

**Slik forebygger du**

**seksuell trakassering**

EN VEILEDER FRA 

Innhold

1. Hvorfor en veileder?
2. Ti råd til norske redaktører
3. Hva er seksuell trakassering?
4. Dette sier lovverket
5. Særlig om toppleders rolle
6. Slik lager du interne retningslinjer
7. Råd til redaksjoner som utsettes for trusler og vold
8. **Hvorfor en veileder?**

**#Metoo** har vært en vekker for mange – også i mediebransjen. Seksuell trakassering er en større del av samfunnet, arbeidslivet og mediebransjen enn mange har trodd. Noen er dessverre villig til å utnytte asymmetriske maktforhold. Mange har latt være å snakke om det de ser og det de vet. Og det har vært flere eksempler på enkeltpersoner som har problemer med å se seg og sine handlinger utenfra og forstå at de går for langt. #Metoo har åpnet øynene våre, økt bevisstheten vår, presset fram endring og vilje til endring.

**Det er et godt utgangspunkt.** Men jobben er ikke gjort. Den er bare så vidt påbegynt. [Den felles undersøkelsen](https://www.nored.no/Redaktoernyheter/Undersoekelse-om-seksuell-trakassering-her-er-resultatene) som Norsk Redaktørforening gjennomførte i samarbeid med de øvrige medieorganisasjonene på tampen av 2017 bekreftet at seksuell trakassering er en stor utfordring. Mer enn en av ti kvinner mellom 18 og 30 år i vår bransje rapporterer at de har opplevd dette bare det siste halvåret. 178 av de drøyt 5700 som svarte på undersøkelsen, oppga at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering siste halvår. 17 prosent oppga at de var utsatt for uønskede kommentarer av seksuell karakter. Kvinner er i større grad utsatt for ulike former for atferd som kan oppleves som seksuell trakassering, men det forekommer også blant menn. Mellomledere opplever dette oftere enn toppledere. En del av ofrene oppga også at de sliter med helsemessige konsekvenser.

Fra medlemmene i Norsk Redaktørforening var det stor oppslutning rundt kartleggingen. Hele 499 av NRs 730 medlemmer besvarte undersøkelsen. Det gir en svarprosent på nær 70.

**Å jobbe systematisk** med forebygging, varsling og håndtering av seksuell trakassering er helt sentrale oppgaver for bransjen og medieledere framover. Den jobben blir aldri fullført i lys av en kampanjes øyeblikksfokus. Den jobben må være en del av hverdagen i redaksjonene, i samhandlingen med kilder, mellom kolleger, på konferansene og alle de andre møteplassene som er så viktige. Dette arbeidet er også en helt nødvendig profesjonalisering av bransjen. Skal vi rekruttere, holde på og utvikle de beste hodene, må vi også sørge for gode arbeidsforhold, trygge miljøer og ledere med folkeskikk og god rolleforståelse.

**Mange har etterlyst** regler og rutiner. Vi ba også om råd fra de 5741 som besvarte undersøkelsen om seksuell trakassering. Totalt fikk vi 626 tekstinnspill her – og 1250 gjennom hele undersøkelsen. De mange svarene og den høye svarprosenten ga oss et veldig godt utgangspunkt for arbeidet med denne veilederen. Vi oppfordret også medlemmene våre til å sende oss sine retningslinjer for varsling og håndtering av seksuelle overgrep og spurte samtidig om de ønsket seg en veileder utarbeider av NR. Svært mange av medlemmene – ikke minst de som arbeider i små og mellomstore mediehus – svarte at de ønsket en veileder. Sekretariatet har i tillegg registrert en økning i antall henvendelser fra medlemmene om saker relatert til seksuell trakassering. Det handler både om konkrete saker om seksuell trakassering, men også spørsmål rundt rutiner og retningslinjer og hvordan man best mulig håndterer slike saker.

I tillegg til rådene i veilederen vil NR-sekretariatet selvsagt kunne gi konkrete råd knyttet til saker om seksuell trakassering eller utforming av rutiner for seksuell trakassering.

**Takk til alle** som har bidratt til denne veilederen – både gjennom innspill via undersøkelsen, og hjelpen underveis i arbeidet med de ulike delene av veilederen. En stor takk til advokat Kari Bergeius Andersen ved advokatfirmaet Storeng, Beck & Due-Lund som har bistått oss når det gjelder aktuelle juridiske spørsmål. Vi vil også takke alle dere som har delt egne erfaringer og råd med oss de siste månedene.

Veilederen oppdateres jevnlig. Har du synspunkter? Ta gjerne kontakt med oss!

1. **Ti råd til norske redaktører**
2. **Dyrk en åpenhetskultur. Et trygt og åpent arbeidsmiljø forebygger**

**ukultur, mobbing og trakassering**

1. **Ta trakassering på alvor. Grip inn raskt og skaff deg oversikt.**
2. **Ha tydelige rutiner, og sørg for at de er kjent i hele organisasjonen**
3. **Sørg for lederopplæring og tenk gjennom lederatferd**
4. **Sørg for god dialog med tillitsvalgte**
5. **Slå ned på sexistisk språk**
6. **Pass på utsatte personer/grupper**
7. **Vis måtehold rundt alkohol**
8. **Mangfold i mediebedrifter og ledergrupper forebygger trakassering**
9. **Fortsett å snakk om seksuell trakassering.**

**Konkretisering av rådene:**

1. **Dyrk en åpenhetskultur. Et trygt og åpent arbeidsmiljø forebygger ukultur, mobbing og trakassering.**

Som redaktører er vi forkjempere for åpenhet i samfunnet. Da bør vi også sørge for at åpenhet og ikke taushetskultur preger våre mediehus. Det er viktig at vi skaper redaksjonelle miljøer der det er trygt for alle. Da vil vi også kunne rekruttere, utvikle og beholde de beste journalistiske talentene.

Åpenhet og ærlighet er også viktige verdier som styrker troverdigheten i journalistikken, på samme måte som mørklegging og taushetskultur kan bidra til å underminere den helt nødvendige troverdigheten som mediebransjen er så avhengig av. Som ledere og representanter for arbeidsgiveren har redaktører et viktig ansvar for et godt og åpent arbeidsmiljø. Gå foran som et godt eksempel. Gjør deg lett tilgjengelig for medarbeidere som vil ta opp problemer og vær åpen og lyttende i din lederstil. Oppfordre ansatte til å ha lav terskel for å be om hjelp eller varsle om hendelser.

