

Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Fastställt av: Kommunstyrelsen

Dokumentet gäller tillsvidare

Datum: 2020-11-26, § 216

Diariernr: 2020/483 10

För revidering ansvarar: Staben

För ev. uppföljning ansvarar: Staben

Dokumentet gäller för: Samtliga medarbetare inom Bräcke kommun



**Bräcke
kommun**



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

Innehåll

| | |
|--|---|
| Inledning | 3 |
| Målsättning | 3 |
| Definition av begrepp | 3 |
| Otillåten påverkan/påtryckningar | 3 |
| Våld | 3 |
| Olaga hot/ hot | 3 |
| Arbetsskada | 4 |
| Trakasserier | 4 |
| Tillbud | 4 |
| Ansvar | 4 |
| Chefer | 4 |
| Medarbetare | 4 |
| Skyddsombud | 5 |
| Personalfunktionen | 5 |
| Säkerhetssamordnaren | 5 |
| Förebyggande åtgärder | 5 |
| Systematiskt arbetsmiljöarbete | 5 |
| För att undvika hot om våld, våld och trakasserier ansvarar respektive chef för att: | 5 |
| Utbildning | 6 |
| Om- eller nybyggnationer av lokaler | 6 |
| Hantering av hot, våld och trakasserier | 6 |
| Vid akut händelse | 7 |
| Respektive chef ansvarar för: | 7 |
| Polisanmälan | 7 |
| Stärkt skydd för offentligt anställda och tjänstepersoner | 7 |
| Rättegång | 8 |
| Mer information | 8 |
| Bilagor | 8 |



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

Inledning

I Bräcke kommun accepteras inte att medarbetare utsätts för hot om våld eller våld. Om detta trots alls blir verklighet ska den eller de drabbade alltid få nödvändigt stöd och grundinställningen är att detta polisanmäls.

Dessa riktlinjer är ett övergripande dokument som gäller för Bräcke kommuns samtliga medarbetare. Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift våld och hot i arbetsmiljön (AFS 2023:2 kap. 5) ansvar för att utreda de risker för hot och våld som kan finnas i arbetet samt vidta åtgärder. Det är viktigt att göra en bedömning av risken för hot och våld både på arbetsplatsens helhet och för enskilda arbetssituationer. En arbetsrelaterad hot eller våldssituation kan ske både under arbetstid och utanför arbetstid. De rutiner och åtgärder som arbetas fram ska ses som komplement till detta dokument.

Målsättning

Bräcke kommuns målsättning är att:

- Så långt det är möjligt förebygga att medarbetare utsätts för hot, våld eller trakasserier som är arbetsrelaterat.
- Alla medarbetare ska veta var och i vilket sammanhang det kan finnas risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå.
- Alla medarbetare ska känna till de rutiner och åtgärder som ska vidtas på den enskilda arbetsplatsen vid en uppkommen situation.

Definition av begrepp

Det finns ett antal begrepp som benämns i detta dokument.

Otillåten påverkan/påtryckningar

Otillåten påverkan är ett samlingsbegrepp för situationer där en utomstående på ett sätt som är olagligt eller som upplevs som obehagligt eller olämpligt, försöker påverka hur någon agerar i sin tjänst eller i sitt uppdrag. Otillåten påverkan kan omfatta hot, våld och trakasserier.

Våld

Av en person, tillfogande annan person kroppsskada, sjukdom, eller smärta. Likaså ofredande av en annan person genom till exempel knuffar, fasthållande, kastande av föremål, och att genom skrik, skällsord eller gester allvarligt kränka någon.

Olaga hot/ hot

Olaga hot innebär att någon hotar att skada dig eller din egendom med brottslig gärning som är ägnat att framkalla allvarlig rädsla. Hotet som riktas mot dig kan omfatta andra personer, djur eller föremål som har stor betydelse för dig. Ett hot kan ske i både tal och skrift och direkt till personen i fråga eller genom någon i dennes bekantskapskrets. Olaga hot omfattar både direkta hot och förtäckta hot. Ett förtäckt hot kan exempelvis vara "Jag vet var du bor".



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

Arbetsskada

En fysisk eller psykisk skada till följd av en händelse inträffad på arbetet, med anledning av arbetet eller till/från arbetet.

Trakasserier

Trakasserier är ett samlingsbegrepp som kan inkludera en rad olika beteenden. I grunden handlar det om ett uppträdande som kränker en person och gör att personen känner sig förolämpad eller illa behandlad. Exempel på trakasserier kan vara obehagliga telefonsamtal, tecken på kartläggning eller att oönskade varor beställs i den drabbades namn.

Tillbud

En händelse som skulle ha kunnat leda till sjukdom eller olycksfall bland medarbetare. Vid tillbud uppkommer aldrig någon personskada.

Myndighetsutövning

Myndighetsutövning innebär att fatta ett beslut angående enskild person eller verksamhetsutövare som innebär en rättighet eller skyldighet.

