2026-10-23

Justitiedepartementet
103 33 STOCKHOLM

Lise Donovan
070-28 56 210
lise.donovan@tco.se

Remissvar angående betänkandet Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (SOU 2026:34)

Ju2026/01507

Härmed inkommer TCO med remissvar över betänkandet SOU 2026:34 av *Utredningen om genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer* med synpunkter om sådant som är av särskilt intresse för TCO och TCO:s medlemsförbund.

Sammanfattning av TCO:s inställning och förslag

TCO välkomnar direktivet (EU) 2024/1385 om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (direktivet) liksom på ett övergripande plan flertalet av utredningens bedömningar och förslag om ändringar och tillägg till gällande straffrättslig lagstiftning.

TCO föreslår att brott mot de personkategorier som omfattas av artikel 11(n) i direktivet bör läggas till i uppräkningen i 29 kap. 2 § brottsbalken av försvårande omständigheter som särskilt ska beaktas vid bedömningen av straffvärdet av det brottet. Det får dock inte begränsa tillämpningsområdet för punkten 11 i detta lagrum som avser brott mot en person på grund av att han eller hon (eller någon närstående) yrkesmässigt bedrivit nyhetsförmedling eller annan journalistik.

TCO föreslår att regeringen tar initiativ till ett rundabordsmöte med arbetsmarknadens parter för att påbörja ett samtal om genomförandet av direktivets artiklar 28 och 36 samt om parternas respektive regeringens arbete och förslag med koppling till hat, hot, trakasserier och våld i arbetslivet och eventuella möjligheter till samverkan framöver.

Därutöver föreslår TCO att

- regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter tar fram en heltäckande strategi mot hot, hat, trakasserier och våld i arbetslivet,

- allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier slås fast i arbetsmiljölagen,
- utomstående, såsom patienter, brukare och klienter bör omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen och ansvar enligt diskrimineringslagen *och*
- ensamarbete inte ska förekomma vid risk för hot och våld.

Inledning

TCO delar de bakomliggande syftena med och välkomnar EU-direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Direktivet och betänkandet är omfattande och svåra att överblicka i alla dess delar och viktiga frågor och bedömningar för arbetslivet riskerar att överskuggas av mera straffrättsrelaterade frågor.

TCO är övertygat om att arbetsmarknadens parter har en roll att spela när det gäller bekämpningen av våld mot kvinnor och våld i nära relationer men konstaterar att förhållandena på arbetsmarknaden och i arbetslivet har fått en allt för undanskymd ställning i utredningen.

TCO föreslår att regeringen tar initiativ till ett rundabordsmöte med arbetsmarknadens parter för att påbörja ett samtal om parternas respektive regeringens arbete och förslag med koppling till hat, hot, trakasserier och våld i arbetslivet och eventuella möjligheter till samverkan framöver.

Även om TCO på ett övergripande plan välkomnar flertalet av utredningens förslag till ändringar och tillägg till gällande straffrättslig lagstiftning har TCO synpunkter på utredningens förslag och bedömningar, särskilt när det gäller artiklarna 11, 28 och 36 i direktivet.

Om hat, hot, trakasserier och våld mot kvinnor relaterat till arbetslivet

Våld mot kvinnor och våld i nära relationer utgör ett stort och allvarligt samhällsproblem som också präglar arbetslivet. Det är dessutom en kränkning av mänskliga rättigheter såsom lagts fast i olika EU- och FN-instrument, bland annat i ILO-konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet[1]. En konvention som riksdagen godkände så sent som i april 2026 och som regeringen nyligen beslutade att ratificera (27 augusti 2026)[2].

---

[1] Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
[2] Se även proposition 2025/26: 134, ILOs konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILOs konvention om en säker och hälsosam arbetsmiljö

TCO kan konstatera att hot, hat, trakasserier och våld ingår i många tjänstemäns arbetsliv. Att bekämpa detta är därför en viktig och prioriterad fråga för TCO.

I en undersökning som Novus genomförde i april 2025 för TCO:s räkning framkom att var sjunde tjänsteman har antingen själv utsatts, eller sett en nära kollega utsättas de senaste fem åren[3]. Utsattheten är störst i offentlig sektor där var femte rapporterar att de utsatts för hot eller våld, men även privatanställda drabbas, bland annat journalister. Kvinnor är i snitt mer utsatta för hot och våld i samband med arbetet, och fler kvinnor än män har även sett nära kollegor utsättas. Svaren visar även att utsattheten bland kvinnor är som störst bland unga, upp till 24 år.