”Håndter saker med all mulig åpenhet, uten gapestokker.”

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Ta trakassering på alvor. Grip inn raskt, og skaff deg oversikt.**

Ta varsler om seksuell trakassering på alvor. Lytt og få oversikt over situasjonen. Ikke bagatelliser hendelser og ikke konkluder før du kjenner hendelsesforløpet. Ta vare på den som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Sørg også for å ivareta den som utsettes for påstand om kritikkverdige forhold. Ikke iverksett reaksjoner før du har skaffet deg oversikt over situasjonen.

Noen av de verste forsømmelsene ledere kan gjøre seg skyldig i, er å avfeie saker som dette. Det er ikke bare svært dårlige signaler til de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Det bidrar også til å signalisere at denne typen atferd ikke blir slått ned på og gir grunnlag for å utvikle og/eller videreføre en ukultur.

Toppledere har et særlig ansvar her. Vær tydelig på at trakassering ikke aksepteres og oppfordre medarbeidere til å si fra om uakseptabel atferd. Vær tydelig på at alle varsler om seksuell trakassering skal tas på alvor.

*”Det verste vi som ledere kan gjøre er å feie under teppet, neglisjere og overse”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Ha tydelige rutiner og sørg for at de er kjent i hele organisasjonen.**

Etter endringer i Arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. juli 2017 plikter alle virksomheter med minst fem arbeidstakere å utarbeide rutiner for varsling. Rutiner bør utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere. Svært mange mediebedrifter har i tillegg til generelle rutiner for varsling, utarbeidet rutiner for håndtering av seksuell trakassering. Vurder også å innføre rutiner for anonym varsling. Det er en fordel med egne rutiner for hvordan man håndterer saker der det varsles om uakseptabel atferd fra en leder.

 [Her finner du en samling av eksempler på rutiner og retningslinjer](https://www.nored.no/Redaktoernyheter/Rutiner-om-varsling-og-haandtering-av-seksuell-trakassering)  fra ulike mediehus. Dersom din redaksjon har retningslinjer som ikke er med i samlingen, så del dem gjerne med oss.

Retningslinjene må være synlige for hele organisasjonen via f. eks intranett og personalhåndbok. Sørg for at alle nye medarbeidere – både faste og midlertidige – gjøres kjent med rutinene. Ta dem jevnlig opp i møter med medarbeidere og tillitsvalgte og i ledergruppen. Sørg for at prinsippene blir en levende del av bedriftskulturen.

Husk at det er enklere å snakke om disse temaene dersom man blir spurt direkte. Legg derfor inn spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø, trusler, mobbing, seksuell trakassering og overgrep inn i medarbeidersamtalen.

*”Grip inn kontant og støttende når trakassering finner sted.”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Sørg for lederopplæring og tenk gjennom lederatferd.**

Som leder har du et særlig ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Det er viktig å tenke gjennom hva lederoppgaven innebærer og hvordan du utøver lederrollen.

23 prosent av de 178 personene som rapportere om seksuell trakassering det siste halvåret i mediebransjens undersøkelse fra 2017, svarte at det var en leder som sto bak trakasseringen. Å være leder innebærer en annen rolle enn det å være medarbeider uten lederansvar. Det du sier og gjør oppfattes på en helt annen måte. Kontrastene blir særlig tydelige for dem som rekrutteres til lederjobb fra en stilling i samme mediehus. Det er viktig å forstå at lederrollen krever en annen atferd. Som leder har du et utvidet ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø for alle, du har et viktig ansvar for tonen på arbeidsplassen. Tenk gjennom hvordan du opptrer og hvordan det virker på andre. Tenk over hvordan du snakker med og om medarbeiderne dine. Det gjelder også på sosiale sammenkomster utenfor arbeidstid. Snakk om lederatferd med de øvrige lederne i mediehuset. Be om tilbakemelding på din egen lederatferd fra medarbeidere og lederkolleger. Slå raskt ned på uakseptabel atferd fra ledere. Er du toppleder, har du et særlig ansvar. Sørg for god lederopplæring – ikke minst om rolleforståelse og lederatferd – for alle ledere i virksomheten.

Les mer om hvordan du forebygger og løser konflikter i [Redaktørhåndboken.](https://www.nored.no/NR-dokumentasjon/Rapporter-og-veiledere/Redaktoerhaandboken/Slik-gjoer-du-det/Kapittel-23-forebygger-og-loeser-konflikter)

*”Tenk at det en leder gjør, må tåle offentlighetens lys.”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Sørg for god dialog med tillitsvalgte.**

Et godt forhold mellom ledere og tillitsvalgte har stor betydning for arbeidsmiljøet og for å kunne forebygge konflikter og ukultur. I mange sammenhenger vil medarbeidere som er utsatt for seksuell trakassering lettere kunne varsle om slike saker til tillitsvalgte. Sørg for faste og jevnlige møter med tillitsvalgte. Det vil sikre en bedre dialog også når det oppstår konflikter.

Norsk Journalistlag råder sine tillitsvalgte til å være synlige tillitsvalgte og til å bidra til et godt arbeidsmiljø og tydelige, godt kjente rutiner.

Verneombudet har en særlig viktig rolle når det gjelder helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Det er viktig å trekke inn både verneombud og øvrige tillitsvalgte i arbeidet med å forebygge trakassering, mobbing og ukultur på arbeidsplassen.

*”Ledere bør lytte til, og ta henvendelser alvorlig. Det er også viktig med en klubbledelse som tar slike ting seriøst.”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Slå ned på sexistisk språk**

Ikke aksepter et sexistisk og diskriminerende språk på arbeidsplassen. Også humor kan være støtende og bidra til bygge oppunder en ukultur som lettere gir grobunn for seksuell trakassering. Slå ned på uakseptabel språkbruk raskt, og vær konkret i tilbakemeldingene. Vær særlig obs på språk og humor som rammer grupper som er i mindretall i mediehuset eller sårbare enkeltpersoner.

