

A woman in a black outfit is standing by a window, looking at her phone. The scene is dimly lit, with light coming from the window. The woman is wearing a black long-sleeved top and black pants. She is holding a smartphone in her hands. The background shows a window with a view of a building outside.

**”Hakkors
utanför
museet”**

**DIK-medlemmar
om hat och hot
på jobbet**

DIK

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5-6
Förslag i sammanfattning	6
Om rapporten	7-8
Metod	7
Svarsfrekvens	7
Om respondenterna	8
Vad säger lagen	9-11
Ofredande	9
Olaga hot	10
Förtal	10
Förolämpning	10
Hatbrott	11
Hat	12-15
En del av arbetsmiljön	12
Rasism	13
Sexism	13
HBTQ-hat	14
Samtidskonst	14
Vetenskapsförakt	14
Det offentliga samtalsklimatet	15
Skilda världar	15
Hot	16-18
Hot mot arbetsplatsen	16
Personlig trygghet och säkerhet	17

Skrämma till tystnad	19-21
Våldskapital som medel	19
Tysta vissa röster	20
Förtäckt hot	20
Maktens ansvar för tonen	21
Gemensamt ansvar – delad risk	23-25
Vem ska bestämma vad som får synas?	23
Extra kostnader	24
Riskdelning vid risk för hot	25
DIK tycker	26-27
Inför riskdelningsmekanism för extra säkerhetskostnader	26
Stärk arbetsgivaransvaret	26
Tydliggör arbetsmiljölagen	27
Gör det försvårande att trakassera den som utför sitt arbete	27

Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK har cirka 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Projektledare och författare: Veronica Palm, DIK
Formgivning: Petter Odevall, DIK
Omslagsbild: Folio
DIK 2023:2

Förord

Det öppna och demokratiska samhällets kärna – fri kultur, yttrandefrihet, rätten att vara dem man är, tilliten till vetenskapen – är under attack. DIK:s offentliganställda medlemmar – som bland annat arbetar på bibliotek, museer, arkiv och med kommunikation – befinner sig i stridens epicentrum. De vittnar om omfattande politiskt motiverade trakasserier, hat och hot från en alltmer polariserad allmänhet.

**"Det är ytterst allvarligt
– både för samhället
och för DIK:s medlemmar."**

Var femte bibliotekarie uppger att de utsatts för hat på jobbet. Var tredje kommunikatör säger att deras arbetsplats utsatts för hot från allmänheten. 60 procent av de museianställda anser att tonaliteten i valrörelsen ökat risken för hat och hot mot dem och deras arbetsplatser. Hatet och hoten följer ett tydligt mönster. Det tar oftast uttryck i form av riktad rasism, hbtq-hat och sexism. Detta gör attackerna på en gång övergripande strukturella och intimt personliga. Det är ytterst allvarligt – både för samhället och för DIK:s medlemmar.

När jag läser de över fyra tusen fritextsvaren där DIK:s offentliganställda medlemmar delar med sig av sina erfarenheter på jobbet kommer jag osökt att tänka på William Butler Yeats dikt "The Second Coming" (1919). I den återfinns de klassiska raderna: "Things fall apart; the centre cannot hold; Mere anarchy is loosed upon the world." Det är en skrämmande bild, men den känns överkligt aktuell. Den utveckling som beskrivs i denna rapport måste omedelbart stoppas. Därför har DIK tagit fram fyra konkreta förslag på hur det öppna och demokratiska samhällets kärna kan försvaras, DIK:s medlemmars kompetens respekteras och deras arbetsmiljö tryggas. DIK tar sitt ansvar. Nu måste politiker och arbetsgivare också kliva fram och bära sitt. Alternativet är otänkbart.

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK



Sammanfattning

DIK har undersökt trakasserier, hat och hot som våra offentliganställda medlemmar utsätts för i sitt arbete. Undersökningen ger en bild av hur ett hårt klimat är vardag i den offentliga kulturen och hur hot riskerar tysta det öppna fria samhället.

- Rapporten bygger på en enkät med 3 428 svar från offentliganställda medlemmar i DIK, främst bibliotekarier, kommunikatörer/informatörer, arkivarier och museianställda.
- Var femte bibliotekarie uppger att de utsatts för hat eller kränkningar på jobbet.
- Hat och hot mot offentliganställda kulturarbetare följer ett tydligt mönster. Rasism, sexism och HBTQ-hat är ojämförligt mest förekommande.
- Av museianställda anser 60 procent att tonaliteten i valrörelsen ökat risken för hat och hot mot dem och deras arbetsplatser.

- Var tredje kommunikatör uppger att deras arbetsplats utsatts för hot från allmänheten.
- Var femte person i undersökningen uppger att deras arbetsplats utsatts för hot. Det kan exempelvis röra sig om bombhot, stenkastning eller dödshot mot personalen.
- DIK slår fast att hot och hat mot kulturarbetare äventyrar det öppna samhället och principen om armlängds avstånd.

Förslag i sammanfattning

Med anledning av det DIK:s medlemmar utsätts för på sina arbetsplatser och när de utövar sin yrkesroll ställer DIK fyra konkreta krav.

- Alla arbetsgivare måste ta sitt ansvar genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och definiera hot, våld, oro och oordning som ett arbetsmiljöproblem.
- Tydliggör arbetsmiljölagen så att hat, hot och trakasserier från tredje person, exempelvis besökare och allmänhet, tveklöst omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.
- Inför en riskdelningsmekanism så att varje enskild verksamhet inte behöver ta de extra säkerhetskostnader som vissa projekt genererar.
- Gör det till en försvårande omständighet, som höjer straffvärdet, att angripa en anställd i dess yrkesutövning.

