

2023

Tco



Hatad och hotad i demokratins tjänst II

Hot och våld mot tjänstemän i offentlig sektor

Förord

Ingen ska behöva bli utsatt för hat, hot och våld i sin yrkesutövning. Det är en självklarhet. Ändå är det vardag och verklighet för allt för många inom TCO-förbundens medlemsgrupper, särskilt för offentliganställda tjänstemän på myndigheter och i kommuner och regioner.

En sådan arbetsmiljö är givetvis oacceptabel. Det kan aldrig ses som en del av jobbet eller att det på något sätt skulle ingå i arbetet att bli hotad och hatad. Men det innebär också ett hot mot tilliten till samhällsinstitutioner och i förlängningen vår demokrati.

TCO-förbundens medlemmar är samhällsbärare, och tjänstemännen utgör på många sätt demokratins ryggrad. Offentliganställda tjänstemän måste vara trygga för att kunna utföra sina uppdrag i demokratins tjänst. Tjänstemän som hotas och utsätts för våld kan hamna i en situation där de inte vågar befatta sig med vissa ärenden eller känner sig tvingade att fatta beslut på fel grunder. Det riskerar att skada både likabehandlingsprincipen och rätts-säkerheten, två centrala inslag i ett välfungerande demokratiskt samhälle.

TCO arbetar kontinuerligt med att stärka tjänstemännen i deras yrkesutövning, och därmed också med att stärka den svenska demokratin. Den här rapporten är en del av det arbetet. I slutänden handlar det om tilliten till det offentliga. Hat, hot och våld i alla former måste bekämpas.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström". The signature is fluid and cursive.

Therese Svanström
Ordförande TCO

Sammanfattning

En djurskyddskontrollant vid Länsstyrelsen får begravningsblommor och trakasseras utanför sitt hem. En kommundirektör hotas och trakasseras och säger till slut upp sig. En ambulanssjuksköterska tvingas ge sig ut i situationer där någon kan stå bakom en dörr med en kniv och tvingas ibland avstå från att hjälpa svårt skadade patienter på grund av hot och våld.

Listan kan göras lång över exempel på hur tjänstemän i offentlig sektor kan drabbas av hat, hot och våld i tjänsten. När syftet är att påverka beslut eller handläggning kallas det för otillåten påverkan. Det är ett stort problem för samhället och ett hot mot demokratin.

TCO har i en tidigare rapport visat att hat, hot och våld drabbar TCO-förbundens medlemmar i såväl privat som offentlig sektor. Denna rapport fokuserar på offentliganställda tjänstemän som är mest utsatta. TCO:s nya rapport visar bland annat att:

- Nästan var fjärde (23 %) tjänsteman i offentlig sektor har utsatts för hat, hot eller våld från tredje person de senaste fem åren.
- Närmare hälften (46 %) uppger att en nära kollega har utsatts under samma period.
- Av de tjänstemän som har blivit utsatta för hat, hot och våld har mer än hälften (56 %) råkat ut för direkta hot på jobbet. Var fjärde har fått hot eller hat via mejl. Var femte har upplevt fysiskt våld i form av knuffar och slag eller liknande.
- Av de som utsatts svarar tre av tio (29 %) att det fått följder för det egna arbetet och dess utförande. Den vanligaste följderna är att tjänstemannen inte vill handlägga ärenden ensam.

Offentliganställda tjänstemän arbetar i demokratins tjänst och ska tillämpa och upprätthålla grundläggande demokratiska principer som innebär att opartiska och sakliga beslut fattas vid utförande av myndigheternas uppdrag. Om hot, våld och trakasserier tillåts breda ut sig kan det riskera att skada människors tillit till rättssamhället och till våra demokratiska institutioner. Det finns också en bred uppslutning kring att otillåten påverkan på tjänstemän är ett hot mot demokratin.

- Nio av tio (88 %) yrkesverksamma tycker att hat, hot och våld som riktas mot tjänstemän är ett hot mot demokratin.

För att vända utvecklingen behövs lagstiftningsåtgärder och andra insatser på flera olika områden. Det handlar om en översyn av exempelvis arbetsmiljölagstiftning, diskrimineringslagstiftning och straffrättslig lagstiftning, tillsammans med frågor om bland annat resursfördelning till statlig och kommunal verksamhet, arbetsgivaransvar och kompetensutveckling.

Det krävs ett stort och samlat politiskt krafttag för att vända den oroväckande utvecklingen. TCO uppmanar därför regeringen att:

- ***Ta fram en heltäckande nationell strategi mot hat, hot och våld i arbetslivet***

Det är nödvändigt att hat, hot, våld och trakasserier i samhället och arbetslivet bekämpas med alla till buds stående medel. TCO ser det som sin självklara uppgift att tillsammans med TCO-förbunden bidra i det fortsatta arbetet.

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
1. INLEDNING	6
2. HAT, HOT OCH VÅLD RIKTAT MOT OFFENTLIGANSTÄLLDA TJÄNSTEMÄN.	8
2.1 Var fjärde utsätts för hat, hot och våld i arbetet.	9
2.2 Direkta hot på jobbet är vanligast	16
2.3 Så påverkar hat, hot och våld offentliganställda tjänstemän i arbetet	18
2.4 Rutiner om hur hat, hot och våld ska hanteras kan förbättras	22
2.5 Hat, hot och våld är ett hot mot demokratin	23
3. TCO:S SLUTSATSER OCH FÖRSLAG FÖR ETT TRYGGT ARBETSLIV SOM VÄRNAR DEMOKRATIN	24
4. KÄLLFÖRTECKNING	27

1. Inledning

Poliser, socialsekreterare, personal i hälso- och sjukvården och vid statliga och kommunala myndigheter råkar återkommande ut för att tredje person av olika skäl tar till hat, hot och våld. Det kan handla om till exempel sökanden, klienter och patienter.

Utsattheten finns i princip i alla delar av den offentliga sektorn men är särskilt stor om man har nära och omfattande kontakter med allmänheten eller arbetsuppgifter som innebär myndighetsutövning där man fattar beslut om tillstånd, ersättningar och bidrag som påverkar enskilda personer eller företag.¹

TCO och flera andra parter på arbetsmarknaden har uppmanat regeringen att agera mer kraftfullt mot det hat, hot och våld som riktas mot tjänstemän i offentlig verksamhet. På senare tid har även Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och länsstyrelserna uppvakttat regeringen med liknande budskap.²

Syftet med hat, hot och våld från tredje person kan vara att påverka tjänstemän i deras yrkesutövning, till exempel så att beslut fattas till den enskildes fördel. Det handlar då om otillåten påverkan som riskerar att leda till att tjänstemän inte tillämpar den demokratiskt beslutade lagstiftningen och att viktiga rättsprinciper åsidosätts (se vidare i faktarutorna nedan).

För TCO är det viktigt att hat, hot och våld mot tjänstemän inte enbart ses som en straffrättslig fråga. Det är också en allvarlig arbetsmiljöfråga där ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete, organisatoriska rutiner och säkerhetsåtgärder är centrala delar i arbetet med att få bukt med dessa problem. Hat, hot och våld behöver också ses i ett bredare perspektiv – att otillåten påverkan är ett hot mot demokratin som inte bara drabbar enskilda tjänstemän utan ytterst hela samhället.

Det har gått ett år sedan TCO presenterade sin första rapport om hat och hot mot TCO-förbundens medlemmar som arbetar i demokratins tjänst.³ Den visade att hat, hot och våld förekommer inom de flesta branscher och yrken där tjänstemän arbetar och inom såväl privat som offentlig sektor – även om det samtidigt fanns en större utsatthet bland offentligtanställda tjänstemän.

I den här rapporten går TCO därför vidare och fördjupar hur hat, hot och våld tar sig uttryck bland just tjänstemän i offentlig sektor och vilka konsekvenser tjänstemännen själva bedömer att det får för det egna arbetet. Dessutom riktas blicken till hur yrkesverksamma, som representanter för den bredare allmänheten, bedömer att hat, hot och våld riktade mot tjänstemän påverkar vårt demokratiska samhälle.

1 Riksrevisionen 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

2 Hemställan om nationell kraftsamling för systemstärkande åtgärder mot hot, hat och otillåten påverkan i syfte att skydda och stärka vårt demokratiska samhälle | SKR, <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/om-oss/pressrum/nyheter/nyheter---stockholm/2023-04-19-lansstyrelsen-stockholm-ber-regering-en-starka-skyddet-for-medarbetare.html>.

3 TCO, "Hatad och hotad i demokratins tjänst – Så kan hot, våld och trakasserier mot tjänstemän påverka demokratin", 2022.

