

Mona Bråten og Beate Sletvold Øistad

Seksuell trakassering i arbeidslivet

Undersøkelse blant Fellesforbundets
medlemmer i hotell og restaurant og
Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg

Mona Bråten og Beate Sletvold Øistad

Seksuell trakassering i arbeidslivet

Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg

© Fafo 2017

ISBN 978-82-324-0366-0

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
Sammendrag.....	5
Summary.....	7
1 Innledning.....	9
Bakteppet for undersøkelsen.....	9
Hva er seksuell trakassering?	10
Hva vet vi om seksuell trakassering i arbeidslivet?	12
Noen tall fra Levekårsundersøkelsen 2013.....	15
Den videre gangen i rapporten.....	19
2 Datagrunnlag og metode	21
Utvalg og gjennomføring	21
Om utvalget	23
Intervjuundersøkelse blant arbeidsgivere	28
3 Erfaringer med seksuell trakassering.....	30
Omfanget av seksuell trakassering	30
Konsekvenser av seksuell trakassering på jobb	38
Oppsummering	41
4 Oppfølging av seksuell trakassering på arbeidsplassen	43
Sier man ifra til andre?	43
Kjennskap til at kolleger har blitt utsatt?	47
Mangelfullt HMS-arbeid mot seksuell trakassering.....	50
Hva gjør ledere og tillitsvalgte med sakene?	52
Oppsummering	54
5 Arbeidsgiveres perspektiver på seksuell trakassering.....	56
Omfangsvurderinger	56
«Vi opplever det ikke som et stort problem hos oss».....	58
Erfaring med konkrete tilfeller.....	59
Tiltak	61
Oppsummering	61
6 Avslutning.....	63
Omfanget av seksuell trakassering	63
Konsekvenser for den enkelte.....	65
Oppfølging på arbeidsplassen	66
Litteratur	69

Forord

I denne rapporten belyser vi spørsmålet om seksuell trakassering i jobbsammenheng blant ansatte i to bransjer: hotell og restaurant og helse og omsorg. Vi belyser et bredt spekter av spørsmål knyttet til seksuell trakassering på arbeidsplassen og hvordan arbeidsgiver følger opp dette.

Rapporten bygger på en nettbasert spørreundersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer innen hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer innen helse og omsorg. I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med tolv arbeidsgivere i de aktuelle bransjene.

Først og fremst vil vi takke medlemmer i de to forbundene som svarte på spørreundersøkelsen om seksuell trakassering og slik ga oss et rikt empirisk materiale. Vi vil også takke de tolv arbeidsgiverrepresentantene som stilte opp til telefonintervju om virksomhetens erfaringer og praksis med oppfølging av seksuell trakassering.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag for LO. Følgende personer har vært referansegruppe for prosjektet: Synøve Konglevoll (LO), Randi Røvik (Fagforbundet) samt Tove Rita Melgård og Hege Skulstad Espe (begge Fellesforbundet). Vi ønsker å takke referansegruppen for gode innspill og oppfølging underveis i arbeidet. Vi vil også rette en takk til ansatte ved medlemsregistret i de to forbundene for arbeidet med å tilrettelegge e-postlister for utsendelse av spørreundersøkelsen. Spesielt takk til Knut Johannes Erstad i Fagforbundet som gjennomførte uttrekket blant Fagforbundets mange medlemmer.

Ved Fafo ønsker vi å takke Johan Røed Steen som har hatt ansvaret for gjennomføringen av nettundersøkelsen. Sissel C. Trygstad har vært kvalitetssikrer og takkes for grundig gjennomlesning og gode kommentarer. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt rapporten og takkes for innsatsen.

Selv om flere har bidratt fram til ferdig rapport, er alle funn og konklusjoner som trekkes, forfatterens ansvar, likeså eventuelle feil og mangler i rapporten. Beate Sletvold Øistad har hatt ansvaret for litteraturgjennomgangen i kapittel 1 og arbeidsgiverintervjuene som er rapportert i kapittel 5. Mona Bråten har vært prosjektleder og har hatt ansvaret for medlemssurveyen som er rapportert i kapittel 3 og 4. De øvrige delene har vi skrevet i samarbeid.

Oslo, mars 2017

Mona Bråten og Beate Sletvold Øistad

Sammendrag

Hovedspørsmålene i denne rapporten er i hvilken grad ansatte i hotell og restaurant og i helse og omsorg utsettes for seksuell trakassering i jobbsammenheng, og hvordan arbeidsgiver følger opp slike tilfeller. Rapporten bygger på funn fra en nettbasert spørreundersøkelse blant medlemmer i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og i Fagforbundet (helse og omsorg). I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med tolv arbeidsgivere i de aktuelle bransjene.

Seksuell trakassering har vi definert som «uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom». Vi skiller mellom tre hovedformer: *fysisk*, som spenner over et vidt spekter fra uønsket berøring til voldtekt og voldtektsforsøk, *verbal*, som omfatter seksuelle hentydninger og kommentarer, og *ikke-verbal*, som omfatter nærgående blikk, blotting, vising av bilder med mer. Undersøkelsen er gjort blant arbeidstakere i bransjer som ligger på topp når det gjelder opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen, ifølge SSBs nasjonale levekårsundersøkelser.

Totalt svarte 19 prosent at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene. Andelen er noe høyere i hotell og restaurant med 21 prosent, mens det gjelder 18 prosent i helse og omsorg. Medlemmer i begge forbund svarer at de har opplevd både fysisk, verbal og ikke-verbal seksuell trakassering, og en betydelig andel svarer at dette har skjedd flere enn ti ganger de siste tre årene. Medlemmer i hotell og restaurant opplever seksuell trakassering fra kunder samt fra kolleger og sjefer. Medlemmene i helse og omsorg opplever først og fremst seksuell trakassering fra brukere og pasienter og legger ofte vekt på at dette er en konsekvens av pasientens diagnose og sykdomsbilde. Andelen som har opplevd seksuell trakassering fra kolleger, er også ganske stor blant medlemmene i Fagforbundet, mens seksuell trakassering fra sjefer forekommer sjeldent.

Når det gjelder konsekvenser for den enkelte, var mistriivsel i jobbsituasjonen og ønske om å slutte i jobben de konsekvensene som en betydelig andel i begge forbundene oppga. Blant medlemmene i Fellesforbundet var det også en relativt stor andel (16 prosent) som oppga at trakasseringen hadde medført psykiske plager. Medlemsundersøkelsen viser at det generelt er større andeler i Fellesforbundet som svarer at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har bidratt til ønske om å slutte i jobben, gitt psykiske plager og bidratt til utrygghet på fritiden, enn blant medlemmene i Fagforbundet. I begge forbundene er det medlemmer som svarer at de har hatt sykefravær som helt eller delvis skyldes seksuell trakassering på jobben.

Arbeidsmiljøloven stiller klare krav til arbeidsmiljøet og til systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for et godt arbeidsmiljø, som bidrar til å fremme ansattes fysiske og psykiske helse og velferd. Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og forsøke å hindre seksuell trakassering. Arbeidstakerne har på sin side plikt til å varsle dersom de får kjennskap til trakassering eller

diskriminering på arbeidsplassen. Kun 9 prosent svarer at det finnes en handlingsplan med konkrete mål om å forhindre uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering der de jobber. 19 prosent svarer at det finnes retningslinjer/varslingsrutiner for seksuell trakassering, mens om lag halvparten av de spurte svarer at de ikke vet om det finnes handlingsplaner eller varslingsrutiner. Dette illustrerer hvordan seksuell trakassering er en arbeidsmiljøutfordring som generelt vies lite formell oppmerksomhet i virksomhetene, og som i liten grad er knyttet til det øvrige HMS-arbeidet.

Arbeidsgiverne på sin side har relativt stor tiltro til at ansatte rapporterer seksuell trakassering dersom de blir utsatt for det, men har i liten grad vektlagt seksuell trakassering som eget tema i sine rapporteringssystemer på HMS. Både medlemsundersøkelsen og intervjuene med arbeidsgiverne gir inntrykk av at tilfellene som rapporteres, blir varslet og forsøkt løst på laveste nivå. I alvorlige saker kobles bedriftshelsetjeneste, HR-avdeling eller verneombud/tillitsvalgte inn. Medlemmene i Fagforbundet svarer at de først og fremst opplever seksuell trakassering i møte med brukere og pasienter. Vi har pekt på at en ordning med kollegastøtte slik man har etablert i andre etater, som for eksempel politiet, kan være hensiktsmessig for debrifing og oppfølging av ansatte som opplever seksuell trakassering. Tilfeller hvor sjefen(e) står for den seksuelle trakasseringen, kan være vanskeligere å håndtere med tanke på asymmetrien i maktforholdet i slike situasjoner. Vi fant flere eksempler på medlemmer som mente de ville miste jobben dersom de fortalte om den seksuelle trakasseringen de hadde opplevd.

Summary

Sexual harassment in the workplace Survey among members of Fellesforbundet in the hotel and restaurant industry and members of Fagforbundet in the healthcare sector

The main question in this report focuses on the extent to which employees in the hotel/restaurant and healthcare sectors are exposed to sexual harassment at work and how employers follow up such cases. The report is based on findings from an online survey among members of the Norwegian United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet) in the hotel and restaurant industry and members of the Norwegian Union of Municipal and General Employees (Fagforbundet) in the healthcare sector. In addition, we have conducted qualitative interviews with 12 employers in the enterprises concerned.

We have defined sexual harassment as ‘unwanted sexual attention perceived as offensive and intimidating. We distinguish between three main forms: *Physical*, which includes a broad spectrum of actions ranging from unwanted touching to rape and attempted rape; *verbal*, which encompasses sexual allusions and comments; and *non-verbal*, which encompasses aggressive staring, indecent exposure, showing of erotic pictures etc. The study was conducted among employees in industries with the highest rates of perceived unwanted sexual attention in the workplace as reported by national living conditions surveys from Statistics Norway.

In total, 19 per cent of the respondents reported to have been exposed to sexual harassment at work in the course of the last three years. The proportion is somewhat higher in the hotel and restaurant industry, at 21 per cent, with 18 per cent in the health and care sector. Members of both unions report to have experienced physical, verbal and non-verbal sexual harassment, and a considerable proportion reports that this has happened on more than ten occasions over the last three years. Members of the hotel and restaurant union are exposed to sexual harassment from customers as well as from colleagues and superiors. Members of the healthcare union are primarily exposed to sexual harassment from users and patients, and often underscore that it is a result of the patients’ diagnosis or manifestations of their illness. The proportion that has been exposed to sexual harassment from colleagues is also fairly substantial among members of Fagforbundet, while sexual harassment on the part of superiors occurs rarely.

As regards the consequences for the individuals concerned, job dissatisfaction and a desire to quit the job were reported by a significant proportion in both unions. Among members of Fellesforbundet, a relatively significant proportion (16 per cent) also reported that the harassment had caused them psychological problems. The study shows that in general, a greater proportion of members in the Fellesforbundet report that the unwanted sexual attention has spurred a desire to quit their job, caused them psychological problems and generated feelings of insecurity in their leisure time when compared

to members of Fagforbundet. In both unions we find members who report to have been absent from work for reasons partly or fully attributable to sexual harassment in their workplace.

The Working Environment Act stipulates clear requirements for the working environment and systematic Health, Safety and Environment (HSE) efforts. Employers are responsible for ensuring an appropriate working environment that helps promote the mental health and welfare of their employees. Employers are obligated to prevent and protect against sexual harassment. Employees on their part have a duty to notify if they become aware of harassment or discrimination in their workplace. Only nine per cent of the respondents report that an action plan specifying concrete goals for prevention of unwanted sexual attention/harassment is available in their workplace. Nineteen per cent report that guidelines/notification routines for sexual harassment are available. However, approximately half of the respondents are unaware whether any action plan or notification routines have been established. This highlights the fact that sexual harassment is a working environment problem that attracts little attention in the enterprises and is only marginally included in the general HSE efforts.