Om rapporten

Närmare 3 500 offentliganställda DIK-medlemmar har svarat på en enkät kring samhällstrender i relation till deras yrkesutövning. Utöver svar på flervalfrågor kom det in drygt 4 000 svar i fritext. I den här rapporten redovisas resultatet av de frågor i enkäten som specifikt berör området hat och hot.

Metod

Rapporten är baserad på en enkät som skickades via e-post till 10 983 medlemmar som har en offentlig arbetsgivare samt till ytterligare 2 376 medlemmar där aktuell information om arbetsgivare saknades. Enkäten rubricerades ”Enkät för dig som jobbar i kommun, region eller stat” och startade med en sållningsfråga där de som inte har en offentlig arbetsgivare kunde avsluta enkäten direkt.

Enkäten var öppen mellan 19 september och 4 oktober 2022. Frågorna handlade om den enskilde medlemmens upplevelse av och tankar kring sin yrkesroll med fokus på demokrati, öppenhet och stämningar i det offentliga samtalet.

Enkäten var anonym. Alla citat i rapporten kommer från fritextsvar i enkäten. I de fall citat figurerar så är det ett stort antal svarande som valt att kommentera liknande om något. Då det vid något tillfälle är enstaka kommentarer som lyfts fram som citat är det markerat i texten.

Svarsfrekvens

Det totala antalet svarande som fullföljde hela enkäten var 3 428. Ytterligare 1 308 personer svarade på delar av enkäten. Deras svar finns med i resultatet, även om de inte lämnat svar på alla frågor. En jämförelse mellan det totala antalet medlemmar som fick utskicket och antalet som svarat på hela enkäten ger en svarsfrekvens om 26 procent.

I bedömning av svarsfrekvensen bör beaktas att den, som beskrivs ovan, också gick till en grupp som det saknades aktuell information om arbetsgivare. Detta för att säkerställa att alla med offentlig arbetsgivare skulle beredas möjlighet att svara.

Förutom tretton flervalsfrågor fanns möjlighet att ge ytterligare kommentarer i fritext. Sammantaget kom det in 4 207 fritextsvar fördelat på tio frågor.

Om respondenterna

Mer än tre fjärdedelar, 77 procent, av de som har svarat på enkäten är kvinnor. Det stämmer väl överens med hur det ser ut bland anställda i offentlig sektor på den nivån och i de yrken DIK organiserar.

Nästan hälften, 46 procent, av respondenterna uppger att kommunen är deras primära arbetsgivare. 39 procent uppger staten och 11 procent regionen.

Den största enskilda yrkesgruppen är bibliotekarier på 37 procent. Därutöver finns kommunikatörer/informatörer, 17 procent, arkivarier, 10 procent och museianställda, 9 procent.

Till det kommer en lång rad mindre professioner som ger en bild av mångfalden bland DIK:s medlemmar. Här går att hitta konsthallsvärd, konservator, teckenspråkstolk, forskare, arkeolog, formgivare, konsulent, språkpedagog, kulturchef, antikvarie, konservator, utredare, webbredaktör, språkvårdare, lärare, medieproducent, hemslöjdskonsulent, UX-designer, fotograf, radioproducent, filmkonsulent, bebyggelseantikvarie, konsthandläggare, musikproducent, kulturmiljöspecialist, E-utbildningsproducent, lektor och många fler.

Vad säger lagen?

Hat och hot är olagligt, och ska behandlas som de brott de är. När en medarbetare utsätts för brott på sin arbetsplats är det arbetsgivarens ansvar att hantera. Arbetsgivaren ska både bistå i rättslig process och ge stöd i enlighet med det arbetsmiljöansvar som åligger arbetsgivaren. Nedan följer Brottsoffermyndighetens beskrivning av några av de brott som vi i den här rapporten kallar för hat och hot.

Ofredande

Ofredande kan vara att någon kontaktar dig upprepade gånger via till exempel telefon eller e-post och lämnar oönskade meddelanden med trakasserande innehåll. Det kan också vara ofredande om du blir fysiskt antastad genom att någon knuffar eller håller fast dig.



Lagrum 4 kap. 7 § brottsbalken: Den som fysiskt antastar någon annan eller utsätter någon annan för störande kontakter eller annat hänsynslöst agerande döms, om gärningen är ägnad att kränka den utsattes frid på ett kännbart sätt, för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år.

Olaga hot

Olaga hot innebär att någon hotar att skada dig eller din egendom. Hot som riktas mot dig kan också handla om andra personer, djur eller föremål som har stor betydelse för dig. För att hotet ska vara brottsligt måste det uppfattas som allvarligt. Olaga hot kan till exempel vara att någon säger att de ska döda dig eller att någon hotar dig med kniv.

"Jag har blivit kallad böggjäväl för att jag försvarat att biblioteket har regnbågsflaggor uppe under pride."



Lagrum 4 kap. 5 § brottsbalken:

Den som hotar någon annan med brottslig gärning på ett sätt som är ägnat att hos den hotade framkalla allvarlig rädsla för egen eller annans säkerhet till person, egendom, frihet eller frid, döms för olaga hot till böter eller fängelse i högst ett år.

Förtal

Förtal kan vara att någon sprider uppgifter om dig som är nedsättande, till exempel att du har begått ett brott. Det kan göras på olika sätt, till exempel genom att någon säger eller skriver något nedsättande om dig. Andra exempel är att någon sprider bilder eller filmer.