FAKTA/Så kan demokratin påverkas av hat, hot och våld mot tjänstemän i arbetslivet

De demokratiska principerna

För att ge en tydligare bild av den typ av påverkan som hat, hot och våld riskerar att leda till behövs en förståelse för den liberala demokratins två centrala principer, legalitets- och objektivitetsprincipen.

LEGALITETSPRINCIPEN brukar framhållas som ett skydd mot en nyckfull och godtycklig maktutövning från det allmännas, eller samhällets, sida i förhållande till enskilda personer. Principen är en av flera som kännetecknar en rättsstat och tillmätts en avgörande vikt i det svenska rättssystemet såväl som inom EU och i Europakonventionen.

Legalitetsprincipen uppfattas vanligtvis som ett krav på att ingripanden mot enskilda personer alltid måste ha stöd i lagen. I Sverige är legalitetsprincipen grundlagsfäst och återfinns i regeringsformen.⁴

OBJEKTIVITETSPRINCIPEN är på samma sätt som legalitetsprincipen ett grundläggande kännetecken för en rättsstat. Principens kärna kan beskrivas som en skyldighet att agera sakligt och opartiskt. Objektivitetsprincipen kommer till uttryck i Europakonventionen, i EU-rätten och i regeringsformen. Bestämmelser som syftar till att garantera saklighet och opartiskhet inom den offentliga förvaltningen finns i såväl grundlag som vanlig lag.

Skyldigheten att agera sakligt och opartiskt inbegriper också ett krav på respekt för allas likhet inför lagen.

FAKTA/Otillåten påverkan

Om man som offentliganställd känner sig hotad eller trakasserad och börjar tumma på de grundläggande demokratiska principerna finns en risk att allmänhetens tillit till exempelvis myndigheterna försvagas.

Hot, våld och trakasserier utgör så kallad otillåten påverkan, ett problem som uppmärksammas alltmer av bland annat Brottsförebyggande rådet, Brå.⁵ Begreppet brukar omfatta handlingar som hot, våld, trakasserier, skadegörelse och korruption. Det kan även röra sig om påtryckningar som inte är formellt olagliga, som till exempel socialt tryck eller vissa obehagliga eller nedlåtande uttalanden.

En tjänsteman som utsätts för otillåten påverkan kan känna sig tvingad att ge en person fördelar på bekostnad av en annan eller att man avstår från att ingripa på grund av rädsla för sin egen eller någon annans säkerhet. Det kan också ta sig uttryck som att undvika att befatta sig med vissa typer av ärenden, att undvika att fatta beslut eller att ändra redan fattade beslut.

Otillåten påverkan kan därmed leda till att legalitets- respektive objektivitetsprincipen urholkas. Tjänstemän riskerar dessutom att göra sig skyldiga till diskriminering. Det påverkar de grundläggande principerna om likabehandling och rättssäkerhet. Om hat, hot och våld tillåts breda ut sig kan det riskera att skada människors tillit till rättssamhället och till våra demokratiska institutioner.⁶ Angrepp på tjänstemän är därför ett angrepp på demokratin.

4 1 kap.1 §, bestämmelsen om att "den offentliga makten utövas under lagarna".

5 Brå, se bland annat "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner", Rapport 2016:13, och "Otillåten påverkan riktad mot myndighetspersoner", Rapport 2005:18.

6 Hat, hot och våld kan försvåra handläggningen och därmed försämra effektiviteten i förvaltningen. Om angreppen tillåts normaliseras kan det leda till ett minskat intresse för att söka sig till eller stanna kvar i viktiga yrken. Det riskerar att ytterligare försvaga allmänhetens tilltro till staten och demokratin.



2. Hat, hot och våld riktat mot offentliganställda tjänstemän

Hat, hot och våld är oroväckande vanligt bland många tjänstemannagrupper. Det visar både offentlig statistik och TCO-förbundens medlemsundersökningar. Tjänstemän i offentlig sektor är många gånger särskilt utsatta eftersom de möter människor i svåra situationer och behöver fatta beslut som rör enskilda.

För den här rapporten om offentliganställda tjänstemän har TCO med hjälp av Novus under våren 2023 gjort en ny undersökning om utsatthet för hat, hot och våld bland just tjänstemän i offentlig sektor. Syftet med den är att ge en aktuell lägesbild och undersökningens resultat är fokus för det här kapitlet.

FAKTA/TCO:s Novus-undersökning våren 2023

Under perioden 28 mars till 4 april 2023 intervjuade Novus för TCO:s räkning 1 432 tjänstemän i offentlig sektor om utsatthet för hat, hot och våld i samband med arbetet.

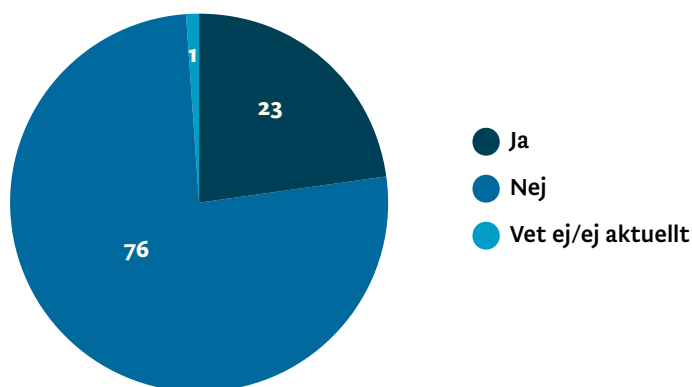
Frågorna handlade både om hur vanligt det är att utsättas för hat, hot och våld för egen del eller att se nära kollegor utsättas samt vilken typ av hat, hot och våld som man utsätts för. En fråga fokuserade också på de intervjuades syn på hur hot, hat och våld påverkar det egna arbetet.

2.1 Var fjärde utsätts för hat, hot och våld i arbetet

TCO:s nya undersökning visar att nästan var fjärde (23 procent) offentliganställd tjänsteman har utsatts för hat, hot eller våld från tredje person de senaste fem åren. Det är fler kvinnor än män som har utsatts, 26 jämfört med 19 procent.

I genomsnitt uppger också närmare hälften (46 procent) av de tillfrågade att någon nära kollega har utsatts för hat, hot och våld i arbetet den senaste femårsperioden. Det är även fler kvinnor än män som uppger att de sett nära kollegor utsättas, men skillnaderna mellan kvinnor och män är här förhållandevis små.

DIAGRAM 1A. Så många har utsatts för hat, hot eller våld.



Frågor ställda i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "Har du de senaste fem åren varit utsatt för hat, hot eller våld från tredje man i din yrkesutövning? Till exempel från patienter, klienter, brukare, passagerare, kunder, elever med flera". Svartsbas: offentliganställda tjänstemän.

”Jag valde att kliva av”



Foto: Jeppe Gustafsson/Bildbyrån

Det tog fart förra sommaren då en person parkerade sin bil utanför mitt hem och sedan trakasserade mig via telefon på nätterna. Han sa saker i stil med ”jag ser att din dotters fönster är öppet”. Jag blev rädd men också arg. Det finns en tystnadskultur kring hot men inte hos mig. Jag valde att polisanmäla och det blev en dom. Jag hade bra stöd före domen, men efteråt har jag inte längre överblick över hur jag ska kunna säkra min familj. Jag kommer aldrig få veta när personen släpps ut eller är på permission. Det gjorde att jag valde att kliva av, för att förhindra att det händer mig och min familj igen.

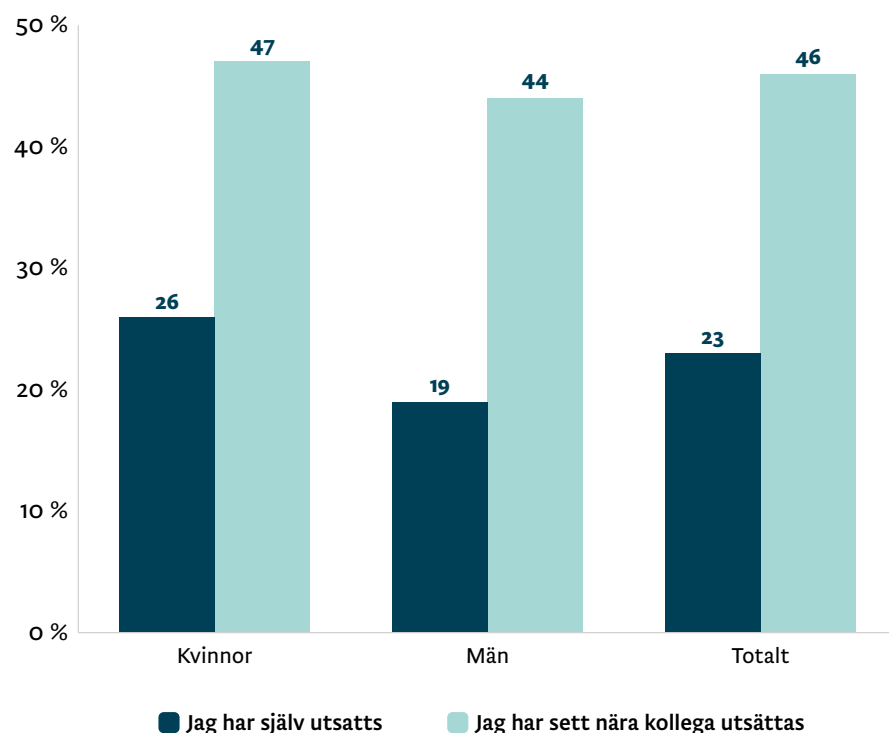
Jag har fått utveckla en tjockare hud, även mina barn. Det var först när jag bestämde mig för att sluta som jag förstod hur mycket de fått höra från sin omgivning på grund av mitt yrke.