As regards the employers, they feel relatively confident that employees will report any sexual harassment to which they are exposed, but have placed little emphasis on sexual harassment as a separate topic in their own HSE reporting systems. The survey among trade union members and the interviews with employers leave the impression that most of the cases of sexual harassment are reported and attempted solved at the lowest appropriate level. In especially serious cases, the enterprise health services, the HR department or the safety delegate/trade union representative may be included in the process. The members of Fagforbundet report to experience sexual harassment primarily when dealing with users and patients. We have pointed out that a scheme for collegial support, similar to that established in other agencies, for example the police, could be appropriate for debriefing and follow-up of employees who experience sexual harassment. Situations in which the superior(s) are guilty of sexual harassment might be difficult to address, when considering the asymmetric power relationship that characterises such situations. We found several examples of members who believed that they would lose their jobs if they report having been exposed to sexual harassment.

1 Innledning

Utsettes medlemmer i hotell og restaurant og i helse og omsorg for seksuell trakassering i jobbsammenheng? Det er temaet i denne rapporten. Hovedformålet med undersøkelsen er å få ny kunnskap om omfanget av seksuell trakassering / uønsket seksuell oppmerksomhet samt hvordan saker blir fulgt opp i etterkant. Følgende spørsmål blir belyst i rapporten:

- I hvilken grad opplever medlemmene seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvilke konsekvenser har det for den enkelte å bli utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvordan følges tilfeller av seksuell trakassering opp av arbeidsgiver?

Spørsmålene drøftes på grunnlag av funn fra en nettbasert spørreundersøkelse blant medlemmer i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og i Fagforbundet (helse og omsorg). I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med tolv arbeidsgivere i de aktuelle bransjene.

Bakteppet for undersøkelsen

Ansatte i hotell- og restaurantbransjen og pleie og omsorg er særlig utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet (Augestad et al. 2015; Nordisk Union 2015). Det foreligger lite forskning på seksuell trakassering i arbeidslivet generelt og enda mindre på situasjonen i disse bransjene der forekomsten er høyest. Den foreliggende forskningen er gjerne arbeidsmiljøstudier som forsøker å tallfeste omfang, men disse går sjelden nærmere inn på problematikken.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottar få saker knyttet til seksuell trakassering på arbeidsplassen. Dette kan bety at det er få tilfeller, men en langt mer sannsynlig forklaring – som også har støtte i forskningen – er at mørketallene er store. Oppmerksomheten temaet får i mediene med jevne mellomrom, peker også i retning av at omfanget er større enn det som fanges opp av LDO og domstolene. En viktig årsak til underrapporteringen er trolig at seksuell trakassering er et sensitivt og vanskelig tema som kan gi store personlige belastninger for de som er involvert, og virke svært negativt på arbeidsmiljøet. Det er sjelden bevis for eller vitner til hendelsene, noe som gjør at den som mener seg trakassert, risikerer å ikke bli trodd (Likestillings- og diskrimineringsombudet 2014).

Studier har også pekt på at ansatte i serviceyrker med ustrakt kunde-, bruker- eller pasientkontakt ser på uønsket seksuell oppmerksomhet som «en del av jobben», som noe man må regne med (Folgerø & Fjeldstad 1995). Det kan bety at mange som opplever seksuell trakassering på jobb, lar være å melde fra til leder eller tillitsvalgte. I utelivsbransjen vil det dessuten sjelden være tillitsvalgte å melde fra til, på grunn av lav grad av fagorganisering. Det er heller ikke uvanlig at det er leder som står for trakasseringen (Trygstad et al. 2014). Det kan også være en rekke personlige omkostninger knyttet til å si fra, spesielt hvis man mener seg trakassert av sin overordnede. En eventuell rettsak er dessuten tidkrevende, kostbar og kan medføre uønsket publisitet. Ifølge JURK, Juridisk rådgivning for kvinner, er det dessuten ofte stor usikkerhet fra arbeidsgivers side om hvordan slike hendelser skal behandles. Det kan bety at innmeldte saker ikke følges tilstrekkelig opp i etterkant.¹

Nettopp derfor er det viktig med mer kunnskap om temaet. Forskningen er entydig når det gjelder at seksuell trakassering har negative konsekvenser både for den som blir trakassert, og for arbeidsplassen som helhet. Seksuell trakassering er nært forbundet med nedsatt trivsel, redusert motivasjon, psykiske og fysiske helseplager og avgang fra yrket for den som blir trakassert. Det har også negative konsekvenser for arbeidsgiver, for eksempel i form av høy turnover og økt sykefravær (McDonald 2012).

Videre i dette kapitlet gjennomgår vi studier som bidrar til forståelsen av seksuell trakassering i arbeidslivet både i Norge og internasjonalt. Vi skal se på det estimerte omfanget av seksuell trakassering i arbeidslivet generelt og i de mest utsatte bransjene spesielt samt utviklingen over tid. Vi skal også ta for oss lovverk og arbeidsgivers plikter. Til slutt ser vi nærmere på tall fra Levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå i 2013, hvor ansatte ble spurt om seksuell trakassering.

Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering defineres som regel som uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krekende og plagsom for den som rammes. Det er vanlig å skille mellom fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering. *Verbal trakassering* kan skje via for eksempel seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. *Ikke-verbal trakassering* dreier seg for eksempel om nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. *Fysisk trakassering* 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, e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

Det er likevel utfordringer knyttet til en entydig definisjon på hva slags adferd som skal anses seksuell trakassering, fordi definisjonen beror på den subjektive oppfatningen

¹ Seksuell trakassering: Hvor går grensen?

<https://parat.com/newarticle.aspx?m=1392&amid=359444#.V3TcDbh95aR>

hos den som oppmerksomheten rettes mot. Dette gjelder for øvrig alle former for trakassering. Personer har ofte ulik terskel for hva man vil anse som krenkende og plag-somt. Den subjektive opplevelsen må likevel ses i lys av en mer objektiv norm av hva en vanlig person ville oppfattet som krenkende (Likestillings- og diskrimineringsombudet 2014). Tilfeller av seksuell trakassering kjennetegnes ofte av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller, der den som trakasserer, ofte er overordnet den som blir trakassert (McDonald 2012). Ofte vil kvinner og menn ha ulik oppfatning av hva som er uønsket seksuell oppmerksomhet. Det kan også være utfordrende å skille seksuell trakassering fra kjønnstrakassering, det vil si forskjellsbehandling på grunn av kjønn. I tilfeller av seksuell trakassering er ofte makt-ubalanse mellom partene en større komponent, for eksempel mellom leder og ansatt.

Seksuell trakassering i arbeidslivet rammer først og fremst kvinner. Det betyr likevel ikke at menn ikke er utsatt. Menn rapporterer i større grad om trakassering fra andre menn eller mannlige kolleger, mens kvinner sjelden rapporterer om trakassering fra andre kvinner (McDonald & Charlesworth 2015). Det finnes lite forskning på slike atypiske former for seksuell trakassering. De få studiene som finnes, peker på at menn som rapporterer om slik trakassering, i liten grad blir trodd og ofte opplever negative sanksjoner, fordi de bryter med vanlige forestillinger om maskulinitet. Det samme gjelder kvinner og menn som rapporterer trakassering fra en av samme kjønn. Så vidt vi kan se er det ikke forsket spesifikt på seksuell trakassering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT) i det norske arbeidslivet. En gjennomgang av norsk forskning om LHBT i arbeidslivet viser at det finnes få studier og begrenset kunnskap generelt sett (Bakkeli og Grønningsæter 2013).

I forskningen skiller man ofte mellom trakassering fra overordnede og trakassering fra kolleger. Men vel så relevant for arbeidstakere i serviceyrker som hotell og restaurant samt helse og omsorg er seksuell trakassering fra kunder, brukere, pasienter eller pårørende. Som vi skal komme nærmere inn på senere, er det i yrker med nær kunde- og eller brukerkontakt at forekomsten av seksuell trakassering er høyest.

Seksuell trakassering i lovverket og arbeidsgivers plikter

Seksuell trakassering er forbudt i Norge etter likestillingslovens § 8. Det er domstolene som håndhever forbudet, mens Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) tar imot innklagede saker. Det er kun domstolene som kan konkludere om klager har blitt utsatt for seksuell trakassering eller ikke. LDO kan imidlertid behandle klager på arbeidsgivers håndtering av arbeidstakers varsling om trakassering jamfør likestillingslovens § 25 samt klage på eventuell gjengjeldelse ved varsling, jamfør lovens § 9. Arbeidsmiljølovens § 4-3 (3) slår fast at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, herunder seksuell trakassering. Arbeidstakere har plikt til å varsle arbeidsgiver eller verneombudet dersom de blir kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (§ 2-3 (2) d). Arbeidsmiljølovens § 2-4 slår også fast at arbeidstaker har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold», og trakassering er dermed omfattet av varslingsretten. Arbeidstakere som varsler i samsvar med loven

(varsler forsvarlig), er dessuten omfattet av forbudet mot gjengjeldelse ved varsling, jmfør § 2-5.

Arbeidsgiver har ifølge likestillingslovens § 25 plikt til å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Forebygging kan for eksempel dreie seg om å utarbeide retningslinjer eller holdningskampanjer som skal hindre at trakassering skjer. Plikten til å hindre seksuell trakassering innebærer å ta varsler om trakassering på alvor og følge opp saker. Formålet er å hindre at trakasseringen fortsetter. Arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen vil også være omfattet av kravene til systematisk HMS-arbeid i arbeidsmiljølovens § 3-1 og § 4-1 hvor det stilles krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig og sikre ansattes både fysiske og psykiske helse og velferd.

Det er LDO som skal vurdere om arbeidsgiver har oppfylt plikten til å forebygge og forhindre. For at arbeidsgiver skal ha plikt til å forhindre, må det imidlertid bevises at arbeidstaker faktisk har varslet om trakassering. I vurderingen er det ikke et krav at arbeidsgiver har klart å stoppe trakasseringen. Dersom arbeidstakeren ikke har varslet, kan det ikke kreves at arbeidsgiver skal utrede saken. Det er også mulig å melde fra til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan føre tilsyn og vurdere saken på selvstendig grunnlag og eventuelt gi pålegg om hva som bør gjøres.

Per i dag er seksuell trakassering den eneste formen for trakassering der LDO og Likestillings- og diskrimineringsnemnda² ikke kan behandle enkeltklagesaker. LDO kan kun undersøke at arbeidsgivers plikt til å forebygge og hindre seksuell trakassering blir fulgt opp, samt veilede og foreslå tiltak. Fordi det antatte omfanget av seksuell trakassering i arbeidslivet ikke gjenspeiles i antallet av saker som bringes inn for domstolene, har det blitt tatt til orde for et lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering der nemnda gis oppreisingsmyndighet (se bl.a. Likestillings- og diskrimineringsombudet 2014 og NOU 2011: 18). I et forslag til endringer i håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet er det blant annet foreslått at nemnda gis myndighet til å ilegge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og å tilkjenne erstatning i enkle saksforhold. Samtidig foreslås det å videreføre dagens ordning med at saker om seksuell trakassering må bringes inn for domstolen.

Hva vet vi om seksuell trakassering i arbeidslivet?

I forskningslitteraturen om seksuell trakassering i arbeidslivet har man vært opptatt av omfang så vel som klassifisering av ulike typer seksuell trakassering og konsekvensene for de som har blitt utsatt for det (Brantsæter 1992). De fleste norske studiene gjort på seksuell trakassering i arbeidslivet er i hovedsak gjennomført som deler av større surveyundersøkelser om arbeidsmiljø.