*”Mediebransjen er røff i omgangsform. Det er viktig at medieledere ser kritisk på verbal og non-verbal kultur i egen bedrift, fordi den kulturen påvirker også lederbeslutningene”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Pass på utsatte personer/grupper.**

Vær særlig oppmerksom på de som har de mest usikre kontraktene i en redaksjon og som derfor ofte vil være særlig utsatte grupper – frilansere, midlertidig ansatte, tilkallingsvikarer. Disse gruppene kan kvie seg ekstra for å si fra av frykt for ikke å få flere oppdrag. Sørg for å sikre at disse gruppene blir godt kjent med retningslinjer om varsling og håndtering av seksuell trakassering. Spør dem aktivt om de har opplevd trakassering og mobbing.

Undersøkelsen som ble gjennomført i mediebransjen i 2017 viste at unge, midlertidig ansatte medarbeidere i langt større grad rapporterte om seksuell trakassering. Undersøkelsen viste også at kvinnelige medarbeidere oftere har opplevd seksuell trakassering enn deres mannlige kolleger. Men det er viktig å være oppmerksom på at også menn utsettes for seksuell trakassering. Dette må ikke bare fremstilles som et problem for kvinner. Ofte kan trakassering av menn være mer tabubelagt og vanskelig å varsle om. Vær også obs på at det i små redaksjoner kan være ekstra krevende å ta opp problemer knyttet til seksuell trakassering.

*”Det er lettere å bli spurt enn å fortelle på eget initiativ.”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Vis måtehold rundt alkohol**

Det finnes mange eksempler på seksuell trakassering som har skjedd i forbindelse med sosiale sammenhenger der det er blitt drukket alkohol.

”Det er fortsatt tabu å snakke negativt om alkohol i mediebransjen, men det er da mange mister alle hemninger og gjør ting som de ellers aldri ville gjort” skrev en av de som svarte på undersøkelsen som medieorganisasjonene gjennomførte i 2017. Ha et bevisst forhold til alkohol på arrangementer knyttet til arbeidsplassen, på jobboppdrag og i andre sammenhenger der medarbeidere møtes. Husk at ledere også er ledere i sosiale sammenhenger. Tenk gjennom hvilket forhold dere har til alkohol i forbindelse med arbeidsplassen. Er alle sosiale sammenkomster koblet mot alkoholbruk? Går det an å skape arenaer uten alkohol – for eksempel familiearrangementer? Bør alkohol brukes som gaver og belønning til medarbeidere? Det kan være greit å tenke kritisk gjennom hvilken praksis bedriften har her.

*”Sjefer bør være tilstede, men klare i toppen på jobbarrangementer”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Mangfold i mediebedrifter og ledergrupper forebygger trakassering.**

Den aller beste medisinen mot en ukultur med seksuell trakassering er arbeidsmiljø og ledergrupper preget av mangfold. Det var signaler vi i Norsk Redaktørforening fikk i prosjektet [Redaktørjakten](https://www.nored.no/NR-dokumentasjon/Rapporter-og-veiledere/Redaktoerjakten-En-veileder-i-rekruttering-av-kvinnelige-ledere) i 2016 der mange av de kvinnelige journalistene og redaktørene som deltok snakket om machokulturer som hindrer rekruttering av kvinnelige ledere. I forbindelse med #metoo-kampanjen har debatten rundt mangfold i ledergruppene blitt aktualisert nok en gang. Ledergrupper som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen er ikke bare et klokt trekk ut fra politisk korrekte tegn i tiden, det er helt avgjørende for å få de beste folkene, det beste arbeidsmiljøet og dermed de beste resultatene

*”Sats på andre enn de du jogger og skåler med”*

Deltaker på Norsk Redaktørforenings undersøkelse blant kvinnelige redaktører og journalister, gjengitt i [”Redaktørjakten”](https://www.nored.no/NR-dokumentasjon/Rapporter-og-veiledere/Redaktoerjakten-En-veileder-i-rekruttering-av-kvinnelige-ledere) i 2016

1. **Fortsett å snakk om seksuell trakassering.**

Følg opp temaet jevnlig – ta det opp i medarbeidersamtaler, i ledergruppen og i møter med tillitsvalgte jevnlig. Dette må også være tema i samtaler med nye medarbeidere, med studenter i praksis og overfor andre midlertidig ansatte. ”Dette er ferskvare. Husk påminnelse om retningslinjer i forkant av julebord og sommerfest” var oppfordringen fra en av de som svarte på mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering i desember 2017. Mens #metoo-kampanjen er fersk og levende er det lett å se hvor viktig dette er. Ledere har et særlig ansvar for at dette tas på alvor og huskes også når oppmerksomheten rundt kampanjen har lagt seg.

*”Jeg forventer at ledere og arbeidsgivere tar dette seriøst også når nyhetsinteressen har lagt seg og hverdagen er tilbake.”*

Deltaker i mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering desember 2017

1. **Hva er seksuell trakassering?**

Trakassering

For å definere seksuell trakassering er det naturlig å først definere begrepet trakassering. De viktigste kjennetegnene på trakassering er at atferden er uønsket, uoppfordret og enveis. Trakassering og utilbørlig opptreden forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene. Trakassering er vanligvis handlinger som gjentas over tid, men også alvorlige enkelthendelser kan defineres som trakassering. Dette kan arte seg direkte gjennom ord og handlinger, eller unnlatelser av handlinger, men også på mer indirekte måter.

Trakassering defineres slik i likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13):

*«Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende.»*

Begrepet trakassering er en såkalt rettslig standard. Det betyr at begrepets innhold vil endre seg i takt med samfunnsutviklingen.

Utilbørlig opptreden

I arbeidsmiljøloven brukes begrepet trakassering sammen med begrepet «utilbørlig opptreden». Også dette er en rettslig standard som endrer seg i takt med samfunnsutviklingen. Utilbørlig opptreden er et svært vidt begrep som omfattes handlinger som strider mot sosialt aksepterte normer eller er ulovlige og som kan gi uheldige psykiske og fysiske belastninger. Dersom det er usikkert om en handling kommer innunder begrepet trakassering, vil det ofte uansett kunne komme inn under «annen utilbørlig opptreden».

Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er en samlebetegnelse på oppførsel som spiller på kjønn, kropp og seksualitet og som oppleves som ubehagelig, nedverdigende eller truende for den som blir utsatt for det. En vanlig definisjon av seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som oppfattes som krenkende og plagsom for den som rammes.

