

Stå opp for  
trygghet



# Veileder om netthets

## Veileder om netthets

Profesjonene som FO organiserer jobber ofte i yrker der man er utsatt for vold og trusler. Omlag 40 % av barnevernspedagogene, sosionomene, vernepleierne og velferdsviterne melder at de har vært utsatt for vold og eller trusler om vold i løpet av de siste tolv månedene<sup>1</sup>. FO ser nå en økende tendens til at våre medlemmer også blir utsatt for trusler og hat-ytringer i sosiale medier. Denne typen netthets gir etter vår mening mange av de samme utfordringene som håndtering av trusler og vold gir. Behovet for kunnskap om hvordan vi kan håndtere netthets er derfor viktig.

For å forebygge skadeomfanget av netthets er det viktig med bevissthet om problemet. Åpenhet kan bidra til at netthets ikke blir tabubelagt og en ytterligere påkjenning for den det gjelder. Opplever en ansatt netthets i forbindelse med arbeidet er dette et felles problem som arbeidsgiver har et ansvar for å håndtere. Arbeidslivet skal fremstå som trygt og godt for alle ansatte, og arbeidsgiver har ansvar for å sikre et forsvarlig og trygt arbeidsmiljø.

## Hva er netthets?

Netthets er trakassering, sjikane eller trusler om vold formidlet gjennom internett, for eksempel på egne nettsider eller i sosiale medier som Facebook.

Den som skriver eller deler noe på internett, er i utgangspunktet ansvarlig for innholdet. Vi har ytringsfrihet, men man kan ikke ansvarsfritt skrive hva vi vil om andre mennesker. Grensen går ved personangrep som bærer preg av ren hets, sjikane og trusler om vold. Hva som er et lovbrudd, må imidlertid vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Datatilsynet<sup>2</sup> er tilsynsmyndighet for personopplysningsloven. De veileder i saker som gjelder krenkelser, og kan fatte vedtak om at ytringer på nettet, som er i strid med loven, skal rettes eller slettes. Gjelder det trusler eller andre straffbare handlinger, anbefaler tilsynet politianmeldelse.

## Netthets kan arte seg på flere måter

### Trusler

Trusler er straffbart enten de formidles ansikt til ansikt eller over nettet. Forutsetningen er at trusselen er «egnet til å fremkalle alvorlig frykt» ([straffeloven § 263](#)).

---

<sup>1</sup> <http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisorisk/vold-mobbing-trakassering/vold-og-trusler/>

<sup>2</sup> <https://www.datatilsynet.no/>

## Oppfordring til straffbar handling

Oppfordring til straffbar handling kan straffes med bot eller fengsel på inntil tre år. Dette innebærer for eksempel at å oppfordre til vold kan medføre straff ([straffeloven § 183](#)).

## Hensynsløs atferd

«Den som ved skremmende eller plagsom opptreden eller annen hensynsløs atferd forfølger en person eller på annen måte krenker en annens fred, kan straffes med bot eller fengsel inntil 2 år», heter det i straffeloven. Denne bestemmelsen kan være aktuell dersom man utsettes for alvorlige og gjentatte krenkelser ([straffeloven § 266](#)).

## Krenkelse av privatlivets fred

Det er forbud mot å offentliggjøre opplysninger om en persons privatliv, uten å ha samtykke eller aktverdig grunn til å gjøre det. Eksempel på dette kan være dersom noen publiserer bilder av barna dine, fra private fester du har vært på, eller utleverer sensitive, personlige forhold, som seksuell legning. Alvorlige krenkelser kan medføre straff ([straffeloven § 267](#)).

## Ærekrenkelser

Ærekrenkelser er ytringer som er egnet til å krenke en annens æresfølelse eller omdømme. Å fremme beskyldninger som er sanne, er i utgangspunktet ikke i strid med loven. I fjor høst ble ærekrenkelser tatt ut av straffeloven ([skadeserstatningsloven § 3-6a](#)).

## Brudd på personopplysningsloven

Personopplysninger er opplysninger eller vurderinger som kan knyttes til deg som enkeltperson, slik som navn, adresse, telefonnummer og helseopplysninger. Opplysninger om atferdsmønstre er også regnet som personopplysninger. Å publisere personopplysninger er i utgangspunktet ikke tillatt uten samtykke fra den det gjelder. Dette gjelder imidlertid ikke for «journalistiske formål», noe som rettslig sett tolkes vidt.

## Når du blitt utsatt for netthets

### Forventninger til arbeidsgiver:

Bli du utsatt for netthets i forbindelse med arbeidet ditt bør du ta kontakt med arbeidsgiver. Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta deg som ansatt, selv når dette skjer på fritiden. Virksomheten du arbeider i bør ha klare avvikshåndteringssystemer og rutiner for situasjoner der ansatte blir utsatt for netthets. Arbeidsgiver må legge til rette for at netthets blir diskutert i personalgruppa. Dette vil bidra til felles forståelse, og gjøre det lettere å håndtere når det oppstår.

