.

Bakgrund

Rutinen är framtagen utifrån aktivitet i *Göteborgs Stads plan för arbete mot våld i nära relationer 2024–2027* beslutad av kommunfullmäktige 2024-02-29 § 78.

Koppling till andra styrande dokument

Styrande dokument	Koppling till denna rutin
Göteborgs Stads plan för arbete mot våld i nära relationer 2024– 2027	Aktivitet 1:1: Ta fram en stadenövergripande rutin för hur staden som arbetsgivare ska upptäcka och stödja medarbetare som lever med VINR
Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020-2024	Syftet med planen är att utveckla och stärka stadens arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Där ett av delmålen är att individer som lever i hedersrelaterad kontext ska få stöd och skydd utifrån behov. Hedersrelaterat våld utövas till stora delar i nära relation.
Göteborgs stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Policyn beskriver stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Stödjer rutinens intentioner om att skapa en trygg arbetsmiljö.

Göteborgs stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	<p>Reglerar arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor. Stödjer rutinens intentioner om att skapa en trygg arbetsmiljö.</p>
Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021 – 2026	<p>Prioriterad strategi 4:1: Stadens verksamheter ska arbeta normmedvetet för att upptäcka och förebygga diskriminering, förtryck, våld i nära relationer och annan våldsutsatthet som kan drabba personer med funktionsnedsättning. Det omfattar att ge individuellt anpassat stöd till de som behöver.</p>
Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026	<p>Prioriterad strategi 4:4: Göteborgs Stad ska verka för att stoppa våld i nära relation, hatbrott samt hedersrelaterat våld och förtryck.</p>

Stödjande dokument

Bilaga 1. Vägledning för chef

Bilaga 2. Kontaktlista

Rutin

Som arbetsgivare ska Göteborgs Stad göra sitt yttersta för att medarbetare lever fria från våld och förtryck. Göteborgs Stad ska förebygga att våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck uppkommer genom en god arbetsmiljö genomsyrad av nolltolerans mot våld, hot, kränkningar och diskriminering. Kollegor, chefer och fackliga representanter som upptäcker tecken på utsatthet och utövande av våld ska veta hur de ska hantera situationen och vart medarbetaren kan vända sig för stöd och skydd. Barnperspektivet ska särskilt beaktas av Göteborgs Stad som arbetsgivare då barns särskilda utsatthet är påtaglig vid våld.

Våld har stor påverkan på den fysiska och psykiska hälsan för den som utsätts. Våldet försvårar livssituationen för alla inblandade och har stora samhällsekonomiska konsekvenser och det är inte ovanligt att våldet leder till kortare eller längre sjukskrivning från arbetet. Det är också vanligt att den som lever med våld blir isolerad och tappar kontakt med både vänner och familj. För den som är drabbad kan arbetsplatsen spela en avgörande roll.

1. Våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck

”Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom att denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något som den vill”.¹

Begreppet våld i nära relationer omfattar allt våld som sker i nära relationer, så väl mot barn som mot kvinnor och män. Våldet förekommer i alla samhällsklasser, i alla kulturer och i alla åldrar. Våldet kan utövas av exempelvis en partner, före detta partner, barn, syskon eller en förälder. Begreppet omfattar våld i heterosexuella såväl som samkönade relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt barn som utsatts för eller bevittnat våld.

Hedersrelaterat våld och förtryck bygger på traditioner och normer och syftar till att bevara, eller återupprätta, en familjs heder inför en specifikt definierad omgivning. Hedersförtryck förekommer inom olika etniska och religiösa grupper. I hederskontexten är den enskilda individens intressen underordnade kollektivets, det vill säga familjens eller släktens. Det hedersrelaterade våldets kollektiva karaktär innebär att det kan finnas flera förövare av båda könen, där de som utgör ett hot inte enbart är närstående familjemedlemmar.

1.1 Våldets uttryck

Våldet har många olika uttryck. Det är ofta systematiskt och ingår i ett mönster av makt och kontroll. Våldet kan vara:²

- Fysiskt, vilket innefattar allt våld som riktas mot en person kroppsligen. Det kan handla om allt ifrån örfilar, knuffar, strypgrepp, till att klippa av någons hår.