Lagrum 5 kap. 1 § brottsbalken: Den som utpekar någon såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning, döms för förtal till böter. Var han skyldig att uttala sig eller var det eljest med hänsyn till omständigheterna försvarligt att lämna uppgift i saken, och visar han att uppgiften var sann eller att han hade skälighetsgrund för den, skall ej dömas till ansvar.

Förolämpning

Förolämpning kan vara om någon kränker dig genom till exempel skällsord eller öknamn och sårar din självkänsla. Det räcker att uttalandet riktas direkt till dig, det behöver inte spridas till någon annan.



Lagrum 5 kap. 3 § brottsbalken: Den som, i annat fall än som avses i 1 eller 2 §, riktar beskyllning, nedsättande uttalande eller förödmjukande beteende mot någon annan döms, om gärningen är ägnad att kränka den andres självkänsla eller värdighet, för förolämpning till böter. Om brottet är grovt, döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Hatbrott

Hatbrott är ett samlingsnamn för ett motiv att begå olika brott. Hets mot folkgrupp och olaga diskriminering är hatbrott i sig, men vilket brott som helst kan bedömas som ett hatbrott om gärningspersonens motiv har varit att kränka dig på grund av de grunder som räknas upp i lagtexten. Den som döms för ett brott med hatbrottsmotiv kan få ett strängare straff. Till exempel kan en gärningsperson som misshandlat någon på grund av en persons sexuella läggning få ett strängare straff.



Lagrum 29 kap. 2 § p. 7 brottsbalken: Som försvårande omständigheter vid bedömningen av straffvärdet ska, vid sidan av vad som gäller för varje särskild brottstyp, särskilt beaktas om ett motiv för brottet varit att kränka en person, en folkgrupp eller en annan sådan grupp av personer på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller annan liknande omständighet.

Hat

Flera medlemmar beskriver hur trakasserier, kränkningar och nedsättande beteenden är helt synliga i deras vardag. Enkätsvaren ger vid handen att de som utsatts har det gemensamt att de företrädesvis inte är vita män eller har en öppen annan sexuell läggning eller identitet än majoriteten.

En del av arbetsmiljön

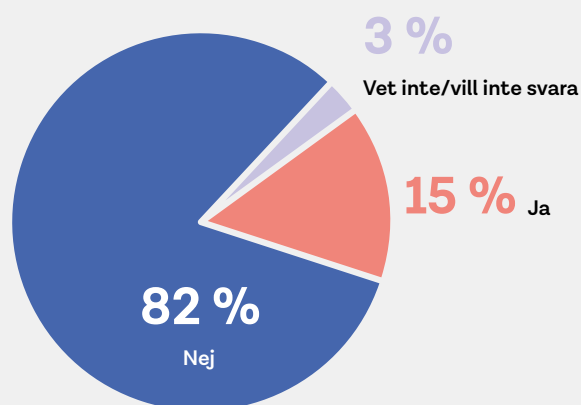
Kränkningar och trakasserier har på många sätt blivit vardag i stora delar av samhället, inte minst på sociala medier i och med distansen och möjligheten att vara anonym. De som arbetar med kultur och kommunikation i offentlig verksamhet är på intet sätt skyddade – tvärtom.

Genomgående i enkätens svar är att grundläggande mänskliga rättigheter, som de beskrivs i FN:s deklarationens första artikel 1 *Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter*, kränks genom hat eller trakasserier.

Både verksamheter, enskilda medarbetare och grupper av besökare får del av hatet. Var sjätte (**figur 1**) av DIK:s tjänstemän i det offentliga tjänsten uppger att de utsatts för kränkningar och/eller hat från allmänheten under de senaste två åren. Bland bibliotekarier är det så många som var femte.

Figur 1.

Har du i din yrkesutövning utsatts för kränkning och/eller hatiska kommentarer från allmänheten under de senaste två åren?



Rasism

En av många liknande kommentarer i medlemundersökningen är "Rasistiska uttalanden från besökare är vanligare." En annan svarande beskriver hur "Rasister har varit inne på min arbetsplats och tyckt att personal med utländsk bakgrund bör sluta jobba på biblioteket." Ytterligare en skriver att hen "Sett kollegor behandlats illa av besökare pga sin religion/ursprung."

Då människor med rötter i andra delar av världen är medarbetare på DIK:s arbetsplatser finns också vittnesmål från utsatta i undersökningen. En vittnar om att hen "Har hört bland annat "Kan du ens svenska?" och blivit ombedd att gå och hämta en "riktig" bibliotekarie." En annan skriver att "Som icke-vit har jag upplevt en del trakasserier och misstro mot min kompetens från museibesökare."

Rasistiska uttalanden är det vanligaste hat som medlemmarna möter på sina arbetsplatser. Det är riktat mot specifika individer, medarbetare och besökare, men även mot verksamheten i sig. Här vittnas om allt från nedsättande glåpord till hakkors målade vid entrédörren. En svarande beskriver "Sabotage mot en utställning om minoritetskultur."

Sexism

Det är inte bara rasistiskt hat DIK:s medlemmar möter på sina arbetsplatser. Rasistiska och nationalistiska organisationer och personer riktar sitt hat mot människor med mörkare hudfärg, men också mot annat som de uppfattar går emot det samhälle de strävar efter. Denna hårda samhällssyn genomsyrar hatet den offentliga kultursektorn möter.

