

Veiledning for selvstendig næringsdrivende og frilansere i litteraturbransjen

Hva gjør jeg når jeg opplever seksuell trakassering, maktmisbruk og annen uønsket atferd?

I litteraturbransjen er det mange situasjoner som involverer økt risiko for seksuell trakassering, diskriminering og maktmisbruk. For mange som jobber frilans og som selvstendig næringsdrivende kan det være vanskelig å varsle i frykt for å ødelegge fremtidige karrieremuligheter, og i mange situasjoner kan det være vanskelig å vite hvem du kan henvende deg til og hva de kan gjøre.

For ansatte finnes det litt klarere kjøreregler for hvordan man går frem i varslingsaker. Arbeidsgiver har plikt til å skape et trygt arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven, samt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering mv. etter likestillings- og diskrimineringsloven. I arbeidsmiljøloven finnes det regler for rutiner og prosedyrer ved varsling.

I vår bransje, der mange er frilansere og selvstendig næringsdrivende, kan landskapet være langt mer uklart. I denne veiledningen forsøker vi å gi retningslinjer for noen problemstillinger du kan møte på, hvordan du kan gå frem når noe har skjedd og hvem du kan henvende deg til.

Alle virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere plikter å ha interne varslingsrutiner og virksomheter med færre ansatte skal ha varslingsrutiner dersom forholdene tilsier det. Det innebærer at de fleste forlag, bokhandlere, arrangører, skoler osv. som regel plikter å ha interne varslingsrutiner. NFFO har utarbeidet varslingsrutiner og retningslinjer som gjelder internt i organisasjonen vår. Disse finner du link til nederst i denne veiledningen.

Litteraturbransjens foreninger har inngått et samarbeid med Balansekunst

Balansekunst er et samarbeid mellom over 100 norske kunst- og kulturorganisasjoner som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv. Er du usikker på hva du har opplevd, eller hvordan du kan gå videre med en sak, kan du få rådgivning gjennom

Balansekunsts rådgivningstelefon på tlf. 400 38 800.

Litteraturbransjens retningslinjer – stopp uønsket og kritikkverdig atferd!

Vi ønsker et litteraturfelt fritt for diskriminering, uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering, som i alle andre deler av arbeidslivet.

Foreningene har i fellesskap utarbeidet retningslinjer for å bekjempe seksuell trakassering, diskriminering, maktmisbruk og annen uønsket atferd.

Hvilket vern har jeg som frilanser og selvstendig næringsdrivende?

Likestillings- og diskrimineringslovens anvendelsesområde er videre enn arbeidsmiljøloven, og treffer også andre tilknytningsformer enn ansettelse, som selvstendig næringsdrivende og frilansere.

Arbeids- og oppdragsgivere skal etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering. Som selvstendig næringsdrivende og frilanser har du altså krav på at forlag, arrangører og andre du er tilknyttet i oppdrag forebygger og reagerer mot trakasserende handlinger.

Ansaret omfatter å sikre at egne ansatte, oppdragstakere, frivillige mv. ikke trakasserer andre, men også at egne ansatte, oppdragstakere, frivillige mv. ikke blir utsatt for trakassering fra for eksempel kunder, andre frilansere, oppdragstakere osv.

Hva kan jeg forvente av arbeids- eller oppdragsgiver?

I plikten til å *forebygge* ligger at arbeids- eller oppdragsgiver må gjennomføre preventive tiltak, f.eks. ved å ha interne retningslinjer, varslingsrutiner, klargjøre at det er nulltoleranse for trakassering, og andre tiltak som anses relevante eller nødvendige.

I plikten til å *hindre og reagere* ligger f.eks. det å finne ut av hva som har skjedd, kartlegge situasjonen, snakke med varsler og den omvarslede, samt konkludere og treffe nødvendige tiltak.

Vurderingen av om arbeids- eller oppdragsgiver har gjort nok er ikke *om* trakasseringen har funnet sted eller ikke, men om ansvaret til å forebygge og reagere er oppfylt. Arbeids- eller oppdragsgiver må kunne bebreides.