¹ Isdal, Per: Meningen med våld, 2001, Gothia Förlag Stockholm

² jamstalldhetsmyndigheten.se

- Psykiskt, vilket kan vara hot om våld, isolering, kontroll och begränsningar. Det kan också vara nedsättande kommentarer och kränkningar.
- Sexuellt, vilket kan vara att tvinga någon utföra sexuella handlingar mot dennes vilja, våldtäkt och andra sexuellt kränkande handlingar.
- Materiellt, vilket kan vara att avsiktligt förstöra eller hot om att förstöra eller skada en partners eller annan närståendes ägodelar, husdjur eller andra tillhörigheter.
- Ekonomiskt, vilket kan vara att kontrollera en partners eller annan närståendes tillgångar eller pengar.
- Digitalt, vilket kan handla om hotfulla mejl eller sms, eller ryktesspridning på sociala medier. Det kan även handla om att tvinga någon dela med sig av sina lösenord eller att kontrollera var en person befinner sig.
- Latent, vilket innebär att den utsatta lever med en ständig rädsla eller oro för våld. Våldet kan vara ilska eller aggressivitet som visar sig i förövarens kroppshållning och kroppsuttryck, som upplevs som hot.
- Försummelse, vilket är en typ av våld som framförallt riktas mot personer som är beroende av andra för sin dagliga livsföring – sårbara grupper är barn, äldre eller personer med funktionsvariationer. Försummelse kan vara att våldsutövaren inte ger den vård, eller den hjälp som den våldsutsatta behöver eller försvårar hjälp från andra.

2. Att identifiera våld

Att upptäcka och identifiera våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck är svårt då det oftast sker i hemmet utan vittnen utanför familjen. Andra orsaker som försvårar upptäckt kan vara att den som är utsatt döljer eller har normaliserat det, så denne har svårt att definiera sig som våldsutsatt.

2.1 Upptäcka våldsutsatthet

Varningssignaler som kan känneteckna att en person är utsatt för våld:

- Upprepad korttidsfrånvaro.
- Hög sjukfrånvaro.
- Långtidssjukskrivning utan känd orsak.
- Svårigheter att ändra schema eller byta arbetspass.
- Vill ej arbeta med medarbetare av motsatt kön.
- Partnern eller annan nära person lämnar och hämtar vid arbetet.
- Tät telefonkontakt med partnern eller annan nära person under arbetstid.
- Stort ansvar för hem och barn.
- Ovilja att prata om sin relation.
- Partnern, eller annan nära person är överbeskyddande och kontrollerande.
- Följer inte med på aktiviteter efter arbetstid.
- Ändrad klädsel, till exempel bär ofta långärmat.

Våldet syns inte alltid utanpå och förövaren vet ofta, om det är fysiskt, var hen kan slå för att det inte ska synas. Det kan vara bra att vara uppmärksam på följande:

- Blåmärken, frakturer, skärsår, brännmärken, rivmärken, bortslitet hår.
- Skador på flera ställen på kroppen.
- Yrsel, mag- och tarmproblem, huvudvärk.
- Kronisk smärta och psykosomatiska symtom utan tydlig orsak.
- Ångest, nedstämdhet, självmordsbenägenhet, depression, trötthet, sömnstörning, stressymptom, ätstörning, rädsla och missbruk.

Den som utsätts för våld utvecklar ofta både fysisk och psykisk ohälsa. Det kan påverka arbetsförmågan och kan medföra flera och längre sjukfrånvarotillfällen. För en utsatt är dock kopplingen mellan våldet och ohälsan inte alltid uppenbar.