² Likestillings- og diskrimineringsnemnda er klageinstans for saker som er behandlet hos LDO.

STAMIs faktabok om arbeidsmiljø og helse, som bygger på levekårsundersøkelsene (Augestad et al. 2015), viser at andelen arbeidstakere som rapporterte om seksuell trakassering på jobb, var stabil på 2,5 prosent i perioden 1989 til 2003. Fra 2003 til 2013 har andelen som rapporterer om seksuell trakassering i jobbsammenheng, økt jevnt til nærmere 5 prosent. Økt rapportering trenger ikke nødvendigvis å bety at det er mer trakassering enn før. Det kan også være et uttrykk for at terskelen for å rapportere har blitt lavere, for eksempel ved at flere arbeidsplasser har fått på plass bedre forebyggings- og/eller varslingsrutiner. Det er også mer oppmerksomhet omkring seksuell trakassering i mediene nå enn tidligere. Dette kan ha bidratt til økt bevissthet omkring problemet og dermed til at flere oppgir i undersøkelser å ha blitt seksuelt trakassert.

I en annen representativ spørreundersøkelse framgår det at hver sjettede norske arbeidstaker har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering på arbeidsplassen (Nielsen & Einarsen 2012).³ I strid med andre studier er det i denne undersøkelsen like mange menn som kvinner som oppgir å ha blitt utsatt for seksuelt krenkende utsagn og handlinger. Flertallet av de som har opplevd dette, har blitt utsatt for uønskede verbale kommentarer, knyttet til for eksempel kropp, klesvalg eller livsstil. Studien viser også tydelige kjønnsforskjeller i hvordan trakasseringen oppleves. Kvinner rapporterer i langt større grad enn menn at stadig trakassering fører til sterk grad av stress og ubehag. Menn rapporterer derimot om få eller ingen psykiske helseplager. Kvinner ser med andre ord ut til å oppleve seksuell trakassering som mer alvorlig enn menn.

Seksuell trakassering i hotell og restaurant og helse og omsorg

Fafo har tidligere gjennomført en undersøkelse av arbeidsforholdene i utelivsbransjen. Her kom det fram at 20 prosent av de kvinnelige ansatte og 13 prosent av de mannlige hadde opplevd en eller annen form for seksuell trakassering de siste tolv måneder, først og fremst fra kunder (Trygstad et al. 2014: 125). I de nordiske landene har ulike fagforbund som organiserer ansatte innen hotell og restaurant, gjort flere omfangsundersøkelser av seksuell trakassering de seneste årene. I det følgende presenterer vi de viktigste funnene fra disse.

Nordisk Union – HRCT⁴ har sammenfattet kartlegginger av seksuell trakassering i hotell og restaurant samt turistnæringen i de nordiske landene. I en dansk undersøkelse utført av fagorganisasjonen Fagligt Fælles Forbund (3F) blant medlemmer i hotell- og turistbransjen, oppga 24 prosent at de hadde opplevd «sexchickane» i løpet av de siste tolv månedene. Videre var kvinner mer utsatt enn menn: nær én av tre kvinner (27 prosent) og én av fem menn. Ansatte i servitørfaget var særlig utsatt. Her hadde 37 prosent

³ Undersøkelsen ble gjennomført som en oppfølging av SSBs levekårsundersøkelse 2005. Seksuell trakassering defineres på følgende måte: «unwanted sex-related behaviour at work perceived by the recipient as offensive and which exceeds the individual's coping resources and threatens their well-being». Dette er samme definisjon som den vi har valgt å bruke.

⁴ Sammenslutning av nordiske fagforbund innen hotell, restaurant og reiseliv.

opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder. Verbal trakassering var mest utbredt, mens om lag halvparten (53 prosent) hadde opplevd uønsket fysisk oppmerksomhet. I en undersøkelse utført av det finske serviceforbundet PAM blant medlemmer i detaljhandel, turisme, sikkerhet, rengjøring og frisøryrket oppga 38 prosent å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, 45 prosent av kvinnene og 16 prosent av mennene. Undersøkelsen peker også på at mange av de som utsettes, opplever det som vanskelig å søke hjelp, spesielt hvis den som trakasserer, er en kollega. Det framstår også som et problem at mange overordnede ikke tar problemet på alvor. Kun 25 prosent av de som varslet, mener at deres overordnede reagerte på saken. Samtidig var det færre enn halvparten av de utsatte som meldte om seksuell trakassering til overordnede, først og fremst fordi de ikke anså hendelsen som alvorlig nok. I Sverige er det ikke gjort undersøkelser spesifikt blant ansatte i hotell, restaurant- og reiselivsbransjen. Men i en større arbeidsmiljøundersøkelse utgitt av Arbetsmiljöverket har om lag 13 prosent av kvinnelige ansatte i hotell og restaurant opplevd seksuell trakassering fra kunder og 6 prosent fra ledere eller kolleger.

Undersøkelsene fra de nordiske landene er ikke fullt ut sammenliknbare, da definisjonene som er benyttet, er ulike, noe som vil påvirke resultatet. Men samtlige undersøkelser peker på at seksuell trakassering, særlig fra kunder, er et utbredt fenomen blant ansatte i utelivs-, reiselivs-, hotell- og restaurantbransjen. Yngre kvinner og ansatte i midlertidige og/eller deltidsstillinger er særlig utsatt (Nordisk Union 2015).

Internasjonale studier peker også på at seksuell trakassering innenfor helse- og omsorgssektoren er et vedvarende og stort problem (Dan et al. 1995). I Norge har 20 prosent av pleie- og omsorgsarbeidere og 17 prosent av sykepleierne opplevd seksuell trakassering på jobb (Aagestad et al. 2015). Det finnes likevel få norske studier av hvordan ansatte innen helse og omsorg erfarer seksuell trakassering, og hvilke konsekvenser det får for arbeidsmiljøet. Volden (2004) peker på at selv om kvinnelige pleiere og pleieassistenter utsettes for seksuell trakassering fra pasienter og brukere, anser de det ikke som særlig problematisk. Dette ses som et uttrykk for at pleierne har en tendens til å bagatellisere og normalisere erfaringer av seksuell trakassering.

Fjeldstad og Folgerø (1995) har studert hva normene eller kulturen på arbeidsplassen har å si for ansattes opplevelse av seksuell trakassering, basert på kvalitative intervjuer. De hevder at selv om seksuell trakassering er utbredt i såkalte serviceyrker, er problemet sjelden i fokus, først og fremst fordi uønsket seksuell oppmerksomhet ofte ses på som en del av jobben. Ofte ble ubehagelige erfaringer simpelthen ignorert eller spøkt bort. Ideen om at «kunden alltid har rett», gjør det vanskelig å ta til motmæle mot trakasserende oppførsel fra kunder, da dette ses på som dårlig service. På samme måte hevder Lillemoen (2013) at voldshendelser mot helsepersonell, herunder seksuell trakassering, i stor grad blir overlatt til den enkelte å håndtere – da dette er «noe man bare må tåle» som helsearbeider.

Noen tall fra Levekårsundersøkelsen 2013

I Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse 2013 (LKU 2013) ble det stilt spørsmål om seksuell trakassering i jobbsammenheng.⁵ Vi har også sett nærmere på disse spørsmålene: Hvem har opplevd seksuell trakassering. Hvor jobber de? Hvilken tilknytning har de til arbeidsplassen? Spørsmålet som ble stilt i LKU 2013, var formulert slik:

«Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass? Vil du si ...

Ja, en eller flere ganger i uka

Ja, en eller flere ganger i måneden,

Nei?»

I LKU 2013 ble det valgt en langt strengere omfangsdefinisjon enn den vi har valgt i medlemsundersøkelsen som presenteres nærmere i kapittel 2. I LKU-undersøkelsen er det krav om at man har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet minst en gang per måned for å være blant de som defineres som «utsatt for uønsket seksuell trakassering i jobbsammenheng».

Det er få personer i LKU som svarer at de har erfart uønsket seksuell oppmerksomhet svært ofte i forbindelse med arbeidet (en eller flere ganger i uka). Totalt oppgir 79 personer, noe som tilsvarer 0,5 prosent av de spurte, at de opplever dette ukentlig. 611 personer, noe som utgjør 4,2 prosent av de spurte, svarer at de opplever dette en eller flere ganger i måneden. Andelen som opplever dette hyppig – ukentlig – er så liten at vi i analysen har valgt å slå dem sammen med de som svarer at de opplever seksuell trakassering en eller flere ganger i måneden. I analysen skiller vi derfor mellom de som har svart at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet minst en gang i måneden, og de som svarer at de ikke har opplevd dette på sin arbeidsplass. Vi vil understreke at spørsmålene om hvor ofte man opplever uønsket seksuell oppmerksomhet i LKU 2013, er strengt definert når det gjelder hyppighet. Spørsmålet fanger for eksempel ikke opp de som har opplevd enkeltstående tilfeller av seksuell trakassering i løpet av den siste tiden, selv om enkeltstående tilfeller kan være svært alvorlige. Spørsmålet er først og fremst innrettet mot å kartlegge de som ofte opplever uønsket seksuell oppmerksomhet på sin arbeidsplass, men kartlegger ikke det totale omfanget som også inkluderer enkeltstående tilfeller.

STAMI/NOA presenterer tall fra LKU på sine internettsider. I de tilfellene hvor samme spørsmålet er stilt i flere LKU-er, viser STAMI/NOA utviklingen over tid. Når det gjelder andelen som oppgir at de utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet over tid, viser STAMI/NOA at dette har variert fra 2 til 3–4 prosent i perioden 1989–2013. I

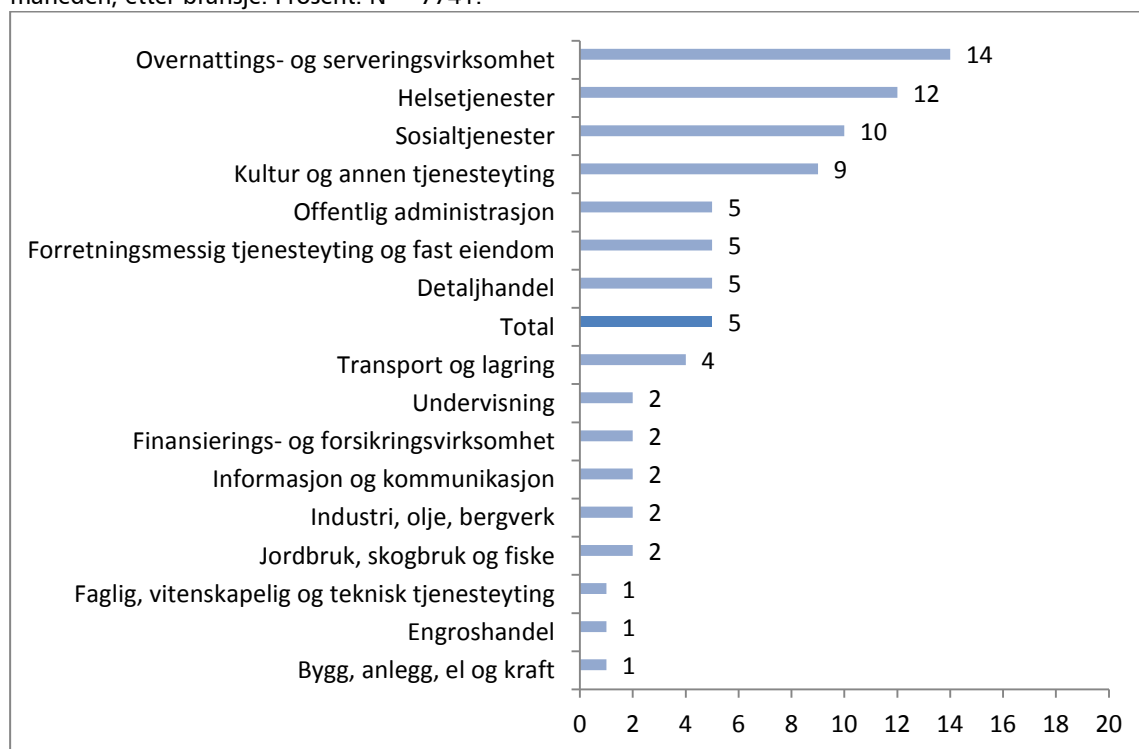
⁵ En del av dataene som er benyttet i denne rapporten, er hentet fra Statistisk sentralbyrås «Levekårsundersøkelse om arbeidsforhold og arbeidsmiljø 2013» (LKU). Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av data eller de tolkninger som er gjort her.