Trots lång strävan och många framsteg är ojämställdheten djupt rotad i samhället, inte minst bland de personer och grupper som önskar en tillbakagång och hyser en vurm för konservativa värderingar. Att förminska kvinnor genom att nedvärdera deras kön är ett vanligt förekommande som också drabbar akademiskt utbildade kvinnor i offentlig sektor. En av de svarande skriver till exempel att hon "Blivit kallad hora för att jag inte kunde hjälpa en person." En annan beskriver att "En man som pratade om sitt könsorgan, sex osv varje gång han såg mig. Och klämde mina bröst." Ytterligare en beskriver sig ha blivit "Utsatt för sexuella trakasserier av besökare."

Inte sällan kombineras kvinnohat med rasism. Till exempel genom att besökare "Ifrågasätter att vi har personal med hijab." som en respondent uttrycker det.

"(...) gå och hämta en 'riktig' bibliotekarie."

15%

Har utsatts för kränkning och/eller hatiska kommentarer.

HBQ-hat

Flera medlemmar vittnar om att sexuell läggning/identitet blir alltmer politiserat, att det uppfattas som ett ställningstagande att bereda plats för och respektera alla. En svarande beskriver hur hans arbetsplats fick ta emot "Hatiska kommentarer pga vår hbtqi-certifiering."

Inte heller HBQ-hat begränsas till verksamheten. Även individer drabbas. Exempelvis genom att "Jag har blivit kallad bögiävel vid två tillfällen för att jag försvarat att biblioteket har regnbågsflaggor uppe under Pride."

Samtidskonst

Det kan vara svårt att förstå hur någon kan bli upprörd över ett konstverk, som hen ibland inte ens bemödat sig med att se. Dessutom så pass upprörd att det triggas till trakasserier och hat. Men det har inte med den konstnärliga kvaliteten att göra, snarare beror det på att viss samtidskonst är normbrytande. En svarande i enkäten beskriver att de får "På veckobasis utskällningar av besökare som inte gillar samtidskonst."

En annan exemplifierar med att "I samband med utställningen "Modest fashion" sattes hakkors upp utanför museet." Utställningen gav unga kvinnor möjlighet att tolka den moderna designens stil som skiftar utifrån bärarens bakgrund, livsåskådning och personliga preferenser. Bland annat hade två kvinnor designade slöjor.

Vetenskapsförakt

Två vetenskapliga discipliner sticker tydligt ut vad gäller att trigga hat. "Skriver man något om genus eller klimatforskning får man idag räkna med att bli utsatt för oresonlig kritik och ibland även hat och hot.", beskriver en svarande. All form av hat och trakasserier är oförsvarbart. När det dessutom sker mot någon som utför sitt arbete är det också ett strukturellt arbetsmiljöproblem.

När hat riktar sig mot någon för att den har som arbete att forska eller framföra vetenskapliga resultat, går det hand i hand med den farliga idén om att fakta och känsla ska värderas lika högt. Medlemmar som jobbar med kommunikation och information vid landets lärosäten möter ofta det hat som kommer i kölvattnet av den fördumningen av det offentliga samtalet. En respondent beskriver hur "Forskarkollegor med fokus på genus och klimat har fått hotfulla mejl."

"Skriver man något om genus eller klimatforskning får man idag räkna med att bli utsatt för oresonlig kritik och ibland även hat och hot."

Det offentliga samtalsklimatet

Det många uppfattade som ett uppskruvat tonläge i valrörelsen 2022 bidrog till att synliggöra trakasserier i offentligheten. En av de svarande i enkäten beskriver det med att ”En medarbetare med utomnordisk härkomst antastades tre gånger på väg hem från jobbet måndagen efter valet där han fick veta att nu när ”de hade vunnit” skulle han ut ur landet. Det hade aldrig hänt tidigare.”

Flera av respondenterna vittnar om en egen erfarenhet ”Jag har utländskt påbrå vilket jag blivit alltmer medveten om under valrörelsen.” Över hälften av de tillfrågade (figur 2) anser att tonaliteten i valrörelsen ökar risken för hat och hot mot verksamhet eller anställda. Av museianställda är det hela 60 procent som anser att tonaliteten i valrörelsen ökat risken för hat och hot mot dem och deras arbetsplatser.

Skilda världar

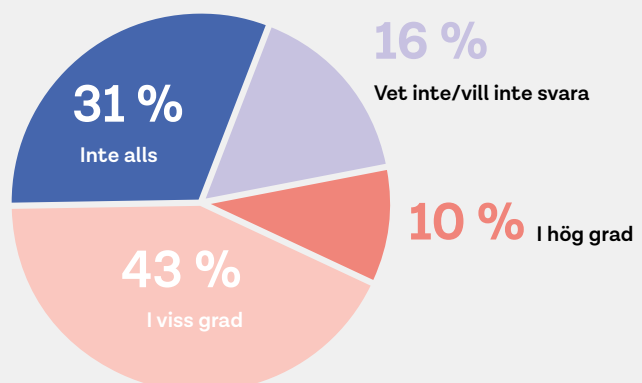
Många medlemmar vittnar om att det syns i deras verksamhet att välfärdsstaten successivt har dragit sig tillbaka. På många ställen är biblioteket den enda öppna platsen som inte kräver att du ska konsumera. Eller för att låna en av respondenternas ord: ”Vi har blivit värmetuga för missbrukare, hemlösa och personer med psykiska problem.”

Fler svarande vittnar om ”Missbrukare som varit hotfulla.” Samtidigt genomsyras svaren av en omsorg om utsatta människor som inte har någon annanstans att ta vägen. Men, som en respondent uttrycker det, står DIK-medlemmarna i sin profession ”utan verktyg att hantera situationen.”