Seksuell trakassering kan være verbal (kjønnsord, seksuelle hentydninger, kommentarer om kropp og utseende), ikke-verbal (seksuelle gester, blotting og pornografiske bilder) og av fysisk art (omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk). Seksuell trakassering forekommer også i utstrakt grad på nettet, på sosiale medier, via e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

I likestillings- og diskrimineringsloven defineres seksuell trakassering som:

*”...enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.”*

Den juridiske definisjonen er en objektiv vurdering av hva som skal ansees som trakassering eller utilbørlig opptreden. Dersom den andre parten må vite at den krenkede parten er spesielt sårbar, vil terskelen være lavere enn denne. Legg merke til at definisjonen både omfatter uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende etc. Det er ikke noe krav om at ens verdighet må være krenket. I forarbeidene for loven slås det fast at det vil kunne være tilfeller av seksuell oppmerksomhet det bør slås ned på selv om ikke fornærmedes verdighet er krenket. For eksempel vil uønsket seksuell oppmerksomhet kunne være plagsom, skremmende og ødeleggende, uten at handlingen nødvendigvis krenker den fornærmedes verdighet.

Noen ganger kan det være utfordrende å skille seksuell trakassering fra kjønnstrakassering, det vil si forskjellsbehandling på grunn av kjønn. I tilfeller av seksuell trakassering er ofte asymmetriske maktforhold mellom partene mer sentralt, for eksempel mellom leder og ansatt.

Seksuell trakassering kan være en måte å utøve makt på. Det kan være en skjev maktbalanse mellom den som trakasserer og den som blir rammet. Bransjer som preges av ujevn maktfordeling, mannsdominans i lederjobber og med mange yngre kvinner i løsere ansettelsesforhold har vært særlig utsatt for å utvikle ukulturer knyttet til seksuell trakassering. Men det er viktig ikke automatisk å tenke på kvinner som ofre for seksuell trakassering. Også kvinner kan stå bak seksuell trakassering, og menn kan være ofre. Kartleggingen av seksuell trakassering i mediebransjen viste at kvinner var mer utsatt enn menn. Selv om kvinner er mer utsatt, rapporterte også menn om erfaringer, og unge menn er mer utsatt for seksuell trakassering enn gjennomsnittet blant medarbeidere i mediebransjen.

1. **Dette sier lovverket**

Seksuell trakassering er forbudt i Norge. Fra 1. januar 2018 trådte en ny felles [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51) i kraft. Loven gjelder på alle samfunnsområder.

Forbudet mot trakassering er hjemlet i §13 første ledd i likestillings- og diskrimineringsloven:

*«Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.»*

Forholdene i § 6 som det her vises til er:

*«..kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene..»*

Definisjonen av seksuell trakassering er endret i den nye loven slik at den blir mer objektiv. Tidligere tok definisjonen utgangspunkt i at oppmerksomheten var uønsket og plagsom for den oppmerksomheten rammer. Slik definerer loven seksuell trakassering i § 13:

*”Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.”*

Les mer om definisjonen i kapittel 3.

Også annen form for trakassering er forbudt. Trakassering defineres slik i likestillings- og diskrimineringslovens § 13, andre ledd:

*”Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende.”*

**Et lederansvar å forhindre og forebygge trakassering**

Trakassering er en stor påkjenning for den enkelte, og en plikt til forebygging og til å gripe fatt i og forsøke å hindre trakassering er derfor særlig viktig, heter det i forarbeidene for likestillings- og diskrimineringsloven.

Som leder og representant for arbeidsgiver har du ansvar for at seksuell trakassering og annen form for trakassering ikke skjer på arbeidsplassen. Også dette er lovfestet i § 13 i likestillings- og diskrimineringsloven:

*”Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.”*

Å forebygge trakassering innebærer å sette i verk tiltak som skal hindre at trakassering finner sted. Det kan være retningslinjer eller holdningskampanjer, og å sørge for klage- og kontrollsystemer. Plikten til å forhindre seksuell trakassering innebærer å aktivt ta tak i varsler og andre tegn på en ukultur på arbeidsplassen og undersøke hva som har skjedd for å forhindre at trakasseringen fortsetter. Dersom arbeidsgiveren blir klar over at det pågår trakassering i virksomheten, vil plikten skjerpes. Arbeidsgiver må i et slikt tilfelle gripe fatt i aktuelle problemer, utrede hva som har skjedd og komme frem til en løsning.

Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har iverksatt tiltak for å forhindre trakassering - det kreves ikke at trakasseringen faktisk er forhindret, jf. Ot.prp.nr.33 (2004-2005) kapittel 20 side 208. Plikten er ikke begrenset til å forbygge trakassering som har direkte sammenheng med arbeidet, men vil også omfatte tiltak til å forebygge trakassering som inntreffer utenfor arbeidstid og utenfor arbeidsplassen, så lenge den aktuelle hendelsen har en tilknytning til arbeidet, f eks sosiale sammenkomster i regi av arbeidsgiver utenom arbeidstid ifølge Diskrimineringsnemnda.

I en dom i Agder lagmannsrett i 2009 ble det lagt til grunn at arbeidsgivers ansvar for seksuell trakassering gjelder i sosiale sammenhenger i arbeidsgiverens regi.

**Diskrimineringsnemnda**

Det er Diskrimineringsnemnda som fører tilsyn med arbeidsgivers, organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering. Nemnda kan fatte vedtak om hvorvidt institusjonen har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering.

**Krav til arbeidsmiljøet og generell forebyggingsplikt**

Enhver arbeidstaker har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø. Det er lovfestet i Arbeidsmiljølovens kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. I §4-1, første ledd heter det at:

*”Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.”*

Alle arbeidsgivere har en generell plikt til å forebygge trakassering på arbeidsplassen. Denne plikten følger av arbeidsmiljølovens krav til virksomhetenes psykososiale arbeidsmiljø,

jf. § 4-3:

*”Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.”*

(For definisjon av begrepene trakassering og utilbørlig opptreden – se kapittel 3)

**Varsling**

Fra 1. juli 2017 trådte nye lovregler om varsling i i kraft. Disse er samlet i et nytt kapittel 2 A i arbeidsmiljøloven. Disse erstatter paragraf 2-4 og 2-5 i Arbeidsmiljøloven. Bedrifter som har varslingsrutiner basert på de gamle lovreglene bør derfor tilpasse sine rutiner til det nye lovverket.

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det er regulert i arbeidsmiljølovens § 2 A-1. Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig, men det foreligger en ubetinget rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling, samt til tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter.

Det presiseres i bestemmelsen at også innleid arbeidstaker har rett til å varsle i samsvar med disse reglene.

