

Riktlinjer för handlingsplaner vid hot mot redaktioner och redaktionella medarbetare

Bakgrund

Under de senaste fem åren har journalister på varannan massmedieredaktion i Sverige utsatts för hot. Många redaktioner har hotats vid flera tillfällen, i ett fall upp till tio gånger.

Beklämmande vanliga är också olika former av trakasserier och andra påtryckningar för att försöka påverka redaktioner att inte bevaka vissa ämnen och företeelser.

Uppgifterna kommer från en enkät som Svenska Journalistförbundet gjorde bland våra lokala journalistklubbar i april 2007. Av 97 redaktioner hade 47 utsatts för någon form av hot.

Enkäten bekräftar de undersökningar som gjorts tidigare.

Journalistyrket är ett av världens farligaste yrken. Runt om i världen mördades år 2006 155 journalister i sin yrkesutövning.

I Sverige överfalls journalister utanför redaktionen och utsätts för fysiskt våld. De får hot som ” ”Vad skulle du tycka om vi avrättade dig här och nu?” kastade i ansiktet, får per telefon höra ”Jag ska åka och spöa skiten ur dig!” eller mottar e-post med budskapet ”Jag vet vilken väg dina barn tar till skolan”.

Det finns en bred politisk enighet om massmediernas och journalisternas roll i samhället. De ska granska, informera och skapa debatt. På det sättet förstärker och fördjupar journalistiken den svenska demokratin. Därför är ett hot mot en journalist inte bara ett hot mot den personen och hans eller hennes familj. Det är också ett hot mot demokratin och yttrandefriheten.

Journalistförbundet accepterar inte att journalister utsätts för hot. Förutom att de drabbar enskilda medarbetare är det ett angrepp på demokratin.

Frågan är inte ny för Journalistförbundet.

Redan för sju år sedan lät förbundet författaren Stieg Larsson skriva ”Att överleva deadline” - handbok för hotade journalister.

Den är tyvärr fortfarande nödvändig.

Ett mycket bekymmersamt och olycksbådande faktum är att det är så tyst om hoten mot journalister. Vi vet betydligt mer om och diskuterar oftare hot mot till exempel politiker, socialarbetare, kronofogdar och lärare.

Journalistförbundet vill lyfta fram hot mot journalister som ett minst lika allvarligt samhällsproblem, eftersom det kan omöjliggöra det demokratiska uppdraget. Syftet är att försöka tysta journalisterna.

För Journalistförbundet är det självklart att alla redaktioner har en skriftlig säkerhetspolicy för sina medarbetare. Den ska dels vara förebyggande för att motverka hot och andra övergrepp, dels innehålla en handlingsplan för hur redaktionen tar hand om dem som drabbas av hot.

I samarbete med journalistklubben på Östra Småland har förbundet därför tagit fram följande riktlinjer för hur redaktioner kan agera vid hot.

Riktlinjerna kan och ska naturligtvis anpassas efter varje redaktions förutsättningar. Det viktigaste är att det finns en medvetenhet på redaktionerna om att hot, våld och andra övergrepp kan inträffa.

Förbundet uppmanar därför journalistklubbar och redaktionsansvariga att tillsammans upprätta en säkerhetspolicy för redaktionen.

På de arbetsplatser där klubb saknas kan Journalistförbundet hjälpa enskild medarbetare.

Riktlinjer för att förebygga hot, våld eller andra övergrepp

1. Se till att arbetsledare på redaktionerna har kunskap i dessa frågor och kan ta beslut i linje med dem. Det är arbetsgivarens ansvar att sådan kunskap finns på redaktionen.
2. Överväg alltid först riskerna i uppdraget och ställ riskerna mot allmänintresset att vid det aktuella tillfället bevaka händelsen. Går det att avvakta och ändå utföra uppdraget när situationen är mindre farlig?
3. Var medveten om de risker som granskning av kontroversiella ämnen kan medföra. Det gäller framför allt kartläggning av politiska höger- eller vänstergrupper eller andra politiska aktionsgrupper.
4. Överlåt inte sådan granskning till en enda journalist. Låt det bli redaktionens granskning. Det är mycket svårare att angripa en hel redaktion än en namngiven enskild medarbetare.
5. Stöd frilansarna. Ge dem lika gott skydd och stöd som anställda medarbetare. Redaktionen ska på lämpligt sätt visa såväl utåt som inåt att frilansen arbetar på redaktionens uppdrag.