De som står i den offentliga sektorns yttre tjänst får också ta emot frustrerade eller desperata människors oro och ilska. En medlem beskriver sin vardag med hat så här: ”Eftersom jag har hand om administrativa frågor möter jag ofta brukaren. Varje månad hotas jag av att de ska få mig sparkad, att jag ska polisanmälas och härom veckan att jag skulle få en fatwa på mig. Anledningen till 80% av hot och kränkningar beror på att jag skickar ut fakturor till våra brukare.”

Figur 2.

Tror du att tonaliteten i valrörelsen har ökat risken för hat och hot mot verksamhet eller anställda på din arbetsplats?



Hot

DIK-medlemmarna utsätts för hot på sitt arbete. Det handlar både om specifika verksamheter eller projekt som upprör radikala element, men också personhot. Medlemmar hotas för att de exempelvis är mörkhyade, kvinnor eller homosexuella.

Hot mot arbetsplatsen

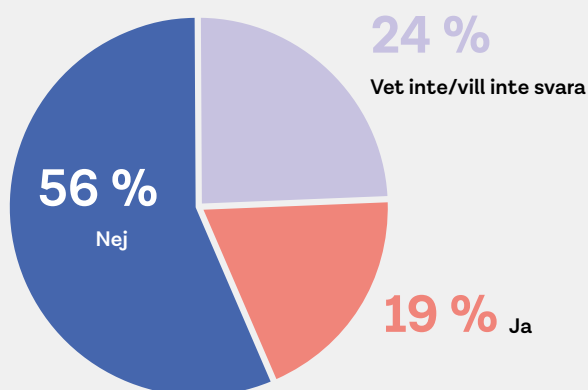
Vad gäller hot mot verksamheter uppger nästan var femte tillfrågad att deras arbetsplats utsatts för hot från allmänheten under de senaste två åren (Figur 3). För yrkesgruppen kommunikatörer är siffran betydligt högre. Var tredje, 34 procent, av de tillfrågade kommunikatörerna uppger att deras arbetsplats utsatts för hot från allmänheten.

På frågan om arbetsplatsen utsatts för hot svarar en respondent att "Det gör vi hela tiden på folkbiblioteket, tyvärr. Det är samhällets vardagsrum och vi träffar alla." Precis som hat så är hot ett vardagligt inslag i arbetsmiljön för många av DIK:s medlemmar.

Det vanliga är att en verksamhet eller institution hotas för att den genomför något speciellt, en viss utställning eller programverksamhet. En medlem svarar att "Jag har varit med på programpunkter med stora säkerhetspådrag på grund av hot." En annan beskriver att de fått "Dödshot mot ansvariga för genomförande för en kampanj vi fört." Ytterligare ett vittnesmål om hot kommer från en bibliotekarie "Då biblioteket anordnade sagostund "Bland drakar och dragqueens" i somras."

Figur 3.

Har din arbetsplats utsatts för hot från allmänheten för något ni genomfört inom ramen för ert uppdrag under de senaste två åren?



En annan respondent exemplifierar hur de hotas för att de redovisar historiska fakta som inte uppskattas. ”Döds- och bombhot om vi publicerat något som rör kontakter mellan Sverige och den muslimska världen under vikingatiden, eller om vi hittar krigargravar med kvinnoskelett.”

Hoten mot arbetsplatserna kommer i olika former. Vanligast är fortfarande via sociala media. En svarande beskriver det som att ”Anställda på min arbetsplats får dagligen motta hot på nätet.” Men även fysiska hot mot lokaler och verksamheter förekommer. ”Stenkastning och hot vid ett tillfälle.” beskriver en respondent. Någon svarar att ”Vi har fått hotfulla brev och vitt pulver skickat till oss med posten.”

Hoten mot DIK-medlemmarnas arbetsplatser beskrivs uteslutande vara av politisk karaktär och komma från den yttersta höger. En respondent skriver att ”Nazister har filmat och hotat personal och påstått att vår verksamhet driver en feministisk vänsterpropaganda.” En annan svarande att ”Nordiska motståndsrörelsen satte upp sina flaggor i museets flaggstänger förra våren. Det ser jag som ett hot mot demokratin.”

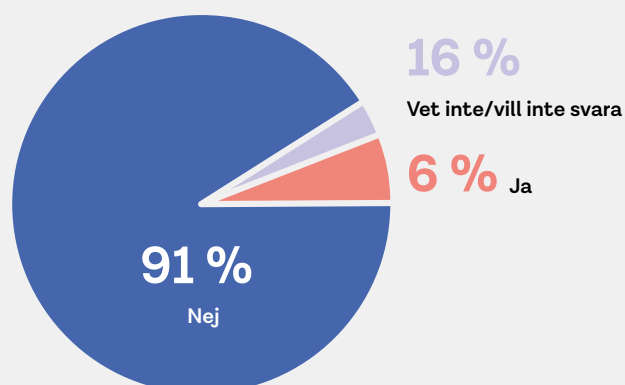
Personlig trygghet och säkerhet

När ens arbetsplats hotas upplevs det så klart som ett hot mot en själv. Men undersökningen visar dessutom att nästan 200 personer av de som svarat uppger att de i sin yrkesutövning utsatts för direkt hot mot sin egen person (Figur 4).

Personhoten följer samma mönster som hat och trakasserier. Vid något tillfälle beskrivs hur en medlem fått en fatwa uttalad över sig och vid ytterligare några hur personer med psykisk ohälsa betar sig hotfullt. Men den överväldigande delen av de hot medlemmarna upplever är sådant som kan beskrivas genom den här respondentens kommentar: ”Rasistiska påhopp på flera kollegor.” Eller det här svaret från en annan medlem: ”Kvinnor som arbetar på kommunen med slöja hotas”.

