

# **Handlingsplan Fri från våld - en gemensam angelägenhet 2022-2026**

---

Stadsbyggnadsnämnden

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Fri från våld - en gemensam angelägenhet .....	3
Syfte och ansvarsfördelning.....	3
Handlingsplanens inriktning och fokusområden.....	3
<b>Planens mål</b> .....	<b>5</b>
Inriktningsmål 1 - Staden bedriver ett verkningsfullt våldsförebyggande arbete.....	5
Stadsövergripande aktiviteter .....	5
Förankra och sprida planens arbetsgivarperspektiv till HR-funktioner på förvaltningarna genom befintliga HR-nätverk som samordnas av den stadsövergripande HR-avdelningen.....	5
Inriktningsmål 2 - staden arbetar aktivt med att förhindra att våld upprepas .....	5
Stadsövergripande aktiviteter .....	5
Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll i samverkan med stadskontoret undersöka möjligheten att ta fram en stadsövergripande rutin vad gäller skyddade personuppgifter för medarbetare.....	5
inriktningsmål 3 - Verksamma i staden ska upptäcka våld och kunna agera .....	5
Stadsövergripande aktiviteter .....	6
Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll erbjuda förvaltningar och bolag utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.....	6
Den stadsövergripande HR-avdelningen ska tillgängliggöra information på Komin om var chefer och kollegor kan vända sig för att finna stöd vid oro för våldsutsatthet .....	6
Verksamhetsspecifika aktiviteter .....	6
Inriktningsmål 4 - Staden erbjuder stöd utifrån den enskildes behov .....	6
Stadsövergripande aktiviteter .....	6
Den stadsövergripande HR-avdelningen ska tillgängliggöra information på Komin om var medarbetare kan finna stöd vid våldsutsatthet.....	6
Den stadsövergripande HR- avdelningen ska genomlysade övergripande HR-processerna utifrån planens fokusområden.....	6
Verksamhetsspecifika aktiviteter .....	6
Inriktningsmål 5 - Stadens arbete bygger på aktuell kunskap och forskning.....	7
Stadsövergripande aktiviteter .....	7
Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll följa effekterna av arbetet i staden, samt göra insatser för att kommunicera effekterna internt och till samarbetspartners och civilsamhället.....	7
Inriktningsmål 6 - Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer .....	7

## **Inledning**

### **Fri från våld - en gemensam angelägenhet**

Våld i alla dess former är ett allvarligt samhällsproblem. Planen Fri från våld - en gemensam angelägenhet beskriver hur våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld, sex mot ersättning och människohandel kan förebyggas och motverkas i Malmö. Planen avser arbetet mot våld och förtryck riktat mot både barn och vuxna då det finns ett starkt samband dem emellan.

Arbetet mot våld och förtryck är hela stadens angelägenhet och insatser för att förhindra och förebygga våld behöver finnas på samhälls-, närområdes- och individnivå.

Planen gäller för tidsperioden 2022–2026 och omfattar alla Malmö stads nämnder och styrelser.

### **Syfte och ansvarsfördelning**

*Fri från våld – en gemensam angelägenhet* fastställdes av kommunfullmäktige i mars 2022. Arbetsmarknads- och socialnämnden har kommunfullmäktiges uppdrag att samordna genomförandet och uppföljningen av planen. Alla nämnder och styrelser har ansvar för att genomföra insatser utifrån sitt uppdrag, på egen hand och tillsammans med andra.

För att nå planens mål och underlätta uppföljningen ska förvaltningar och bolag upprätta handlingsplaner för den egna verksamheten. Barnrättsperspektivet ska uppmärksammas särskilt i de åtgärder som formuleras.

Planen ska följas upp vartannat år genom dialog mellan förvaltningarna och bolagen. Dialogmöten initieras av arbetsmarknads- och socialförvaltningen.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ansvarar för att sammanställa utvecklingen och rapporterar till arbetsmarknads- och socialnämnden och till kommunstyrelsen.