När det gäller vilken typ av hot, hat, trakasserier och våld som tjänstemän upplever, svarar 75 procent av dem som utsatts de senaste fem åren, att utsattheten kommer till uttryck genom en hotfull samtalston. Det är vanligare för offentliganställda, än privatanställda tjänstemän, att utsättas för direkta hot på jobbet samt hot och hat i sociala medier.

Att en anställd drabbas av hat, hot, trakasserier och våld påverkar inte enbart den som blir direkt utsatt utan även övriga anställda på arbetsplatsen och deras arbetsmiljö. TCO:s erfarenhet är att en påverkan sker oavsett om den anställde blir utsatt av en arbetskamrat eller en kund, klient eller annan tredje part i arbetet eller om den anställde blir utsatt i en nära relation i hemmet. Påverkan tar sig dock delvis olika uttryck.

Våld mot kvinnor och våld i nära relationer är alltså en angelägenhet även för arbetsgivare. Våldet stannar inte i hemmet, digitala trakasserier, hot och förföljelse kan enkelt förflyttas till arbetsplatsen och den utsatta under arbetstid, och då bli det en del av alla anställdas arbetsmiljö.

Att bli utsatt för våld påverkar ofta hälsan och förmågan att utföra sitt arbete. Om den anställdes arbetsförmåga är påverkad och risk finns för sjukfrånvaro måste arbetsgivaren till exempel utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Det gäller oavsett var, varför och av vem våldsutövandet skett. Precis på samma sätt som när en anställd råkar ut för sjukdom eller en olyckshändelse på fritiden som inte har samband med arbetet men som påverkar arbetsförmågan.

Arbetsgivare har därför ett ansvar för frågor som är relaterade till anställdas utsatthet för hat, hot, trakasserier och våld, inte bara när det har skett i eller i samband med arbetet. Arbetsplatsen och

---

[3] tco_rapport_hothat3.pdf

kollegorna kan dessutom vara ett tryggt stöd för den som är våldsutsatt både i arbetet och i hemmet, och bidra till att rätt stöd och hjälp ges där det behövs.

Mot bakgrund av ovan och med koppling till genomförandet av det nu aktuella direktivet bör arbetet med att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i nära relationer därför, utöver förslagen i betänkandet, också vara en given del av arbetsgivarens ansvar, till exempel när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Av TCO:s Novusundersökning från 2025 framgår att en majoritet av de tillfrågade tjänstemännen anser att arbetsgivarna genom tydliga rutiner och utbildning bör ta huvudansvar för att minska hot, hat, våld och trakasserier i samband med arbetet. Man ser alltså det primärt som en arbetsplatsfråga där arbetsgivaransvaret är centralt. Men för att nå framgång krävs naturligtvis en rad andra åtgärder, till exempel ändamålsenliga straffrättslig lagstiftning, att rättsväsendet prioriterar den här typen av frågor, att myndigheter samarbetar och att arbetsgivare samverkar med fackförbund och skyddsombud som kan ge stöd till den enskilde.

Regeringen har de senaste åren vidtagit en rad åtgärder relaterat till hot och våld, särskilt inom det straffrättsliga området. TCO saknar dock ett tydligt diskriminerings- och arbetsmiljöperspektiv i de åtgärder som vidtagits.

TCO anser att det krävs aktiva insatser som riktar in sig på grundorsakerna till hot och våld i arbetslivet. För att skapa den helhetssyn som i dag saknas anser TCO att regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter behöver ta fram en *heltäckande strategi mot hot, hat, trakasserier och våld i arbetslivet*. Strategin bör innehålla en översikt av problemet ur flera perspektiv, inte minst ur ett arbetsmiljö- och demokratiperspektiv. Det är viktigt med delmål i strategin på både kort- och lång sikt för att säkerställa allas rätt till ett arbetsliv fritt från hot, hat, trakasserier och våld[4].