Figur 4.

Har du i din yrkesutövning utsatts för hot från allmänheten under de senaste två åren?



En svarande påpekar att det är själva yrkesutövningen som i sig ökar risken för hot. Exemplet hen tar upp, handlar om att utsättas för hat och hot i samband med kommunikation och programverksamhet kring genusvetenskap och klimatforskning. ”Det är djupt obehagligt eftersom det man säger bygger på forskning, inte åsikter.”

Personhoten är olika till sin karaktär. Oftast kommer de, precis som hoten mot verksamheten, via mejl eller riktade på sociala medier. Men kan också framföras öga mot öga inne på arbetsplatsen. En medlem beskriver hur hen ”Blev kallad djävul av en arg man som stirrade och drog pekfingeret över sin hals.”

Flera medlemmar pekar på att förutsättningarna att hantera hot är olika beroende på vilken typ av arbete du har. Eller som den här medlemmen beskriver, storleken på arbetsplatsen: ”På mindre bibliotek är du som anställd betydligt mer utsatt.” Risken i en mindre ort är också att bli igenkänd utanför arbetet. En svarande beskriver hur någon ”Skrek vidrigheter till mig när jag var på tåget hem.”

Konsekvenserna som vidtas efter att någon utsatts för hot beskrivs inte som tillfredsställande. En respondent svarar att ”En kollega fick bära personlarm.” Det får väl ses som någon form av åtgärd, men samtidigt är det orimligt att du som offentlig tjänsteman i kultursektorn ska tvingas bära larm på din arbetsplats. En annan konsekvens beskrivs som att ”Hotfull besökare som krävde att jag gick utanför regelverket. Vilket jag gjorde eftersom situationen var mycket hotfull.” Den som hotade satte det demokratiskt fattade systemet ur spel och utsatte medlemmen för att tvingas missköta sitt arbete.

"En kollega fick bära personlarm."

Skrämman till tystnad

Allt oftare uppmärksammas hur offentlig kultur utsätts för hot eller trakasserier. Som när Sverigedemokraterna polisanmälde Norrköpings stadsmuseums utställning om nazism och hur en ledande SD-politiker sedan, helt utan rätt, begärde ut mejlloggar från tjänstemän på museet. Eller när både bibliotek och enskilda anställda fick hot riktade mot sig i samband med Drag Queen Story Hour, en sagostund för barn som turnerat runt på bibliotek i södra Sverige.

Våldskapital som medel

Trakasserier och hot kommer med ett våldskapital. Syftet är att skrämman till tystnad för att åstadkomma förändring. Undersökningen visar att i det här fallet vill den som hotar eller trakasserar styra vad som får finnas i det offentliga rummet.

Våldskapitalet slår dubbelt mot den fria kulturen och kultursektorn. Både då en verksamhet avstår, medvetet eller omedvetet, från att genomföra projekt som riskerar att dra på sig hot. Men också genom att projekt som innebär att ökad säkerhet behövs kräver extra resurser. I en snäv budget ligger ökade kostnader till följd av risk för hot med i bedömningen av vad som ska prioriteras.

Tysta vissa röster

För den som granskar statistik kring hat och hot är det viktigt att ha i minnet att det inte är jämnt fördelat i befolkningen. De som inte ser ut som normen löper många gånger större risk att utsättas. Bara genom sin existens kan den skrämman någon som är rädd att förlora privilegier. Det handlar exempelvis om kvinnor, människor med utomnordiskt utseende eller annan sexuell läggning eller könsidentitet än majoriteten.

Detta är inte något nytt; extremhögern har agerat på liknande sätt i alla tider. Tankegodset och spåren på förtryck går att följa tillbaka långt innan demokratisk tid och bär också spår från innan upplysningstiden. "Forskning om genus/antisemitism ifrågasätts och fått ta emot hot." beskriver en svarande.

"Forskning om genus/antisemitism ifrågasätts och fått ta emot hot."

I undersökningens fritextsvar framgår att det faktum att vissa personer och perspektiv utsätts för hot inte bara hotar den det drabbar. Risken för spridning är överhängande. En respondent beskriver att "Man lägger band på sig själva även om de inte har någon personlig erfarenhet av hat eller hot." Att så många som var sjätte medarbetare (**figur 1**) upplever sig direkt drabbad av hat skapar alltså oro och försvarsstrategier hos ännu fler.

Förtäckt hot

På frågan om du upplevt hot svarar en medlem "Hotfulla män som går för nära." Det är i sig inte ett brott att gå nära någon annan och det går inte att fastställa antalet centimeter som är socialt acceptabelt och icke hotande. Men mannens fysiska överläge och den inskolade rädslan för manligt våld gör att det kan upplevas som ett hot när en man går nära en kvinna.

Flera respondenter berättar om hot som är konstruerade just som citatet ovan. Något som till synes kan vara oskyldigt, men som i sin kontext upplevs hotfullt. Det kan vara att någon anonymt mejlar och berättar att hen vet var man bor eller att någon står och väntar på en när man lämnar arbetet för att sedan följa en med blicken hela vägen till bussen. En medlem svarar att hen fått följande kommentar från en brukare som var missnöjd med sin kontakt: "Jag känner igen dig nu. Jag kommer plocka dig. Vi ses." Eller som en annan beskriver: "Förtäckta hot om att man vet vad vi heter som jobbar i verksamheten."

Maktens ansvar för tonen

De svarande i undersökningen jobbar alla i offentlig, alltså politiskt styrd, verksamhet. Inte någon ger bilden av att de beslutsfattare, politiker i nämnder eller styrelser, som ytterst ansvarar för verksamheten skulle hota dem. Men makthavare generellt har ett ansvar för att hålla en ton som inte piskar i gång en svans av troll, hatare och de som riktar direkta hot mot demokratins tjänstemän.