Når foreligger det ansvar?

Som bransjeorganisasjon har ikke NFFO mulighet til å granske og ilegge sanksjoner i situasjoner som oppstår utenfor organisasjonens juridiske ansvarsområde. Det samme gjelder arrangører, forlag, bokhandlere mv.

Det kan derfor være mange situasjoner som oppstår i vår bransje som ikke omfattes av et internt varslingssystem eller der noen er ansvarlige. Noen tilfeller vil falle klart innenfor en virksomhets ansvarsområde, andre kan ligge i en gråsoner, og i en del tilfeller oppstår situasjoner i det private. Disse grensene kan være vanskelige å trekke. Vi vet det kan være frustrerende å føle at man blir kasteball mellom ulike parter, der kanskje ingen egentlig har mulighet eller ansvar for å følge opp en sak.

Det sentrale spørsmålet etter likestillings- og diskrimineringsloven handler ofte om *når* ansvaret slår inn, altså hvilke situasjoner som ligger innenfor en virksomhets ansvarsområde.

Er du i tvil kan du alltid ta kontakt på

Balansekunsts rådgivningstelefon (400 38 800).

Situasjoner og tilknytningsforhold må vurderes konkret, særlig i typiske gråsonetilfeller.

Nedenfor forsøker vi likevel å beskrive noen typetilfeller som kan oppstå i vår bransje, og skissere hvem og når det kan foreligge en ansvarlig.

Eksempeltilfeller

Det rettslige grunnlaget i eksemplene er likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd. Med «ansvar» menes her at virksomheten har et ansvar for å forebygge og reagere på trakassering og seksuell trakassering i situasjonen. Den som trakasseres skal kunne varsle til virksomheten i de aktuelle situasjonene og forvente at det følges opp. Hva og på hvilken måte avhenger av mange faktorer, og må vurderes fra situasjon til situasjon.

En frilanser hyres inn til et arrangement i regi av en skole, festival, organisasjon eller lignende, og opplever trakassering el. før, under eller rett etter arrangementet fra en ansatt eller publikummer.

Arrangøren (skolen, festivalen, organisasjonen mv.) vil ha ansvar for å forebygge og reagere etter likestillings- og diskrimineringsloven.

En forlagsansatt opplever trakassering el. fra en frilanser i et manusmøte eller i følge med frilanseren til et oppdrag, arrangement eller lignende.

Forlaget har ansvar for den forlagsansatte etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

En frilanser deltar på en forlagsfest og opplever trakassering el. fra en forlagsansatt på arrangementet. Frilanseren er tilknyttet forlaget.

Forlaget vil ha ansvar etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det samme vil kunne gjelde dersom den som trakasseres er en annen frilanser som deltar på arrangementet, uavhengig av dennes tilknytning til forlaget.

En frilanser, forlagsansatt eller bokhandleransatt deltar på et faglig eller sosialt arrangement i regi av egen forening, og opplever trakassering el. fra et annet medlem.

Foreningen vil kunne ha ansvar etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det samme vil kunne gjelde dersom den som trakasseres ikke er medlem.

En frilanser eller forlagsansatt er i en privat sosial setting med en annen frilanser eller forlagsansatt, og opplever trakassering el. fra vedkommende.

Forholdet anses normalt å oppstå i privat sammenheng, der det ikke foreligger ansvar for eksempel for forlaget disse personene er tilknyttet. Forholdet kan ligge under straffeloven avhengig av atferdens art.

En frilanser er til stede på litteraturfestival. Vedkommende har oppdrag tirsdag og onsdag formiddag, og sover på hotell. På et kveldsarrangement i festivalens regi opplever hen trakassering el. fra en annen frilanser, forlags- eller bokhandleransatt.

Festivalen/arrangøren kan ha et ansvar etter likestillings- og diskrimineringsloven. Ansvar etter loven er ikke begrenset til å forebygge trakassering som har direkte sammenheng med arbeidet, men kan også omfatte hendelser som har tilknytning til arbeidet, utenfor arbeidstid og utenfor arbeidsplassen, f.eks. i forbindelse med sosiale tilstelninger i arbeids- eller oppdragsgivers regi.

