

Hat och hot mot civilsamhället

Organisatoriska erfarenheter i en utsatt tid

Innehåll

1.	Förord	3
2.	Sammanfattning	4
3.	Lägesbild och tidigare studier	6
4.	Metod	8
5.	Resultat	9
6.	Rekommendationer	18

REDAKTÖR: Daniel Poohl

TEXT: Niclas Nilsson

FORMGIVNING: Matilda Flodmark

LAYOUT: Agnes Florin

ISBN: 978-91-986464-7-4

Fler rapporter och andra
publikationer finns att läsa
på www.expo.se

Stiftelsen Expo

Box 12119

102 23 Stockholm

08-400 219 60

info@expo.se

© Expo & enskilda skribenter
Stockholm, 2024-02-28

1. Förord

ÄNDA SEDAN Stiftelsen Expo grundades 1995 har vi sett oss själva som en del av det svenska civilsamhället. Vi är en religiöst och partipolitiskt obunden organisation som verkar för och försvarar det demokratiska samhället mot det hot som rasismen utgör. Våra grundvärderingar handlar om att människor inte ska dömas utifrån varifrån de kommer, sin religiösa tro eller sitt yttre. En förutsättning för att vi ska nå vår vision är ett levande, aktivt och starkt civilsamhälle.

Under de senaste åren har hat och hot blivit ett alltmer eskalerande problem för civilsamhällets organisationer. Hat och hot riskerar att slå sönder det vackra och starka i civilsamhället och kväver engagemang och tron på att vi kan forma ett bättre samhälle tillsammans.

Därför välkomnar vi på Expo att Fremia vill förstärka sitt arbete och ta sig an dessa frågor än mer. I snart trettio års tid har vi på Expo upparbetat en omfattande och gedigen kunskap om hur hat och hot organiseras och hur detta påverkar en organisation och ett samhälle. Vi är glada och stolta att Fremia har valt att vända sig till oss för denna studie och rapport. Vi hoppas att denna rapport kan öka kunskapen om hur hat och hot påverkar civilsamhället, och därigenom bidra till att det tas fram effektiva strategier för att möta problemet. Vi hoppas också att rapporten kan inspirera till fortsatt organisering för rättvisa, människovärde och upplysning. Att ge civilsamhället det stöd det behöver för att kunna utföra sitt arbete och stå upp för sina frågor är av avgörande betydelse för vårt demokratiska samhälle.

Avslutningsvis vill vi tacka alla de organisationer och personer som tagit sig tid att ställa upp och svara på de intervjuer som ligger som grund för denna rapport. Vi hoppas att ni framöver kan stärkas i ert viktiga arbete och få de möjligheter och resurser ni förtjänar och behöver. Ert arbete och engagemang är otroligt viktigt.

2. Sammanfattning

MÅLSÄTTNINGEN MED DENNA rapport har varit att förstå hur ett antal organisationer inom civilsamhället upplever hat och hot och vilka strategier och metoder de använder för att hantera detta. Förhoppningen är att rapporten kan ge Fremia ett underlag för att arbeta vidare med och förstärka sitt arbete mot det hat och de hot som riktas mot aktörer i civilsamhället. Då detta är en stor och omfattande fråga bör denna rapport, som inte har möjlighet att ge en heltäckande bild, kompletteras och användas parallellt med andra närliggande studier, rapporter och handlingsplaner.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera och slå fast följande utifrån de intervjuer som gjorts i denna rapport:

- Samtliga tillfrågade organisationer i denna rapport drabbas och tvingas hantera hot och hat som riktas emot organisationen eller enskilda företrädare. Det finns en variation i mängden hot och hat som drabbar de olika organisationerna samt karaktären av dessa.
- De flesta av organisationerna upplever att hoten ökar, alternativt att oron för att utsättas ökar. Vissa av organisationerna vittnar om ett konstant tryck från antagonistiska aktörer och har under många års tid varit måltavla för en omfattande och systematisk hat- och hot-kampanj. En del av organisationerna beskriver läget som mycket allvarligt och frågar sig själva om det ens är värt att fortsätta med sin verksamhet.
- Hot och hat har lett till att personal, medlemmar och förtroendevalda har valt att sluta. Flera organisationer vittnar också om en större försiktighet och att ens organisation blivit mer sluten. Vissa använder till och med ordet självzensur då det upplevs att man tystnar i frågor som skapar för mycket hat, hot och drev.
- Graden av systematik, resurser, samt professionalism i hanteringen av hot och hat varierar kraftigt mellan organisationerna i studien. Vissa har inte möjlighet, resurser eller kunnandet att hantera detta överhuvudtaget medan andra har det. Sammantaget bedöms det dock finnas kunskap, metoder, strategier och material om dessa frågor bland många organisationer i civilsamhället. Detta går att på olika sätt ta till vara på och skulle kunna hjälpa andra.
- Många efterfrågar och uppmuntrar till att bygga nätverk där det går att dela med sig av kunskap och erfarenheter kring

hur man kan hantera hat och hot. Ett tillskott av resurser i bred bemärkelse behövs, inte minst för små organisationer. Särskilt efterfrågas ett stöd för implementering av ett systematiskt arbete, kompetensutveckling samt en möjlighet till extern konsultation och att få hjälp från olika sakkunniga.