TCO utvecklar i rapporten *Hatad och hotad i demokratins tjänst III*[5], fler åtgärder som skulle förbättra situationen när det gäller hat, hot, trakasserier och våld i arbetslivet, bland annat:

- Att allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier ska slås fast i arbetsmiljölagen.
- Att utomstående, såsom patienter, brukare och klienter bör omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen och ansvar enligt diskrimineringslagen.

---

4 Jmfr artikel 4 p. 1 ILO-konvention 190 Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

5 tco_rapport_hothat3.pdf

- Att ensamarbete inte ska förekomma vid risk för hot och våld.
- Att det bör vara en försvårande omständighet, och därmed höja straffvärdet för ett brott, om en gärningsman utsätter en anställd för hot och våld i dennes yrkesutövning.

Mot bakgrund av att TCO har synpunkter, frågor och förslag som har koppling till och omfattas av direktivet men som inte tas upp i betänkandet, vilket förmodligen även gäller för övriga arbetstagarorganisationer, vore det lämpligt att regeringen tar initiativ till ett rundabordsmöte såsom föreslagits ovan.

Artikel 11 om försvårande omständigheter

I artikel 11 finns en rad omständigheter uppräknade som kan betraktas som försvårande när vissa brott begåtts, till exempel nätstalkning, nättrakasserier och offentlig uppmaning till våld eller hat på nätet. En sådan omständighet är när ett brott har begåtts på grund av att den personen var en offentlig företrädare, en journalist eller en människorättsförsvarare (n). Enligt skäl 17 i direktivet är en människorättsförsvarare individer, grupper och organisationer som främjar och skyddar de universellt erkända mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna.

Utredningens bedömning är att gällande lagstiftning uppfyller de krav som direktivet ställer. TCO delar inte den bedömningen fullt ut.

Sverige, och världen, befinner sig i ett allvarligt läge där demokratin på olika sätt utmanas. Personkategorierna som omfattas av punkten (n) verkar typiskt sett i demokratins tjänst och är därför särskilt utsatta.

Utsattheten för **människorättsförsvarare** framgår bland annat av en ny rapport från Institutet för mänskliga rättigheter[6]. En av institutets rekommendationer till riksdag och regering är att stärka skyddet för MR-försvarare mot hot, våld och andra angrepp.

När det gäller kategorin **offentlig företrädare** genomför Arbetsmiljöverket för närvarande inspektion av hot och våld och otillåten påverkan mot statliga myndigheter. Verket uppger att det finns tydliga signaler i samhället på att kommunala och statliga tjänstemän som bedriver olika former av myndighetsutövning blir utsatta för trakasserier, mutor, hot, våld och annan otillåten påverkan[7]. Enligt Fackförbundet ST visar en arbetsmiljöundersökning, genomförd 2026, att hot, våld och trakasserier fortsatt är ett omfattande och delvis växande problem inom statlig sektor. Det framgår av undersökningen att totalt 28

---

[6] Människorättsförsvarare behöver synliggöras och skyddas också i Sverige | Institutet för mänskliga rättigheter

[7] Hot och våld och annan otillåten påverkan mot myndigheter - Arbetsmiljöverket

procent av medlemmarna uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer på deras arbetsplats, och 43 procent av dessa har själva blivit utsatta det senaste året[8]. Av TCO:s Novusundersökning från 2025[9] framgår att utsattheten är störst i offentlig sektor där var femte rapporterar att de utsatts för hot eller våld, men även privatanställda drabbas, bland annat journalister. Det framgår vidare att det är vanligare för offentliganställda, än privatanställda tjänstemän, att utsättas för direkta hot på jobbet samt hot och hat i sociala medier.

TCO har sedan ett antal år tillbaka drivit kravet på att det vid straffmätning ska anses vara en försvårande omständighet om man som gärningsperson har utsatt en offentliganställd tjänsteman för hot och våld med anledning av dennes yrkesutövning. Den frågan är fortfarande högaktuell för TCO och ligger dessutom väl i linje med direktivets syfte.

När det slutligen gäller **journalister** framgår det bland annat av Mediemyndighetens kunskapsöversikt[10] att hot och trakasserier, med syfte att undergräva journalisters säkerhet, trovärdighet och yrkesutövning, är ett allvarligt och växande problem i Sverige och i världen.