LKU 2013 oppga totalt 4,7 prosent at de det siste året har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller liknende på arbeidsplassen. Ifølge STAMI/NOA tilsvarer dette om lag 123 000 yrkesaktive.⁶

Omfanget av seksuell trakassering etter bransje

Også i levekårsundersøkelsene finner vi forskjeller mellom bransjene når det gjelder andelen som svarer at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst en gang i måneden. I figur 1.1 har vi laget en oversikt som viser de bransjevise forskjellene.⁷ Andelen som svarer at de blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden, er på 5 prosent når man ser alle bransjene under ett. Noen bransjer skiller seg imidlertid ut ved at andelen arbeidstakere som svarer dette, ligger langt høyere.

Figur 1.1 Andel som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden, etter bransje. Prosent. N = 7741.



Kilde: SSB Levekårsundersøkelse 2013. Egne beregninger.

⁶<http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjon/vold-mobbing-trakassering/seksuell-trakassering/>

⁷ Andelen er rundet av til nærmeste hele prosent.

Ikke uventet ligger arbeidstakere i overnattings- og serveringsvirksomhet på topp, hvor hele 14 prosent svarer at de opplever uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb minst en gang i måneden. På de neste plassene ligger helsetjenester og sosialtjenester, hvor henholdsvis 12 og 10 prosent av de som er spurt, svarer at de opplever dette minst en gang i måneden. Innenfor kultur og annen tjenesteyting er andelen også høy – her svarer 9 prosent positivt på spørsmålet om uønsket seksuell oppmerksomhet. De arbeidstakerne som hyppigst utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, arbeider alle i kvinne-dominerte bransjer hvor arbeidet ofte innbefatter direkte kontakt med kunder eller klienter.

Hva kjennetegner ansatte?

Tabell 1.1 viser ulike kjennetegn ved ansatte som har svart at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden.

Tabell 1.1 Kjennetegn ved ansatte som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Prosent. N = 720.

Kjennetegn ved ansatte	Har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden
Kjønn	
Kvinne	77
Mann	23
Totalt	100
Utdanning	
Grunnskole	26
Videregående skole	38
Universitet og høyskole, lavere grad	30
Universitet og høyskole, høyere grad	6
Totalt	100
Alder	
Under 25 år	20
25-29 år	15
30 til 39 år	27
40 til 49 år	22
50 til 69 år	16
Totalt	100
Status	
Yrkesaktiv	81
Student/skoleelev	17
Annet	2
Totalt	100

Kilde: SSB Levekårsundersøkelse 2013. Egne beregninger.

Når det gjelder ansatte som har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen, viser tabell 1.1 dette:

- Det er en klar overvekt av kvinner som har opplevd seksuell trakassering.

- Nærmere to av tre har en utdanning på grunnskolenivå eller videregående skolenivå.
- Ansatte i alle aldersgrupper har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb, det er likevel en overvekt blant de under 40 som har erfart dette.
- Hovedvekten av de som har opplevd dette, regner seg selv som yrkesaktive, mens 17 prosent svarer at hovedaktiviteten er student/skoleelev – det vil si at de har en deltids- eller ekstrajobb ved siden av studiene og har opplevd å bli seksuelt trakassert på jobb.

Hva kjennetegner stillingen?

Tabell 1.2 viser ulike kjennetegn ved stillingen til de som har svart at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden.

Tabell 1.2 Kjennetegn ved stillingen til de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Prosent. N = 720.

Kjennetegn ved stillingen	Har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden
Heltid/deltid	
Heltid	93
Deltid	7
Total	100
Fast eller midlertidig ansatt	
Fast	84
Midlertidig	16
Total	100
Jobber ansikt til ansikt eller over telefon med klienter eller kunder	
Halvparten av tiden eller mer	83
Under halvparten av tiden	17
Total	100

Kilde: SSB Levekårsundersøkelse 2013. Egne beregninger.

Når det gjelder kjennetegn ved stillingen til ansatte som har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen, viser tabell 1.2 dette:

- Drøyt 90 prosent oppgir at de jobber heltid.
- Drøyt 80 prosent er fast ansatt.
- De som har opplevd seksuell trakassering på jobb, jobber ofte i tett relasjon med klienter eller kunder.

Hva kjennetegner sektor og virksomhet?

Tabell 1.3 viser ulike kjennetegn ved sektor og virksomhet hvor de som har svart at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden, jobber.

Tabell 1.3 Kjennetegn ved sektor og virksomhet hos de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Prosent. N = 720.

Kjennetegn ved sektor og virksomhet	
Sektor	
Privat	49
Kommunal/fylkeskommunal	36
Statlig	15
Total	100
Størrelse på virksomheten	
1-10 ansatte	25
11-19 ansatte	13
20-49 ansatte	17
50-99 ansatte	17
100-199 ansatte	8
200-499 ansatte	8
500 og flere ansatte	12
Total	100

Kilde: SSB Levekårsundersøkelse 2013. Egne beregninger.

Når det gjelder kjennetegn ved sektor og virksomhet, viser tabell 1.3 dette:

- Seksuell trakassering er mer vanlig i privat og kommunal/fylkeskommunal sektor enn i statlig sektor.
- Ansatte i både små og store virksomheter har opplevd seksuell trakassering, men hele én av fire som har opplevd seksuell trakassering, jobber i en liten virksomhet med bare én til ti ansatte.

Den videre gangen i rapporten

Den videre gangen i rapporten er som følger: I kapittel 2 presenterer vi datamaterialet som rapporten er tuftet på. Vi har gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse blant medlemmene i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og Fagforbundet (helse og omsorg). Her gir vi også en oversikt over kjennetegn ved de som har svart på undersøkelsen, altså de som utgjør utvalget i undersøkelsen. Det er også blitt gjennomført kvalitative intervjuer blant et mindre utvalg arbeidsgivere innenfor hotell- og restaurantbransjen og i helse- og omsorgssektoren. Dette datamaterialet presenteres også i dette kapitlet.

I kapittel 3 ser vi nærmere på erfaringer med seksuell trakassering blant medlemmer i de to forbundene. Her kartlegger vi omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet i relasjonen til ulike grupper som har betydning for arbeidsmiljøet – både i møte med

kunder/brukere/klienter og i møte med kolleger og ledere. Spørsmålene drøftes i sammenheng med hva som kjennetegner arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø i de aktuelle bransjene, og vi diskuterer hvilke konsekvenser slike hendelser har både for den enkelte og for arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om et godt og forsvarlig arbeidsmiljø og krav om et systematisk HMS-arbeid og rutiner for varsling danner bakteppe for diskusjonene i kapittel 4 hvor vi reiser spørsmålet om hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp på arbeidsplassen – slik medlemmer i de to forbundene ser det.

I kapittel 5 viderefører vi diskusjonen fra kapittel 3 og 4, men her sett fra arbeidsgiverens side. Spørsmålene som belyses, er hvilke rutiner arbeidsgiverne har for å fange opp seksuell trakassering, hvordan tilfeller fanges opp, og hva som gjøres for å forebygge.

Kapittel 6 er avslutningskapitlet; her samler vi trådene og oppsummerer hovedfunn fra de foregående kapitlene. Her drøfter vi utfordringer vedrørende seksuell trakassering knyttet til de tre hovedtemaene – omfanget av seksuell trakassering, konsekvenser for den enkelte og oppfølging på arbeidsplassen.

2 Datagrunnlag og metode

Rapporten bygger på en spørreundersøkelse blant medlemmene i Fellesforbundet innen hotell og restaurant og i Fagforbundet innen helse og omsorg. I dette kapitlet gjør vi nærmere rede for datagrunnlag og metode. Vi gir også en oversikt over kjennetegn ved de som har svart på undersøkelsen. Det er også blitt gjennomført kvalitative intervjuer blant et mindre utvalg arbeidsgivere innenfor hotell- og restaurantbransjen og i helse- og omsorgssektoren. Dette datamaterialet presenteres avslutningsvis i kapitlet.

Utvalg og gjennomføring

Datamaterialet er basert på en nettundersøkelse blant yrkesaktive medlemmer i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og Fagforbundet (helse og omsorg). Fafo fikk tilsendt e-postadressene til medlemmene i de to forbundene. I Fagforbundet ble det gjort et uttrekk blant medlemmer fra seksjon helse og sosial. Det betyr at vi bare sendte undersøkelsen til medlemmer som jobber innen helsefag. Fafo kom med ønsker om antall e-postadresser for ulike arbeidsplasskategorier registrert i seksjon helse og sosial. I Fellesforbundet fikk vi samtlige e-postadresser registrert på medlemmer innen hotell og restaurant, og undersøkelsen ble sendt ut til alle disse.

Totalt ble undersøkelsen sendt ut til 19 331 e-postadresser (9960 i Fagforbundet og 9371 i Fellesforbundet), hvorav 1763 kom i retur på grunn av ugyldig e-postadresse. Nettoutvalget for undersøkelsen ble da 17 568 e-postadresser.

Undersøkelsen ble sendt ut medio juni 2016 og purret to ganger, siste gang ultimo august. Antall svar og svarprosent totalt og forbundsvis er vist i tabell 2.1.

Tabell 2.1 Antall svar og svarprosent totalt og forbundsvis.

	Fagforbundet	Fellesforbundet	Totalt
Antall svar	1697	1432	3129
Svarprosent	18,8	16,9	17,8

En svarprosent i underkant av 20 prosent er lavere enn vi hadde håpet på. Generelt vil vi si at målgruppene for denne undersøkelsen er grupper som er vanskelige å nå, og det kan være flere grunner til at svarprosenten ble lav i denne undersøkelsen. En grunn kan være at yrkesgruppene som var målgruppen for denne undersøkelsen, i liten grad har kontorrelaterte arbeidsoppgaver og sjekker gjerne ikke innkommet e-post flere ganger i løpet av dagen. Det vil også være en viss fare for at undersøkelser sendt ut som masseutsendelse fanges opp av spam-filter og ikke kommer fram til rett person. En annen

grunn kan være språkutfordringer. Vi mottok noen henvendelser om undersøkelsen på telefon. Felles for disse var at de på grunn av dårlige norskkunnskaper ikke forsto hva undersøkelsen gjaldt, eller hvordan de skulle svare på den. En tredje grunn kan være at tematikken i undersøkelsen ikke opplevdes som relevant, og at mange derfor ikke ønsket å delta.

Grunnen til at vi valgte å sende ut undersøkelsen til såpass mange e-postadresser i hvert av disse forbundene, var at vi på bakgrunn av erfaringer fra tidligere undersøkelser basert på e-postadresser til medlemmer i ulike forbund antok at det kunne bli vanskelig å få høy deltakelse. Selv om svarprosenten er lav, har vi fått svar fra mange medlemmer i hvert av forbundene. Antallet som har deltatt i undersøkelsen, er derfor stort, og svarene de har gitt, er viktige for økt kunnskap om tematikken seksuell trakassering i arbeidslivet.