- Arbetet med att hantera hat och hot hos en organisation kräver en struktur som inkluderar många olika roller och kunskaper men med tydlig ansvarsfördelning. Inte sällan är detta frågor som i någon form berör både extern och intern kommunikation, medlemsorganisering men också juridik, HR samt riskbedömning och säkerhetsanalys.
- Flera organisationer tycker att arbetsgivaransvaret behöver belysas än mer och att man inom sin organisation vill att dessa frågor hanteras som ett arbetsmiljöproblem. Ofta diskuteras hot och hat utifrån hur det ska bemötas rent kommunikativt, vilka konsekvenser det kan få för organisationen och hur hot ska anmälas och rapporteras. Inte hur det påverkar människor, anställda och medlemmar.

3. Lägesbild och tidigare studier

DET HAR UNDER de senaste åren gjorts flertalet undersökningar och studier om hot och hat. Att hat och hot ökar och är ett allt större problem att hantera inom civilsamhället råder det inga tvivel om. Vad som kan konstateras är att resultatet från den studie som Expo skrivit på uppdrag av Fremia ligger i linje med vad flera tidigare rapporter och studier också slår fast och beskriver. Studier och rapporter som tidigare har undersökt hur flera delar av civilsamhället och personer med olika uppdrag och yrken utsätts för hot och hat och som kan rekommenderas för såväl fördjupning som för åtgärdsförslag är exempelvis:

1. MUCF

"Hot och hat bland ideella föreningar" (2021).

En rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) som ger kunskap kring hat och hat mot ideella föreningar och vilka konsekvenser det får.

2. MUCF

"Kartläggning av hot och hat mot det civila samhället" (2022).

En rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) som har kartlägger hot och hat mot civilsamhället.

3. Volontärbyrå

"Hat och hot mot ideellt engagemang – Rapport om nuläge, konsekvenser och vägar framåt" (2021).

Rapporten handlar om omfattningen och konsekvenserna av hatet och hot mot ideellt engagerade och ger tips på förebyggande arbete i dessa frågor.

4. Civil Rights Defenders

"När samhället tystnar" (2019).

En rapport som handlar om hot och hat mot oberoende opinionsbildare i det svenska civilsamhället.

5. LSU

"En kartläggning av hat och hot mot Sveriges ungdomsrörelse" (2020).

Rapporten handlar om hat och hot mot ungdomsrörelsens och ger en inblick i hatet och hotet – vilka som utsätts, hur det påverkar personerna och organisationerna och vilka förutsättningar ungdomsrörelsen har för att hantera situationen.

6. NYSTA

"Vidga det demokratiska utrymmet" (2021).

En rapport som innehåller flera förslag från civilsamhällets aktörer om hur vi skapar en starkare demokrati.

7. SKR

"Hot, hat, våld mot förtroendevalda"

Sveriges kommuner och regioner har ett flertal rapporter som ger fördjupad kunskap om hot, hat samt våld mot förtroendevalda och hur detta kan motverkas och förebyggas.

8. Jämställdhetsmyndigheten

"Jämställdhet i lokalt engagemang och politik" (2023).

En studie i flera delar som syftar till att bygga mer kunskap om hur kvinnor och mäns, flickors och pojkars delaktighet i sina lokalsamhällen ser ut.

9. Forum

"Demokrati i ögonhöjd" (2020).

En rapport som ger inblick i hur civila samhällets organisationer kan förebygga polariserande och antidemokratiska budskap, samt betydelsen av det tidigt socialt förebyggande arbetets roll.

LÄS VIDARE

1. www.mucf.se/publikationer/hot-och-hat-bland-ideella-foreningar
2. www.mucf.se/publikationer/kartlaggning-av-hot-och-hat-mot-det-civila-samhallet
3. www.volontarbyran.org/nyheter/ny-rapport-hat-och-hot-mot-ideellt-engagemang-rapport-om-nulage-konsekvenser-och-vagar-framat
4. www.crd.org/wp-content/uploads/2019/05/N%C3%A4r-samh%C3%A4llet-tystnar-webbsidor.pdf
5. www.lsu.se/nyhet/rapport-hat-och-hot
6. www.nysta.nu/v-rt-material/delrapport-vidga-det-demokratiska-utrymmet
7. www.skr.se/skr/demokratiledningstyrning/hotmotdemokrati och samhällssystem/hotatvaldmotfortroendevalda.378.html
8. www.jamstallldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstallldhet-i-lokalt-engagemang-och-politik-2023-13
9. www.socialforum.se/civilsamhallet-har-verktygen-for-att-starka-demokratin

4. Metod

DENNA RAPPORT HAR genomförts av stiftelsen Expo på uppdrag av Fremia. Målet med rapporten är att bättre förstå hur organisationer inom civilsamhället upplever hat och hot och vilka strategier och metoder som används för att hantera detta. Syftet har varit att öka Fremias förståelse och kunskap om vad organisationer i civilsamhället behöver hantera och utstå samt synliggöra såväl bra som dåliga erfarenheter, metoder och strategier för att arbeta med frågor om hat och hot. Metoden som använts är intervjuer. Det har också skett en viss insamling av handlingsplaner, rutiner, checklistor med mera från de organisationer som haft sådant på plats och som har haft möjligheten att dela med sig av detta.