TCO:s bedömning är att det är lite, om något, som tyder på att utsattheten för dessa kategorier i närtid kommer att minska, snarare tvärtom. TCO anser mot denna bakgrund att brott mot de personkategorier som omfattas av artikel 11(n) i direktivet bör läggas till i uppräkningen i 29 kap. 2 § brottsbalken av försvårande omständigheter som särskilt ska beaktas vid bedömningen av straffvärdet av det brottet. Det får dock inte begränsa tillämpningsområdet för punkten 11 i detta lagrum som avser brott mot en person på grund av att han eller hon (eller någon närstående) yrkesmässigt bedrivit nyhetsförmedling eller annan journalistik.

TCO anser dessutom att regeringen i detta sammanhang behöver förtydliga att **fackliga företrädare/förtroendevalda** ingår i kretsen av människorättsförsvarare utifrån att vissa fackliga rättigheter är internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Som grund för detta förslag vill TCO anföra att fackliga rättigheter definieras och skyddas som grundläggande mänskliga rättigheter enligt internationell rätt. Det inkluderar rätten att bilda och gå med i fackföreningar, förhandla kollektivt och strejka. Dessa rättigheter är rättsligt erkända i centrala internationella instrument, främst artikel 23 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna[11],

---

[8] ST_Rapport_Utsatt i statens tjänst_0.pdf
[9] tco_rapport_hothat3.pdf
[10] Journalisters säkerhet – En kunskapsöversikt
[11] Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf

artikel 8 i den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter[12] och p. 2 i Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) förklaring om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet[13] och ILO-konvention 87[14].

Artikel 28 om specialiserat stöd till brottsoffer som utsatts för sexuella trakasserier i arbetslivet

Medlemsstaterna ska enligt artikel 28 säkerställa att rådgivning är tillgänglig för brottsoffer och arbetsgivare i fall av sexuella trakasserier i arbetslivet som utgör brott enligt nationell rätt. Utredningen bedömer att nuvarande ordning uppfyller direktivets krav och därför föreslås inga författningsåtgärder eller andra åtgärder.

TCO noterar att utredningen i detta sammanhang omnämner i betänkandet att både arbetstagarorganisationer och de partsgemensamma organisationerna på arbetsmarknaden har tagit fram material om hur man arbetar förebyggande mot sexuella trakasserier i arbetslivet och om stöd och hjälp till brottsoffret om sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen.

TCO föreslår i detta remissvar att regeringen ska ta initiativ till ett rundabordsmöte med arbetsmarknadens parter. Vid ett sådant möte kan lämpligen även frågan om specialiserat stöd till brottsoffer som utsatts för sexuella trakasserier i arbetslivet tas upp och diskuteras.

Artikel 36 om utbildning och information för yrkespersoner

Artikel 36 som handlar om utbildning och information för yrkespersoner innehåller totalt 11 punkter där ett antal tar sikte på olika yrkeskategorier, bland annat inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten. Punkten 6 som gäller generellt anger att personer i arbetsledande ställning på arbetsplatser inom såväl offentlig som privat sektor ska få utbildning i hur sexuella trakasserier i arbetslivet kan upptäckas, förebyggas och hanteras, när sådana trakasserier utgör ett brott enligt nationell rätt. Det anges vidare att dessa personer och arbetsgivare ska få information om effekterna av våld mot kvinnor och våld i nära relationer på arbetet och om risken för tredjepartsvåld.

Utredningens bedömning är att nuvarande ordning uppfyller i *huvudsak* [TCO:s kursivering] direktivets krav.

---

[12] 42878_omslag
[13] ILO_1998_Declaration_EN.pdf
[14] Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

TCO anser att artikelns innehåll är viktigt för både yrkespersonerna/professionerna i de uppräknade yrkena och brottsoffren. TCO noterar också att artikeln innehåller en rad ”ska-krav”. Mot denna bakgrund är det inte helt tillfredsställande att artikeln endast i huvudsak anses uppfylld.

Mot bakgrund av utredningens bedömning och artikelns betydelse anser TCO att frågan med fördel skulle kunna utredas och diskuteras vidare, och om man då finner det lämpligt, också ta fram förslag på åtgärder. Det borde göras tillsammans med representanter för arbetsmarknadens parter, eventuellt inom ramen för det rundabordsmöte som TCO föreslagit i detta remissvar, eller på annat sätt.

TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION

Therese Svanström	Lise Donovan
Ordförande	Jurist