2.2 Personer som använder våld mot närstående

Personer som utövar våld har rätt till stöd och hjälp för att bryta sitt destruktiva beteende. Om du i ditt arbete får kännedom om att en medarbetare utövar våld mot exempelvis sin partner, barn eller annan så är det viktigt att erbjuda medarbetaren stöd och hjälp. Det är även viktigt att inte döma personen och visa respekt. Insatser riktade till våldsutövare är en viktig del av arbetet med att förebygga och motverka våld. Insatserna bör syfta till att våldet upphör och att situationen förbättras för den som utsatts för våldet och eventuella barn. Ha information om stöd för våldsutövare tillgängligt som du kan ge till medarbetaren och uppmuntra medarbetaren att ta nödvändiga stödkontakter. Se kontaktlista.

2.3 Fråga på rutin

Det finns många goda skäl till att du som chef rutinmässigt ska fråga om våld. Genom att fråga på rutin ger du alla medarbetare en möjlighet att berätta om våldsutsatthet, inte bara de som visar tecken på att vara utsatta. Dessutom behöver ingen medarbetare känna sig utpekad, eftersom alla tillfrågas.

Som chef ska du ställa frågor på rutin om våld vid det årliga utvecklingssamtalet. Innan du gör det behöver du informera dina medarbetare om att de kan få frågor om våld. Det kan du exempelvis göra på ett APT eller liknande Tydliggör att alla medarbetare får frågan, eftersom våld är vanligt och skadligt, och kan påverka hälsan på både kort och lång sikt.

Innan du frågar om våld är det viktigt att du förbereder dig på att medarbetaren kan berätta om våld.

I Göteborgs stads stödmaterial för utvecklingssamtal finns frågor om våld i nära relationer. Dessa frågor är:

- **Händer det att du känner dig otrygg hemma?**

Påverkar otryggheten medarbetaren på arbetet och i så fall hur? Fråga även hur du som chef kan stötta medarbetaren i situationen samt vilka anpassningar och vilket stöd medarbetaren behöver i arbetet.

- **Händer det att du känner dig otrygg på jobbet?**

Om medarbetaren antyder att hen blir utsatt, boka ett nytt möte i närtid.

3. Vad du som chef ska göra vid misstanke om att din medarbetare är våldsutsatt

Göteborgs Stad ska vara en trygg och säker arbetsplats – hot, våld och trakasserier accepteras inte. Som chef är det viktigt att du har en helhetssyn. Det är inte ditt ansvar som chef att göra en bedömning eller värdering av medarbetarens utsatthet och hotbild. Däremot är det ditt ansvar att reagera, agera och stötta medarbetaren utifrån de signaler du uppmärksammar.

När du som chef ska planera samtal med medarbetare som du misstänker är utsatt kan du få råd och stöd av Kvinnofridslinjen, socialtjänsten eller Regionalt stödcentrum heder (se kontaktlista). Du kan även kontakta ditt HR-stöd.

3.1 Fråga vid indikation

Som chef behöver du vara uppmärksam på signaler och kännetecken för våldsutsatthet hos dina medarbetare. Det kan också vara så att en medarbetare berättar för dig om oro för att en kollega är utsatt. När du som chef misstänker att en medarbetare är utsatt för våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck ska du tala med medarbetaren så snart som möjligt.

- Genomför samtalet under arbetstid.
- Välj en lugn plats där ni kan tala ostört.
- Skriv ner händelser inför mötet som du uppmärksammat.
- Ställ raka och tydliga frågor.
- Förbered dig på att ta emot de svar du får.

Tänk på att det är vanligt att en utsatt normaliserar våldet eller skuldbelägger sig själv snarare än förövaren, det är ofta en del av våldet. Ett bra bemötande, där du som chef synliggör och lyssnar in, är en förutsättning för att skapa tillit så medarbetaren vågar berätta om sin utsatthet. Du måste våga fråga och visa att du tror på medarbetarens berättelse.

- Jag uppfattar att något inte står helt rätt till och jag vill därför fråga hur du mår?
- Händer det att du känner dig otrygg hemma?
- Har någon närstående begränsat, förnedrat, trakasserat, skrämt/hotat dig eller på annat sätt gjort dig illa?

