

## Riktlinje vid förekomst av våld i nära relationer

**Publicerad:** 2024-04-16

**Beslutsfattare:** Rektor Anders Fällström

**Ansvarig funktion:** HR-avdelningen

**Handläggare:** Madeleine Juliusson

**Beslutsdatum:** 2024-04-16

**Giltighetstid:** 2027-04-16

**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:** ---

## Innehållsförteckning

<b>Riktlinje vid förekomst av våld i nära relationer .....</b>	<b>3</b>
Mittuniversitetets ställningstagande .....	3
Syfte och mål med riktlinjen .....	3
Vad är våld i nära relationer? .....	4
Fysiskt våld .....	4
Sexuellt våld.....	4
Psykiskt våld och hot om våld.....	4
Materiellt och ekonomiskt våld.....	4
Arbetsgivarens skyldighet.....	5
Arbetsmiljölagen .....	5

# Riktlinje vid förekomst av våld i nära relationer

## Mittuniversitetets ställningstagande

Mittuniversitetet tar avstånd från 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.

## Syfte och mål med riktlinjen

När man som chef möter en situation som inbegriper våld i nära relationer så är det viktigt att veta vilket ansvar man har för situationen, hur man hanterar problematiken samt hur man bemöter den utsatte medarbetaren (eller i förekommande fall den utövande parten). Dessa riktlinjer syftar till att ge dig som chef kunskap om våld i nära relationer.

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 handlägningsordningen är tänkt att vara ett stöd i detta arbete/dessa situationer.

Målen är att skapa trygghet för chefer, medarbetare, studenter och för den som uppmärksammar att någon är utsatt.

## Vad är våld i nära relationer?

Våld i nära relationer innebär att en person utsätts för våld från någon som befinner sig eller har befunnit sig i personens närhet och där relationen är eller har varit nära och förtroendefull. Förövaren kan vara en partner, förälder, syskon, barn, barnbarn eller annan släkting.

Det är både män och kvinnor som kan drabbas av våld i nära relation, men kvinnor blir utsatta för våld i en större omfattning än män. Män är överrepresenterade som utövare av våld mot kvinnor och andra män. Våld kan vara fysiskt, sexuellt, psykiskt, ekonomiskt och materiellt.

### **Fysiskt våld**

Fysiskt våld kan exempelvis handla om slag, knuffar, sparkar och stryptag.

### **Sexuellt våld**

Ett sexuellt våld handlar om övergrepp och kränkningar som har en sexuell koppling. Det kan exempelvis vara ovälkommen beröring, tvång till sexuella handlingar, våldtäkt eller annan sexuell förnedring. Det skulle också kunna handla om att bli fotograferad eller filmad mot sin vilja i samband med sexuella handlingar.

### **Psykiskt våld och hot om våld**

Psykiskt våld och hot om våld innebär exempelvis verbala kränkningar, isolering, känslomässig utpressning, skambeläggande eller att bli förföljd. Det kan också handla om att förövaren hotar med att skada barn, husdjur eller en nära vän.

### **Materiellt och ekonomiskt våld**

Materiellt eller ekonomiskt våld handlar ofta om att den som är förövare tar kontroll över ekonomi och/eller materiella tillgångar. Vilket leder till en ökad isolering för den som är utsatt och därmed får svårare att lämna relationen. Det kan också handla om skadegörelse genom att slå sönder möbler, porslin och andra saker i hemmet. Även våld mot husdjur räknas in som materiellt våld.

## Arbetsgivarens skyldighet

### Arbetsmiljölagen

Arbetsgivaren är skyldig enligt arbetsmiljölagstiftningen att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.

Arbetsförhållanden ska anpassas till människors fysiska och psykiska förutsättningar. Vidare ska arbetet utföras i en sund och säker miljö.

Enligt arbetsmiljölagen likställs studenter med arbetstagare men det saknas en skrivning kring arbetsanpassning och rehabiliteringsansvar för studenter.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och ska omfatta de fysiska, psykiska och sociala förhållandena på arbetsplatsen som har betydelse för arbetsmiljön. Det innebär att arbetsgivaren ska undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker i arbetsmiljön för både medarbetare och studenter.

### Arbetsanpassning

Med arbetsanpassning menas, individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en medarbetare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta eller återgå i arbete. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro (AFS 2020:5, s.7).

### Rehabilitering

En medarbetare som blivit sjukskriven till följd av våld i nära relation kan behöva stöd och rehabilitering för att kunna återgå i arbete. Som arbetsgivare har vi ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Mittuniversitet har en process för rehabilitering och stöd i rehabiliteringsarbetet finns att få från HR-specialist och företagshälsovård.

Det finns också andra instanser i samhället som lämpar sig bättre att hantera medarbetarens övriga liv, så som polis, socialtjänst och kvinnojour.

Riktlinje

2024-04-16

Diarienummer: MIUN 2024/1072

Exempelvis är socialtjänst och kvinnojouren bättre lämpade för stödsamtal till den som blivit utsatt för våld.