Eksempler på kritikkverdige forhold det kan varsles om er:

* straffbare forhold
* brudd på lovregulerte forpliktelser
* brudd på bedriftens interne retningslinjer
* brudd på etiske standarder som har bred oppslutning i samfunnet

Arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold skal etter arbeidsmiljølovens § 2 A-2 være vernet mot gjengjeldelser.

Eksempler på gjengjeldelser som er i strid med arbeidsmiljøloven er:

* Ulike former for mobbing/trakassering/utfrysing
* At arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår
* At arbeidstaker ikke får naturlig utviklings i arbeidsoppgaver
* Oppsigelse/avskjed

**Plikt til å ha rutine for varsling**

Virksomheter med mer enn fem ansatte, og virksomheter der forholdene tilsier det, skal etter arbeidsmiljølovens § 2 A-3 ha rutiner for varsling. Disse rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

* Oppfordring til å varsle
* Fremgangsmåten ved varsling
* Fremgangsmåten for mottak, behandling og oppfølging av varsling

Rutinene må ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.

Selv om bedriften du leder har under fem ansatte vil vi anbefale egne rutiner på dette området. Det gir trygghet for alle medarbeiderne å vite hvordan de skal forholde seg ved varsling og det tydeliggjør at du som leder er bevisst ditt ansvar og din rolle. På små arbeidsplasser der alle kjenner alle kan det ofte være ekstra vanskelig å ta opp ubehagelig temaer knyttet til ukultur og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Rutinene må være lett tilgjengelig for alle ansatte på arbeidsplassen etter arbeidsmiljølovens § 2 A-3 (6). Det innebærer at rutinene bør være tilgjengelig i personalhåndbok og via intranett og at rutinene må gjøres kjent for medarbeiderne med jevne mellomrom. Særlig viktig er det at nye medarbeidere – både faste og midlertidige – blir gjort kjent med rutinene. Som leder har du et særlig ansvar for å sørge for at rutinene er kjent blant arbeidstakerne.

Rutinene for varsling bør selvsagt gjelde for alle ansatte, uansett stilling i bedriften. På grunn av lederes spesielle rolle og ansvar har mange bedrifter også særlige retningslinjer for hvordan varsling mot ledere skal håndteres.

**Varslingsplikt**

Medarbeidere har plikt til å varsle ledelsen eller verneombudet om trakassering eller diskriminering som finner sted i virksomheten. Dette er regulert i Arbeidsmiljølovens § 2-3, annet ledd bokstav d). Arbeidstaker skal:

*”sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen..”*

**Verneombudets rolle**

Kapittel 6 i arbeidsmiljøloven inneholder lovbestemmelser knyttet til verneombudets rolle, oppgaver og forpliktelser. Virksomheter som kommer inn under arbeidsmiljøloven plikter å ha et verneombud. Har arbeidsplassen under 10 ansatte kan partene avtale en annen ordning. Virksomheter som har mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet.

Verneombudet har en viktig rolle når det gjelder å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver er forpliktet til å ta med verneombudet på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet som ligger innenfor ombudets verneområde. Dette omfatter også virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Verneombudet har en særlig varslingsplikt, regulert i arbeidsmiljølovens § 6-2, tredje ledd:

*”(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.”*

**Straffbar seksuell trakassering**

Seksuell trakassering kan i mange tilfelle være straffbart. Strafferammen for seksuell trakassering følger av straffelovens bestemmelser. Hvorvidt man kan straffes etter disse bestemmelsene avhenger av om trakasseringen oppfyller straffelovens vilkår.

De mest aktuelle bestemmelsene i straffeloven som omhandler seksuell trakassering er strl. §§ 297, 298 og 305, samt § 266 som omhandler trakassering uten krav til seksuell motivasjon.

***§ 266 Hensynsløs atferd****”Den som ved skremmende eller plagsom opptreden eller annen hensynsløs atferd forfølger en person eller på annen måte krenker en annens fred, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.”*

Bestemmelsen omhandler ulike former for hensynsløs atferd, og stiller ingen krav om at trakasseringen er seksuelt motivert. Ved seksuell trakassering vil §§ 297, 298 og 305 være mest aktuelle:

***§ 297 Seksuell handling uten samtykke****”Med bot eller fengsel inntil 1 år straffes den som foretar seksuell handling med noen som ikke har samtykket i det.”*

Uttrykket «seksuell handling» avgrenses oppad mot «seksuell omgang».

***Straffeloven § 298 Seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke****”Med bot eller fengsel inntil 1 år straffes den som i ord eller handling utviser seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd*

*a) på offentlig sted, eller*

*b) i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket i det.”*

Ordlyden «Seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd» omfatter både seksuell omgang og seksuell handling, men også en del ytterligere handlinger. Eksempler her kan være blotting, kikking og seksuelt krenkende tale.

**Eksempler på strafferamme ved seksuell trakassering.**

**Eksempel 1**

En leder for et vaskebyrå ble tiltalt for gjentatte ganger ha presset en kvinnelig kollega inn mot en vegg og befølt henne på brystene, forsøkt å kysse henne og gnidd seg inntil henne. Han ble også tiltalt for flere ganger å ha berørt brystene og forsøkt å kysse en annen kvinnelig ansatt.

Retten la i skjerpende retning vekt på at «tiltalte har utnyttet kvinnenes vanskelige situasjon. Han har vært i besittelse av goder – nemlig tilgang til arbeid og inntekt – som kvinnene av gode grunner har vært interessert i, og han brukte denne posisjonen til å tilfredsstille egne seksuelle behov.»

Mannen ble dømt for forholdet. Samtidig ble han dømt for en rekke andre mer alvorlige seksuelle overgrep mot andre ansatte i form av flere voldtekter, men retten uttalte om de ufrivillige seksuelle handlingene at «de to overtredelsene av straffeloven § 200 første ledd vil gi et tillegg på snaut 6 måneder.»

**Eksempel 2**

En avdelingsleder ved en brannstasjon ble tiltalt for å, i forbindelse med en studietur, ha presset hånden sin ned i buksen på en kvinnelig brannkonstabel og berørt hennes anus. Han hadde vært pågående mot fornærmede hele kvelden, og hun hadde flere ganger bedt han om å slutte å berøre henne forut for dette.