Jag tycker att vi har vänt på begreppen. Vi säger att vi vill försvara demokratin men vi är inte beredda att skapa ett system som står upp för det och tjänstepersonerna. Fackförbund och arbetsgivare och SKR måste bli tydligare språkrör för att det inte är okej. Lagstiftningen måste ses över. Den har inte förändrats men det har samhället.

Jag tänker också på att tonläget skruvas upp i den politiska debatten på nationell och lokal nivå. Samhällsklimatet förråas.

JOHAN MALMBERG,
AVGÅENDE KOMMUNDIREKTÖR FINSPÅNG

DIAGRAM 1B. Så många har utsatts eller sett en kollega utsättas för hat, hot eller våld.



Frågor ställda i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "Har du de senaste fem åren varit utsatt för hat, hot eller våld från tredje man i din yrkesutövning? Till exempel från patienter, klienter, brukare, passagerare, kunder, elever med flera" och "Har någon nära kollega de senaste fem åren utsatts för hat, hot eller våld från tredje man i sin yrkesutövning?". Svarsbas: offentliganställda tjänstemän.

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld i arbetet, förekommer inom de flesta yrken inom offentlig sektor. Arbetsmiljöverket pekar ut ett antal arbetsuppgifter och arbetsmiljöer som innebär en risk för hot och våld. Den gemensamma nämnaren är arbete som innebär många kontakter med människor vilket på tjänstemannansidan är vanligt inom hälso- och sjukvård och socialt arbete såväl som vid arbete i offentliga miljöer såsom bibliotek eller servicecenter, samt vid arbete på myndigheter.⁷

⁷ <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/#2>.

Riksrevisionen visar att vissa myndigheter och verksamheter är betydligt mer utsatta än andra. Utsattheten för trakasserier, hot och våld är som störst vid domstolar, lärosäten, länsstyrelser samt myndigheter som utreder brott, utövar tillsyn eller beslutar om tillstånd, ersättningar eller bidrag. De tio mest utsatta myndigheterna är enligt Riksrevisionens granskning:⁸

- Polismyndigheten,
- Statens institutionsstyrelse,
- Kronofogdemyndigheten,
- Transportstyrelsen,
- Rättsmedicinalverket,
- Domstolarna,
- Försäkringskassan,
- Arbetsförmedlingen,
- Skatteverket, och
- Statens servicecenter.⁹

Ett liknande resultat presenterar Fackförbundet ST i sin senaste arbetsmiljörapport från 2022. Deras utgångspunkt är en medlemsundersökning där ST:s medlemmar fått svara på en fråga om upplevelsen av att hot och våld förekommer på arbetsplatsen.¹⁰

Tjänstemän i blåljusverksamhet såsom polis, räddningstjänst och ambulanssjukvård, tjänstemän inom socialt arbete och på myndigheter utsätts återkommande för hat, hot och våld i arbetet. Det gäller i synnerhet myndighetsanställda med många kontakter med allmänheten såväl som personal inom hälso- och sjukvården, inte minst sjuksköterskor.

Utsattheten förekommer således i vitt skilda typer av offentliga verksamheter och för TCO är det viktigt att betona att det inte finns någon enskild eller enstaka åtgärd som kan lösa det utbredda problem som hat, hot och våld utgör för offentliganställda tjänstemän. Riksrevisionens granskning understödjer också att det krävs olika typer av åtgärder, ofta verksamhetsanpassade, för att offentliganställda ska ha en säker och trygg arbetsmiljö och kunna utföra sitt arbete på ett rättssäkert, opartiskt och sakligt sätt.¹¹

8 En myndighet där särskilt trakasserier är vanligt är Migrationsverket, som dock inte omfattas av Riksrevisionens granskning. En tidigare rapport från Brå visade att 43 procent utsatts för trakasserier och 16 procent för hot under en 18-månadersperiod. Se vidare i Brå, "Ostillåten påverkan mot Migrationsverket", 2016:14.

9 Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

10 Fackförbundet ST, "Hur mår anställda på statligt uppdrag? En arbetsmiljörapport från Fackförbundet ST", 2022.

11 Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

”En person fick besöksförbud efter hot och besök vid mitt hem”



Foto: André Nordblom

Det har dragits åt och prioriteras hårdare. Numera åker vi ut på de mest oroande anmälningarna eller kontroller till gårdar där det finns risker ur ett djurskyddsperspektiv. Därför kommer vi oftare till personer i en utsatt situation. Det kan vara stökigt, missbruk eller sjukdom som ligger bakom. Du blir mer utsatt för hot som djurskyddare, även våld förekommer.

Jag har fått brev utan frimärken, vilket betyder att de har tagit reda på var jag bor. De fotar mig och mina djur där jag bor. Jag har fått begravningsblommor skickade till mig. En person fick besöksförbud efter hot och besök vid mitt hem. Detta är bara ett axplock av vad jag och mina kollegor blir utsatta för.

Det är en påfrestande arbetsmiljö. Vi gör ju inte det här för vår skull. Det är ett myndighetsutövande vi gör för länsstyrelsen, jag som privatperson har inte med det att göra.

Jag skulle hellre se att det är myndigheten, eller ”tjänstemannen”, som får ta skiten, men när det går över och blir personligt, mitt hem, min familj, mina djur som blir drabbade, då blir det påfrestande.

På länsstyrelserna görs mycket förebyggande åtgärder för att skydda oss. Länsstyrelsen är regeringens förlängda arm, vi är satta att utföra arbetsuppgifter åt regeringen. De borde också vara intresserade av att skydda oss så vi kan utföra tillsynen enligt djurskyddslagen och föreskrifterna. Det är svårt att anställa rätt kompetens, med ökad hotbild kan det bli än svårare. Då öka arbetsbelastningen, och arbetsmiljön försämras med fler sjukskrivningar. En möjlig lösning skulle vara att inte skriva under besluten med namn.

UNA MODIG, DJURSKYDDSKONTROLLANT OCH
ORDFÖRANDE FACKFÖRBUNDET ST VID LÄNSSTYRELSEN

Hot och våld vanligt för anställda på statligt uppdrag

Fackförbundet ST:s arbetsmiljörapport från 2022 visar att hot och våld på arbetsplatserna har ökat. 2018 uppgav 28 procent att det förekommer hot och våld medan 34 procent svarade samma sak 2022.

En majoritet av allt hot och våld som medarbetare utsätts för kommer från medborgare. Störst förekomst av hot och våld på arbetsplatsen finns på:

- SiS, 83 procent,
- Kriminalvården. 78 procent,
- Kronofogdemyndigheten 74 procent,
- Spårtrafiken, 54 procent,
- Migrationsverket, 52 procent

SiS sticker även ut när det gäller de som själva har utsatts för hot eller våld. Det senaste året gäller det för så många som 59 procent.

Nästan en tredjedel uppger att de inte fått tillräckligt stöd av sin arbetsgivare, i samband med att de blivit utsatta för hot och våld.

Källa: Fackförbundet ST, "Hur mår anställda på statligt uppdrag? En arbetsmiljörapport från Fackförbundet ST", 2022.

Vanligt med våld eller hot om våld inom socialt arbete

I **Visions** arbetsmiljöundersökning om hot och våld framkommer att det är mycket vanligt i yrken inom socialt arbete. Bland behandlingsassistenter och socialpedagoger har 51 procent utsatts för våld eller hot om våld det senaste året. Detsamma gäller för 50 procent av socialsekreterarna.

Bland yrkesgrupperna biblioteksassistenter och biståndsbedömare är utsattheten lägre, men det är ändå 28 respektive 26 procent som svarat att de utsatts för våld eller hot om våld de senaste tolv månaderna.

Källa: Vision, "Visions arbetsmiljöundersökning 2022. VAMU 2022 – Arbetsmiljön för de som arbetar i medborgarnas tjänst", 2022.

