



Til: Justisdepartementet

P.b 9029 Grønland
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00

post@parat.com
parat.com

NO 971 480 270

Vår referanse:

Deres referanse:

24/3674

Dato:

15.08.2024

Høringssvar fra Parat politiet og Norges politilederslag - NOU 2024:5 "Maktens ansikt - Skjernet identitet for ansatte i politiet og kriminalomsorgen?"

Parat politiet og Norges politilederslag (NPL) takker for muligheten til å komme med innspill til forslagene i NOU 2024:5 "Maktens ansikt - Skjernet identitet for ansatte i politiet og kriminalomsorgen?". Parat politiet og Norges politilederslag setter pris på at det er gjort grundige utredning av problemstillinger rundt ID-skjerming i både kriminalomsorgen og politiet.

Vi ønsker oss ikke et politi hvor ingen ansattes navn er kjent. Vi mener en slik generell ID-skjerming ville hatt potensialet til å svekke den tilliten vi har i dag. Men vi bør få et system som ut ifra risiko tillater tilstrekkelig grad av skjerming, der det vurderes nødvendig. ID-skjerming i etaten bør da også være innenfor de rammer befolkningen vil anse som rimelige. Ansatte i politietaten må ha gode rammer for å utføre sine oppgaver. I tillegg til å ha kollegaer i ryggen må også lovverket legge til rette for at ansatte kan utøve sitt samfunnsoppdrag vernet mot urimelige belastninger.

Parat politiet og NPL har i to møter med utvalget lagt frem innspill da arbeidet var pågående. Vi ser at de fleste av problemstillingene fra våre medlemmer er belyst, og oppfatter at utvalget har vært lydhøre. Mange av våre medlemmer ønsker større adgang til å utelate navnet sitt. Flere medlemmer som er sivilt ansatte har uttrykt å flere ganger føle ubehag ved å signere navnet sitt på vedtak om tilbakekall eller avslag. De medlemmene som uttrykte størst bekymring for sin egen sikkerhet var ansatte ved våpenforvaltningen der de fattet vedtak om tilbakekall av våpen på grunnlag av misbruk eller frykt for misbruk av våpen. I forvaltningen generelt forekommer det ofte at de som får avslag har en historikk med psykiatri og/eller vold og trusler mot politiet eller offentlige tjenestepersoner. Vi er fornøyde med å se at utredningen åpner opp for mer bruk av

ansattnummer der det anses forsvarlig. At det er en leder som skal ta vurderingen mener vi er viktig for en forsvarlig og objektiv vurdering.

Parat politiet og NPL mener lovendringer må basere seg på et veldokumentert grunnlag. Vi er på bakgrunn av hva som fremkommer i utredningen under den oppfatning av at undersøkelser som rapporterer politiansattes følelser av risiko ikke holder høy nok standard. Utredningen betviler ikke at opplevelsen av risiko er høy blant ansatte i politiet, men at det ikke samsvarer med tilgjengelig statistikk.

Vi merker oss at utvalget ikke finner holdepunkter for å slå fast at det økende antall anmeldelser av vold mot politi de siste 20 årene i seg selv er ensbetydende med at det har vært en reell økning i faktiske volds- og trusselhendelser. Utvalget vurderer at det ikke er grunnlag for å konkludere med at det har vært en betydelig økning i andelen ansatte som utsettes for vold og trusler, og at risikoen er nærmest uendret de siste ti årene. Det er gode nyheter at risikoen fremstår å være langt lavere enn ansatte selv oppfatter. Dette er imidlertid noe mange ansatte ikke har kunnskap om. Vi ser i tilbakemeldinger fra våre medlemmer at erfaringer av utrygghet, den være reell eller ikke, at flere bærer på et ubehag som virker inn på hvordan de har det på jobb. Belysninger av politiansattes følelser av risiko vekker heller flere nye spørsmål enn konklusjoner. Om og når ID-skjerming ville virke forebyggende i de tilfeller beskrives som usikkert. Parat politiet og NPL mener det er viktig at politietaten søker å tette de kunnskapshull om sine ansattes subjektive opplevelser av risiko forbundet med å jobbe i politiet.

Flere medlemmer forteller at de har skjult telefonnummer og adresse i nettbaserte telefonkataloger, og/eller begrenset tilgangen på sine profiler i sosiale medier. Hensikten er å gjøre dem vanskeligere å komme i kontakt med. Det oppsiktsvekkende er at flere sivilt ansatte har fått beskjed fra sine ledere om å gjøre det. Vi mener det ikke skal råde en forventning fra arbeidsgiver om at ansatte selv sikrer skjerming av sin identitet. Ledere som oppfordrer en medarbeider til det anerkjenner at det er en risiko som kommer med stillingen. Spørsmålet er da hvor ansvaret for å begrense kontakthinformatjon ligger. Vi mener den ligger hos arbeidsgiver, og det kan gjøres ved å praktisere bruk av ansattnummer i unike tilfeller. Vi støtter de kravene for skjerming av ID som fremkommer av utredningen.

Parat politiet og NPL ønsker å se økt bruk av ID-skjerming i politiet. Selv om ansattes følelser av utrygghet ikke var tilstrekkelig utforsket og dokumentert for å danne grunnlag for lovendringer så ønsker vi å se at ansattes subjektive opplevelser inkluderes når vurderinger skal gjøres.

Med vennlig hilsen

Kristin Galteland