En bokhandleransatt blir trakassert el. av en kunde i butikken.

Bokhandelen har ansvar for den ansatte etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering o.l. omfatter også atferd fra kunder mv.

En frilanser har fått et oppdrag på et arrangement, og oppdager at hen må arbeide med eller forholde seg til en frilanser hen tidligere har opplevd trakassering fra og ikke ønsker å samarbeide med i frykt for ytterligere trakassering.

Arrangør vil kunne være ansvarlig etter likestillings- og diskrimineringsloven for å forebygge at noe skjer, for eksempel ved å tilrettelegge arbeidssituasjonen for å gjøre den tryggest mulig i dialog med vedkommende. Hva og hvordan en kan gå frem i slike tilfeller er vanskelig å gi et generelt svar på.

Straffesaker

Et kritikkverdig forhold kan være så alvorlig at det rammes av straffeloven.

Straffbare forhold skal følges opp av politiet, ikke en oppdragsgiver eller lignende. Uavhengig av om hendelsen oppstår i eller utenfor en organisasjon/virksomhets ansvarsområde, bør du kontakte politiet for nærmere veiledning og for å avklare om forholdet bør politianmeldes

Det er viktig å si ifra!

Det er viktig at kunstnere tør å si ifra om forhold som oppleves ubehagelige eller som overgår den enkeltes grenser. Vi oppfordrer alle til å sette egne grenser, og til å si ifra enten direkte til den som trakasserer eller dens overordnede, om at slik oppførsel ikke er greit.

Det er ikke alltid så enkelt å stå opp for seg selv, særlig dersom man står i et avhengighetsforhold. Vi oppfordrer til å stå opp for andre, og varsle dersom man kjenner til at andre har blitt utsatt for noe som ikke er greit.

Som forening er vi alltid tilgjengelig for en prat dersom noe har skjedd. Vi vil behandle henvendelsen din konfidensielt, og forsøke å veilede deg så langt det er mulig.

Noe har skjedd – hvem kan jeg kontakte?

[Balansekunsts rådgivningstelefon](#)

Tlf. 400 38 800

Balansekunst tilbyr gratis juridisk rådgivning om saker som omhandler diskriminering, seksuell trakassering og maktmisbruk i kulturlivet. Du er velkommen til å benytte deg av rådgivningstelefonen enten du er kulturutøver, ansatt, publikum, arbeidsgiver eller kollega. Er du usikker på hva du har opplevd, eller på hvordan du kan gå videre med en sak, kan du få veiledning av Balansekunsts jurist. Alle henvendelser behandles fortrolig, og det er mulig å være anonym.

[Likestillings- og diskrimineringsombudet](#)

Hos Likestillings- og diskrimineringsombudet kan du få veiledning om diskrimineringsregelverket, vurdering av saken din, innspill til hva du kan gjøre videre, og veiledning om hvordan du kan klage til Diskrimineringsnemnda.

[Diskrimineringsnemnda](#)

Diskrimineringsnemnda behandler saker om diskriminering, seksuell trakassering og gjengjeldelse. Nemnda beskrives som et lavterskelalternativ til domstolsbehandling fordi det er gratis å melde inn saker til nemnda. Du kan velge om du vil benytte advokat og prosessen kan også gjennomføres digitalt.

Saker om diskriminering og seksuell trakassering skal ideelt sett håndteres internt i organisasjoner og på arbeidsplassen. Dersom du opplever mangelfull håndtering, er Diskrimineringsnemnda et klageorgan. Du kan melde inn både enkeltpersoner for seksuell trakassering og/eller diskriminering, og du kan melde inn arbeidsgivere du mener ikke har gjort nok for å forebygge og forhindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen.