Ställ alltid alla tre frågor, även om du får nekande svar på den första, då exemplifiering kan göra det lättare att svara och du visar att det går att prata om våld med sin chef. Inled gärna samtalet med att berätta om de tecken du uppmärksammat. Försök att vara så konkret som möjligt, men visa respekt för medarbetarens integritet.

Beskriv gärna att många människor utsätts för våld i någon form och att de har rätt att få hjälp eller stöd. Exempel på hur våldet kan se ut finns i avsnitt "Våldets uttryck".

Det är även viktigt att du som chef dokumenterar det du ser, hör och upplever. Kom dock ihåg sekretessen – betrakta din dokumentation som arbetsmaterial och bevara dokumentationen där endast du som chef kommer åt den. Din dokumentation kan bli värdefull i en kommande rättsprocess om våldet polisanmäls.

3.2 Att hantera de svar du får

Grundregeln är att lyssna aktivt och bekräfta personen som individ. Tänk också på att inte kontra med egna erfarenheter och undvik att säga att du förstår hur personen har det. Om medarbetaren uppger att hen är utsatt ska du ge stöd och uppmuntra hen att ta kontakt med en stödorganisation eller socialtjänst. Eftersom många utsatta kan ha svårt att ta initiativ på grund av rädsla eller utsatthet kan du erbjuda dig att sitta med vid samtal eller följa med vid ett eventuellt möte. Var noga med att inte skuldbelägga och ifrågasätta. Det är avslutningsvis viktigt att du bokar in nya tider med medarbetaren för att följa upp i närtid. Tänk även på att du behöver följa upp medarbetarens situation under längre tid, exempelvis efter tre och sex månader samt vid behov.

Om medarbetaren bestämmer sig för att lämna relationen eller familjen kan risken att utsättas för allvarligt våld öka. Om medarbetaren är utsatt för akut fara och fruktar för sitt liv och/eller sina barns liv så ska ni samtala kring vilka säkerhetsåtgärder som kan sättas in för medarbetaren på arbetsplatsen. För stöd kan du som chef kontakta HR och/eller säkerhetsavdelningen på din förvaltning eller ditt bolag.

3.3 Om medarbetaren förnekar våld

Var beredd på att de flesta som får frågor om våld kommer neka till våldsutsatthet. Du kan behöva ta upp frågan vid flera tillfällen. Om medarbetaren förnekar att denne varit utsatt för våld eller är utsatt för våld är det viktigt att du förmedlar att du hör vad medarbetaren säger, men att din upplevelse är att något har hänt. Informera att du är orolig och att det finns stöd att få. Våga fråga igen om din oro kvarstår. Erbjud även medarbetaren att hen gärna får återkomma om hen önskar prata framöver. Lämna gärna viktiga telefonnummer till medarbetaren om vart hen kan vända sig, se kontaktlista.

4 Stöd och säkerhetsåtgärder

Den våldsutsatta kan behöva information om olika handlingsalternativ och stöd på en gång. Ha sådan information tillgänglig vid mötet, se kontaktlista. Uppmuntra medarbetaren att ta nödvändiga stödkontakter, informera även om medarbetarstödet och/eller boka tid hos företagshälsovården vid behov.

Kontakta ditt HR-stöd för konsultation.

4.1 Stöd på arbetstid

Erbjud medarbetaren att söka stöd och vidta åtgärder relaterade till att ta sig ur våld på arbetstid. Det kan handla om att:

- Samtalsstöd.
- Polisanmäla.
- Uppsöka sjukvård.
- Gå på domstolsförhandlingar.
- Ansöka om bistånd.
- Ta emot rådgivning och samtalsstöd.
- Gå på möten eller ringa eller ta emot telefonsamtal.

Att kunna vidta åtgärder på arbetstid kan underlätta och göra det tryggare för medarbetaren att ta sig ur våld. Arbetstiden kan vara en av få möjligheter som medarbetaren har att lämna hemmet.