Lagmannsretten uttaler følgende om straffeutmålingen: «Lagmannsretten har vært i betydelig tvil med hensyn til om aktors straffepåstand i tilstrekkelig grad reflekterer straffverdigheten i den handlingen A dømmes for. Selve handlingen – berøring av anus – fremstår i seg selv som svært krenkende for B. A var også Bs overordnede, noe som gjorde situasjonen enda vanskeligere på grunn av hennes tillitsforhold til ham som leder. At handlingen fant sted i sosialt samvær med andre kolleger, gjorde heller ikke situasjonen for B lettere med hensyn til hvordan hun skulle reagere på krenkelsen. Hendelsen har også vært en betydelig belastning for B som kvinnelig brannkonstabel i et mannsdominert miljø. Disse forholdene tilsier samlet sett at straffverdigheten skulle medføre en betinget fengselsstraff.»

Når lagmannsretten likevel har kommet til at straffen kan settes i tråd med aktors påstand, er det tatt hensyn til at saken er blitt nesten to år gammel. Avdelingslederen ble idømt bot på 15 000 kr. (Kilde: Lovdata.no)

1. **Særlig om toppleders rolle**

Er du øverste leder i bedriften har du også det øverste ansvaret for arbeidsmiljøet, for å forebygge og forhindre seksuell trakassering og annen ukultur.

Hvordan du utøver din rolle som leder vil kunne påvirke tonen og klimaet på arbeidsplassen og også hvordan andre ledere opptrer. Ikke undervurder din egen rolle. Tenk over hvordan du opptrer og hvordan du snakker om seksuell trakassering. Vær tydelig på at dette er uakseptabel oppførsel. Signaliser tydelig at du har en åpen dør for medarbeidere som vil ta opp vanskelige spørsmål. Dersom du delegerer denne typen saker – vær tydelig på hvem i ledelsen som skal håndtere sakene. Men topplederrollen og betydningen av hva du sier og gjør kan du ikke delegere bort.

Måten toppledere snakker om seksuell trakassering og særlig hvordan man håndterer varsler om seksuell trakassering er svært viktig, ikke minst når det gjelder å senke terskelen for fremtidige varsler

Som toppleder har du også et særlig ansvar for at de øvrige lederne forstår sin rolle og tenker gjennom sin atferd. Seksuell trakassering og mobbing er temaer som er vanskelige å snakke om. Sørg for å sett det på dagsorden i mediehuset. Ta det opp på allmøter, i møter med tillitsvalgte og på ledermøter. Hvis du selv bringer dette opp som tema, er det også enklere for andre å snakke om det.

I konkrete trakasseringssaker har du et særlig ansvar for å skjerme de involverte personene og sørge for at hindre rykter og spredning av personlige detaljer om enkelt-medarbeidere. Ta dette opp med tillitsvalgte og ledere som får tilgang på slik informasjon.

Husk at mange situasjoner kan oppstå i sosiale sammenhenger som involverer alkohol. Diskuter bedriftens linje på dette området med øvrige ledere og tillitsvalgte. Tenk gjennom hvordan du opptrer i sosiale sammenhenger.

1. **Slik lager du interne retningslinjer**

Vel så viktig som skriftlige regler og retningslinjer er en kultur for å varsle, for å ta opp ukultur, for å snakke om problemer. Men retningslinjer kan være gode å støtte seg på og gi et viktig signal om hvilken type atferd som ikke aksepteres på denne arbeidsplassen. Arbeidet med dem gir også en god anledning til å snakke om trakassering, mobbing og ukultur og viktigheten av å varsle om dette. Derfor anbefaler vi redaktørene å vurdere å utarbeide retningslinjer. Noen retningslinjer er lovpålagte. Fra 1. juli 2017 ble plikt til å utarbeide rutiner for varsling lovpålagt. Det fremgår av § 2 A-3 i arbeidsmiljøloven – se kapittel 4.

Her er innspill til hvordan du kan gå fram i arbeidet med å utarbeide interne retningslinjer:

1. **Skaff deg oversikt.**

Hvilke retningslinjer har bedriften i dag? Gå gjennom reglene i personalhåndbok, interne etiske regler og annet regelverk. Er bedriften medlem av et konsern – sjekk ut hvilke regler som finnes på konsernnivå og hvilke regler andre sammenlignbare bedrifter i konsernet har.

Finn ut hva som eventuelt mangler og hva det haster mest å arbeide med.

1. **Hvilken type retningslinjer er aktuelle for dere?**

Rutinene, arbeidsformen og graden av struktur varierer fra mediebedrift til mediebedrift. Noen mediebedrifter har et omfattende regelverk med rutinebeskrivelse på konflikthåndtering og omfattende varslingsregler. Andre har kortere beskrivelser, og mange benytter standardiserte retningslinjer for f.eks. varsling og håndtering av trakassering.

Noen av de største mediebedriftene i Norge hadde utarbeidet retningslinjer for uønsket seksuell oppmerksomhet i forkant av #metoo. Mange har gjort det underveis som kampanjen har belyst og løftet fram problemet. Aftenposten har egne regler for hvordan man håndterer mobbing, trakassering og overgrep. VG har retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet. Begge understreker at de har nulltoleranse for denne typen atferd. Budstikka har egne retningslinjer om forhold mellom kolleger. Her heter det at:

*”seksuelle forhold mellom overordnede og underordnede kan få konsekvenser for lederansvar i bedriften”.*

Noen mediebedrifter har både egne regler om håndtering av seksuell trakassering og nevner i tillegg trakassering spesielt i sine etiske retningslinjer. I VGs interne etiske regler formuleres det slik:

*”(2) I VG aksepteres ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kan oppleves som truende eller nedverdigende...”*

I forarbeidene for den nye likestillings- og diskrimineringsloven anbefales det at alle arbeidsgivere, utdanningsorganisasjoner og organisasjoner bør utarbeide retningslinjer der det fremgår at verken trakassering eller seksuell trakassering er tillatt.

Retningslinjene bør også definere hva som menes med slik trakassering.

I forarbeidene anbefales det også at arbeidsgiver bør ha rutiner for registrering og håndtering av saker om trakassering. Det kan for eksempel være rutiner som klargjør hvordan arbeidsgiveren skal reagere dersom man blir oppmerksom på at trakassering forekommer i virksomheten, hvem den som mener å ha blitt trakassert kan henvende seg til og hvem som har ansvar for oppfølging. Arbeidsgiver bør utrede saken og komme med forslag til tiltak for å hindre gjentagelse.