De organisationer som fick förfrågan om att delta i studien är Agape Göteborg, Naturskyddsföreningen, Svenska Samers Riksförbud, RFSL, Judiska Ungdomsförbundet i Sverige, RFSU, Kvinna till Kvinna och Ibn Rushd Studieförbund. Samtliga organisationer som tillfrågades tackade ja. Vissa av organisationerna är en del av Fremia medan andra inte är det. Intervjuerna genomfördes antingen digitalt eller på plats hos respektive organisation i slutet av november och i december 2023.

Studien är utförd av Niclas Nilsson vid Stiftelsen Expo. Niclas har under många år arbetat som utbildare och researcher på Expo och har en stor erfarenhet av att i olika former möta och verka i det svenska civilsamhället. Vissa av personerna som deltar i intervjun har Niclas tidigare träffat i sin profession. Organisationerna i studien valdes ut och kontaktades av Expo som skött all dialog och arbete med rapporten. I inbjudan till att vara med i studien bifogades ett brev från Patrik Schröder, samordnare av civilsamhällesfrågor hos Fremia, inkluderat en beskrivning av ändamålet och Fremias förhoppningar med rapporten.

De organisationer som tillfrågades ger en bred representation av röster från det svenska civilsamhället, men talar självfallet utifrån sin verklighet, kontext och delar med sig av sina erfarenheter samt strategier. Således, vilket inte har varit möjligt eller en del av uppdragsbeskrivningen, ger rapporten inte en heltäckande bild av hur hela det svenska civilsamhället upplever och hanterar dessa frågor.

Inför intervjun fick de svarande veta att denna rapport inte redovisar svaren organisation för organisation utan tematiskt och alla personer som intervjuats utlovades anonymitet, men att de intervjuade organisationerna listas som källor. De personer som deltog från respektive organisation bedöms ha mycket god insyn och kunskap om hur deras organisationer arbetar med frågor kopplat till hat och hot.

Samma grundläggande frågor har ställts i alla intervjuer. Beroende på vilka svar som givits har följdfrågor och samtalen varierat något.

5. Resultat

I **DETTA KAPITEL** sammanställs resultatet av de intervjuer som genomfördes i november och december 2023. Resultatet presenteras tematiskt efter enkätens frågor svar och utvalda citat är anonymiserade. Ambitionen är att utifrån svaren presentera en sammanfattande bild av vad som sades och utrymme ges för författarens egen tolkning av svaren.

Känner du igen dig i beskrivningen av en ökad mängd hot eller hat i ditt arbete och för er organisation?

SAMTLIGA PERSONER SOM intervjuades svarar ja på ovanstående fråga. I varierande grad beskrivs hur hot och hat alltmer blivit en del av ens arbete.

"Jag skulle säga så här, vi har inga egna siffror, men jag tror att det skulle vara ganska lätt att skaffa data på att det har ökat. Om man bara räknar inlägg, hatiska inlägg, enbart på Twitter till exempel, mot oss. Det var något som inte fanns för tio år sedan. Nu är det dagligen."

Vissa av de svarande beskriver en eskalering och upptrappning av hot och hat. Andra formulerar det som ett ständigt pågående flöde som förvisso kan variera i omfattning och storlek, men som alltid finns där och som lågintensivt påverkar individen själv men också organisationen hen arbetar för.

"Jag tror att vår organisation till skillnad från många andra civilsamhällsorganisationer inte märker av skillnaden i lika hög utsträckning. Vi har under väldigt lång tid varit måltavla för hat och hot. Men däremot så ser vi ju en väldigt intensifiering. Högerextrema aktivister har ju varit här hos oss tre gånger bara det senaste året. Men det har alltid funnits en hotbild mot vår organisation, både centralt här i Stockholm och lokalt mot våra avdelningar."

En del av organisationerna arbetar kontinuerligt med exempelvis enkäter och undersökningar för att fånga upp hur anställda och medlemmar uppfattar situationen kring hot och hat. Andra organisationer saknar helt resurser och struktur för den typen av arbete. Generellt är kunskapen om hur och i vilken mängd hat och hot drabbar ens organisation eftersatt. Många önskar att det fanns mer data att ta del av. Få av de svarande hänvisar till, eller har kännedom om, andra studier som gjorts i frågan.

I flera av intervjuerna framkommer en form av dubbel utsatthet. Effekten av hat och hot förstärks av känslan av ökad utsatthet och ett ifrågasättande av ens verksamhet.

Något som inte enbart identifieras komma ifrån ”extremister” eller hatiska ”troll” på nätet, utan nu också från regeringen och personer i maktposition. Civilsamhället anses beskrivas alltmer negativt och associeras med polarisering, korruption eller en dålig ”aktivist-stämpel”.