Samhällsnyttig funktion

Enligt brottsbalken (1962:700) är utövare av viss samhällsnyttig funktion dessa:

1. hälso- och sjukvårdspersonal,
2. socialtjänstpersonal,
3. räddningstjänstpersonal, och
4. utbildningspersonal inom skolväsendet och högskolan

Ansvar

Chefer

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöansvaret åligger respektive chef enligt Bräcke kommuns gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Arbetsgivaren ska utreda vilka risker det finns för hot och våld, genomföra åtgärder för att så långt som möjligt förhindra att anställda utsätts för hot eller våld samt kontrollera att alla känner till rutinerna. Respektive chef ska dessutom se till att det finns nödvändig larmutrustning och att det finns fastställda rutiner för hur en situation om hot- eller våldssituation ska hanteras.

Medarbetare

Medarbetare inom Bräcke kommun ska vara risk- och säkerhetsmedvetna och följa de regler och rutiner som finns på arbetsplatsen.

Skyddsombud



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

Skyddsombudet ska bevaka arbetsmiljön inom sitt skyddsområde men har inte det yttersta ansvaret för den. Chefer, medarbetare och skyddsombud ska samverka för att skapa en säker och god arbetsmiljö.

Personalfunktionen

Genom att kontakta Bräcke kommuns personalfunktion kan personalspecialist hjälpa till med rådgivning för chefer och ge stöd i arbetsmiljöfrågor. Personalfunktionen är också behjälplig med eventuell kontakt med företagshälsovården.

Säkerhetssamordnaren

Kan ge stöd och rådgivning till Bräcke kommuns avdelningar och chefer gällande säkerhetsfrågor.

Förebyggande åtgärder

Arbetsgivaren ska genom att systematiskt undersöka arbetsmiljön minimera och förebygga riskerna för att arbetstagare utsätts för hot och våld. I tillämpningsrutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet i Bräcke kommun beskrivs hur arbetet ska bedrivas.

Utbildning

Närmsta chef ansvarar för att medarbetare har den kunskap som anses vara nödvändig för att minimera risker. Varje enhet/avdelning utarbetar sina säkerhetsrutiner utifrån sina lokala behov. Särskilda riskmoment med rutin för åtgärd/förhållningssätt ska framgå.

En del i utbildningen bör vara hur risker minimeras och hur risker bedöms. En del tjänster är mer utsatta för hot och våld, där kan det vara nödvändigt med en mer specifik utbildning med fokus på att hantera hot och våld. Utbildningen kan också omfatta hur man bemöter upprörda människor och konflikthantering. Säkerhetssamordnaren kan vara behjälplig med att ta fram lämplig utbildning.

Om- eller nybyggnationer av lokaler

Redan vid planering av nya lokaler eller vid ombyggnad av lokaler ska åtgärder beaktas och vidtas för att förebygga risken för våld. Risker som beror på utformningen av lokalen måste uppmärksammas. Ibland kanske en lokal utnyttjas på fel sätt och då ska det korrigeras. Därför är det viktigt att riskanalys utifrån personskyddsperspektivet görs vid om- eller nybyggnationer. Säkerhetssamordnaren kan finnas som stöd för denna riskanalys.

Där det går att bygga bort risker eller använda ny teknik för samma syfte bör detta ske. Känsliga delar inom kommunen kan vara entréer, belysning, receptioner, korridorer, reträttvägar och personalingångar. Vidare ska inredning och utrustning planeras så att upprörda besökare inte kan använda detta som tillhyggen och att besökare inte direkt kan bereda sig tillträde till lokal där en hotad person uppehåller sig. Entréer som är låsta fungerar som ett skydd för personal och skyddet får inte brytas.



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

Hantering av hot, våld och trakasserier

Tänk på att ta alla hot, trakasserier etc. på allvar! Det är inte ovanligt att man förnekar varningssignaler även om de är tydliga, som inför en allvarlig hotsituation. I den utsträckning det är möjligt ska du försöka behålla lugnet i den hotfulla situationen. Samtala med personen och försök att identifiera orsaken till hans eller hennes agerande. Kommunicera lugnt och sakligt och försök förklara vilka omständigheter som ligger till grund för ditt beslut/uttalande eller det som ligger bakom personens frustration. Visa att du förstår genom att använda ord som är förståeliga, lyssna och anpassa situationen till personen. Försök att visa respekt och vara saklig även om du blir provocerad.

Ibland kan situationen vara sådan att du måste fatta ett beslut huruvida du ska fly från platsen, ropa på hjälp eller försvara dig. Om du måste försvara dig får du använda dig av det våld som krävs enligt nödvärnsrätten.

Vid akut händelse

Närmaste chef ska alltid utreda, åtgärda och följa upp händelsen. Viktigt att komma ihåg att ingen händelse är den andre lik.