4.2 Säkerhetsåtgärder

Det är viktigt att du som chef tillsammans med medarbetaren planerar för vilka säkerhetsåtgärder som kan behöva vidtas på arbetsplatsen. Det kan handla om att:

- Inte släppa fram samtal från våldsutövaren.
- Ta kontaktuppgifter till din medarbetares närstående.
- Se till att ingen avslöjar var på arbetsplatsen den våldsutsatta befinner sig.
- Låta medarbetaren arbeta på andra platser/tider/avdelningar tillfälligt.
- Ändra koder till arbetsplatsen och lösenord till mejl.

Tänk på att vid hedersrelaterat våld och förtryck kan familjemedlemmar, släkt och andra bekanta, oavsett kön, utgöra fara. Ingen information om den våldsutsatta ska lämnas ut.

Om medarbetaren lever med skyddade personuppgifter är det viktigt att ha ett säkerhetstänk så att inte sekretessbelagda uppgifter kommer ut. Läs mer på [intranätet om skyddade personuppgifter](#) eller kontakta din HR-avdelning.

4.3 Om situationen är akut

Den akuta situationen kan exempelvis vara att medarbetaren kommer till arbetet med allvarliga skador eller att våldsutövaren kommer till arbetsplatsen och är hotfull.

Ta hand om den utsatta medarbetaren och fråga rakt på sak om konkreta händelser. Vidta därefter åtgärder beroende på situationen. Det kan handla om att:

- Sätta medarbetaren i säkerhet där våldsutövaren inte kan komma åt hen.
- Ringa 112, för att komma i kontakt med polis eller akut sjukvård.
- Ringa socialtjänsten för rådgivning eller skyddat boende.
- Följa med medarbetaren till hälso- och sjukvård för läkarundersökning och skadedokumentation, eller till andra verksamheter för stöd och skydd.

Agera i möjligaste mån genom att involvera den utsatte så du har dennes medgivande.

4.4 Polisanmälan

Våld i nära relationer kan vara en brottslig handling. Det är därför viktigt att du informerar din medarbetare om möjligheten att polisanmäla. En polisanmälan är dock inget krav eller tvång. Du kan även erbjuda dig att göra en polisanmälan i stället för medarbetaren.

Även om arbetsgivaren inte har samtycke från medarbetaren att göra en polisanmälan har arbetsgivaren möjlighet att polisanmäla misstänkt brott mot medarbetaren. Det bör främst komma ifråga vid allvarliga brott mot liv och hälsa. Det är då viktigt att förklara för medarbetaren att du gör det för att våldet är brottsligt och av omsorg om medarbetaren och eventuella barn. Det finns en bestämmelse i 10 kap. 27 § offentlighets- och sekretesslagen som bryter den sekretess som eventuellt kan finnas.

Om du eller din medarbetare gör en polisanmälan är det viktigt att medarbetaren har stöd under och efter rättsprocessen, eftersom den ofta upplevs som påfrestande.

Om situationen är akut kontaktas polisen via nödnummer 112. I icke akut läge görs en polisanmälan via 114 14 eller på en polisstation.

Polisen kontaktas i första hand för att anmäla brott, men de har även ett visst ansvar för brottsofferstöd och kan bistå med personskydd i vissa fall. Den som vill anmäla brott kan också få stöd i rättsprocessen av andra verksamheter, se kontaktlista.

4.5 Orosanmälan

Barn som lever med våld i familjen far ofta illa och kan behöva samhällets stöd och insatser. När du får information om våldsutsatthet bör du prata med din medarbetare om barnens behov.

Alla som får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa bör anmäla sin oro till socialtjänsten enligt 14 kap. 1 c § socialtjänstlagen (2001:453).

För myndigheter och yrkesverksamma vars verksamhet berör barn och unga, hälso- och sjukvården och socialtjänsten finns även en anmälningskyldighet om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen. Skyldigheten gäller dock inte barn till medarbetare i dessa verksamheter. Däremot bör en anmälan göras även vid misstanke om att barn till medarbetare far illa enligt 14 kap. 1 c § socialtjänstlagen.