### **Handlingsplanens inriktning och fokusområden**

Stadsbyggnadsnämndens ansvarsområde är i sin karaktär ganska långt ifrån den direkta kontakten med malmöborna och sammanhang där våldsutövning förekommer. Däremot är vi en arbetsgivare som behöver säkerställa att vi är en trygg plats för alla medarbetare och en arbetsplats där medarbetare kan känna sig trygga att lyfta delar som sker i den privata sfären som påverkar det allmänna måendet, oavsett om det handlar om missbruk eller att man utsätts för, eller utsätter någon, för våld. Handlingsplanen har tagits fram i dialog med samtliga avdelningschefer och de enhetschefer vars verksamheter särskilt berörs, tillsynsverksamhet och bostadsanpassning samt HR-enheten. Dialog har också skett med samordningsansvarig för barnrätts- och jämställdhetsfrågor för att säkerställa att vi håller ihop frågor där vi kan öka effekten när vi jobbar tillsammans. I arbetet med handlingsplanen sker en löpande dialog med de tekniska förvaltningarna för att öka samarbete och öka möjligheten att se effekter i samverkan.

Förvaltningen chefer och medarbetare behöver en grundplatta för att skapa förutsättningar att se hur vi eventuellt kan utvidga vårt bidrag till att motverka all form av våld. Vi ser behov av att skapa grundläggande förståelse i det interna perspektivet, det vill säga hur vi fångar medarbetare som utsätts eller utsätter någon för våld. Vi ser även behov av att säkerställa att vi har kunskap i de externa perspektiven där vi faktiskt möter medborgare i hemmet eller i sammanhang där våld i alla dess former kan förekomma, det vill säga under våra tillsynsbesök och bostadsanpassningens hembesök.

Handlingsplanen visas i sin helhet med planens samtliga mål som staden arbetar med, även de delar Stadsbyggnadsnämnden inte har några aktiviteter i nuläget. Den redovisas i sin helhet för att visa på frågans bredd. Stadsbyggnadsnämnden har aktiviteter under de mål där förvaltningen verkar och kan göra skillnad i de skede vi befinner oss just nu, vilket innebär aktiviteter under avsnitt 2.3 och 2.4. Aktiviteter kan utvecklas över tid och därför finns det värde att få nämndens aktiviteter i relation till helheten.

Handlingsplanen för Stadsbyggnadsnämnden är indelat i två kompetensutvecklingsspår; internt perspektiv och externt perspektiv för de områden där vi kan komma i kontakt med personer som utsätts för våld eller utsätter någon för våld.

## Planens mål

Kommunfullmäktiges vision för arbetet är att *i Malmö blir ingen utsatt för våld och alla får själva bestämma över sitt liv och sin kropp.*

Genom planen Fri från våld – en gemensam angelägenhet vill staden trygga barn och ungas uppväxtvillkor, förebygga och förhindra våld och förtryck samt säkra att utsatta får det stöd och skydd som de har rätt till.

Planen har sex inriktningsmål. Under respektive mål beskrivs ett antal områden där Malmö stad behöver förstärka och intensivfiera arbetet för att uppnå målen. Planens inriktningsmål är gällande för arbetet med både barn och vuxna.

### Inriktningsmål 1 - Staden bedriver ett verkningsfullt våldsförebyggande arbete

Genom att:

- Stärka barns rättigheter
- Utmana normer
- Utveckla det våldsförebyggande arbetet
- Stärka det tidiga stödet
- Skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö

#### Stadsövergripande aktiviteter

Förankra och sprida planens arbetsgivarperspektiv till HR-funktioner på förvaltningarna genom befintliga HR-nätverk som samordnas av den stadsövergripande HR-avdelningen

### Inriktningsmål 2 - staden arbetar aktivt med att förhindra att våld upprepas

Genom att:

- Agera mot kränkningar
- Nå fler som använder våld
- Flytta på våldsutövaren

#### Stadsövergripande aktiviteter

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll i samverkan med stadskontoret undersöka möjligheten att ta fram en stadsövergripande rutin vad gäller skyddade personuppgifter för medarbetare.