”Jag tycker att civilsamhället alltmer ifrågasätts och allt är så negativt hela tiden. Inte minst från regeringen och SD. Bistånd, folkbildning och MR-frågor generellt känns under attack.”

Många av de svaranden lyfter också upp Sverigedemokraternas nya maktposition som något olustigt och hotfullt.

”Och nu när SD har så mycket makt blir det en allt större fråga. Hur ska vi nu kommunicera? Vad kan vi säga? Så fort vi kritiserar SD ökar hoten och det blir mer hat till oss. Man ser hur andra organisationer i civilsamhälle också attackeras. Tydligt att SD och regeringen inte gillar att få kritik från oss.”

Finns det några speciella situationer eller mönster ni kunnat se när det kommer till hot och hat?

DET MESTA AV det som uppfattas som hot och hat kommer in digitalt via mejl eller inlägg på sociala medier. Flera av organisationerna slår fast att ökad medial synlighet och en ökad närvaro i olika offentliga debatter genererar en ökad mängd hatiska och obehagliga kommentarer. I vissa fall också direkta hot. Flera organisationer beskriver X (före detta Twitter) som värst, följt av Facebook. Instagram uppfattas som något lugnare och flera organisationer beskriver att man också själva är mer selektiva och ”hårdare” med vad som får stå kvar i ens kommentarsfält och flöden.

Vissa organisationer har strukturerade kommunikationsenheter med personal skolad i dessa frågor medan andra inte har råd eller möjlighet till det:

”På Facebook och X brukar vi verkligen bara ta bort det värsta, ibland hinner vi inte med. Det blir för mycket. Där modererar vi lite mindre. Instagram är för oss lite lugnare, och där är vi lite mer strikta med vad som passerar och inte. Vi vill att det ska vara lite mer som en ’Safe space’ för våra medlemmar. Men ibland har vi inte kunnat moderera det på alls på samma sätt eftersom det är så högt inflöde där också. Vi har inte resurser att göra det.”

Flera organisationer poängterar att det inte enbart rör sig om hot och hat på nätet, och att det är viktigt att förstå för att få en helhetsbild av vad organisationer, anställda och medlemmar blir utsatta för. Det rör sig också om fysiska hot och faktiska påhopp samt konfrontationer med individer och politiska aktivister. Flera

organisationer vittnar om hur personer försökt ta sig in i deras lokaler, om fysiska och verbala påhopp samt incidenter i samband med manifestationer och utåtriktad verksamhet med mera.

"Jag fick mina bildäck sönderskurna vid två tillfällen. Avföring i trädgården. Fruktsansvärda brev till min arbetsplats. Jag hade väldigt mycket folk i telefonluren som uttryckte sig hatiskt och aggressivt. Vi arrangerade också demonstrations-tåg, då var det mycket folk som spottade på vägen och skrek och gapade. En konsekvens av det var väl att flera av våra slutade och ville inte gå. Få blev kvar."

Flera organisationer påpekar att det inte bara är "självald" synlighet i media som genererar olika former hat och hot. Flera organisationer uppfattar att hat och hot förstärks när det riktas emot kvinnor och personer tillhörande minoriteter och som på olika sätt beskrivs som "icke-svenskar". De senaste åren har det blivit allt vanligare med vad som flera menar är organiserade och systematiska drev och kampanjer. De exempel som lyfts fram är ofta påverkan som uppfattas komma från extremhögern eller mer konspirationsteoretiska sajter och organisationer. Det finns också exempel där influencers och kända opinionsbildare med ett stort antal följare skapat olika former av drev. Gamla saker rotas fram och vinklas om så att det ser ut som om det hänt nyligen. I vissa fall är det rena lögner och konspirationsteorier som sprids. Inte sällan skapar detta en stor oro hos flera av organisationerna och det tar mycket tid och resurser från annat.

"Det sprids mycket konspirationsteorier och rena lögner om oss. Det är inte direkta hot mot en individ eller vår organisation men skapar en stor osäkerhet hos oss och hur ska man bemöta och bevisa något som inte finns eller har hänt? Det tar mycket tid och resurser och flera av våra medlemmar hör av sig och tycker vi ska besvara och visa att detta är lögner. Det skapar en otrolig press."

Vad får hat och hot för konsekvenser för er?

I FRÅGAN OM vilka konsekvenser hot och hat får finns det skillnader beroende på vilka organisationer som svarar. Vissa upplever en oro för hur andra inom civilsamhället drabbas. Andra påvisar flera exempel på saker som de drabbats av men som i någon mening bedöms vara enskilda förutsägbara händelser som hanterats därefter, i en övrigt förhållandevis stabil och trygg arbetsmiljö. Men för vissa organisationer är situationen mycket kritisk. Flödet av hot och hat är konstant. Det kan förvisso eskalera och nå nya högre nivåer men det avtar aldrig eller försvinner helt. I detta tillstånd riskerar många saker att ske. En är att bedömningen och analysen av allvarsgraden i hoten tonas ner. Hat och hot blir till vardag och institutionaliseras i en uppfattning om att "det är så här det är".