Spørsmål du bør stille:

* Hvilke regler trenger vi hos oss?
* Bør vi ha egne retningslinjer for seksuell trakassering, eller samle retningslinjer for bekjempelse av trakassering, mobbing og ukultur?
* Bør vi ha egne retningslinjer for hvordan vi håndterer saker der ledere beskyldes for seksuell trakassering?
* Er det aktuelt med rutiner for anonym varsling?
* Hvor spesifisert skal regelverket være?
* Bør vi ha egne regler for forhold mellom medarbeidere?
* Bør vi ha egne regler som særlig ivaretar særlig utsatte grupper?
1. **Involver medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud**

For at regler og retningslinjer skal ha sin verdi må de utarbeides i samarbeid med medarbeiderne. Når det gjelder de lovpålagte rutinene for varsling er det et krav i arbeidsmiljøloven om at disse skal utarbeides i samarbeid med medarbeidere og tillitsvalgte. Norsk Journalistlag oppfordrer sine tillitsvalgte til å ta initiativ overfor ledere slik at redaksjonene har tydelige rutiner.

Involver gjerne de tillitsvalgte også i arbeidet med å skaffe oversikt over det som finnes av regler i andre organisasjoner. Snakk med andre som har vært gjennom lignende prosesser. Spør gjerne NR-sekretariatet om råd om hvordan du bør legge opp prosessen. Her finner du [eksempler på rutiner](https://www.nored.no/Redaktoernyheter/Rutiner-om-varsling-og-haandtering-av-seksuell-trakassering) fra ulike mediehus. Ikke nøy deg med å kopiere andre organisasjoners regler uten å ha hatt en reell prosess.

1. **Gjør reglene kjent for hele organisasjonen – og ta dem fram jevnlig.**

Rutiner og retningslinjer er null verd hvis de ikke er kjent i organisasjonen. Benytt

anledningen når rutinene er klare og snakk om viktigheten av en god bedriftskultur uten trakassering. Vis fram rutinene på intranett og i personalhåndbok. Gjør dem lett tilgjengelig og del dem med nye medarbeidere. Samarbeid med tillitsvalgte om å gjøre rutinene kjent i organisasjonen og trekk rutinene fram i forbindelse med ulike sosiale arrangementer, seminarer og jobbreiser.

1. **Husk å oppdatere!**

Pass på å oppdatere rutinene i tråd med lovendringer. Etter endringer i reglene for varsling i arbeidsmiljøloven og ny likestillings- og diskrimineringslov er det mange som har retningslinjer som tar utgangspunkt i det gamle lovverket. Gjør de nødvendige endringer og benytt anledningen til å minne om at reglene finnes.

1. **Trusler mot journalister og redaktører**

Norsk Journalistlag og Norsk Redaktørforening har i samarbeid utviklet råd til redaksjoner som utsettes for trusler og vold. Første utgave kom i 2013, og rådene er seinere revidert flere ganger, sist i januar 2017. Under gjengis rådene i sin helhet. I tillegg har Riksadvokaten i sitt rundskriv til politiet en rekke ganger påpekt viktigheten av å etterforske trusler eller vold mot journalister og redaktører.

#

# Råd til redaksjoner som utsettes for trusler og vold

*Notat utarbeidet i fellesskap av Norsk Journalistlag og Norsk Redaktørforening.*

Dette notatet er et resultat av en økende tendens til at norske journalister utsettes for trusler fra ulike miljøer og enkeltpersoner. En undersøkelse gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) for NJ og NR på forsommeren 2012 bekreftet dette inntrykket. NJ sendte ut en punktvis liste med råd til sine tillitsvalgte høsten 2012. I januar 2013 gjennomførte NJ og NR et felles erfaringsseminar om trusler mot redaksjoner og redaksjonelle medarbeidere. Med bakgrunn i NJs råd, og de innspill som kom på seminaret i januar, har NJ og NR i fellesskap utarbeidet dette notatet, som er behandlet i de respektive organisasjonenes styrende organer. Notat er justert i forbindelse med at de aktuelle trusselparagrafene fikk nye numre i forbindelse med iverksettelsen av ny straffelov 1. oktober 2015.

Det er viktig å understreke at trusler er svært forskjellige, og må håndteres forskjellig. Enkelte mediehus har egne planer og rutiner for håndtering av trusler. De rådene vi gir her er ment som en veiledning/huskeliste til redaksjoner som ikke har slike rutiner og som eventuelt supplement til de som har det, om hva man bør være forberedt på, hvilke tiltak som bør vurderes i de enkelte tilfeller. Noen overordnede prinsipper vil etter vårt syn likevel gjelde:

* Trusler og vold mot redaksjonelle medarbeidere er ingen privatsak. De angår hele redaksjonen og er til syvende og sist en trussel også mot redaktørinstituttet og medienes samfunnsoppgave.
* Det er et redaktøransvar å håndtere trusler mot redaksjonelle medarbeidere.
* Lytt til den/de som er utsatt for truslene. Redaksjonelle medarbeidere reagerer forskjellig på trusler, både ut fra egen erfaring og posisjon og ut fra truslenes innhold og opphav.
* Norske redaksjoner bør som utgangspunkt ha 0-toleranse for trusler og vold. Vårt generelle råd er at alle trusler som oppleves som reelle politianmeldes. Det samme gjelder selvsagt tilfeller hvor redaksjonelle medarbeidere utsettes for vold i kraft av sin stilling
* Trusler og vold er straffbart etter straffelovens §§ 263 og 264.

## Hvordan håndtere trusler mot redaksjonelle medarbeidere?

### Informer redaksjonsledelsen om trusselen eller volden.

Trusler er ingen privatsak. Det er viktig at redaksjonsledelsen bidrar til å skape et klima som gjør det naturlig å fortelle at man er blitt truet, eller utsatt for vold. Sørg for at det er et opplegg med kollegastøtte for den/de som utsettes for trusler.

### Ta kontakt med politiet

### Det er viktig å opprette god kontakt med politiet. Politidistriktene har ansatte med spesialkompetanse på å vurdere trusler. Lytt til politiets råd. De har ofte et godt grunnlag for å vurdere trusselbildet og hvor reelle de enkelte truslene er.