6. Låt ingen journalist arbeta ensam när han eller hon bevakar möten, demonstrationer eller manifestationer som kan bli våldsamma. Tänk på att fotografer är särskilt utsatta vid sådana situationer.
7. Avstå från att bevaka händelsen om journalisten inte kan ges fullt skydd.
8. Gör intervjuer på offentliga platser. Om journalisten är ensam – vilket kan vara nödvändigt för att överhuvudtaget få intervjun till stånd – se till att han eller hon har någon form av backup.
9. Respektera vägran från enskild medarbetare att utföra uppdrag som han eller hon uppfattar som farligt.

Enligt arbetsmiljölagen (AML) har en anställd skyldighet att underrätta arbetsgivaren när arbetet innebär omedelbar fara för liv eller hälsa. I avvaktan på besked om arbetet ska fortsätta eller ej har den anställde rätt att avbryta arbetet. (AML kapitel 3 paragraf 4)

Enligt arbetsmiljölagens ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. (AML kapitel 3 paragraf 2)

Arbetsgivaren ska också enligt arbetsmiljölagen se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall. (AML kapitel 3 paragraf 3)

Riktlinjer för hur redaktionen ska agera när hot har uttalats

1. Medarbetare som utsätts för hot ska kontakta redaktionschefen omedelbart.
2. Journalistförbundet rekommenderar att alla hot polisanmäls.
3. Skyddsombud och andra fackliga företrädare på arbetsplatsen ska informeras om situationen för att kunna erbjuda den drabbade stöd.
4. Redaktionsledningen ska i samarbete med polisen undersöka situationen för den hotades familj för att ta reda på om hotet även omfattar familjen.
5. Hotet behöver inte bara omfatta arbetsplatsen. Redaktionsledningen måste i samarbete med polisen agera och vidta åtgärder allt utefter hotets omfattning.
6. Om den drabbade befinner sig på en ensamredaktion ska redaktionschefen/någon i företagsledningen kalla in personen till huvudredaktionen snarast. Detta ska ske innan en utredning om hur allvarligt hotet är genomförs.

7. Den drabbade ska direkt komma i kontakt med tidningens anlitade krishanterare. Detta är obligatoriskt. Den drabbade ska inte behöva ta ställning till om han eller hon behöver stödet eller ej.
8. För att mildra stressreaktioner och förebygga framtida ohälsa är det viktigt att den drabbade får ett snabbt och seriöst omhändertagande.
9. Samtidigt som den drabbade får stödsamtal sätter arbetsgivaren igång en utredning om hotets karaktär för att utreda vilken typ av fara den anställda är utsatt för. Arbetsgivaren ska även sköta eventuella kontakter med polisen samt stödja den drabbade när en polisanmälan görs.
10. Den drabbade ska skyddas från ytterligare hot och ges ett medmänskligt omhändertagande.
11. Situationen ska tas på allvar. Medarbetaren ska slippa svara på frågor och spekulationer om hur allvarligt hotet kan vara och så vidare. Att medarbetaren känner sig hotad ska likställas med faktiskt uttalat hot. Situationen ska under alla omständigheter åtgärdas.
12. Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetaren diskutera vilka åtgärder som behövs för att medarbetaren ska kunna fortsätta med sitt arbete så snart som möjligt. Om hotet är kopplat till arbetsplatsen som är ensamredaktion ska olika möjligheter till omplacering ses över i de fall det behövs.
13. I de fall där hotet inte anses kopplat till arbetsplatsen utan till medarbetarens person ska den vikarie som ersätter den hotade genast få full och tydlig information om vad som inträffat.
14. Handlar det om en allvarlig hotsituation med direkt fara och där faran är direkt kopplad till en lokalredaktion, ska lokalredaktionen stängas omedelbart.
15. Är hotet av långvarig karaktär ska arbetsgivaren se över vad som behövs för att göra arbetsplatsen säkrare. På ensamredaktioner kan det till exempel handla om att montera larm eller liknande.
16. Arbetsgivaren ska se till att situationen följs upp samt att den drabbade får flera möjligheter att diskutera händelsen efter det att de andra åtgärderna vidtagits. Det är viktigt att medarbetaren känner och ser att arbetsgivaren tar ansvar för att förbättra situationen och ansvar för att se till att medarbetaren känner sig trygg på sin arbetsplats.