På grunn av lav svarprosent og usikkerhet omkring årsakene til frafallet vil resultatene likevel ikke kunne generaliseres til å gjelde forbundenes medlemmer generelt innenfor disse områdene eller for andre som jobber i de aktuelle bransjene, hotell og restaurant og helse og omsorg. Når det gjelder hotell- og restaurantbransjen, må vi også legge til at organisasjonsgraden blant ansatte generelt i bransjen er lav. En spørreundersøkelse basert på de som har valgt å organisere seg i Fellesforbundet, gjør at utvalget med stor sannsynlighet speiler den mest seriøse delen av bransjen når det gjelder partsbaserte ordninger og HMS-systemer på arbeidsplassen.

Når vi i rapporten presenterer funn fra undersøkelsen, må vi understreke at disse gjelder for de personene som har deltatt i undersøkelsen. Vi mener likevel at svarene gir et viktig innblikk i tilfeller av seksuell trakassering og i hvilken grad slike følges opp på arbeidsplassene for medlemmer i to forbund som organiserer en betydelig andel av arbeidstakerne i de bransjene hvor levekårsundersøkelsene til SSB viser at seksuell trakassering i jobbsammenheng skjer langt oftere enn i andre bransjer.

Analyse av data

I rapporten presenteres resultatene i form av tabeller og figurer. Det er først og fremst undersøkt om det er forbundsvise forskjeller i svargivingen. I tillegg er det undersøkt om det er forskjeller i svargivingen etter enkelte andre relevante bakgrunnsvariabler. Dette er gjort i form av bivariate analyser, og forskjellene er framstilt i tabeller og figurer eller kommentert i teksten. Vi kommenterer bare forskjeller som er statistisk signifikante på 5-prosentnivå eller mindre. På grunn av lav svarprosent og skjevheter i utvalget må vi imidlertid være forsiktige med å generalisere på grunnlag av funn i undersøkelsen.

Om utvalget

I dette avsnittet gir vi en nærmere presentasjon av hva som kjennetegner de som har valgt å delta i undersøkelsen.

Kjennetegn ved informantene, stillingene og virksomhetene

I tabellene 2.2–2.6 framstilles sentrale kjennetegn ved informantene, arbeidsområdet, ansettelsesforholdet og virksomhetene hvor de jobber. Opplysningene er basert på opplysninger fra medlemmer som har svart på undersøkelsen i de to forbundene.

Tabell 2.2 Kjennetegn ved informantene. Prosent.

Kjennetegn ved utvalget	Fellesforbundet (hotell og restaurant) (N = 1432)	Fagforbundet (helse og omsorg) (N = 1697)
Kjønn		
- Kvinne	72	87
- mann	28	13
Total	100	100
Alder		
- under 25 år	16	7
- 25–29	20	12
- 30–39	27	23
- 40–49	19	29
- 50 år eller mer	18	29
Total	100	100
Utdanning		
- Grunnskole/folkeskole	11	5
- Videregående opplæring – studiespesialisering, allmennfag, gymnas	21	9
- Videregående opplæring – yrkesretning uten fagbrev	17	12
- Videregående opplæring – yrkesretning med avlagt fagbrev	27	45
- Universitet eller høyskole inntil 4 år	19	22
- Universitet eller høyskole mer enn 4 år	5	7
Total	100	100
Er du født i Norge?		
- Ja	68	80
- Nei	32	20
Total	100	100

Oppsummert viser tabell 2.2 at kvinner utgjør en klar hovedvekt i vårt utvalg, 72 prosent innen hotell og restaurant og 87 prosent innen helse og omsorg. Når det gjelder aldersfordeling, er nærmere to tredjedeler i hotell og restaurant under 40 år, mens i helse og omsorg er cirka 60 prosent 40 år eller eldre. I begge forbundene oppgir to av tre at de har videregående opplæring som høyeste utdanningsnivå. Andelen med avlagt fagbrev er imidlertid langt større i helse og omsorg enn i hotell og restaurant. Innen hotell

og restaurant oppgir én av tre i utvalget at de ikke er født i Norge, mens innen helse og omsorg er det 20 prosent som svarer dette.

Tabell 2.3 Fellesforbundet hotell og restaurant: arbeidsområde og yrkesgruppe. Prosent. N = 1432.

Arbeidsområde	
Hotell	38
Restaurant/servering	30
Både hotell og restaurant/servering	18
Annet	14
Total	100
Yrkesgruppe	
Servitør	18
Renholder	13
Resepsjonist	21
Bartender	4
Kokk	22
Leder	5
Annet	18
Total	101

Tabell 2.3 viser arbeidsområde og yrkesgruppe for informantene innenfor hotell og restaurant. Informantene fordeler seg ganske jevnt mellom hovedarbeidsområdene hotell og restaurant/servering. Det er også en god del som oppgir at de jobber innen begge disse områdene. Når det gjelder yrkesgruppe, ser vi at alle de gruppene vi spurte om, er representert i utvalget. Yrkesgruppene kokk, servitør og resepsjonist utgjør likevel hovedtyngden i utvalget innenfor hotell og restaurant.

Tabell 2.4 Fagforbundet helse og omsorg: arbeidsområde og sektor. Prosent. N = 1697.

Arbeidsområde	
Hjemmesykepleie/hjemmetjeneste	20
Eldreomsorg/sykehjem	34
Institusjon/bolig for psykisk utviklingshemmede	23
Helseforetak/sykehus	16
Annet	8
Totalt	101
Privat eller offentlig virksomhet	
Privat virksomhet	8
Offentlig virksomhet inkl. helseforetakene	91
Ikke sikker	1
Total	100

Tabell 2.4 viser hvordan informantene i utvalget innenfor helse og omsorg fordeler seg på ulike arbeidsområder. Ansatte innenfor eldreomsorg/sykehjem utgjør den største andelen, mens ansatte innenfor helseforetak/sykehus utgjør den minste andelen (hvis vi ser bort fra de som svarer at de har et annet arbeidsområde enn de som var definert).

Tabell 2.5 Kjennetegn ved ansettelsesforholdet. Prosent.

Ansettelsesforhold	Fellesforbundet (hotell og restaurant) (N = 1432)	Fagforbundet (helse og omsorg) (N = 1697)
Fast eller midlertidig ansatt		
- Fast ansatt	84	86
- Midlertidig ansatt / vikar	5	7
- Ekstrahjelp/tilkallingsvikar	8	6
- Annet	3	1
Total	100	100
Heltid eller deltid		
- heltid	71	48
- deltid	30	52
Total	101	100
Hvis deltid – er arbeidstiden i gjennomsnitt over eller under 20 timer i uka?		
- under 20 timer	27	31
- 20 timer eller mer	74	69
Total	101	100
Når på dagen jobber du?		
- Dagtid	39	21
- Kveld	12	3
- Natt	8	11
- Skift/turnus, varierer når på dagen jeg jobber	40	65
Total	99	100

Tabell 2.5 viser at de aller fleste som har svart på undersøkelsen, har fast ansettelse. Blant medlemmene i Fellesforbundet som har svart, jobber de aller fleste heltid. Blant medlemmene i Fagforbundet som har svart, er andelen på heltid og deltid omtrent 50/50. Blant de som jobber deltid, svarer størsteparten i begge forbundene at de jobber 20 timer eller mer per uke. Blant medlemmene i Fellesforbundet svarer nærmere 40 prosent at de jobber dagtid, mens en like stor andel svarer at de jobber skift/turnus, og at det da varierer når på dagen de jobber. Blant medlemmene i Fagforbundet svarer nærmere to av tre at de jobber skift/turnus, mens to av ti svarer at de kun jobber dagtid. Blant medlemmene i begge forbundene er det også en viss andel som svarer at de bare jobber kveld eller natt.

Tabell 2.6 Kjennetegn ved virksomhetene. Prosent.

Kjennetegn ved virksomhetene	Fellesforbundet (hotell og restaurant) (N = 1432)	Fagforbundet (helse og omsorg) (N = 1697)
Virksomhetens størrelse		
- Under 5 ansatte	9	3
- 5–9	13	5
- 10–19	20	20
- 20–49	26	39
- 50–99	14	16
- 100–500	10	7
- Mer enn 500	1	1
- Det varierer mye	4	3
- Ikke sikker	4	6
Total	101	100
Er det verneombud på arbeidsplassen (kun virksomheter med ti ansatte eller mer)		
- Ja	76	88
- Nei	9	4
- Vet ikke	15	9
Total	100	101
Er det klubb eller tillitsvalgte fra fagforening på arbeidsplassen?		
- Ja	59	73
- Nei	25	10
- Ikke sikker	16	17
Total	100	100
Tilknyttet bedriftshelsetjeneste		
- ja	49	57
- Nei	16	11
- Ikke sikker	35	32
Total	100	100
Kjønnsfordelingen på arbeidsplassen		
- Omtrent like mange kvinner og menn	28	8
- Et flertall kvinner	59	87
- Et flertall menn	9	4
- Ikke sikker	5	2
Total	101	101

Tabell 2.6 viser kjennetegn ved virksomhetene der medlemmene som har svart på undersøkelsen i de to forbundene, jobber. I begge forbundene oppgir hovedvekten av informantene at de jobber i virksomheter med under 100 ansatte. Blant medlemmene i Fellesforbundet svarer drøyt to av ti at de jobber i en virksomhet med under ti ansatte. Det kan dreie seg om små kafeer eller serveringssteder. I Fagforbundet er det under 10 prosent som svarer at de jobber på en arbeidsplass med mindre enn ti ansatte. Hovedinntrykket er at medlemmene som har svart på undersøkelsen, jobber i virksomheter med et verneapparat – en stor andel opplyser at det er verneombud og tillitsvalgte i virksomheten. Det er krav om bedriftshelsetjeneste for virksomheter både innen hotell og restaurant og innen helse og omsorg.⁸ I begge forbundene svarer halvparten eller mer at

⁸ Jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (FOR-2011-12-06-1355), kapittel 13.

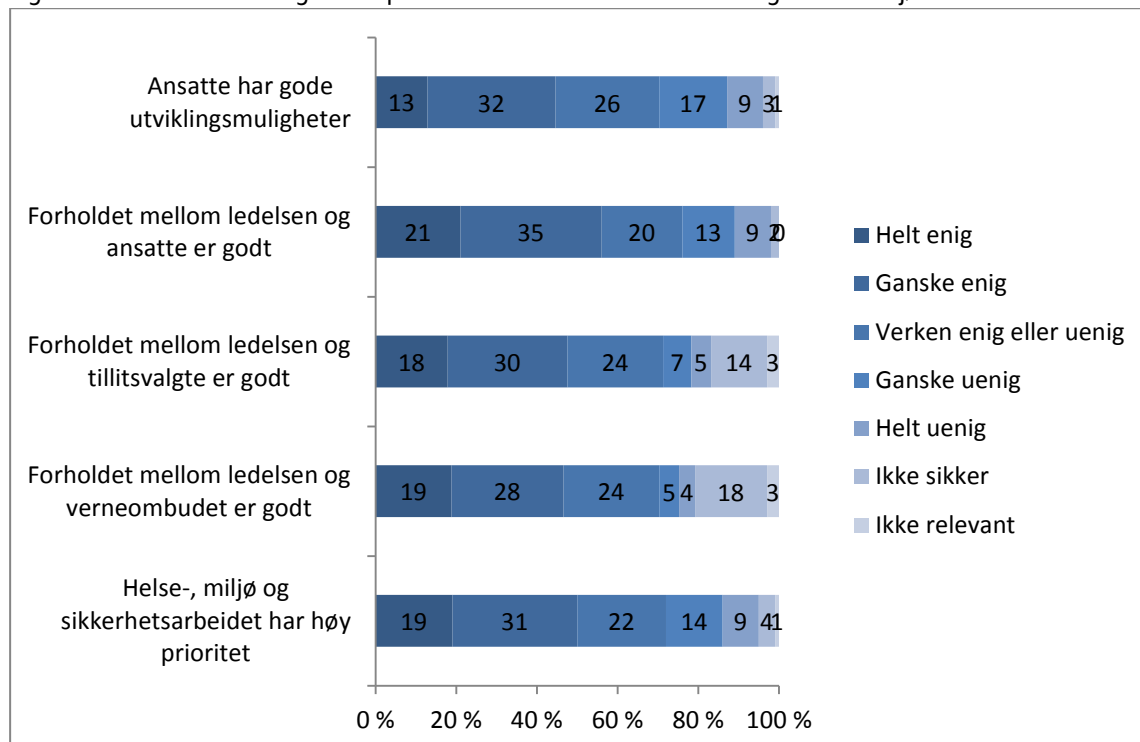
virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Samtidig svarer cirka én av tre i begge forbundene at de ikke vet om virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Som nevnt er det grunn til å anta at utvalget innenfor hotell og restaurant i denne undersøkelsen jobber i de delene av bransjen hvor partsbaserte ordninger og HMS-systemer i større grad er etablert enn hva som er tilfellet i bransjen sett under ett. Nærmere 60 prosent blant medlemmene i Fellesforbundet opplyser at det er et flertall kvinner der de jobber, mens nærmere 30 prosent svarer at det er omtrent like mange kvinner og menn på arbeidsplassen. Blant medlemmene i Fagforbundet som har svart på undersøkelsen, jobber de fleste på en arbeidsplass hvor kvinner er i et flertall – nærmere 90 prosent svarer at kvinner er i flertall der de jobber.