Respektive chef ansvarar för:

- Att en medarbetare som har utsatts för en allvarlig hot eller våldssituation blir avlöst från sina arbetsuppgifter samt får det stöd som kan behövas. Nödvändiga kontakter tas ex. med anhöriga och/eller sjukvård.
- Att samla och informera berörda medarbetare om vad som inträffat.
- Att både den drabbade och arbetsgruppen får prata igenom det som hänt.
- Att dokumentera, rapportera och utreda händelsen. Hot och våldssituationer ska alltid anmälas som tillbud alternativt arbetsskada i KIA, arbetsskador ska också anmälas till Försäkringskassan.
- Allvarliga tillbud och allvarliga arbetsskador ska dessutom anmälas till Arbetsmiljöverket.

Polisanmälan

Bräcke kommuns utgångspunkt är att alla former av hot, våld och trakasserier ska polisanmälas. En polisanmälan är viktig för att brottet ska klaras upp och för att gärningspersonen ska kunna gripas och eventuellt lagföras, men också för att förhindra att nya brott begås. Polisanmälan är också nödvändig för att den drabbade ska kunna ta tillvara på sina rättigheter. En polisanmälan signalerar också tydligt att Bräcke kommun inte accepterar att medarbetare utsätts för någon som helst form av hot, våld eller trakasserier. Polisanmälan upprättas av den drabbade själv eller närmsta chef, Bräcke kommun kan stå för anmälan men det framgår alltid i anmälan vem som är drabbad. Adressen som lämnas i anmälan ska vara till arbetsplatsen, men det är viktigt att komma ihåg att om åtal väcks så är det den drabbade



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

personen som står som målsägande och behöver därmed vittna i domstol. Anmälan kan göras på följande sätt:

- Vid pågående brott och i akuta situationer ringer man 112.
- Brott som inte är pågående/ akuta anmäls genom polisen på telefonnummer 114 14.
- Anmälan kan också göras genom att besöka närmaste polisstation.
- Enklare brott kan anmälas via polisens hemsida, www.polisen.se

Stärkt skydd för offentliganställda och tjänstepersoner

Offentligt anställda och tjänstepersoner har ett stärkt skydd genom brottsbalkens 17 kapitel. Där den som tvingar fram, hindrar eller hämnas för en åtgärd vid en myndighetsutövning kan dömas för våld eller hot om våld mot tjänsteman.

Från och med juli 2025 beslutade riksdagen att införa ytterligare ett brott i brottsbalkens 17 kapitel 3§, där kränkande beteende mot tjänstepersonen eller gentemot viss samhällsnyttig funktion i hans eller hennes tjänsteutövning kan dömas till böter eller fängelse.

Rättegång

Om åklagaren väljer att väcka åtal prövas åtalet vid ett sammanträde i domstol. En så kallad rättegång eller huvudförhandling. Under rättegången ska åklagaren bevisa vad som hänt. Den som utsatts för brottet kallas för målsägande. Som målsägande kan i vissa fall tingsrätten utse ett målsägandebiträde som hjälper den målsägande att föra dennes talan före och under rättegången. Annars är det vanligtvis åklagaren som för målsägandes talan under rättegången. En målsägande som inte har något målsägandebiträde kan i stället ha med sig en stödperson som sitter bredvid under rättegången. Stödpersonen kan vara vem som helst, en familjemedlem, kollega, chef eller som rätten tycker är lämplig. Stödpersonen får till skillnad från målsägandebiträdet inte föra målsägandets talan. Det kan vara svårt att möta den tilltalade under rättegången. Om du tror att du inte kommer att kunna berätta allt när den tilltalade sitter i rättssalen bör du meddela det i god tid före rättegången. Det kan du säga till domstolen, åklagaren eller ditt målsägandebiträde. Domstolen kan då till exempel bestämma att den tilltalade ska följa förhöret med dig från ett annat rum.

Om du är rädd för en åhörare kan domstolen bestämma att den personen ska gå ut under förhöret med dig. När du inte förhörs kan du få följa rättegången från ett annat rum.

Om händelsen är kopplad till din anställning har du rätt till att behålla dina avlöningsförmåner från arbetsgivaren enligt AB. I andra fall kan du efter rättegången begära ersättning i domstolens reception. Där kan du få ersättning för dina resor och om du har förlorat arbetsinkomst kan du få ersättning upp till ett visst belopp.

Förberedelser inför en rättegång:

- Ge före en eventuell rättegång medarbetaren möjlighet till genomgång av rättegångsförfarandet.
- Överväg skyddsåtgärder inför och efter rättegången.
- Se till att den drabbade får sällskap/stöd vid rättegång. Det kan vara arbetskamrat, facklig företrädare, chef eller annan person som stöd som önskas.



Dokumentnamn: Riktlinjer för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier för anställda inom Bräcke kommun

Datum: 2025-08-22

Beslutad av: Kommunstyrelsen § 216/2020

Mer information

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets grundföreskrifter, AFS 2023:1
- Arbetsmiljöverkets grundföreskrifter, AFS 2023:2

Bilagor

Bilaga 1 - Checklista chefens ansvar vid förebyggande åtgärder

Bilaga 2 - Checklista vid telefonhot och bombhot

Bilaga 3 - Checklista för chefer vid hot och våld