Poliser utsätts för grövre våld och hot om våld

Polisers angivna utsatthet för hot, våld och annan otillbörlig påverkan ligger kvar på samma höga nivå (ca 41 procent) 2021 som 2017. **Polisförbundets** undersökning visar att utsattheten för hot och våld har blivit värre över tid och de flesta tror att det kommer att fortsätta förvärras:

- 55 procent (52 procent 2019) anser att våldet blivit grövre,
- 43 procent (37 procent 2019) att det blivit mer utstuderat, och
- 35 procent (32 procent 2019) att det sker oftare.

Det är samtidigt bara drygt 20 procent som anmäler allt eller nästan allt de utsätts för.

Källa: Polisförbundet, "Polisman i tjänst ska tåla... – en rapport om hot och våld mot poliser", 2021.

Vanligt att sjuksköterskor utsätts för hot och våld

I **Vårdförbundets** Novus-undersökning från 2022 svarade 43 procent av medlemmarna att muntliga hot förekommer på arbetsplatsen. Det är en ökning jämfört med både 2018 och 2020 då 36 procent respektive 41 procent svarade att det förekom muntliga hot.

Andelen medlemmar som svarade att fysiskt våld förekommer på arbetsplatsen har också ökat mellan 2018 och 2022, från 18 procent (2018) till 22 procent.

Bara hälften (50 procent) av de som utsatts för hot eller våld i tjänsten uppger att en anmälan av någon form har gjorts.

Källa: Vårdförbundet, "Krav på åtgärder för att minska hot och våld inom vården", 2023.

Tulltjänstemän utsätts ofta för hot och våld

Fackförbundet **TULL-KUST:s** Novus-undersökning från 2022 visar att ungefär hälften av medlemmarna anser att de arbetar på en särskilt utsatt arbetsplats avseende risker för hot och våld. Det gäller särskilt medlemmar som arbetar med kontroller. Ungefär tre av tio känner sig också otrygga i arbetet.

När det gäller incidenter kopplat till hot och våld är muntliga hot vanligast. Under en ettårsperiod hade 45 procent av medlemmarna i TULL-KUST utsatts för muntliga hot och 23 procent för fysiskt våld. Drygt en tredjedel (36 procent) svarade också att de utsatts för incidenter där det förekommit vapen. Bland de som upplever att de jobbar på en särskilt utsatt arbetsplats är det dessutom betydligt fler som utsätts för hot och våld.

Drygt sex av tio bedömer att risken för att drabbas av hot och våld är större 2022 jämfört med för fem år sedan.

Källa: TULL-KUST, "Hot och våld på arbetsplatsen", 2022.

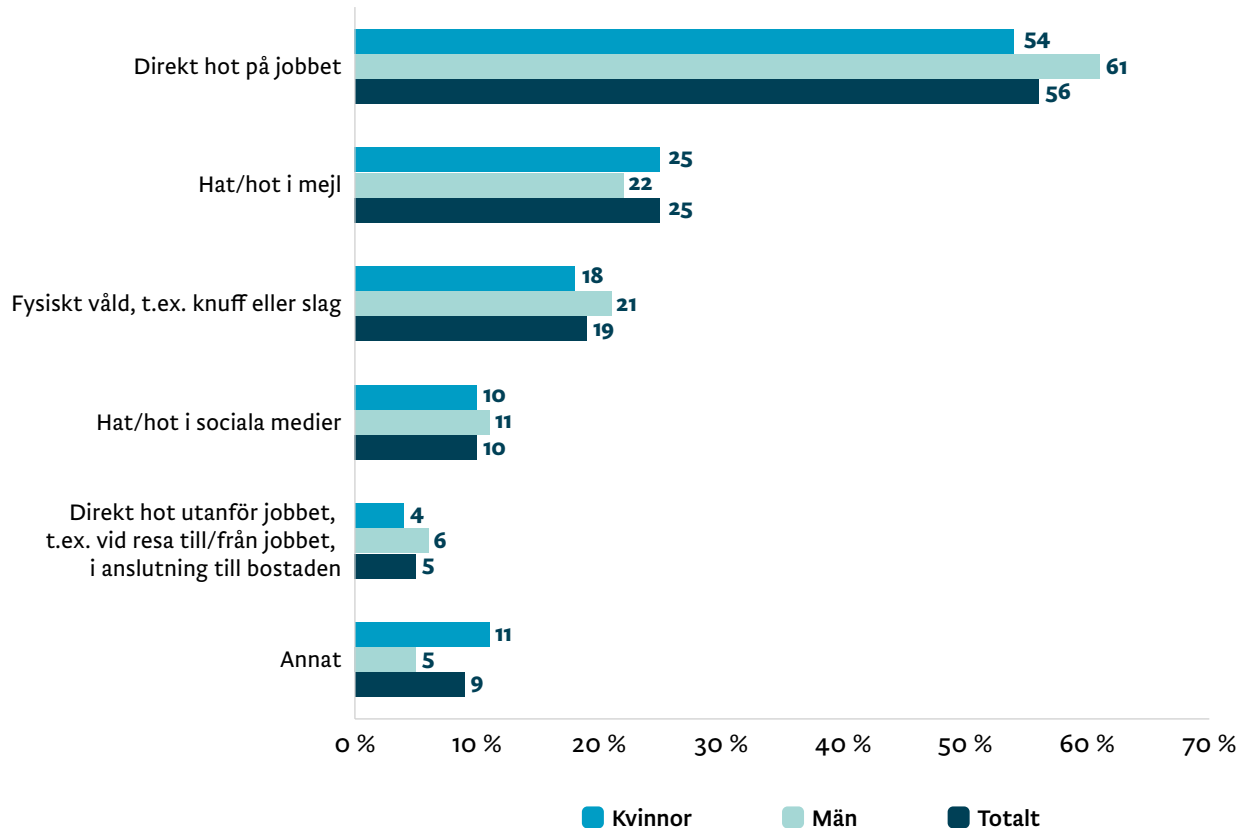
2.2 Direkta hot på jobbet är vanligast

TCO:s undersökning visar också att den typ av utsatthet för hat, hot och våld som tjänstemän i offentlig sektor framför allt drabbas av är direkta hot på jobbet. Det gäller för mer än hälften (56 procent) av de som utsatts för hat, hot och våld i arbetet de senaste fem åren. Det är också något vanligare bland män än bland kvinnor.

Var fjärde utsatt har fått hot eller hat via mejl medan ungefär var femte har upplevt fysiskt våld i form av knuffar eller slag och liknande.

Var tionde som har utsatts har fått hat och hot i sociala medier. Direkta hot utanför jobbet, vid resor till eller från jobbet eller i anslutning till bostaden, är minst vanligt.

DIAGRAM 2. På vilket eller vilka sätt hat, hot eller våld tar sig uttryck.



Fråga ställd i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "På vilket/vilka sätt har du blivit utsatt för hat, hot eller våld i din yrkesutövning?". Svartsbas: offentligtanställda tjänstemän som utsatts för hat, hot och våld de senaste fem åren. Det har varit möjligt att ange flera svarsalternativ.

Riksrevisionen visar ett liknande resultat. De vanligaste kanalerna för att trakassera och hota är telefon, e-post och fysiska möten och hotfulla eller obehagliga uttalanden hör till de vanligaste formerna av trakasserier, hot och våld. Det är också förhållandevis vanligt med trakasserier via anställdas eller myndigheters sociala medier eller att man använder sociala medier för att kartlägga en anställd.¹²