Totalt oppgir 530 informanter i de to forbundene at de er verneombud og/eller tillitsvalgt for fagforeningen, mens 401 svarer at de har lederansvar – hvorav 235 oppgir at de har personalansvar i sin stilling. Flere har dobbeltroller. Totalt oppgir 89 personer at de både er verneombud og/eller tillitsvalgte og samtidig har en lederstilling – av disse oppgir 50 personer at lederstillingen innebærer personalansvar.

Vurderinger av arbeidsmiljøet generelt

Vi stilte også noen generelle spørsmål om arbeidsmiljøet. De som deltok i undersøkelsen, ble bedt om å svare på hvor enige eller uenige de var i ulike påstander om arbeidsmiljøet og samarbeidsklimaet der de jobber. I figur 2.1 vises svarene fra medlemmer i de to forbundene samlet.

Figur 2.1 Andel som er enig i ulike påstander om samarbeidsforhold og arbeidsmiljø. N = 2861. Prosent.



Figur 2.1 tegner et bilde av at cirka halvparten er helt eller delvis enig i påstandene om at samarbeidsrelasjonene mellom ledelsen og tillitsvalgte samt mellom ledelsen og verneombudet er godt. Halvparten mener også at HMS-arbeidet i virksomheten har høy prioritet. Det er en noe mindre andel, 45 prosent, som er enig i at ansatte har gode utviklingsmuligheter. Andelen som mener at forholdet mellom ledelsen og ansatte er godt, er 56 prosent for medlemmene i de to forbundene sett under ett. Andelen som svarer «verken enig eller uenig» på de ulike påstandene, utgjør mellom 20 og 26 prosent. Andelen som stiller seg negativ til påstandene, det vil si som svarer «ganske uenig» eller «helt uenig», er størst for påstandene om at ansatte har gode utviklingsmuligheter (26 prosent «helt uenig» eller «ganske uenig»), forholdet mellom ledelsen og ansatte er godt (22 prosent «helt uenig» eller «ganske uenig»), og helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet har høy prioritet (23 prosent «helt uenig» eller «ganske uenig»). Dersom vi ser på svarene fra medlemmene i hvert av forbundene, finner vi at medlemmene i Fellesforbundet gjennomgående i noe mindre grad enn medlemmene i Fagforbundet sier seg enig i disse påstandene (ikke vist i figur).

Intervjuundersøkelse blant arbeidsgivere

Vi har også gjennomført intervjuer av arbeidsgivere innen utvalgte virksomheter for å få deres perspektiv på seksuell trakassering på arbeidsplassen. Datamaterialet består av totalt tolv intervjuer, hvor seks er gjort med arbeidsgivere innen helse og omsorg og seks innen hotell og restaurant. Intervjuene ble gjennomført på telefon og varte omkring 30 minutter. I tillegg ble noe informasjon ettersendt på e-post. Alle informantene mottok skriftlig informasjon om prosjektet i tillegg til informasjon på telefon før intervjuet fant sted. Etter eget ønske fikk fire av respondentene spørsmålene i forkant av intervjuet. Informantene ble forsikret anonymitet og fikk tilbud om å lese sitater som ble brukt i rapporten. Intervjuene ble utført med utgangspunkt i en semistrukturert intervjuguide. Slik sikret vi at de samme temaene ble berørt i samtlige intervjuer, samtidig som vi har hatt mulighet til å følge opp og gå dypere inn på enkelte spørsmål der det var nødvendig. Temaer var blant annet vurderinger av omfang og type trakassering, kartlegging av forekomst, om virksomheten hadde retningslinjer og varslingsrutiner, samt oppfølging og forebyggende tiltak. Vi understreket at vi var interessert i trakassering fra både kunder/pasienter/brukere og fra kolleger eller overordnede.⁹

Når det gjelder kriterier for utvalget av virksomheter, ønsket vi å intervju arbeidsgivere som har hatt konkrete saker knyttet til seksuell trakassering blant ansatte for å få informasjon om hvordan disse ble fulgt opp av arbeidsgiver. Fagforbundet og Fellesforbundet har bidratt med forslag til virksomheter som kunne være aktuelle for intervju. Noen av disse hadde hatt konkrete saker knyttet til seksuell trakassering, andre ikke.

⁹ Intervjuguiden finnes i vedlegg, <http://www.faf.no/images/pub/2017/20617-vedlegg.pdf>

Enkelte av respondentene vi fikk foreslått, var ikke tilgjengelige for intervju. Vi supplerte derfor med noen andre virksomheter. Videre har vi valgt ut virksomheter med relativt mange ansatte, da vi antok at det var større sannsynlighet for at de da også hadde erfaring med konkrete saker knyttet til seksuell trakassering. I og med at virksomhetene vi har intervjuet, er av en viss størrelse, kan man også anta at de i større grad enn virksomheter med få ansatte vil ha formalisert HMS-arbeidet og varslingsrutinene.

Innen helse og omsorg har vi intervjuet både offentlige, ideelle og kommersielle helse- og omsorgstjenester av ulik størrelse. Informanter innen helse og omsorg er HR-direktører/-konsulenter samt daglig leder i virksomhetene. Innen hotell og restaurant har vi intervjuet restaurant- og hotellkjeder så vel som konserner som forvalter et større spekter av ulike serveringskonsepter. Informanter her er hotelldirektører på det enkelte hotell og HR-direktører hos de andre virksomhetene. Fordi det gjerne pekes på en sammenheng mellom alkohol og seksuell trakassering fra kunder i denne bransjen, har vi også inkludert en virksomhet hvor det ikke selges alkohol, for å se om erfaringene her er annerledes. Vi minner om at de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere er et lite utvalg. De gir dermed ikke et representativt bilde av arbeidsgivernes erfaringer og forståelse av seksuell trakassering innen disse bransjene generelt. Materialet gir likevel et innblikk i hvordan arbeidsgivere innen disse bransjene ser på, erfarer og jobber med tematikken.

Tabell 2.7 Oversikt over intervjuede virksomheter og antall ansatte innen hotell og restaurant.

Type virksomhet, hotell og restaurant	Antall ansatte (cirka)
Stort hotell, del av kjede	200
Konferansehotell, del av kjede	110
Restaurantkjede	600-700
Servering/kiosk/cateringkonsern	1900
Kaffebarkjede	150-180
Restaurant-gruppe	250

Tabell 2.8 Oversikt over intervjuede virksomheter og antall ansatte innen helse og omsorg.

Type virksomhet, helse og omsorg	Antall ansatte (cirka)
Offentlig sykehus	6200
Ideelt sykehus	1700
Ideell helsestiftelse (bl.a. omsorg pluss og sykehjem)	1000
Kommunalt sykehjem med omsorg pluss ¹⁰	140
Kommunal fagenhet med ansvar for helse- og omsorgstjenester	3700
Privat hjemmesykepleie/hjemmetjenester	200

¹⁰ Omsorgsboliger for eldre som ikke har behov for sykehjemsplass, men som har problemer med å klare seg i sin egen bolig.

3 Erfaringer med seksuell trakassering

I dette kapitlet ser vi nærmere på erfaringer med seksuell trakassering blant medlemmene i de to forbundene. Medlemmene har det til felles at de jobber tett på kunder, klienter eller brukere, og i mange tilfeller utføres arbeidsoppgavene ansikt-til-ansikt. Ansatte i helse og omsorg har ofte arbeidsoppgaver knyttet til pleie og fysisk kontakt med pasienter i stellesituasjoner, noe som kan tenkes å utfordre intime og private grenser både hos pasient/bruker og hos ansatte. Ansatte innen hotell- og restaurantbransjen er opptatt av å yte god service til kunden og kan ikke uten videre forlate en situasjon selv om den oppleves ubehagelig. Men seksuell trakassering kan også skje mellom kolleger og mellom ansatte og ledere.

I dette kapitlet kartlegger vi omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet ansatte opplever i møte med kunder/brukere/klienter og i møte med kolleger og ledere, og diskuterer hvilke konsekvenser dette har både for den enkelte og for arbeidsmiljøet.

Seksuell trakassering defineres som uønsket seksuell oppmerksomhet som er krenkende og plagsom. Som beskrevet i kapittel 1 er det vanlig å skille mellom tre hovedformer:

- *Fysisk* trakassering omfatter blant annet uønsket berøring, klemming, kyssing, voldtektsforsøk og voldtekt.
- *Verbal* trakassering omfatter blant annet seksuelle hentydninger og forslag, kommentarer om kropp, utseende eller privatliv.
- *Ikke-verbal* trakassering omfatter blant annet nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende.

Vi ønsket innblikk i hvordan den seksuelle trakasseringen relatert til jobben arter seg, og har stilt spørsmål om de tre hovedformene av seksuell trakassering. For å få økt kunnskap om ulike situasjoner hvor man har opplevd seksuell trakassering, ba vi respondenter som ønsket det, om å utdype hva situasjonen(e) handlet om.

Omfanget av seksuell trakassering

Undersøkelsen var formulert slik at alle fikk følgende innledende spørsmål om seksuell trakassering: «Har du i løpet av de siste tre årene blitt utsatt for seksuell trakassering

(fysisk, verbal, ikke-verbal) i jobbsammenheng?»¹¹ De som svarte «nei» på dette spørsmålet, gikk videre til spørsmål om de har fått kjennskap til at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering, samt spørsmål om håndtering og forebygging av seksuell trakassering på arbeidsplassen. De som svarte «ja» på spørsmålet om de har opplevd seksuell trakassering i forbindelse med jobb siste tre årene, fikk en rekke spørsmål knyttet til dette. Det er disse svarene vi ser nærmere på i dette avsnittet.

Totalt svarte 19 prosent av de som deltok i undersøkelsen, at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene, noe som utgjør 541 respondenter. Andelen som svarte «ja», var noe høyere i hotell og restaurant (21 prosent) enn i helse og omsorg (18 prosent). Disse fikk videre spørsmål om hva slags seksuell trakassering de har blitt utsatt for, og hvem som utsatte dem for dette.

Både kvinner og menn har opplevd seksuell trakassering på jobben de siste tre årene. Menn utgjør et mindretall av utvalget både i hotell og restaurant og i helse og omsorg, men i begge forbundene oppgir 12 prosent av mennene at de har opplevd seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet de siste tre årene. Den tilsvarende andelen blant kvinnene er 23 prosent blant medlemmene i Fellesforbundet og 17 prosent blant medlemmene i Fagforbundet.