### inriktningsmål 3 - Verksamma i staden ska upptäcka våld och kunna agera

Genom att:

- Uppmärksamma fler barn som lever med våld
- Systematiskt arbeta med att upptäcka våld
- Uppmärksamma flickor och unga kvinnor
- Bedriva tillsyn i olika riskmiljöer

## **Stadsövergripande aktiviteter**

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll erbjuda förvaltningar och bolag utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

Den stadsövergripande HR-avdelningen ska tillgängliggöra information på Komin om var chefer och kollegor kan vända sig för att finna stöd vid oro för våldsutsatthet.

## **Verksamhetsspecifika aktiviteter**

Medarbetare som utför hembesök eller tillsynsbesök i riskmiljöer ska få utbildning i att förstå hur man kan fånga signaler samt vara trygga med hur vi hanterar signaler. Både gällande om någon utsätts för våld eller utsätter någon för våld. Syftet med utbildning är att skapa förståelse för hur vi kan vara uppmärksamma och hantera de fall där vi får indikationer på att vuxna eller barn utsätts för våld.

Ansvar: HR-enheten ansvarar för att identifiera lämpliga utbildningar och förmedla dessa till berörda enhetschefer. Respektive enhetschef ansvarar för att alla medarbetare som vistas i dessa sammanhang får gå utbildningar samt att utbildningarna förankras och följs upp löpande i arbetsgrupperna.

Tidplan: Uppstart hösten 2023 och därefter löpande efter behov.

Uppföljning: Årligen. Berörda enheter rapporterar vilka medarbetare som gått utbildningarna som erbjudits och hur kunskapen från dessa tagits tillvara löpande under året för att säkerställa förståelse hos samtliga medarbetare som vistas i dessa sammanhang. Påminnelse ska finnas i chefens årshjul.

## **Inriktningsmål 4 - Staden erbjuder stöd utifrån den enskildes behov**

Genom att:

- Prioritera barn som upplevt våld
- Utveckla stöd- och skyddsinsatserna
- Stärka det långsiktiga stödet till våldsutsatta
- Ge stöd till utsatta medarbetare

## **Stadsövergripande aktiviteter**

Den stadsövergripande HR-avdelningen ska tillgängliggöra information på Komin om var medarbetare kan finna stöd vid våldsutsatthet.

Den stadsövergripande HR- avdelningen ska genomlysa de övergripande HR-processerna utifrån planens fokusområden

## **Verksamhetsspecifika aktiviteter**

Chefer och medarbetare på stadsbyggnadskontoret ska få kunskap och veta hur de ska agera om någon utsätts eller utsätter någon för våld. Syftet är att skapa förståelse för hur man kan fånga signaler och agera, hanterar signaler och känner trygghet i vad vi som arbetsgivare kan och bör göra även om våldet sker i den privata sfären.

Chefer och HR-medarbetare ska genomgå utbildningsinsatser och Stadsbyggnadskontoret ska avsätta tid för att grunda förståelsen kring varför handlingsplanen finns och bygga förankring för att underlätta att alla kan ta till sig utbildningar som erbjuds.

Ansvar: HR-enheten ansvarar för att förmedla utbildningar till förvaltningen samt ta fram förankringsplan.

Respektive avdelningschef ansvarar för att chefer går utbildningarna som erbjuds samt följer upp arbetet på avdelningsnivå.

Tidplan: Hösten 2023 och 2024 genomförs första utbildningspaketet samt plan för uppföljande aktiviteter från utbildningar. Därefter erbjuds chefer och medarbetare utbildningar efter behov.

Uppföljning: Antal genomförda utbildningsinsatser samt kvalitativ beskrivning av hur utbildningarna förankras och följs upp i verksamheten.

## **Inriktningsmål 5 - Stadens arbete bygger på aktuell kunskap och forskning**

Genom att:

- Samla kunskap om omfattningen av våld
- Stödja yrkesverksamma i att utveckla sitt arbete
- Utveckla nya metoder

### **Stadsövergripande aktiviteter**

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll följa effekterna av arbetet i staden, samt göra insatser för att kommunicera effekterna internt och till samarbetspartners och civilsamhället.

## **Inriktningsmål 6 - Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer**

Genom att:

- Samverkan ska ske inom planens samtliga mål
- Utveckla samverkan kring enskilda barn och vuxna
- Stödja den idéburna sektorn