"Det här är så normalt både för mig och oss som varit i vår organisation en tid. Jag tror det påverkar vår omvärldsbevakning och hur vi förhåller oss till detta. Hot och hat är så vanligt för oss. Knappt så att vi tänker på det som ett problem längre. Det kan göra mig jätterädd. Men det finns ju där hela tiden. För våra anställda, medlemmar och för vår organisation."

Flera organisationer vittnar om att en konsekvens av hot och hat är att personal, medarbetare och medlemmar mår dåligt och inte vill jobba kvar eller vara aktiva längre. Flera organisationer är mer försiktiga med vad man publicerar och lägger ut i sociala medier och mer restriktiva med att dela med sig av verksamhetens arbete än tidigare. Vissa organisationer använder till och med ordet själv censur. Det finns helt enkelt frågor som skapar situationer som man antingen inte orkar, eller har resurser och kapacitet för att hantera. Öppna träffar och digitala seminarier har i vissa fall infiltrerats av högerextrema personer som sedan hängt ut deltagare och arrangörer i sociala medier. Inlägg sprids på nätet med aggressiva kommentarer och med uppmaningen att dreva mot organisationen i fråga.

"Det är en svår balansgång. Jag som också arbetsleder andra vet vad som händer och sker om vi skriver om vissa saker utåt eller om vi använder en viss typ av bilder. Det är inte så att det alltid är en uttalad strategi men vi är mycket mer försiktiga idag. Vissa saker pratar vi inte om utåt längre, det blir för hatisk stämning."

När ens organisation förknippas med utsatthet och hat eller för den delen stämplas och beskrivs som extrema och opålitliga påverkas möjligheten till att rekrytera ny personal.

"Vi har jättesvårt med kompetensförsörjning och att rekrytera ny personal och förtroendevalda. Dels för det vi utsätts för, dels för att vi stämplas som extrema. Det finns en stor osäkerhet kring vilka vi är och ofta får vi lägga mer tid på att försvara oss och parera drev än berätta allt bra vi gör eller vilka vi är."

Att förknippas med drev, hat och hot eller för den delen utmålats som extremister påverkar relationen till andra organisationer i sitt fält eller i civilsamhället i stort. Det orsakar en misstänksamhet och en försiktighet från potentiella partners inför samarbeten. Flera organisationer känner att detta leder till man själva tar åt sig och tonar ner vissa saker som anses sticka ut, väcker kritik eller skapar drev. För värdeburna organisationer som utmanar normer och befintliga strukturer, och som önskar en progressiv samhällsutveckling riskerar detta leda till att det blir allt svårare att nå de mål och visioner man arbetar för. Det väcker ibland en intern kritik och frustration bland medlemmar, personal och hos de som stöttar och gillar ens organisation.

"Jag tänkte på det när vi skulle ha en öppen föreläsningsserie för skolpersonal. Vi gick ut brett och bjöd in, så att alla kunde anmäla sig – och då märkte jag att vi var flera som började diskutera vad vi inte skulle ha med i vår presentation snarare än vad vi skulle ha med. Att vi började tona ner det som skulle kunna uppfattas som 'kontroversiellt' eller skapa reaktioner. Jag tror det är ett resultat av vad vi varit med om. Och det kan man ju säga är 'strategiskt tänkt' och säkerhetsanpassat på ett sätt men samtidigt, vilka är vi då? Gör vi det vi är till för?"

I flera av intervjuerna beskrivs hur det är att vara utsatt och få hat och hot som tillhörande en minoritet. När historiska minnen och trauman ständigt väcks till liv samtidigt som man utsätts för dagliga påhopp skapas en rädsla, ett obehag och en ständig stress som tar sig olika uttryck. Det är extra påfrestande att behöva försvara den man är, sin identitet och personlighet. Det gör att personer i en organisation kan uppfatta och reagera väldigt olika på situationer och händelser. Det är en utmaning att hantera. Det är också viktigt att vara medveten om att du får olika svar och berättelser beroende på vem inom din organisation, eller vem inom civilsamhället, som får definiera vad som är hat och vad som känns hotfullt och obehagligt.

"Jag upplever en ständig stress och en stor rädsla inom vår organisation att göra fel. Ingenting får finnas som kan leda till nya drev och hatkampanjer mot oss, sig själv eller mot sina arbetskollegor. Alla saker vi gör dubbelkollas, ja ibland trippelkollas. Våra medarbetare känner en oerhörd press av inte vara den som den här gången gör så att något nytt händer oss. Det är ingen bra miljö att jobba i. Vi lägger så mycket resurser och arbetstimmar på sådant som vi då inte kan lägga på annan verksamhet, organisering och våra frågor."

Av de exemplen på hat och hot anges i intervjuerna har alla kommit utifrån, aldrig inifrån ens egen arbetsplats eller organisation. Även de stora organisationerna med många medlemmar betonar och understryker att det ytterst sällan, hos vissa aldrig, rör sig om hot och hat från egna medlemmar och aktivister. Ibland organiserat och systematiserat av en tydlig avsändare, inte sällan från ytterhögern. Ibland kommer attacken från individer och löst sammansatta nätverk med mer oklar bevekelsegrund.