Fysisk seksuell trakassering

Fysisk seksuell trakassering spenner over et vidt spekter: fra berøring som oppleves ubehagelig, til alvorlige fysiske overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Blant de som har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene, svarte 61 prosent at de var blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering. Totalt svarte 22 prosent at dette har skjedd flere enn ti ganger de siste tre årene. 44 prosent svarer at det har skjedd én–tre ganger. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom medlemmer i de to forbundene når det gjelder svar på disse spørsmålene.

Informantene fikk videre spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for fysisk seksuell trakassering. Det var mulig å gi flere svar på dette spørsmålet.

Tabell 3.1 Fysisk seksuelt trakassert av hvem? Flere svar mulig. Prosent. N = 330.

	Fellesforbundet Hotell og restaurant (N = 153)	Fagforbundet (N = 177)	Totalt (N = 330)
Kunder/brukere/pasienter	54	84	70
Kolleger	43	18	30
Ledere	26	5	15
Andre	5	4	4

¹¹ Vi valgte et tidsrom på tre år for å sikre et bredt tilfang av tilfeller med seksuell trakassering. Ved å velge et så bredt tidsrom må vi anta at en del av de som svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering, har opplevd dette på tidligere arbeidsplasser og ikke nødvendigvis der hvor de var ansatt på tidspunktet for undersøkelsen. Dette vil særlig være relevant innen hotell og restaurant hvor turnoveren er høy (Trygstad et al. 2014: 68).

I tabell 3.1 ser vi at medlemmer i begge forbundene oppgir at utenforstående, det vil si kunder, brukere eller pasienter, står for mye av den fysiske seksuelle trakasseringen – særlig gjelder dette blant medlemmene i Fagforbundet. Dette gjenspeiles også i de åpne svarfeltene hvor kommentarene fra medlemmer i Fagforbundet ofte dreier seg om seksuell trakassering fra brukere eller pasienter i jobbsituasjonen. Følgende to sitater er representative for det flere av medlemmene fra Fagforbundet skrev i kommentarfeltet om fysisk seksuell trakassering.

«Blitt tatt på bryster og baken av pasient under tilrettelegging av stell.» (Fagforbundet)

«Demente menn som er sex-fikserte og ønsker å ligge med unge jenter ved kveldsstell/leggetid. Menn som onanerer i dusjen da vi hjelper til. Kyss på kinnet. Holde hardt rundt oss og klemme.» (Fagforbundet)

Medlemmer i Fellesforbundet gir også flere eksempler på fysisk seksuell trakassering fra kunder, som i dette tilfellet:

«Klåfingrede kunder som har tatt meg i ansiktet, på bryster og under skjørtet» (Fellesforbundet)

En overraskende stor andel av medlemmene (43 prosent) i hotell og restaurant svarer at de også utsettes for fysisk seksuell trakassering fra kolleger og sjefer. Andelen i Fagforbundet er 18 prosent. Følgende to sitater fra medlemmer i Fellesforbundet illustrerer fysisk seksuell trakassering fra både sjefer og kolleger:

«Blitt slått på rompa, eller klemt på en upassende måte. Avdelingsleder har kysset meg ved flere sosiale anledninger utenfor jobb» (Fellesforbundet)

«En kokk spør ofte om å treffe meg etter jobbhelg, og til og med å bruke et soverom på hotellet» (Fellesforbundet)

Medlemmene i Fagforbundet er i mindre grad utsatt for fysisk seksuell trakassering fra kolleger og sjefer, men også disse medlemmene erfarer dette ganske hyppig. Her er et eksempel på hva dette kan dreie seg om, skrevet inn i det åpne svarfeltet fra Fagforbundets medlemmer:

«En mannlig kollega har klemt meg hardt og presset seg mot meg når ingen andre kolleger var til stede. Han har også flere ganger sagt at jeg er sexy.» (Fagforbundet)

Alkoholpåvirkning

Vi ønsket informasjon om hvorvidt den som utsatte informantene for fysisk seksuell trakassering, var påvirket av alkohol, og stilte spørsmål om dette. Hvis informanten hadde opplevd flere tilfeller av fysisk seksuell trakassering, ble de bedt om å ta utgangspunkt i den hendelsen de opplevde som mest alvorlig. Ikke uventet har medlemmer i

Fellesforbundet langt oftere enn medlemmene i Fagforbundet erfart å bli utsatt for fysisk seksuell trakassering av folk som har vært alkoholpåvirket. Innen hotell og restaurant svarer 48 prosent at den som utsatte dem for dette, var påvirket av alkohol, mens andelen som svarte dette i helse og omsorg, var 8 prosent. Blant ansatte i hotell- og restaurantbransjen ble det beskrevet mange eksempler på alkoholpåvirkning i de åpne svaralternativene. Følgende sitater er typiske og illustrerer hvordan håndteringen av alkoholpåvirkede gjester kan utgjøre et betydelig arbeidsmiljøproblem:

«Fulle og eldre kvinnelige hotellgjester som blir litt i overkant pågående under påvirkning av alkohol» (Fellesforbundet)

«Mange mannlige gjester har ofte presset meg til å gi klemmer, spesielt i beruset tilstand. Skjer også til tider at noen «tilfeldigvis» kommer borti rompe eller pupper når jeg går forbi» (Fellesforbundet)

«Klåing utført av full gjest på julebord» (Fellesforbundet)

Alene på jobb?

Det å være alene på jobb er en situasjon som kan tenkes å gi økt risiko for å bli utsatt for fysisk seksuell trakassering. Det vil trolig også kunne oppleves som mer skremmende/ubehagelig når man er alene, enn når flere jobber sammen. Blant medlemmer både i Fellesforbundet og i Fagforbundet er det en betydelig andel som svarer at de var alene på jobb (uten kolleger i nærheten) da de ble utsatt for fysisk seksuell trakassering fra kunder/pasienter/brukere. Den største andelen som var alene på jobb, er blant ansatte i helse og omsorg, med 54 prosent. I hotell og restaurant var 43 prosent alene på jobb da de ble utsatt for seksuell trakassering. Blant medlemmene i Fagforbundet var det flere som nevnte at de var blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i forbindelse med jobb i hjemmetjenesten og besøk i private hjem. Her er et eksempel på et sitat fra et medlem i Fagforbundet som utfører arbeidet alene i brukernes hjem:

«En gammel mann [bruker av hjemmetjeneste] prøvde å dra meg inn i sengen hans da jeg kom inn for å vekke ham, prøvde å kysse og klemme meg.» (Fagforbundet)

Verbal seksuell trakassering

Verbal seksuell trakassering handler om seksuelle hentydninger og forslag, kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Av de som har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene, svarer totalt 85 prosent at de har blitt utsatt for uønsket verbal seksuell oppmerksomhet. Det er ingen forskjell mellom forbundene når det gjelder andelen som har svart dette. Andelen som har opplevd verbal seksuell trakassering på jobben de siste tre årene, er altså større enn andelen som har svart at de har opplevd fysisk seksuell trakassering (jamfør avsnittet over). Ofte kan det være en sammenheng mellom fysisk og verbal seksuell trakassering, på den måten at den ansatte utsettes for både fysisk og verbal seksuell trakassering i en og samme situasjon. I undersøkelsen svarer drøyt 80 prosent av de som har blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering, at de også har vært

utsatt for verbal seksuell trakassering. Dette kan dreie seg om flere ulike hendelser, men det kan også være en kombinasjon av fysisk og verbal trakassering i samme hendelse.

Det er mer vanlig å bli utsatt for verbal seksuell trakassering blant medlemmene i Fellesforbundet i vårt utvalg, hvor 38 prosent svarer at dette har skjedd flere enn ti ganger i løpet av de siste tre årene, sammenliknet med Fagforbundets medlemmer hvor andelen som svarer at dette har skjedd flere enn ti ganger, er 26 prosent.

Når det gjelder spørsmål om hvem som har utsatt dem for verbal seksuell trakassering, svarer medlemmer i begge forbundene at det er mest vanlig at dette kommer fra eksterne, som kunder/brukere og pasienter (tabell 3.1). Tabell 3.2 viser samtidig at det er langt vanligere å bli utsatt for verbal seksuell trakassering av kolleger og sjefer blant medlemmene i Fellesforbundet enn hva som er tilfelle blant medlemmene i Fagforbundet. Allerede på spørsmålene om hvem som utførte den seksuelle trakasseringen, utkrystalliserer det seg noen forskjeller mellom medlemmene i hotell og restaurant og medlemmene i helse og omsorg, som vi kan gi merkelappen kulturforskjeller. Vi skal komme nærmere tilbake til hvordan disse forskjellene arter seg.

Tabell 3.2 Verbalt seksuelt trakassert av hvem? Flere svar mulig. Prosent. N = 450.

	Fellesforbundet hotell og restaurant (N = 222)	Fagforbundet (N = 228)	Totalt (N = 450)
Kunder/brukere/pasienter	66	81	73
Kolleger	42	22	32
Ledere	27	6	16
Andre	5	4	4

På spørsmålet om den/de som utsatte dem for verbal seksuell trakassering, var påvirket av alkohol,¹² svarer 42 prosent av medlemmene i Fellesforbundet og 8 prosent av medlemmene i Fagforbundet at vedkommende var påvirket av alkohol.

Blant medlemmene i Fellesforbundet svarte 45 prosent og blant medlemmene i Fagforbundet svarte 49 prosent at de var alene på jobb (uten kolleger i nærheten) da de ble utsatt for seksuell trakassering fra kunder/pasienter/brukere.

Respondentene ble videre bedt om å utdype hva den verbale seksuelle trakasseringen handlet om. Mange benyttet seg av anledningen til å utdype. Ansatte i hotell og restaurant beskriver for det meste situasjoner med verbal seksuell trakassering fra kunder – flere av eksemplene dreier seg om kunder som er påvirket av alkohol. Det blir også gitt flere eksempler på trakassering fra ledere og kolleger, og flere nevner at de får uønskede kommentarer om seksuell legning. Her presenterer vi et knippe med eksempler på situasjoner hvor ansatte i hotell og restaurant har opplevd verbal seksuell trakassering i forbindelse med jobb:

«Blitt bedt om å bli med opp på rommet på natta, spurt hva jeg koster per time, kalt stygge ting ...» (Fellesforbundet)

¹² Hvis de hadde vært utsatt for flere tilfeller, ble respondentene bedt om å ta utgangspunkt i den hendelsen de opplevde som mest alvorlig.

«Daglige kommentarer om utseende og kroppen min, og detaljert beskrivelse av hva de vil gjøre med meg seksuelt.» (Fellesforbundet)

«Fulle eldre kvinnelige gjester som spør om jeg blir med opp på rom for å ha det litt moro. Også blitt sjekket opp av homofile gjester som ønsker seg 'litt moro' når jeg går av skift» (Fellesforbundet)

«Går stort sett på rumpe og pupper. Når kunder blir nektet servering, går det på at du er stygg og synd at man ikke har kommet lenger i livet.» (Fellesforbundet)

«Kommentarer om kropp, utseende og seksuelle forslag skjer omtrent daglig. Og spesielt når du er jente og jobber natt!» (Fellesforbundet)

«Jeg bruker øring, sjefen kaller det 'homsegreie'. Jeg blir ertet av skiftledere når jeg er sliten og de kaller meg 'fytte'. De mener at jeg ikke er maskulin nok.» (Fellesforbundet)

«Mitt private sex-liv. Min private helse, som klamydia og diverse andre sykdommer.» (Fellesforbundet)

«Oppfordring om å ha dyp utringning på jobb for å lokke kunder inn i butikk.» (Fellesforbundet)

Når det gjelder eksempler på opplevd verbal seksuell trakassering blant medlemmer i Fagforbundet, handler de fleste situasjonene om trakassering fra brukere og pasienter, men det gis også flere eksempler på hvordan ledere og kolleger har gitt uønskede seksuelle kommentarer. Her har vi valgt ut noen eksempler på ulike situasjoner som er beskrevet i de åpne kommentarfeltene. Vi har valgt å presentere eksempler på ulike situasjoner og har lagt vekt på både bruker/pasient-situasjoner og situasjoner hvor ledere eller kolleger har stått for den seksuelle trakasseringen.