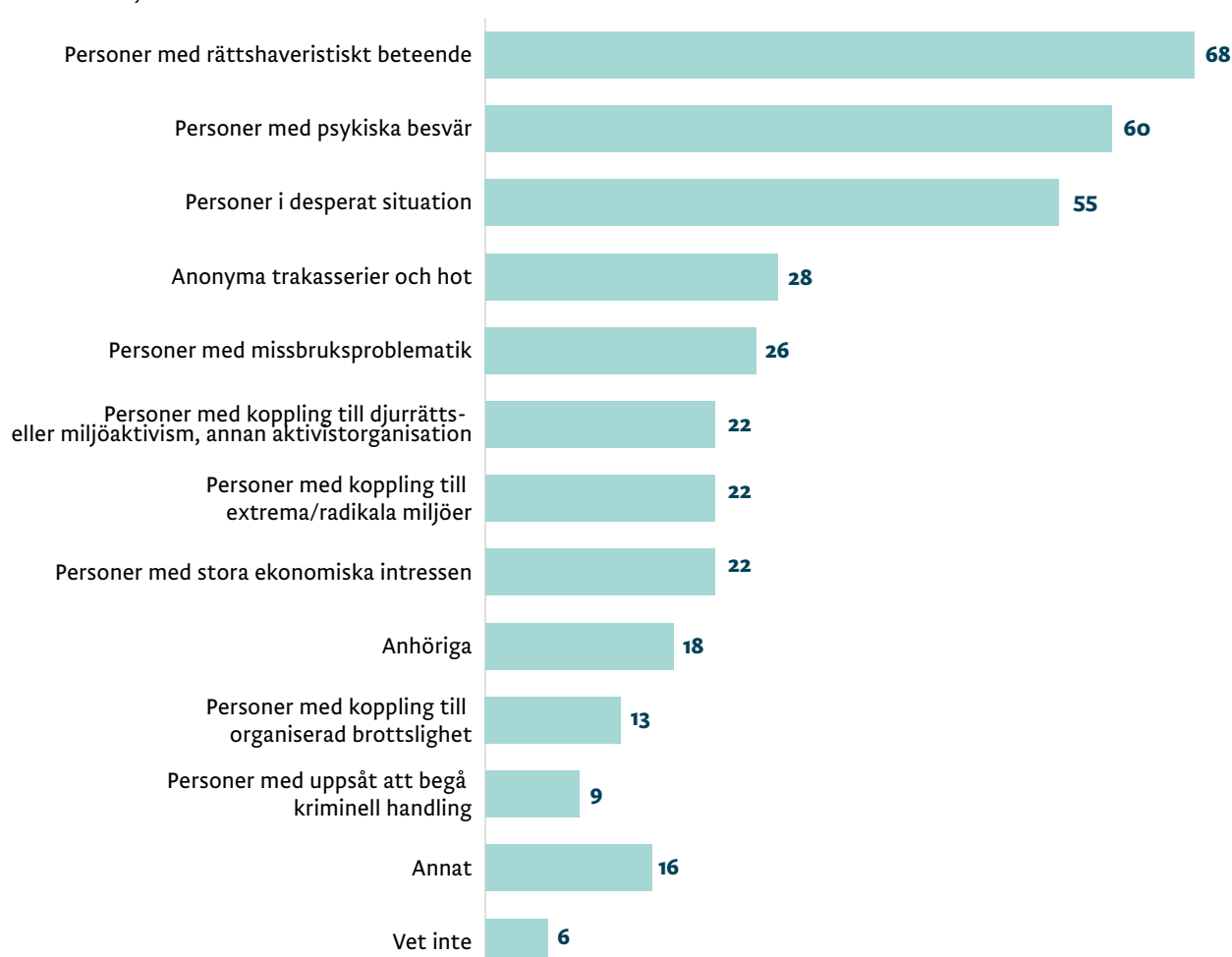
De som vanligen hotas ringas av Riksrevisionen i huvudsak in i två grupper av gärningspersoner. Den ena gruppen utgörs av personer som befinner

¹² Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

sig i en ekonomiskt eller på annat sätt utsatt eller desperat situation och gemensamt är att hot eller liknande framförs i affekt. Den andra gruppen utgörs av personer som har stora ekonomiska intressen eller som har koppling till organiserad brottslighet eller politiskt eller religiöst extrema miljöer. Gemensamt är då att trakasserier och hot kan vara mer systematiska och beräknande. Det är samtidigt värt att notera att denna bakgrund hos gärningspersonerna är mycket mindre vanlig.

Det är i särklass vanligast med hot som framförs i affekt av personer med rättshaveristiskt beteende, av personer som bedöms ha psykiska besvär och av personer som är i en desperat situation. De hot som kommer från mer extrema och organiserade grupperingar kan dock, enligt Riksrevisionen, vara svårare att hantera.¹³

DIAGRAM 3. Vilka personer som enligt myndigheterna utsätter anställda för trakasserier, hot eller våld.



Källa: Riksrevisionens enkätundersökning bland myndigheter, Riksrevisionen, 2022:26, s. 30. Det har varit möjligt att ange flera svarsalternativ.

13 Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

Mycket talar för att hat, hot och våld i arbetslivet har ökat, både i omfattning och grovhet och förändrad karaktär.¹⁴ Det finns också ett mörkertal när det gäller inrapporteringen av incidenter och det gäller enligt Riksrevisionen framför allt trakasserier vid större riskutsatta myndigheter. Polisanmälningar av händelser kopplade till trakasserier, hot och våld läggs dessutom också ofta ned och antalet fällande domar är få.¹⁵

TCO anser att det är av stor betydelse att alla händelser som rör hat, hot och våld anmäls till arbetsgivare och Arbetsmiljöverket samt vid misstanke om brott, till polisen. Det är viktigt för att synliggöra den totala utsatt-heten likväl som för att utveckla träffsäkra förebyggande åtgärder och rutiner som ger trygghet i det dagliga arbetet.

Fackförbundet ST vill se ett nationellt rapporteringssystem för att synliggöra hur vanligt hot och våld är bland statsanställda tjänstemän då det är en stor brist att ingen vet exakt hur stort problemet är.¹⁶ Vårdförbundet anser att alla tillbud ska anmälas och kräver att regioner och kommuner tar större ansvar för rapportering och anmälningar.¹⁷

2.3 Så påverkar hat, hot och våld offentliganställda tjänstemän i arbetet

Det finns många olika exempel på hur och varför olika personer tillgriper hot, våld och trakasserier mot tjänstemän. För socialsekreterare kan det till exempel handla om att någon genom hot om våld vill påverka ett beslut om ekonomiskt bistånd eller att förhindra att en orosanmälan upprättas vid misstanke eller kännedom om att barn får illa.

En polisman kan i förlängningen hamna i en situation där denne undviker att till exempel ingripa mot ordningsstörning eller patrullera ett visst område på grund av oro att hamna i underläge eller utsättas för våld.

Det gemensamma är att det hat, hot och våld som tjänstemän utsätts för i sin yrkesutövning hör till den otillåtna påverkan som kan göra att tjänstemän av rädsla börjar tveka inför att fullgöra sina uppgifter fullt ut.

I TCO:s undersökning har offentliganställda tjänstemän själva fått bedöma riskerna för att hat, hot och våld ska påverka det egna arbetet. Sammantaget ser drygt hälften (55 procent) att risken för påverkan på det egna arbetet är ganska eller mycket liten medan ungefär fyra av tio (37 procent) ser risken som ganska eller mycket stor. Var tionde svarar också att de inte vet. Kvinnor och män gör likartade bedömningar av riskerna för påverkan på det egna arbetet och dess utförande till följd av hat, hot, trakasserier och våld från tredje person.

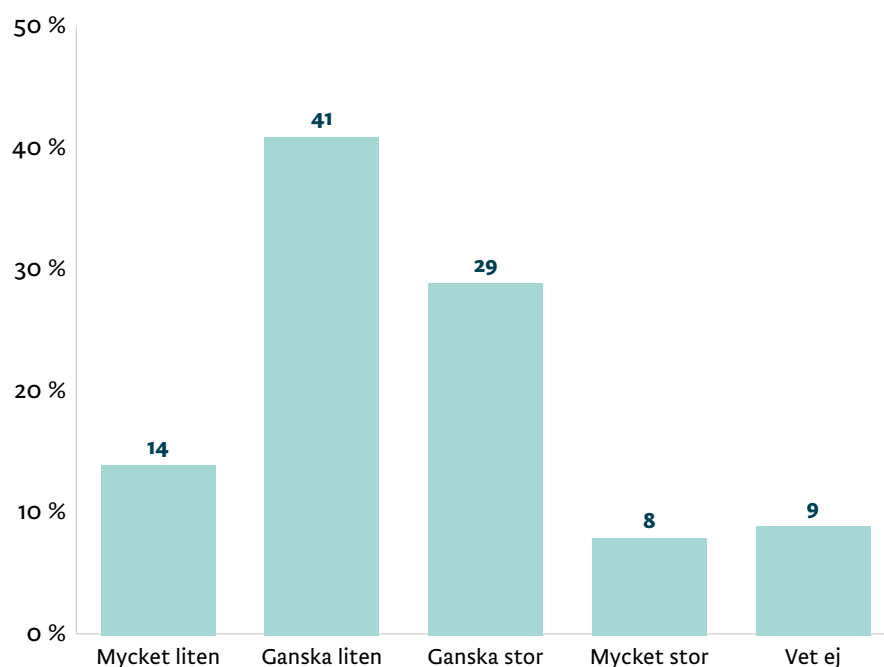
14 Riksrevisionen för samtidigt ett resonemang som går ut på att trakasserier, hot och våld kan upplevas ha ökat på grund av större medvetenhet och att fler händelser som tidigare inte skulle ha setts som hot eller trakasserier numera gör det.