Hur organiserar ni ert arbete kring hat och hot?

FLERA ORGANISATIONER TYCKER att arbetsgivaransvaret i frågor som rör hat och hot behöver belysas än mer och att man inom sin organisation vill att det ska hanteras som ett arbetsmiljöproblem. Ofta diskuteras hot och hat utifrån hur det ska bemötas kommunikativt, vilka konsekvenser det kan få för organisationen och hur det ska anmälas och rapporteras. Inte hur det påverkar människor, anställda och medlemmar.

Det finns två betydande skillnader mellan de organisationer som intervjuats. Den första är om arbetet med dessa frågor överhuvudtaget görs, prioriteras och om det finns och avsätts resurser. Den andra skillnaden är var frågorna hanteras och placeras organisatoriskt. Hos vissa organisationer har det placerats på en kommunikationsenhet, medan andra organisationer antingen har uttalade och ansvariga säkerhetssamordnare, jurister eller HR-enheter. Hos de organisationer som strukturerat arbetar med hot och hat finns en tydlig samsyn av vad som funkar bra och vilka utmaningar som finns. Dessa organisationer delar också med sig av närmast identiska tips, goda råd och de har liknande verktyg för omvärldsbevakning och beskriver liknande erfarenheter.

Flera av de intervjuade menar att arbetet med att hantera hat och hot hos en organisation kräver en struktur som inkluderar många olika roller och kunskaper, men med en tydlig ansvarsfördelning. Inte sällan är detta frågor som i någon form berör både extern och intern kommunikation, medlemsorganisering men också juridik, HR samt riskbedömning och säkerhetsanalys. Vissa incidenter och händelser kan ske utomlands och på kontor i andra länder. Enligt många fungerar arbetet som bäst när det finns en tydlig tjänst som har det uttalande ansvaret för säkerhet, men där hen har befogenhet och resurser för att inkludera och få hjälp av andra, såväl inom den egna organisationen som utifrån via extern konsultation och stöd.

Även om det centralt finns en uttalad säkerhetsansvarig eller om det är uppgifter utportionerad på flera tjänster så är det av stor betydelse att organisationer som har medlemmar ute i landet, försöker implementera detta arbete också lokalt. Incidentrapportering, omvärldsbevakning och bedömningar av en situation görs ofta bäst i sin lokala kontext. Inför större evenemang, utåtriktad verksamhet, medlemsvärvning, öppna föreläsningar eller manifestationer måste det även finnas ett lokalt ägarskap över säkerhetsfrågor. Planering, eventuell krisjour och uppföljning görs med fördel tillsammans med någon person centralt men måste ägas av personer lokalt.

"Om detta bara blir en fråga som ägs av en säkerhetsansvarig på ett förbunds kontor då blir det en administrativ fråga långt bort från medlemmarna och verksamheten samt skapar en falsk trygghet av att någon annan har koll. För mig är det viktigt att förmedla till medlemmarna, de förtroendevalda eller en projektledare inför någon större grej att det är ni som arrangörer som måste tänka till och planera hur ni ska göra och sköta detta. Jag kan ge er struktur, mallar och tips på strategi men det är ni som måste göra detta, fördela ansvar och lära er."

Har ni några goda råd och eller dåliga erfarenheter att dela med er av?

HAT OCH HOT är en allt större fråga i civilsamhället. För vissa aktörer är detta något som i varierande grad alltid pågått, men för vissa är dagens omfattning en ny situation. Vad som är tydligt är att en organisation inte påverkas negativt att prata om det, utan frågan är hur det görs. Att adressera saken och visa för sina anställda och för sina medlemmar att detta tas på allvar och att det finns strategier och en plan för hur organisationen ska hantera hat och hot har varit uppskattat. Samtidigt beskriver flera att det är en balansgång, det finns en oro att för mycket fokus på hat och hot riskerar att skrämja bort medlemmar eller försvåra rekryteringen av personal.

”Jag tycker inte att diskussionen om hat och hot hos på något sätt är oproportionerlig, den är helt rimlig och jag förstår att vår personal och våra medlemmar funderar på sådana här saker. Det gäller att ha en sansad kommunikation och visa att vi arbetar med detta. Sen är det viktigt hur vi kommunicerar, förr la vi ut mer om de som vill oss illa och vad de gör. Vilket också skapar oro och obehag. Och de flesta av våra medlemmar vet redan detta. Nu är det mer fokus på vad vi vill, vad vi står för och vad vi gör, och när personer eller kändisar stöttar vår kamp och arbete snarare än de som inte gör det.”

Det förebyggande arbetet lyfts fram som en förutsättning för att nå goda resultat och för att orka stå emot när exempelvis digitala drev och kampanjer drabbar din organisation. Risk- och sårbarhetsanalyser lyfts fram som viktiga, så även en fungerande omvärldsbevakning och förberedda FAQ:s. När drev riktas mot organisationen eller enskilda individer är det viktigt att etablera stödfunktioner och digitala ”portvaktsfunktioner” så att den drabbade inte behöver läsa och ta del av allt själv.