Det kan kännas olustigt och svårt att meddela socialtjänsten sin oro. Men kom ihåg att orosanmälan syftar till att barnet ska få rätt stöd och skydd. Barn tar ofta på sig skuld för våldet och upplever det som en stor börda att hemlighålla det som sker.



Bilaga 1. Vägledning till chef

Våld är så vanligt att varje chef kan ha medarbetare med erfarenhet av våld. Om en medarbetare är utsatt för våld är det inte arbetsgivarens ansvar att göra en bedömning eller värdering av medarbetarens utsatthet och hotbild. Däremot är det ditt ansvar som chef att reagera och agera utifrån de signaler du uppmärksammar och den information du får till dig.

- **Fråga på rutin.** I utvecklingssamtalet eller liknande ska du ställa frågor på rutin om våldsutsatthet till alla medarbetare.
- **Uppmärksamma signaler på utsatthet och ohälsa.** Beakta att våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck kan vara en bakomliggande orsak till upprepad korttidsfrånvaro, svårigheter att ändra schema eller byta pass, utmattning, nedstämdhet, smärtproblematik m.m.
- **Våga fråga.** Vid misstanke om våld ska du ta upp frågan i ett enskilt samtal. Gör det till en rutin att fråga om våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck vid hälsosamtal eller rehabiliteringssamtal. Förbered dig på att ta emot de svar du får.
- **Informera den enskilde medarbetaren** som lever med våld om att det finns stöd att få. Uppmuntra medarbetaren att ta nödvändiga stödkontakter.
- **Kontakta HR-avdelningen för konsultation** om du uppmärksammat en medarbetare som är våldsutsatt. Det kan röra överväganden om anpassade arbetstider, anpassat arbetsställe, behov av stöd eller andra åtgärder.
- **Dokumentera.** När medarbetare utsätts är det viktigt att du som chef dokumenterar sakligt och objektivt vad du ser, hör och upplever. Dock är det viktigt med sekretess. Dina anteckningar är arbetsmaterial och ska förvaras där endast du har tillgång till dem. Din dokumentation kan bli värdefull i en kommande rättsprocess om våldet polisanmäls.
- **Informera alla medarbetare** på APT varje år om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck samt om tillgängligt stöd. Informera även att frågor om våld i nära relation och hedersrelaterat våld ställs regelbundet i utvecklingssamtalet samt i hälsosamtal eller liknande. Säkerställ också att informationsmaterial om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck finns lättillgängligt på arbetsplatsen.

Bilaga 2. Kontaktlista

I nödsituation.....	112
Polisen.....	114 14

För boende i Göteborg

Medarbetare som är bosatta i en annan kommun ges stöd, hjälp och skydd av socialtjänsten i den kommun medarbetaren bor.

Socialkontoret där medarbetaren bor031-365 00 00

Socialjouren.....031-365 87 00

Öppet kvällar, nätter och helger

Kriscentrum för kvinnor.....031-367 93 80

Jourtelefon dygnet runt

Kriscentrum för män.....031-367 93 90

Stödcentrum för brottsutsatta.....020-520 530

Telefontid 8–16.30

Regionalt stödcentrum heder.....020-34 03 03

Jourtelefon för boende i Göteborg, Ale, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille, Stenungssund och Öckerö.

Nationella stödlinjer

Kvinnofridslinjen.....020-50 50 50

Öppen dygnet runt, stödlinje för utsatta, närstående och yrkesverksamma.

Välj att sluta.....020 – 555 666

Stödlinje för den som riskerar att skada någon hen älskar.

Stödlinje för män.....020 - 80 80 80

Stödlinje för våldsutsatta män. Ger även stöd till yrkesverksamma.

Stödlinje för transpersoner och icke-binära.....020 - 55 00 00

Stödlinje för våldsutsatta transpersoner och icke-binära. Ger även stöd till yrkesverksamma.

För dig som jobbar i Göteborgs stad

Falck Healthcare.....Kontaktuppgifter i förmånsportalen

Kostnadsfri rådgivning och vägledning till medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar.

Mer information goteborg.se/valdochhot