15 Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

16 Fackförbundet ST, "Hur mår anställda på statligt uppdrag? En arbetsmiljörapport från Fackförbundet ST", 2022

17 Vårdförbundet, "Krav på åtgärder för att minska hot och våld inom vården", 2023.

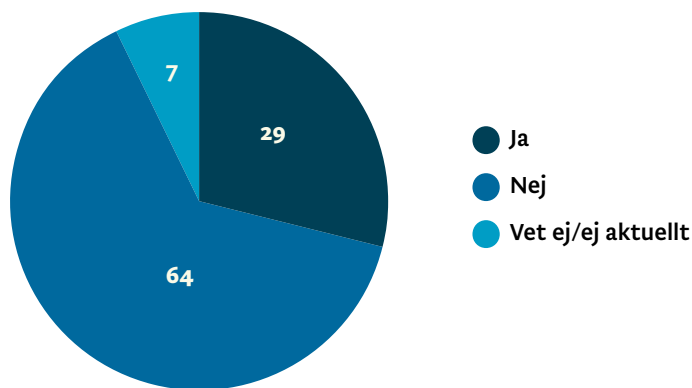
DIAGRAM 4. Risken för att hat, hot och våld från tredje person påverkar arbetet.



Fråga ställd i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "Hur stor är risken att hat/ hot/ trakasserier/våld från tredje person påverkar tjänstemän i det egna arbetet och dess utförande?". Svarsbas: offentliganställda tjänstemän.

När det sedan gäller om utsattheten för hat, hot och våld får konsekvenser för det egna arbetet, är det knappt tre av tio (29 procent) av de utsatta – totalt cirka en fjärdedel – som menar att det fått en påverkan på det egna arbetet och dess utförande. Skillnaden är här marginell mellan kvinnor och män.

DIAGRAM 5. Har hat, hot och våld du själv utsatts för fått följder för ditt arbete?



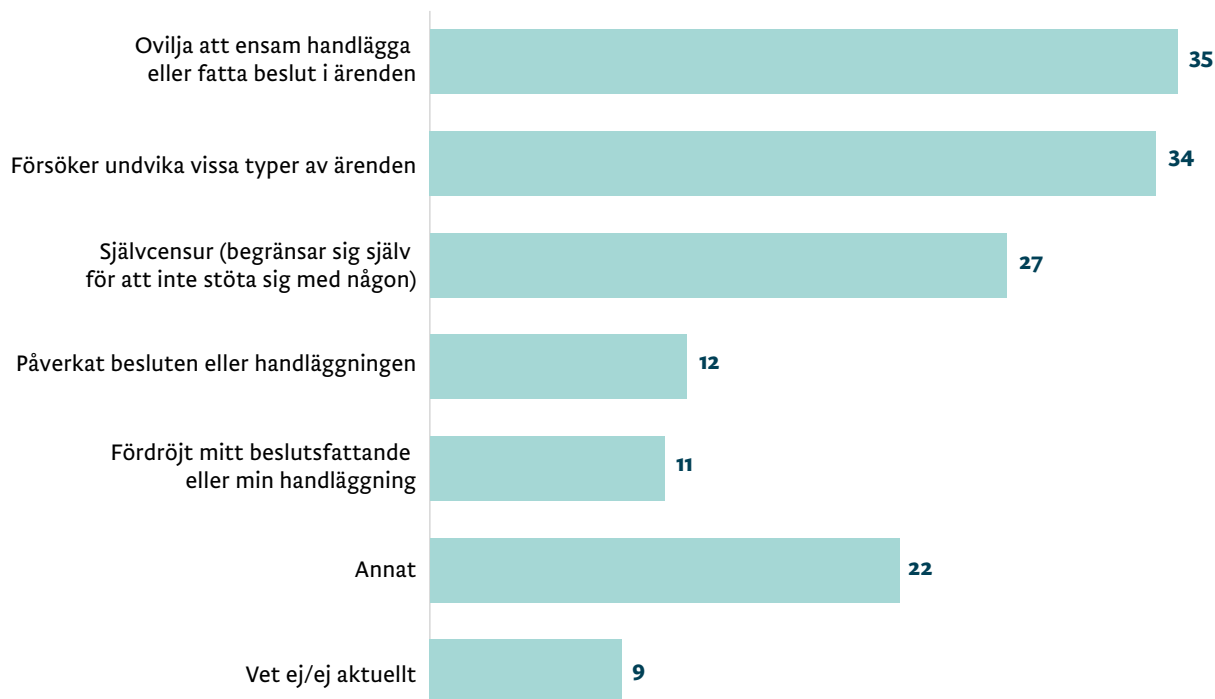
Fråga ställd i TCO:s Novus-undersökning, februari/mars 2023: "Har hat/hot/trakasserier/våld som du utsatts för fått några följder för det egna arbetet och dess utförande?". Svarsbas: Offentliganställda tjänstemän som utsatts för hat, hot och våld de senaste fem åren.

De följder som utsatthet för hat, hot och våld fått bland offentliganställda tjänstemän är främst en ovilja att ensam handlägga eller fatta beslut i ärenden, att man försöker undvika vissa typer av ärenden respektive själv censur. Själv censur innebär i detta sammanhang att tjänstemannen begränsar sig själv för att inte stöta sig med någon.

Det är däremot ovanligt att de offentliganställda tjänstemän som utsatts för hat, hot och våld i arbetet svarar att det påverkat beslut eller handläggning. I genomsnitt gäller det drygt var tionde av de som utsatts för hat,

hot och våld de senaste fem åren och sedan svarat ja på att utsattheten fått följder för det egna arbetet och dess utförande. Det innebär, i relation till det totala antalet offentliganställda tjänstemän som intervjuats i TCO:s undersökning, att knappt 1 procent uppger att hat, hot och våld påverkat beslut eller handläggning.

DIAGRAM 6. Vilka följder hat, hot, trakasserier och våld har fått för offentliganställda tjänstemäns arbete. Det har varit möjligt att ange flera svarsalternativ.



Fråga ställd i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "Har hat/hot/trakasserier/våld som du utsatts för fått några följder för det egna arbetet och dess utförande?". Om ja: "Vilka följder har det fått?". Svarsbas: offentliganställda tjänstemän som utsatts för hat, hot och våld de senaste fem åren och också svarat att det fått följder för det egna arbetet och dess utförande.

Resultatet från TCO:s undersökning ligger i linje med det Brå tidigare visat i en rapport från 2016. Där fick anställda på ett antal myndigheter frågan om de agerat på ett visst sätt med anledning av att de blivit utsatta för otillåten påverkan.¹⁸ Det var få som uppgav att de på grund av otillåten påverkan agerat i strid med sina egna uppfattningar eller instruktioner, eller vidtagit åtgärder som stod i strid med myndighetens uppdrag och styrande regelverk. Brå uttryckte även att:

"I stort sett samtliga intervjupersoner ger ut tryck för hög integritet, pliktkänsla och stolthet över sitt uppdrag. Det tar sig exempelvis uttryck genom att de återkommer till att beslut inte ändrades till följd av påverkansförsöket. Att själv utsättas kan förstärka viljan av att stå upp för sitt yrke och sin tjänsteutövning."¹⁹

TCO:s slutsats är att hat, hot och våld som riktas mot offentliganställda tjänstemän kan påverka arbetets utförande och det innebär stora risker för demokratin. Samtidigt påverkas beslutsfattande och handläggning än så länge i begränsad omfattning. TCO anser att det är ett styrkebesked från tjänstemännens sida att de svenska demokratiska principerna i mycket hög grad tillämpas. Det innebär att tjänstemän trots påverkansförsök genom hot, våld och trakasserier vågar fatta beslut som kan vara negativa för den person som det handlar om.

18 Brå, "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner", Rapport 2016:13

19 Brå, "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner", Rapport 2016:13, s. 12.

”Vi ska göra det bästa vi kan för patienten men är helt skyddslösa”



Det blir tyvärr bara mer och mer och vi är ganska ensamma. Det finns inte alltid poliser som kan följa med när vi går in i en hotfull situation. Vi kastar oss ut utan skydd och utan vetskap. Ofta möter vi personer som är drogpåverkade och en situation kan vända väldigt snabbt: en person kan vara lugn och plötsligt bli stökig. Det kan vara någon som står gömd bakom en dörr med en kniv och kollegor har blivit knivhuggna.

Ibland är det mer påtagligt att det är farligt. Polisen kanske fortfarande jagar en gärningsperson och vi får stå och vänta med vetskap om att patienten vi ska träffa håller på att förblöda.

Vår första tanke är att rädda liv. Vi ska göra det bästa vi kan för patienten men är helt skyddslösa. Det är en stressande situation. Jag blir rädd men ska ändå jobba. Det påverkar mitt sätt att tänka och att agera, det påverkar mig, det känner jag.