Frågan om öppenhet och vad du delar med dig av på din hemsida och i sociala medier är också en fråga som lyfts upp allt mer. Aktörer i civilsamhället behöver visa upp sin verksamhet för att exempelvis locka nya medlemmar, få stöd eller driva opinion för sin sak. Via öppenhet och transparens kan också ett skydd byggas upp. Det finns då inget ”hemligt” att avslöja eller gräva upp för illasinnade aktörer som vill skapa drev. Det skickar också en signal till utomstående om att detta inte är något farligt eller kontroversiellt samt möjliggör identifikation och igenkänning.

Samtidigt är det inte så enkelt. Några av de organisationer som intervjuats i denna rapport vittnar om att de ofta får höra, såväl utifrån som internt, att de måste vara mer öppna och visa upp mer av sin verksamhet i exempelvis sociala medier. Samtidigt är det då som drev, hatkampanjer och inte sällan rasism och misogyni åsikter kommer till ens organisation, incidenter som behöver hanteras vilket upptar mycket tid, arbetskraft och resurser.

Har ni tagit hjälp och stöd utifrån?

MÅNGA AV DE intervjuade betonar att det är viktigt att ta hjälp utifrån, att lära av andra samt att vara en del av ett större nätverk. Flera organisationer beskriver det svenska civilsamhället som välorganiserat men att nätverk om hur man arbetar med och hanterar just hot och hat skulle behövas än mer. Då det finns en sådan stor variation av hur arbetet med dessa frågor går till och prioriteras behöver dock nätverk och erfarenhetsutbyten kännas relevanta och givande för alla. Det behöver också finnas en stor respekt och lyhördhet inför att dela med sig av saker som man utsätts för och drabbas av. Detta kan tas emot och kännas på olika sätt beroende på vem man är och vilka erfarenheter man har. Bara för att det är ett nätverk inom civilsamhället så leder inte det till per automatik trygga rum för alla.

Något som också lyfts fram är att det finns en stor kunskap i internationella nätverk och hos systerorganisationer utomlands. Ofta har man där tyvärr haft en större erfarenhet av dessa frågor och behövt bygga upp säkerhetssystem och rutiner. Vad som också blev tydligt i intervjuerna var att det inte sällan finns en stor kunskap internt hos de organisationer som har internationella enheter. Där finns ofta mallar, säkerhetsrutiner och en erfarenhet som inte alltid tas tillvara på eller appliceras på hemmaplan.

"Ofta har våra vänner internationellt en mycket längre erfarenhet av hatkampanjer och faktiska hot. De har under en lång tid behövt jobba med detta och där tror jag vi har mycket att lära. Inte minst kring personlig säkerhet och hur man rör sig i det offentliga rummet. Kring det digitala känns det som om vi har bättre koll här."

Flera organisationer uppskattar och tar hjälp av andra aktörer för omvärldsbevakning, analyser, fortbildning och processtöd. Att få möjlighet till samtal, terapi och psykosocialt stöd har också hjälpt många. I riskbedömning, analyser och när säkerhetsrutiner tas fram internt så har flera organisationer goda erfarenheter av extern hjälp. Men, betonar många, dokument och policys måste skrivas och bearbetas internt. Det måste finnas ett ägarskap och en känsla av detta är "våra ord" för att det sen ska efterlevas och bli bra. Det är också av stor vikt att kontinuerligt utbilda personal och organisationen samt hålla sig uppdaterad kring nya trender, skeenden i samhället och tips på nya verktyg samt tjänster att använda. Många lyfter också att det viktigt att se till att en strukturerad överlämning sker när folk byter jobb eller får nya uppdrag. Inte sällan har personer som jobbat med säkerhet och frågor om hot och hat byggt upp ett eget nätverk av kontakter och stödfunktioner som kan försvinna eller behöva byggas upp igen om inte dessa lämnas över på ett strukturerat sätt.

Vad har ni för erfarenheter av kontakter med polis och säkerhetsföretag?

RELATIONEN TILL OCH kontakten med polisen och de erfarenheter som detta gett varierar hos de organisationer som intervjuats. I vissa fall har kontakten känts givande och lett till resultat men ofta har den tyvärr inte lett till det man hoppats på. Sällan har anmälningar lett till något åtal. Det mesta läggs ner. Många känner en stor frustration över det man identifierar som en okunskap hos polisen. Det saknas insikt hos polisen om vad man utsätts för och varför detta är allvarligt. Ens ärenden känns inte prioriterade. Brott begångna på nätet och i sociala medier utreds och lagförs inte.

"Många gånger är det svårt för oss att bedöma om det är hot och hat som är olagliga och går över gränsen. Tidigare polis-anmälde vi mycket mer. Men det är inte värt det längre. Det ledde sällan till annat än mer jobb för oss och kunskapen om det vi utsätts för är så låg hos polisen. En enorm okunskap. Det blir nästan ännu mer deprimerande av att mötas av det."