Här finns en rad svar i undersökningen som pekar på oro. En respondent svarar exempelvis att "Högerpolitiker i nämnd, vid föredragning av informationsärende, kallade mig miljömarxist. Jag utförde bara mitt uppdrag."

"Jag utförde bara mitt uppdrag."

Vissa av de arbetsuppgifter som DIK:s medlemmar utför är också föremål för politisk konflikt. Så kan det vara, men då är det just en politisk konflikt. De som är anställda att genomföra arbetsuppgifterna ska inte lastas för det ansvar som åligger beslutsfattare. En medlem beskriver sin arbetssituation så här: "Det finns politiker som är emot hela projektet. Vi har haft personer på grävplatsen som hindrat arbetet och vi har blivit filmade i smyg. Därför har vi fått gå säkerhetsutbildning så att vi vet hur vi ska hantera trakasserier."

Flera medlemmar svarar i enkäten att de väljer att vara tysta för att inte riskera att dra på sig eller sin verksamhet hat eller hot. "Jag törs inte prata politik alls." uttrycker en medlem i sitt svar.



"Jag känner igen dig nu.
Jag kommer plocka dig.
Vi ses."


Gemensamt ansvar – delad risk

Hot och hat mot kulturarbetare äventyrar det öppna samhället och principen om armlängds avstånd. DIK anser att det är ett gemensamt ansvar att stå upp för grundläggande värden om frihet. Och inte bara stå upp utan också möjliggöra att kulturen, ordet och akademien står fri från politisk styrning. Därför föreslår vi en riskdelningsmekanism för extra säkerhet.

Vem ska bestämma vad som får synas?

Ett demokratiskt samhälle förutsätter frihet och respekt för det samma. DIK:s medlemmar arbetar till stor del med att upprätthålla denna förutsättning. De är professionella, högutbildade medarbetare i det offentliga tjänsten. Som beskrivs i inledningen av den här rapporten handlar det om bibliotekarier, kommunikatörer/informatörer, arkivarier, museianställda, arkeologer, forskare, språkvårdare och andra med en akademisk yrkesutbildning och kompetens kring sitt ansvarsområde. De är väl skickade att utföra sitt arbete.

DIK:s medlemmar är inte bara de mest kompetenta. De är också den objektiva och sakliga skyddsvallen mellan fri kultur och otillbörlig politisk påverkan. Politiken/demokratin ska ge förutsättningar för kulturen, men inte lägga sig i innehållet. Det är vad som brukar kallas för principen om armlängds avstånd.



Politiken/demokratin
ska ge förutsättningar
för kulturen,
men inte lägga sig i
innehållet.

I DIK:s rapport ”Vi vet ju hur det blev i Sölvesborg” framgår att principen om armlängds avstånd är hotad och att oron för att kunna utföra ett professionellt arbete är stor hos många av DIK:s medlemmar¹. Den här rapporten med fokus på hat och hot fördjupar oron ytterligare.

När folkvalda politiker inte kan hålla sig ifrån att kritisera och försöka stoppa sagostunder på folkbibliotek, vissa utställningar på offentliga museer eller acceptera viss vetenskap eller forskning är den en grogrund för mörkare krafter att använda hårdare metoder. Makten över det offentliga rummet och samtalet flyttas från oss alla till klåfingriga politiker och i förlängningen till antidemokratiska krafter.


Extra kostnader

I kartläggningen som tidskriften Magasin K gjorde hösten 2022 har åtta av tio kommuner minskat sin kulturbudget under de senaste tjugo åren. I snitt från 2,6 procent av den totala budgeten till 2,0 procent². Samma tidskrift har också räknat ut att den nationella kulturbudgeten för 2023 är, som andel av den totala budgeten, den lägsta på tjugo år³. Vi är också mitt uppe i en lågkonjunktur och hushållens kostnader för basvaror stiger, vilket innebär begränsningar för privatpersoners kulturkonsumtion.

När antidemokratiska krafter trakasserar och ibland handgripligen hotar verksamhet och personal innebär det extra arbete och ökade kostnader. Det kostar att exempelvis utbilda personal i säkerhetstänkande, att hyra in vakter och att sanera klotter eller skadegörelse. Det är en kostnad som idag nästan uteslutande faller på det enskilda projektet. Vilket gör att just de utställningar eller projekt som kan provocera blir extra dyra.

Den verksamhet som har en snäv budget ställs inför alternativet att avstå från något annat för att kunna finansiera ett omotiverat dyrt projekt. Eller att avstå från projektet för att i stället kunna göra mer av sådant som inte riskerar att dra på sig hat och hot.

Kostnader för säkerhetsarrangemang blir en parameter i den professionella bedömningen av vad verksamheten ska visa eller göra. Det innebär att andra angelägna projekt blir lidande eller att hatarna lyckas med sin ambition att skrämja till tystnad och ta kontroll över vad som får finnas i det offentliga rummet.



Utställningar
eller projekt
som kan provocera
blir extra dyra.

