



Kommunen som arbetsgivare ska bli bättre på att stötta anställda som utsätts för våld i nära relationer, svar på motion (MP)

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

1. Motionen besvaras med hänvisning till redan genomförda insatser och det pågående arbetet med handlingsplanen.

Ärende

Maria Moraes (MP), Rebecca Hovenberg (MP) och Cecilia Gyllenberg Bergfasth (MP) föreslår i en motion daterad 2020-03-20 att:

- Kommunen inför obligatorisk utbildning om våld i nära relationer för alla chefer och att den erbjuds flera gånger om året för att fånga upp nyanställda.
- Anställda, som är i behov av det, erbjuds möjlighet att på arbetstid få samtalsstöd hos enheten för Våld i nära relationer.
- Kommunen säkerställer rutiner som innebär att alla anställda får frågor om våld i nära relation på sina medarbetarsamtal.
- Samtliga anställda i Linköpings kommun erbjuds en utbildning om våld i nära relationer. Kunskaperna kan användas både för att stötta utsatta kollegor och för att öka medvetenheten generellt om att våld förekommer.

2018 beslutades det om en kommunövergripande handlingsplan mot hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck och utifrån den har ett antal åtgärder utifrån ett arbetsgivarperspektiv vidtagits. Rutiner till chefer är framtagna för att de ska veta hur de ska agera om en medarbetare är utsatt för våld i nära relation. Det handlar om tidiga signaler, stödfrågor för samtalet med medarbetaren och en förteckning över aktörer dit medarbetaren kan vända sig för att få stöd och hjälp. Frågan om våld i nära relationer ställs på rutin i det samtalsstöd som används vid upprepad korttidssjukfrånvaro. Material finns framtaget för chefen att använda i samband med arbetsplatsträffar och det har

genomförts utbildningsinsatser för HR-medarbetare, huvudskyddsombud och företagshälsovården. Det togs även ett beslut från kommundirektören om att en medarbetare som är utsatt för våld i nära relation har möjlighet till ledighet med bibehållen lön för stödsamtal i de fall besök inte går att lösa utanför arbetstid.

I handlingsplanen mot hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck beskrivs under utvecklingsområde 6 ”Kunskap och kompetens i arbetet mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck” ett antal åtgärder och aktiviteter för att öka kompetensen hos chefer och medarbetare. Kompetensutvecklingsinsatser kommer att genomföras i samband med genomförandet av handlingsplanen.

För att kunna ställa frågan om våld i nära relationer på rutin i ett medarbetarsamtal krävs tillräcklig kunskap och kompetens hos chefer och medarbetare. I dagsläget ställs frågan på indikation vid tidiga signaler eller vid upprepad korttidssjukfrånvaro, situationer då chefen kan ta stöd av HR-funktionen. Det behöver utredas vidare ifall medarbetarsamtalet är ett lämpligt forum för denna typ av frågor. Kompetensutvecklingsinsatserna utifrån handlingsplanen behöver genomföras innan ett ställningstagande kan tas om ifall medarbetarsamtalet är det mest lämpliga sättet för att ställa frågor till medarbetaren.

Kommunledningsförvaltningen föreslår att motionen besvaras med hänvisning till redan genomförda insatser och det pågående arbetet med handlingsplanen.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Kommunen som arbetsgivare ska bli bättre på att stötta anställda som utsätts för våld i nära relationer, svar på motion (MP), 2021-06-07

Motionen

Kommunala mål

Attraktiv arbetsgivare.

Jämställdhet

Arbetet med handlingsplanen syftar till att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL-information eller förhandling är inte påkallad.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Beslutet skickas till:
Kommunfullmäktige
Motionärerna