### Be politiet om råd om eventuell:

### Sikring av den truede

### Sikring av redaksjonen og redaksjonslokalene (fysisk sikring, skjerpet adgangskontroll osv)

### Be om å få en personlig kontaktperson i politiet.

### Be politiet vurdere patruljering ved redaksjonslokalene og der den/de truede bor.

### Be politiet vurdere behovet for voldsalarm

**3) Den enkeltes opplevelse av trusselen**

a) Husk at også trusler som av p0olitiet vurderes til ikke å representere en reell

 fare kan oppleves som så belastende for den/de det gjelder at forholdet bør

 anmeldes, og at tiltakene som listes opp i det påfølgende bør vurderes av

 redaksjonsledelsen og den truede, i samråd med tillitsvalgte og/eller

 verneombud.

### 4) Sikring av den truedes bolig

### Arbeidsgiver bør, med utgangspunkt i råd fra politiet, vurdere om den truedes bør gis egne sikringstiltak. Dette kan gjelde installering av for eksempel:

### Alarm tilknyttet alarmsentral

### Sikkerhetslås i ytterdør

### Kikkehull i ytterdør

### Utendørs belysning med bevegelsessensor

###  b) Vurder bruk av vektere til å patruljere ved boligen.

### 5) Sikring av reisevei

###  a) Arbeidsgiver bør, med utgangspunkt i råd fra politiet, vurdere tilrettelegging for

###  trygg transport til og fra jobb.

###  For eksempel:

### Tilbud om parkeringsplass i/nær bygget.

### Tilbud om taxi til/fra jobb

* + 1. Tilbud om følge/ledsager til/fra kollektivt trafikkpunkt

 b) Vurder å endre rutiner ved reise til/fra jobb (ulike reisetidspunkter/reisemåter)

 c) Vurder også å endre andre daglige rutiner

###  6) Andre sikringstiltak for den truede (i samråd med politiet og den truede):

###  a) Avtal faste kontaktpunkter mellom ledelse og den truede.

### Sørg for at den truede umiddelbart kan kontaktes på minst to måter.

### Tilrettelegg arbeidssituasjonen, blant annet med tanke på eventuelle endringer i daglige rutiner – jfr 4 b).

### Opprett eventuelt et ekstra telefonabonnement til den truede.

### Vurder om andre i redaksjonen skal ta ansvar for å ta i mot oppringninger/meldinger på det opprinnelige abonnementet.

* + 1. Vurder om epost til den truede skal rutes til en annen adresse.

### Vurder om den truede og eventuelt dennes familie bør innlosjeres på hotell for en periode, eller om det er mulig å tilby annet midlertidig bosted.

### Vurder om den truede bør fritas fra jobben en periode, for å få avstand til situasjonen.

### 7) Sikring av mediehuset/redaksjonen

###  a) Trusler mot medlemmer av redaksjonen skaper ofte frykt blant andre i

###  mediehuset. Arbeidsgiver skal informere de tillitsvalgte og verneombud.

###  b) Arbeidsgiver bør informere de ansatte i samråd med politiet.

###  c) Arbeidsgiver må tenke sikkerhet når det gjelder:

### Bygningsmassen

### Adgangskontroll

### 8) Helse m.m.

###  a) I samråd med den truede bør arbeidsgiver informere

###  bedriftshelsetjenesten.

###  b) I samråd med den truede og bedriftshelsetjeneste bør arbeidsgiver

###  dekke den truedes utgifter til:

### Lege

### Psykolog

### Fysioterapeut/kiropraktor

### Trening/Selvforsvarskurs og liknende.

### 9) Omtale av trusselen og de som truer

### Det er ansvarlig redaktør som beslutter hvorvidt og i så fall hvordan trusler mot redaksjonen eller mot redaksjonelle medarbeidere skal omtales i eget medium. I tillegg til alminnelige nyhetskriterier er det viktig å lytte til den som er utsatt for truslene.

Ut fra alminnelige habilitetskriterier bør den/de truede ikke delta i den redaksjonelle dekningen av trusselen mot en selv, med mindre det skjer på kommentarplass og publikum informeres om dette forholdet. En annen vurdering vil være i hvilken utstrekning trusselen skal påvirke den truedes arbeid med dekningen av de personer/miljøer hvor trusselen kommer fra. Det bør være et mål at de som truer i minst mulig grad skal få påvirke redaksjonens dekning og journalistiske prioriteringer, herunder hvilke redaksjonelle medarbeidere som skal jobbe med hvilke saker.

### 10) Manual – sikkerhetsansvarlig

### Vurder å lage en enkel manual for det tilfellet at redaksjonen eller redaksjonelle medarbeidere blir utsatt for trusler. Selv mindre redaksjoner omtaler fra tid til annen personer og miljøer som kan tenkes å ty til trusler for å påvirke redaksjonelle valg og vurderinger. Vurder om det bør oppnevnes en egen sikkerhetsansvarlig i bedriften. Arbeidsmiljølovens kap. 3 pålegger bedriften å utføre systematisk arbeid på dette feltet i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

### 11) Vurder å klage på henleggelser

### Enkelte redaksjoner har opplevd at anmeldelser av trusler har blitt henlagt av politiet, på et grunnlag som redaksjonen selv stiller seg uforstående til. Vi oppfordrer de redaksjoner som mener at politiet urettmessig henlegger anmeldelser om å vurdere å klage til statsadvokaten. Kontakt gjerne NR og NJ i slike situasjoner. Høyesterett har gjennom flere rettsavgjørelser gitt uttrykk for at trusler mot journalister er alvorlig og straffeskjerpende, fordi det berører journalistikkens og medienes samfunnsfunksjon. Etter påtrykk fra NJ og NR har Riksadvokaten i rundskriv til politiet og statsadvokatene gjort det klart at dette er saker som skal prioriteres, av samme grunner. Dersom redaksjonen vurderer å klage på en henleggelse, så ta gjerne kontakt med NJ eller NR. Kopi av eventuell klage bør også sendes til Riksadvokaten.

Oslo, 2017-01-24

 

for Norsk Journalistlag for Norsk Redaktørforening

Trond Idås Arne Jensen

Denne veilederen er utarbeidet av sekretariatet i Norsk Redaktørforening i januar 2018. Den oppdateres jevnlig. Har du kommentarer – ta kontakt med oss:

Arne Jensen, generalsekretær – arne.jensen@nored.no – tlf. 90 77 87 47

Reidun Kjelling Nybø, assisterende generalsekretær – rkn@nored.no – tlf. 91 10 55 11