¹ DIK, ”Vi vet ju hur det blev i Sölvesborg” - DIK-medlemmar om sin oro för framtiden, 2022

² Magasin K, *Åtta av tio har dragit ner på kulturen*, 12 oktober 2022

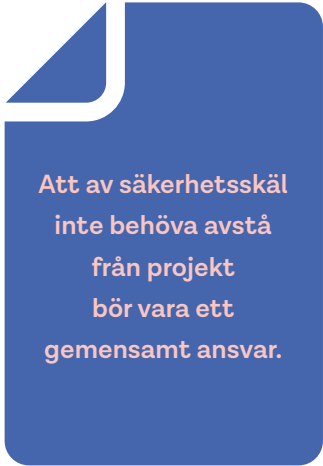
³ Magasin K, *Regeringens kulturbudget rekordlåg*, 1 december 2022

Riskdelning vid risk för hot

Det går naturligtvis inte att förutse precis vad som triggar hat. Det ligger i sakens natur. Men den här rapporten visar vad som ökar risken för att utsätta medarbetare, verksamheter och det öppna samhället för angrepp. Att av säkerhetsskäl inte behöva avstå från projekt som den yrkesutbildade personalen bedömer lämplig bör vara ett gemensamt ansvar. Ett sätt att ta det ansvaret skulle kunna vara att inrätta en riskdelningsmekanism. Något som kan liknas vid en fond där verksamheter kan ansöka om stöd för att få extra säkerhetskostnader täckta.

Finansieringen bör vara offentlig då det är ett offentligt ansvar att säkerställa fri kultur. Det är rimligt att staten bär ett huvudansvar, men det finns också en poäng med att kommuner och regioner är med och bidrar. Det går att tänka sig flera olika modeller. Högst troligt kan någon av de etablerade fördelningsnycklar, som finns mellan staten och Sveriges kommuner och regioner (SKR), användas också för det här ändamålet.

Exakt hur det ska utformas för att få bäst effekt måste regeringen utreda, men DIK ser goda skäl till att mekanismen inte ingår i ordinarie linjeorganisation. Den ska vara till för verksamheterna, inte för huvudmännen. Det finns också ett stort värde i att staten tar ett ledaransvar. DIK har full förståelse för att beslutsfattare på lokal nivå, inte minst små kommuner, brottas med ansträngda budgetar för att klara exempelvis skola och äldreomsorg. Just därför finns goda skäl att lyfta de extra kostnader som säkerhet kring kulturarrangemang kan innebära till en högre nivå med större möjligheter till resursfördelning.



Att av säkerhetsskäl
inte behöva avstå
från projekt
bör vara ett
gemensamt ansvar.

DIK tycker

DIK är en partipolitiskt obunden fackförening som har i uppgift att värna medlemmarnas intressen. Det är naturligtvis helt oacceptabelt att någon ska behöva bli trakasserad, hatad eller hotad på jobbet. Därför ställer DIK med anledning av resultatet i den här rapporten fyra konkreta krav för att medlemmarnas arbetsmiljö ska förbättras och dess kompetens kunna tas tillvara på bästa sätt.

Inför riskdelningsmekanism för extra säkerhetskostnader

För att varje enskild verksamhet inte ska behöva ta de extra säkerhetskostnader som vissa projekt genererar, eller för att de inte ska tvingas avstå från dessa projekt, vill DIK att staten inrättar en riskdelningsmekanism. En finansieringsmodell där stat, kommun och regioner delar på kostnaderna. Mekanismen ska stå fri från huvudmännen. Den ska vara till för att de enskilda verksamheterna ska kunna söka finansiering genom den.

Stärk arbetsgivaransvaret

Hot och trakasserier är olagligt. Det ska anmälas. Dessutom är det att betrakta som tillbud och ska av arbetsgivaren hanteras som ett sådant. Samtidigt kan det vara svårt för den enskilde medarbetaren att se vad som är ett brott. Det är en glidande skala och ökad förekomst riskerar att också öka toleransen.

Därför är arbetsgivarens ansvar centralt. Arbetsgivare har ansvar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och definiera hot, våld, oro och oordning som ett arbetsmiljöproblem. Varje arbetsplats ska ha nedskrivna och kända rutiner för att hantera incidenter och en handlingsplan för hur personalen ska möta svåra och hotfulla situationer. Personalen ska ha utbildning för att hantera svåra situationer och ensamarbete ska inte förekomma i publika miljöer.

Tydliggör arbetsmiljölagen

De hat och hot som medlemmarna beskriver i den här rapporten kommer från besökare eller, än vanligare, individer som inte besökt verksamheten men ändå upprörs av den så till den grad att de begår brott för att begränsa den. Den digitala arbetsmiljön och det som sker i sociala medier är lika mycket arbetsgivarens ansvar som den fysiska arbetsmiljön, men ansvaret är otydligt när det gäller utomstående personer (tredje person), jämfört med sådant som sker mellan kollegor eller mellan arbetsgivare och arbetstagare. DIK vill att skyddet ska stärkas i både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen, vilket också har föreslagits av en statlig utredning⁴.

Gör det försvårande att trakassera den som utför sitt arbete

De DIK-medlemmar som vittnar om hat och hot gör det för att de utför ett arbete de är anställda av det allmänna att göra. Just att det är på eller i relation till arbetsplatsen som brotten sker gör det till ett extra allvarligt brott och borde därför dömas så. Det bör betraktas som en försvårande omständighet, som höjer straffvärdet, att angripa en anställd i dess yrkesutövning.

DIK stöttar dig som medlem

Som medlem kan du alltid kontakta DIK via fraga@dik.se om du blivit utsatt för något och har frågor eller behöver stöd. Du kan också prata med skyddsombudet och DIK- eller Sacoföreningen på din arbetsplats. De deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet – både för att förebygga ohälsa och genom att begära de åtgärder som behövs om något skett.

⁴ Arbetsmarknadsdepartementet, [Ett utökat skydd mot diskriminering](#), SOU 2021:94

**Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor**

DiK