- Ta først kontakt med nærmeste leder for å fortelle om hva du er blitt utsatt for
- Vær tydelig på behov du har for hjelp og støtte.
- Arbeidsgiver skal melde fra til NAV ved å fylle ut skademeldingsskjema. Det er blant annet viktig som dokumentasjon dersom netthetsen fortsetter over tid.
- Det skal meldes fra til Arbeidstilsynet ved særlig alvorlige tilfeller.
- Virksomhetens rutiner for håndtering av slike situasjoner må være kjent.
- Arbeidsgiver skal legge til rette for debrifing og langsiktig oppfølging individuelt og eventuelt i personalgruppa.
- Arbeidsgiver skal vurdere individuell tilrettelegging for deg som arbeidstaker.
- Datatilsynet kan kontaktes. De har kompetanse på om opplysningene som er lagt ut på nettet er i strid med lovverk.
- Arbeidsgiver har plikt til å anmelde forholdet.
- Arbeidsgiver bør ta ansvar for å følge med på aktuelle nettsteder, så den ansatte slipper denne belastningen selv. Arbeidsgiver kan følge med på eventuelle endringer i trusselbildet, blant annet for å vurdere behov for når familie/barn eventuelt skal bli informert.

### **Forventninger til verneombud:**

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal også ta initiativ og gi beskjed om forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare. I slike situasjoner har verneombudet plikt til å varsle arbeidsgiver, og de som er utsatt for fare. Om du som arbeidstaker utsettes for netthets og trusler bør verneombudet involveres.

- Verneombudet har sammen med arbeidsgiver ansvar for å utarbeide rutiner for å forebygge og sikre god håndtering om netthets skjer.
- Verneombudet kan være en pådriver ovenfor arbeidsgiver. Sammen kan de bistå deg som ansatt både når det gjelder å forebygge og håndtere netthets.

- Verneombudet kan bistå i møter med arbeidsgiver og planleggingen av tiltak.

## Forventninger til kollegaer:

En vanlig utfordring som kan oppstå etter en hendelse der du/kollegaer er utsatt for netthets, er mangel på forståelse fra omgivelsene om hvordan dette rammer deg/kollegaen din. Får du vite at en kollega er utsatt for netthets, er det viktig å vise at du bryr deg. Oppfordre også kollegaen din til å ta kontakt med nærmeste leder for å fortelle hva vedkommende har blitt utsatt for. For å redusere negative konsekvenser og skadeomfang av netthets kan det være avgjørende med forståelse og støtte fra kollegaer.

## Forventninger til tillitsvalgt:

Tillitsvalgte i virksomheten skal ivareta sine medlemmers interesser i henhold til lov og avtaleverk, og kan være en viktig samarbeidspartner for arbeidsgiver når det gjelder systematisk arbeid med å forebygge og håndtere netthets. Tillitsvalgte kan bidra med dialog og eventuelt initiativ til videre oppfølging, og hjelp til å komme i kontakt med verneombudet.

## Dette sier arbeidsmiljøloven

### § 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) 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. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

### § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet i varetas.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- (4) Arbeidstaker skal så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

## Noen nyttige nettsteder

### Lovdata

Netthets handler om balansen mellom yringsfrihet, personopplysninger og privatlivets fred. I Norge er yringsfrihetens vern nedfelt i grunnlovens § 100, og regnes som en viktig del av vårt rettssamfunn og demokrati. Personopplysning er opplysninger eller vurdering som kan knyttes til deg som enkeltperson, slik som for eksempel navn, adresse, telefonnummer,

e-postadresse, bilder, fødselsnummer. Privatlivets fred knyttes også opp mot retten til anonymitet, i form av ønsket om å forbli ubemerket eller ukjent i det offentlige rom. I et juridisk perspektiv har alle mennesker rett til et privatliv uavhengig av kjønn, alder, yrke eller samfunnsposisjon. Dette vernet er nedfelt i grunnlovens § 110 bokstav c. De aktuelle lovene kan du finne på [lovdata.no](http://lovdata.no).

[Grunnloven](#)

[Straffeloven](#)

[Arbeidsmiljøloven](#)

## **Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynets hovedoppgave er passe på at virksomhetene følger kravene i arbeidsmiljøloven. Hvis Arbeidstilsynets inspektører avdekker brudd på loven, krever de at virksomheten må rette på forholdene innen en gitt frist. Arbeidstilsynet gir i tillegg informasjon og veiledning, for eksempel om arbeidstid, og feriepengene, vilkår ved ansettelse og oppsigelse og hva en arbeidskontrakt skal inneholde. De har også laget en veileder om vold og trusler på arbeidsplassen.

[Veileder fra Arbeidstilsynet: Vold og trusler på arbeidsplassen - Forebygging, håndtering og oppfølging](#)

## **Datatilsynet**

Datatilsynet er både tilsyn og ombud. Vår oppgave er å føre kontroll med personvernregelverket og medvirke til at enkeltpersoner ikke blir krenket gjennom bruk av opplysninger som kan knyttes til dem.

<https://www.datatilsynet.no/>

## **Nettstedet slettmeg.no**

Den nettbaserte tjenesten «slettmeg.no», kan gi råd og veiledning og kan bistå med å komme i kontakt med vedkommende som har lagt ut opplysninger om deg. Dette for å forhindre å få det som er lagt ut fjernet

<https://slettmeg.no/>