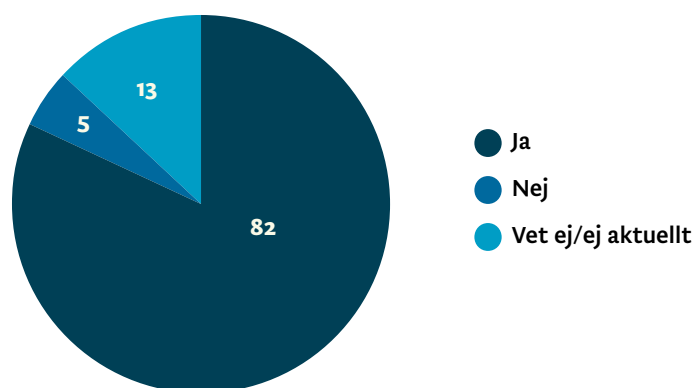
LUIS LÓPEZ MONROY,
AMBULANSSJUKSKÖTERSKA REGION GÄVLEBORG

2.4 Rutiner om hur hat, hot och våld ska hanteras kan förbättras

Det är bra och viktigt att det finns rutiner för att förebygga och hantera händelser kopplade till hot och våld, och att de allra flesta är insatta i dessa. Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete är en av grunderna för att kunna förbygga och också hantera hat, hot och våld.

TCO har därför frågat tjänstemän i offentlig sektor om det finns rutiner på arbetsplatsen för hur hat, hot och våld ska hanteras. Åtta av tio (82 procent) offentligtanställda tjänstemän svarar att det finns rutiner. Få svarar att rutiner inte finns (5 procent). Övriga (13 procent) svarar att de inte vet om det finns rutiner eller att det inte är aktuellt. Skillnaderna mellan kvinnor och män är mycket små.

DIAGRAM 7. Finns det rutiner för hur hat, hot eller våld ska hanteras?



Fråga ställd i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "Finns det rutiner på din arbetsplats för hur hat, hot eller våld från tredje person ska hanteras?". Svarsbas: offentligtanställda tjänstemän.

Enligt Riksrevisionen har också många myndigheter rutiner för att förebygga och hantera vanliga händelser kopplade till trakasserier, hot och våld. Det gäller särskilt myndigheter som har många medborgar- och företagarkontakter.

Men det finns även brister. Riksrevisionen pekar exempelvis på att det finns svårigheter som kan handla om att säkerställa att rutiner genomförs och följs som tänkt i praktiken såväl som att hantera förändringar i omvärlden som kan kräva nya eller förändrade rutiner.²⁰ Det är därför avgörande att arbetsgivare i samverkan med skyddsombud kontinuerligt gör riskbedömningar och säkerställer att rutiner fungerar i det dagliga arbetet och såväl före och under som efter händelser kopplade till hat, hot och våld.

Den fysiska miljön behöver vara genomtänkt ur skyddssynpunkt och det behöver finnas individuellt anpassat stöd till de som drabbas av hat, hot och våld. Särskilt viktigt ur förebyggande synpunkt är introduktion till säkerhetsrutiner, löpande utbildning och utvärdering av hur rutinerna fungerar för att offentligtanställda tjänstemän ska känna sig trygga i skarpt läge. Säkerhetsrutiner måste också gälla digitala händelser och tydliga anmälningsrutiner behövs. TCO anser att ett för ensidigt fokus på straffrättsliga åtgärder för att motverka hat, hot och våld inte är tillräckligt. Fokus på förändringar i arbetsmiljölagstiftningen och förebyggande arbete är lika centralt.

²⁰ Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter".

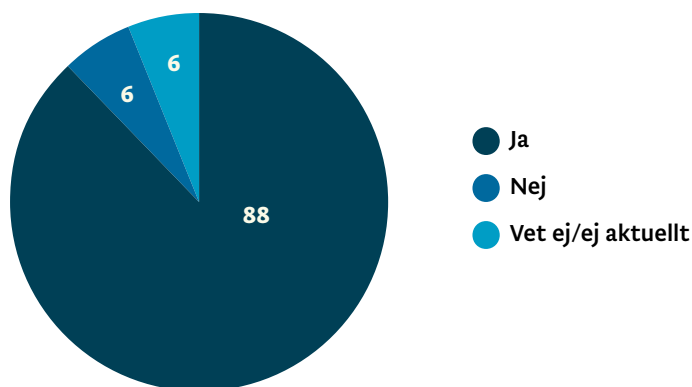
2.5 Hat, hot och våld är ett hot mot demokratin

Offentliganställda tjänstemän arbetar i demokratins tjänst och ska tillämpa och upprätthålla grundläggande demokratiska principer som innebär att opartiska och sakliga beslut fattas vid utförande av myndigheternas uppdrag.

Hat, hot och våld och den otillåtna påverkan som det innebär är ett hot mot demokratin som inte bara drabbar enskilda tjänstemän i sin yrkesutövning, utan ytterst hela samhället. I diagram 8 ser vi därför närmare på hur yrkesverksamma, som representanter för den bredare allmänheten, bedömer att hat, hot och våld riktade mot tjänstemän påverkar vårt demokratiska samhälle.²¹

Det finns en bred samsyn kring att otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier som riktas mot tjänstemän i samband med arbetet är ett hot mot demokratin. Det anser cirka nio av tio (88 procent) yrkesverksamma.

DIAGRAM 8. Är hot och våld mot tjänstemän ett hot mot demokratin?



Fråga ställd i TCO:s Novus-undersökning, mars/april 2023: "Anser du att det är ett hot mot demokratin att tjänstemän utsätts för hot och våld i sin yrkesutövning?". Svarsbas: yrkesverksamma, 18 till 65 år.

TCO anser att det krävs ett samlat krafttag för att vända den oroväckande bilden av hur otillåten påverkan genom hat, hot och våld bedöms påverka både tilliten till beslutsfattandet och demokratin. Medvetenheten om riskerna för demokratin med att offentliga tjänstemän utsätts för hat, hot och våld i arbetet är allmänt spridd.

²¹ Det här avsnittet baseras på att Novus för TCO:s räkning också intervjuat sammanlagt cirka 2 950 yrkesverksamma från 28 mars till 4 april 2023.

3. TCO:s slutsatser och förslag för ett tryggt arbetsliv som värnar demokratin

Det är hög tid att stärka tjänstemännen och agera mer kraftfullt mot det hat, hot och våld som tar sig in i arbetslivet och riktas mot dem som utför arbete i samhällsviktiga funktioner och i demokratin.

Vi kan i den här rapporten se att hot och våld är vanligt bland offentliganställda tjänstemän och att de som utsätts kan påverkas i det egna arbetet. Men ännu så länge påverkas beslutsfattande och handläggning i begränsad omfattning. Det är i sig ett styrkebesked från tjänstemännen och den svenska demokratin.

Men det är ett underbetyg för samhället att så många utsätts och att en effekt är att tjänstemännen inte vill jobba ensamma eller begränsar sig själva, så kallad självcensur. Om hat, hot och våld mot tjänstemän i offentlig sektor tillåts öka riskerar de grundläggande principerna om likabehandling och rättssäkerhet att urholkas. Det kan på sikt skada människors tillit till rättssamhället och samhällets institutioner.

Hat, hot och våld kan även få andra konsekvenser. Den som drabbas kan lida stor skada och behöva stöd och hjälp av olika slag. Dessutom är det mycket allvarligt om angreppen normaliseras och leder till ett minskat intresse för att söka sig till eller stanna kvar i för samhället viktiga yrken.

Det är därför nödvändigt att hat, hot och våld i samhället och arbetslivet bekämpas med alla till buds stående medel. Det ligger ett stort ansvar på politiken att se till att hot- och våldsproblematiken hålls ihop i en helhet och också stöttar arbetsmarknadens parter förebyggande säkerhetsinriktade arbetsmiljöarbete på både central och lokal nivå.

TCO välkomnar de skärpningar av den straffrättsliga lagstiftningen med arbetslivsanknytning som genomförts på senare år. De ändringar som föreslås träda i kraft den 1 augusti 2023 för utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner samt för journalister är också ett steg i rätt riktning.²² Likaså att regeringen beslutat om tilläggsdirektiv till den redan pågående utredningen om offentliganställdas utsatthet angående skärpt straff för våld och hot mot tjänstemän och sabotage mot blåljusverksamhet samt att kriminalisera förolämpning mot tjänstemän exempelvis poliser. Det är också positivt att utredningen ser över frågan om förstärkningar av skyddet för offentliganställdas personuppgifter.²³

22 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/betankande/_HA01JuU27/

23 Dir. 2022:31, "Åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet" och Dir. 2023:16, "Tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet (Ju 2022:02)".

Det är samtidigt viktigt att göra mer än straffrättsliga förändringar. Det behövs ett bredare helhetsgrepp som gör att ytterligare åtgärder, inte minst inom arbetsmiljöområdet, kan vidtas.