Några organisationer har haft kontakt med, och i vissa fall köpt in tjänster av, renodlade säkerhetsföretag. Det har handlat om exempelvis analys och säkerhetsbedömning, i vissa fall för omvärldsbevakning eller utbildning. Erfarenheterna av detta beskrivs som mindre bra. Inte sällan har dessa företag en framtoning och ett språkbruk som krockar med civilsamhällets kultur. Bolagens tjänster är dyra och ofta upplevs det finnas en stor okunskap om hur civilsamhället är organiserat och vilka situationer som ens organisation behöver hantera.

Hur utvärderar ni era insatser och övar ni för att kunna hantera hat och hot?

UPPFÖLJNING AV RUTINER, kontinuerliga personal- och medlemsenkäter, uppdatering av policys och kommunikationsplaner finns på plats hos flera organisationer, hos andra finns nästan ingenting av detta. En del organisationer jobbar med att utvärdera situationer och händelser som uppstått men generellt är just denna del eftersatt i arbetet med hot och hat. Få, nästan inga, känner igen sig i att deras organisation övar på hur de ska och kan agera i vissa situationer, exempelvis vid drev eller desinformationskampanjer. Vissa känner att de inte hinner eller har resurser att stanna upp, utvärdera och eventuellt ompröva eller revidera strategier och policys. Man befinner sig under ett ständigt tryck och nya bränder måste ständigt släckas.

"Generellt skulle jag säga att vi lägger för lite tid på utvärdering och att se tillbaka. Just nu känns det som att det bara handlar om att klara oss här och nu. Det är ständigt nya bränder som behöver släckas och när det är så intensivt så blir det så att vi inte tittar tillbaka, men det borde vi göra mer."

6. Rekommendationer

DE SENASTE ÅREN har vi på Expo allt oftare fått frågan om hur man som organisation eller individ i civilsamhället eller som politiskt aktiv kan och ska hantera hot och hat. Det märks att den här typen av frågor tyvärr aktualiseras för allt fler.

Behovet att stärka civilsamhällets förmåga att hantera hat och hot måste tas på allvar. De organisationer som intervjuats i rapporten verkar för viktiga och bärande delar av vår demokrati.

Stiftelsen Expo verkar för och försvarar det demokratiska samhället mot det hot som rasismen utgör. Den organiserade rasismen i Sverige, som Expo sedan grundandet 1995 bevakar och granskar, ligger bakom en betydande del av det hat och de hot som drabbar civilsamhället. Det beläggs i flertalet studier som gjorts, så även i denna rapport. Expo kan bidra med kunskap, upplysning och underlag för att förstå hur den här miljön organiserar sig, fungerar och kan bemötas.

Stiftelsen Expo kan, vilket vi idag gör för flera stora organisationer inom civilsamhället, bistå med rådgivning, omvärldsbevakning och fördjupande analyser. Vi har också utbildningar och konsulterande tjänster inom säkerhetsområdet där vi delar med oss av våra strategier och metoder för att hantera drev, desinformationskampanjer samt hot och hat.

I arbetet med de frågor som denna rapport berör och handlar om finns det mycket att lära sig och många saker att ha koll på. Under de år som Expo har varit verksamma har fem centrala och grundläggande rekommendationer mejslats fram.

Ha en uppdaterad omvärldsbevakning

De grupper och individer som sprider hat samt de fenomenen som denna rapport berör är i ständig förändring. De hittar nya angreppsvinklar, konspirationsteorier tillkommer och påverkas i hög grad av trender utanför Sverige. För att kunna bedriva ett fortsatt arbete behövs en uppdaterad och kontinuerlig omvärldsbevakning och analys.

Institutionalisera ert arbete

De utmaningar som berörs i rapporten kommer inte försvinna inom överskådlig framtid. För att kunna hantera denna verklighet behöver det interna arbetet kopplat till frågor om hot och hat få ett tillskott av resurser, prioriteras och bedrivs kontinuerligt. Personal och medlemmar måste ges möjlighet att bygga stabila strukturer för exempelvis kunskapsdelning, risk- och sårbarhetsanalyser, strategiskt arbete mm.

Bygg nätverk

Det finns många fler aktörer som möter liknande utmaningar, i Sverige och internationellt. Utveckla och bygg nätverk för att dela med er av er kunskap och era resurser och för att lära av hur andra jobbar. Det är också stärkande att uppleva att man inte står ensam inför de utmaningar som beskrivs i rapporten.

Var trygga i era värderingar

När en ökad mängd hot och hat riktas mot aktörer i civilsamhället kommer det att ställa större krav på alla som företräder respektive organisation i alla delar av landet. För att kunna driva era egna frågor, och för att kunna bemöta argument samt orka stå emot och bygga en uthållig och stark organisation behöver medlemmar och företrädare tränas i de egna värderingarna och vilken berättelse om samhället som organisationen står för.

Driv era frågor

Hot och hat riskerar att få aktörer att backa tillbaka in i ett defensivt tankemönster. Men för att aktörer i civilsamhället ska få genomslag för sina idéer behöver organisationen också driva sina egna frågor på alla plan i samhället. Tala om vad ni vill, varför ni är viktiga och varför ni har rätt och bygg er argumentation utifrån att de som sprider hat och hot och vill er organisation illa står i vägen för era mål och er vision.

EXPO