[Politiet og domstolene](#)

Dersom du opplever grov seksuell trakassering, seksuelle overgrep, hatytringer, utpressing eller vold, er dette brudd på straffeloven og slike lovbrudd anmeldes til politiet og behandles av domstolene. Ved politiets støttesenter for kriminalitetsutsatte kan du motta informasjon og veiledning om det å anmelde.

[JURK – juridisk rådgivning for kvinner](#)

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) tilbyr gratis, tilpasset hjelp til selvhjelp for alle som definerer seg som kvinner. De tilbyr rettshjelp i hele Norge gjennom rettighetsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker.

Fagforeninger

Er du medlem av en fagforening kan du ta kontakt for rådgivning og støtte.

NFFOs interne retningslinjer og varslingsrutiner

Litteraturbransjens foreninger har sammen utarbeidet et felles sett med retningslinjer og varslingsrutiner som gjelder når noe skjer internt i organisasjonene. Disse er gjennomført og tilpasset hos den enkelte organisasjon. Varslingsrutinene er også formidlet til forlag og bokhandlere som er medlem av Den norske Forleggerforeningen og Bokhandlerforeningen. Er du ansatt, oppdragstaker eller frilanser tilknyttet et forlag eller en bokhandel, skal du kunne varsle til vedkommende forlag/bokhandel om hendelser som oppstår i arbeidssammenheng.

Som arbeidsgiver, tillitsvalgt, oppdragstaker eller frivillig i NFFO har du en rett til å varsle til organisasjonens ledelse om kritikkverdige forhold som du eller andre blir utsatt for i anledninger som er organisert av NFFO. Alle varsler behandles konfidensielt og etter nærmere avtale med deg.

Retningslinjer og varslingsrutiner finner du her:

NFFOs retningslinjer finner du i dokumentet «Retningslinjer for varsling i bokbransjen»

Her finner du også en liste over hvem du til enhver tid kan varsle til.

Den du varsler til skal følge NFFOs interne instruksjoner for håndtering av varsler. Se dokumentet «Instruks for håndtering av varsler».

Nedenfor beskriver vi og gir eksempler på situasjoner som faller innenfor og utenfor disse varslingsrutinene og retningslinjene. NFFO kan ikke gripe inn og behandle varsler som faller utenfor organisasjonens ansvarsområde.

Når gjelder NFFOs interne retningslinjer og varslingsrutiner?

NFFO har som arbeidsgiver en plikt til å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for sine ansatte, og som organisasjon et ansvar for å fremme likestilling, søke å hindre diskriminering og trakassering, overfor sine ansatte, frilansere, selvstendig næringsdrivende og frivillige som er tilknyttet organisasjonen. Ansvaret etter likestillings- og diskrimineringsloven gjelder også for medlemmer.

- Arbeidstakere, oppdragstakere, frilansere og frivillige som jobber i foreningen kan varsle til ledelsen om kritikkverdige forhold som oppstår i forbindelse med deres utførelse av arbeid.
- Varslingsrutinene omfatter også tillitsvalgte, og de som sitter i utvalg og komiteer. For eksempel vil varslingsrutinene gjelde for situasjoner som oppstår i et styremøte eller et utvalgsmøte.
- Medlemmer som deltar på arrangementer i regi av NFFO kan varsle i henhold til de interne varslingsrutinene. For eksempel gjelder varslingsrutinene for hendelser som skjer mellom medlemmer på et årsmøte eller på et medlemsmøte.

Hvem kan jeg varsle til?

I varslingsrutinene er det listet opp hvem i foreningen du kan varsle til. Du kan til enhver tid varsle til generalsekretær og styreleder.

Ønsker du ikke å varsle internt, har vi opprettet et eksternt mottak for varsler gjennom Advokatfirmaet Graasvold & Steenvaag AS. Denne tjenesten omfatter kun varsler som faller innenfor NFFOs ansvarsområde. Kontaktinformasjon finnes i våre interne varslingsrutiner.

Både interne og eksterne varsler behandles konfidensielt, og du har rett til å varsle anonymt.

Husk at du alltid kan ta kontakt på
Balanssekunsts rådgivningstelefon på tlf. 400 38 800.