TCO menar att arbetsgivare i offentlig sektor behöver ta frågan om hat, hot och våld på största allvar. Offentliganställda tjänstemän har ett unikt stort ansvar i arbetet genom myndighetsutövning. Att varje dag och i olika typer av arbetssituationer upprätthålla en hög säkerhetsnivå så att arbetet kan utföras på ett tryggt sätt är en grundläggande förutsättning för opartiskhet, saklighet och rättssäkerhet. Ingen ska behöva bli utsatt för hat, hot eller våld på arbetsplatsen och offentliganställda tjänstemän ska inte ensamma behöva stå upp för sin rätt till en trygg och säker arbetsmiljö.

Det behövs även flera olika typer av lösningar på nationell nivå som sammantaget bidrar till att förtydliga, förstärka och förbättra läget. Luckor som finns i straff- och arbetsmiljölagstiftning måste täppas till och nödvändiga kompletteringar måste göras utan att det blir ett oöverskådligt lappverk. Det är en utmaning men den måste antas eftersom demokratin annars kan komma att stå på spel.

För dem som har ett utsatt arbete är det viktigt att hat, hot och våld tas på allvar och åtgärdas samt leder till kännbara konsekvenser för den som hotar och trakasserar. Målsättningen måste vara att ingen ska behöva utstå hat, hot och våld i eller på grund av sitt arbete. Det är en också viktig signal att den här typen av handlingar inte tolereras i ett demokratiskt samhälle. Det är viktigt för tilliten för demokratin hos dem som bär upp det demokratiska samhället, och som utsätts för hat, hot och våld, att de får ett erkännande och tillräckligt med hjälp och stöd i sitt arbete.

TCO:s övergripande förslag:

En nationell strategi mot hat, hot och våld i arbetslivet.

För att skapa den helhetssyn som idag saknas uppmanar TCO regeringen att ta fram en heltäckande strategi mot hat, hot och våld i arbetslivet. Denna bör innehålla en översikt av problemet ur flera olika perspektiv. Det är viktigt med delmål på både kort- och lång sikt för att säkerställa allas rätt till ett arbetsliv fritt från hat, hot och våld.

I detta arbete bör en översyn av till exempel arbetsmiljö-, diskriminerings- och straffrättslig lagstiftning ingå, samt även frågor om bland annat resursfördelning till offentlig verksamhet, arbetsgivarens arbetsmiljöansvar samt kompetensutveckling. Dessa olika områden hänger nära samman och påverkar varandra.

Att kraftfullt motverka hat, hot och våld är komplext och det krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete där en bredd av aktörer och intressenter på såväl nationell som regional och lokal nivå aktivt deltar.

TCO:s förslag på konkreta åtgärder:

- **Svensk lag måste slå fast allas rätt till ett arbetsliv fritt från hat, hot, våld och trakasserier.** Sverige bör som ett led i det arbetet snarast ratificera ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet.
- **Arbetsmiljölagsstiftningen måste förstärks och förtydligas.** Hat, hot och trakasserier framförs ofta via sociala medier, inte sällan direkt till en anställd via dennes tjänstemobil och dator, både på och utanför arbetstid. Det råder samtidigt oklarhet i vilken mån hat och trakasserier som framförs via sociala medier av tredje person omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. För att kunna förebygga hot och våld är det även centralt att i större utsträckning kunna undvika ensamarbete, i synnerhet ensamarbete i risksituationer. Arbetstagare bör också få anpassad och relevant arbetsmiljöutbildning för att kunna utföra sitt arbete säkert och tryggt.
- **Diskrimineringslagen måste omfatta trakasserier från tredje person.** Diskriminering, särskilt i form av trakasserier och sexuella trakasserier, utförs inte bara av arbetskamrater och arbetsgivare utan även av så kallad tredje person.
- **Delar av straffrätten bör stärkas.** Till exempel bör det betraktas som en försvarande omständighet som höjer straffvärdet om den tilltalade har angripit en anställd i dennes yrkesutövning. Straffsatsen för förgripelse mot tjänsteman bör höjas och bli minst densamma som för ofredande.
- **Höj kränkingsersättningen för den som drabbas av hot, våld eller trakasserier i tjänsten.** Att få upprättelse bland annat genom ekonomisk kompensation för en kränkande och förnedrande handling bidrar till att gottgöra och återställa den som drabbats som offentlig tjänsteman. Det bekräftar också för den enskilde att det inte är något man ska behöva tåla i en demokrati.
- **Brister i den ersättning som är direkt kopplad till utsatthet för hot, våld eller trakasserier i arbetslivet måste åtgärdas.** De faktiska kostnader som kan uppstå till följd av utsatthet för otillåten påverkan bör kunna ersättas krona för krona. Det gäller inte minst kostnader som drabbar familjen och anhöriga till den utsatte, särskilt om familjemedlemmarna tvingas flytta och byta bostadsort och leva under skyddad identitet. Det förekommer ofta att den drabbade får vänta länge på sin ersättning och i slutändan själv stå för vissa kostnader. Det är inte rimligt.
- **Förbättrad och utökad statstjänstemannautbildning som även omfattar kommunala tjänstemän.** Offentliga tjänstemän arbetar ytterst på medborgarnas uppdrag och måste vara väl rustade för att göra kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Då behövs väl avvägda resurser och goda och kontinuerligt uppdaterade kunskaper. För att säkerställa att en sådan utbildning verkligen stärker tjänstemännen är det viktigt att den kontinuerligt utvärderas och uppdateras. Därför behövs även mer resurser och mer kompetensutveckling.

TCO ser det som sin självklara uppgift att tillsammans med TCO-förbunden bidra i det fortsatta arbetet för att alla de medlemmar i TCO-förbunden som bär upp det demokratiska samhället, och som utsätts för hat, hot och våld tas på allvar och får bättre hjälp och stöd för att kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt.

4. Källförteckning

Brå, "Otillåten påverkan riktad mot myndighetspersoner", Rapport 2005:18. https://bra.se/download/18.cba82f713of475a2f1800012768/1371914727908/2005_18_otillaten_paverkan_myndighetspersoner.pdf

Brå, "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner", Rapport 2016:13. https://bra.se/download/18.3c6dfe1e15691e1603e6093a/1473246912101/2016_13_Otillaten_paverkan_mot_myndighetspersoner.pdf

Brå, "Otillåten påverkan mot Migrationsverket, Rapport 2016:14. https://bra.se/download/18.3c6dfe1e15691e1603e6139c/1473259708905/2016_14_Otillaten_p%C3%A5verkan_mot_Migrationsverket.pdf

Fackförbundet ST, "Hur mår anställda på statligt uppdrag? En arbetsmiljörapport från Fackförbundet ST", 2022. <https://editorial.st.org/sites/default/files/2022-11/hur-mar-anstallda-pa-statigt-uppdrag.pdf>

Dir. 2022:31, "Åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet". <https://www.regeringen.se/contentassets/c38ab119ca394f05bb9dc95od928b173/atgarder-for-att-minska-offentliganstalldas-utsatthet-dir.-202231.pdf>

Dir. 2023:16, "Tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet (Ju 2022:02)". <https://www.regeringen.se/contentassets/60539af90e354762a794165cc4747605/tillaggsdirektiv-till-utredningen-om-atgarder-for-att-minska-offentliganstalldas-utsatthet-ju-202202-dir.-202316.pdf>

Polisförbundet, "Polisman i tjänst ska tåla - en rapport om hot och våld mot poliser, 2021. <https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/polisman-i-tjanst-ska-tala.pdf>

Riksrevisionen, 2022:26, "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter". https://www.riksrevisionen.se/download/18.39a2f2381849a2f547946570/1669206187043/RiR_2022_26_webb.pdf

TCO, "Hatad och hotad i demokratins tjänst – Så kan hot, våld och trakasserier mot tjänstemän påverka demokratin", 2022. https://kxs-tcotco.euwesto1.umbraco.io/media/l3zbewwy/tco_rapport-hot-och-vald_i-demokratins_tjanst.pdf

TCO, Novus-undersökning, 28 mars till 4 april 2023.

TULL-KUST, "Hot och våld på arbetsplatsen", 2022. <https://www.tullkust.se/assets/general/17842-Tull-och-kust-hot-och-vald-FINAL2.pdf>

Vision, "Visions arbetsmiljöundersökning 2022. VAMU 2022 – Arbetsmiljön för de som arbetar i medborgarnas tjänst", december 2022. <https://vision.se/contentassets/ffec57cd2484d228d4f6f6f29b3c90e/visions-arbetsmiljoundersokning-2022.pdf>

Vårdförbundet, "Krav på åtgärder för att minska hot och våld inom vården", 2023. <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/aktuellt/nyheter/krav-pa-atgarder-for-att-minska-hot-och-vald-inom-varden/>



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

