**Aftenposten har nulltoleranse overfor trusler, mobbing, seksuell trakassering og overgrep. Hvis en medarbeider opplever å bli utsatt for noe av dette mens hun/han er på jobb, har Aftenposten følgende retningslinjer:**

1. Ansatte i Aftenposten har krav på umiddelbar hjelp om de blir utsatt for noe de selv opplever som ubehagelig eller blir utsatt for trakassering, trusler eller overgrep når de er på jobb, reise eller på arrangementer i kraft av sin jobb. Aftenposten oppfordrer ansatte til å ha lav terskel for å be om hjelp eller varsle fra om slike hendelser
2. Medarbeider som ber om hjelp eller varsler fra om hendelser som beskrevet over, skal få umiddelbar støtte fra den leder medarbeider tar kontakt med. Vedkommende leder som blir kontaktet opptrer på vegne av bedriften og har ansvaret for: A. Sørge for at medarbeider får den hjelp som umiddelbart trengs i situasjonen. B. Bringe saken videre til leder med personalansvar for den medarbeider det gjelder.
3. Medarbeider kan selvsagt kontakte enn annen kollega/verneombud/tillitsvalgt eller annen om man ikke ønsker å involvere leder i denne fasen.
4. Medarbeiders leder har ansvaret for å følge opp medarbeider etter den akutte fasen. I samarbeid med medarbeider vil leder bl.a. vurdere:
	1. Om bedriftshelsetjeneste skal kobles inn, og/eller om medarbeider har behov for at Aftenposten ordner med psykologhjelp. I så tilfelle vil HR-leder i seksjonen kontaktes.
	2. Om det er et forhold som bør politianmeldes. Da vil lederkontakte HR-leder i seksjonen.
	3. Om det er forhold ved hendelsen som medarbeider har vært utsatt for som bør undersøkes nærmere. Er det flere parter som var involvert i hendelsen som bør kontaktes? Dette er det leder som skal håndtere, og eventuelt rådføre seg med HR-leder i seksjonen.
	4. Hvis det er en ansatt i Aftenposten som har utsatt medarbeider for hendelsen skal leder ta kontakt med HR-leder og/eller HR-direktør for å avklare hvordan saken bringes videre.
5. Mange kan slite med ettervirkninger i lang tid etter å ha blitt utsatt for trakassering, overgrep e.l.  Nærmeste lederer ansvarlig for å undersøke hvordan det går med medarbeider og vurdere behovet for ytterligere tiltak. Det kan være nødvendig at leder kontakter HR for videre oppfølging.