«Beboer som kommer naken inn på fellesstua, full. Stygge kommentarer og trusler mot ansatte.» (Fagforbundet)

«Blitt bedt om å klatre på hingsten, ta på penis, andre upassende kommentarer.» (Fagforbundet)

«Brukere vi går til i hjemmesykepleien. De fleste verbale seksuelle kommentarene og spørsmålene kommer under dusjesituasjoner når de står selv uten klær.» (Fagforbundet)

«Kommentarer om kropp og utseende. Eksempel: må ikke ha på så mye klær for da synes ikke kroppsfasongen godt nok. Spørsmål om hvordan mitt privatliv er. Blir bedt om å snu og gå ned i gangen igjen, så de kan se bakfra. Og så videre.» (Fagforbundet)

«Pasienter som er ruset, forvirret/demente eller bare ufine som kommer med kommentarer om utseende som ikke passer seg, de blir korrigert på dette.» (Fagforbundet)

«Uønsket oppmerksomhet fra leder. Press til å møtes sosialt utenfor jobb. SMS og kommentarer av seksuell karakter. Andre la også merke til det, og det ble pinlig. Ikke noe fysisk tilnærming. Kolleger som kommer med kommentarer om klær, vekt og lignende.» (Fagforbundet)

Ikke-verbal seksuell trakassering

Seksuell trakassering av ikke-verbal art omfatter blant annet nærgående blikk, kroppsbevegelser, vising av bilder, blotting og liknende som oppleves ubehagelig og krenkende. Bruk av sosiale medier for å dele eller spre krenkende bilder eller kommentarer («nettroll») kan tenkes å være en ny utfordring når det gjelder seksuell trakassering av ansatte. Blant de som har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene, svarer totalt 33 prosent at de har blitt utsatt for uønsket ikke-verbal seksuell oppmerksomhet. Når det gjelder denne formen for seksuell trakassering, er andelen som har opplevd det, høyere blant medlemmene i Fellesforbundet, 41 prosent, enn blant medlemmene i Fagforbundet, 26 prosent.

Blant de som har blitt utsatt for ikke-verbal seksuell trakassering, svarer 27 prosent i hotell og restaurant og 23 prosent i helse og omsorg at dette har skjedd mer enn ti ganger de siste tre årene.

Tabell 3.3 Ikke-verbalt trakassert av hvem? Flere svar mulig. Prosent. N = 167.

	Fellesforbundet hotell og restaurant (N = 101)	Fagforbundet (N = 66)	Totalt (N = 167)
Kunder/brukere/pasienter	59	74	65
Kolleger	45	26	37
Ledere	32	5	21
Andre	3	5	4

I tabell 3.3 ser vi at flesteparten av de som har opplevd ikke-verbal seksuell trakassering i jobbsammenheng, har opplevd dette fra kunder, brukere eller pasienter. Igjen er det imidlertid en stor andel i hotell og restaurant som svarer at de har opplevd slik trakassering fra kolleger (45 prosent) og ledere (32 prosent). Blant Fagforbundets medlemmer er den tilsvarende andelen 26 prosent for kolleger og 5 prosent for ledere.

Videre stilte vi spørsmål om den eller de som hadde utsatt dem for seksuell trakassering av ikke-verbal art, var påvirket av alkohol da det skjedde. De som eventuelt hadde opplevd flere tilfeller, ble også her bedt om å ta utgangspunkt i den hendelsen de opplevde som mest alvorlig. 33 prosent av medlemmene i Fellesforbundet svarte bekreftende på dette spørsmålet, mens blant medlemmene i Fagforbundet var det kun 3 prosent som svarte at vedkommende var påvirket av alkohol.

På spørsmålet om de var alene på jobb (uten kolleger i nærheten) da den ikke-verbale seksuelle trakasseringen fra kunder, pasienter eller brukere skjedde, svarte 41 prosent

blant medlemmene i Fellesforbundet og 31 prosent blant medlemmene i Fagforbundet at de hadde vært alene på jobb.

Flere valgte å gi utfyllende kommentarer. Vi har plukket ut noen eksempler på ulike situasjoner fra medlemmer i de to forbundene.

Medlemmer i Fellesforbundet beskriver situasjoner hvor kunder har vist krenkende bilder, hatt sex samtidig som de har ringt hotellets resepsjon, lange blikk og skjeve smil, men også situasjoner hvor det er kolleger som nærmest daglig utsetter dem for adferd som oppleves krenkende.

«Visning av seksuelle bilder (på mobilen)» (Fellesforbundet)

«Det har hendt at menn har sett på puppene mine / rumpa mi på jobb, så mye at det har blitt ubehagelig. Har også blitt ringt opp av kunde som spanket noen under hele samtalen, med stønning i bakgrunnen» (Fellesforbundet)

«Oftest dreier det seg om blikk og skjeve smil mellom kamerater, for eksempel når jeg har ryddet bordet eller gått mellom stolene. Den mest alvorlige hendelsen skjedde da en mann sølte vann på bordet og seg selv. Jeg kom for å tørke opp, og fikk kommentaren at jeg burde yte litt service og også tørke den bløte buksa, til stor latter blant de som satt rundt. Menn i cirka 40 års-alderen» (Fellesforbundet)

«En homofil som gjerne vil vise seg frem i bare underbukse, står og tisser med døren åpen (bevisst tatt av hengslene som lukker igjen døren). Flasher opp kokkejakkene, kommer ut av garderoben i bare trusa – enda jeg har sagt at jeg ikke ønsker å se ham uten klær» (Fellesforbundet)

«Mye plystring og kroppsbevegelser – og ryktespredning» (Fellesforbundet)

De fleste beskrivelsene fra medlemmer i Fagforbundet handler om hvordan pasienter og brukere utsetter dem for seksuelt krenkende situasjoner, men også her er det flere eksempler på ryktespredning og seksuell trakassering fra kolleger, som kan være krenkende. Her har vi valgt ut noen eksempler som er beskrivende for flere:

«Beboere som tar på seg selv» (Fagforbundet)

«Nappet seg i tissen under morgenstellet til han fikk ereksjon og sa jeg kunne få smake om jeg ville» (Fagforbundet)

«Plystring fra pasienter og bildevisning» (Fagforbundet)

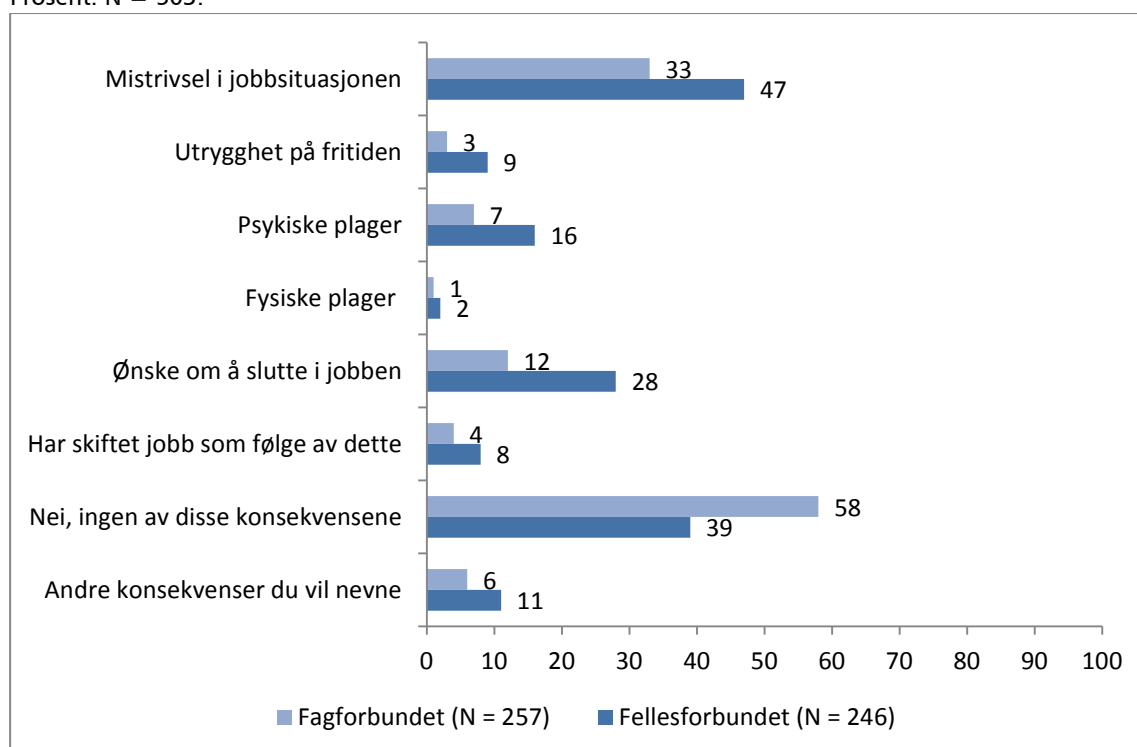
«Blitt satt ut rykter om at man har hatt sex på jobb, for å bli kvitt meg på jobben» (Fagforbundet)

«Kollega som viste sin ereksjon og sa han var kåt på meg, jeg hadde fin rumpe og fine lår» (Fagforbundet)

Konsekvenser av seksuell trakassering på jobb

Opplevelser av seksuell trakassering på jobb kan ha ulike konsekvenser for de som utsettes for dette. Konsekvensene kan variere med hvilke former for seksuell trakassering man blir utsatt for, hvem som utfører den seksuelle trakasseringen, hvor ofte det skjer, og om man er alene når det skjer. De som svarte at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering i jobbsammenheng, fikk spørsmål om eventuelle psykososiale konsekvenser, og om det har medført ønsker eller planer om å skifte jobb. Informantene ble presentert for en liste med mulige konsekvenser. Det var mulig å oppgi flere konsekvenser. Det var også anledning til å beskrive andre konsekvenser enn de som sto på lista. Svarene er presentert i figur 3.1.

Figur 3.1 Konsekvenser av uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering på jobb. Flere svar mulig. Prosent. N = 503.



I begge forbundene er det en betydelig andel som svarer at den seksuelle trakasseringen har ført til mistrivsel i jobbsituasjonen. Én av tre i Fagforbundet og nærmere halvparten i Fellesforbundet oppgir mistrivsel i jobbsituasjonen som en konsekvens. Medlemmer i begge forbundene svarer at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har hatt ulike psykososiale konsekvenser. I figur 3.1 ser vi at det generelt er større andeler blant medlemmene i Fellesforbundet som svarer at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har bidratt til ønske om å slutte i jobben, har gitt psykiske plager og bidratt til utrygghet på fritiden.

Andelen som svarer at den seksuelle trakasseringen ikke har hatt noen av disse konsekvensene, er stor i begge forbundene. Størst er den i Fagforbundet hvor nær 60 prosent svarer at det ikke har hatt noen konsekvens for dem.

I det åpne svarfeltet er det flere eksempler på hvordan ansatte mer eller mindre har måttet godta den seksuelle trakasseringen – alternativet ville være å slutte i jobben, slik som dette tilfellet:

«I mitt tilfelle var det bare å smile og godta. Hvis ikke mistet jeg jobben» (Fellesforbundet)

Blant medlemmene i Fagforbundet er det også flere som nevner at pasienter og brukere med seksuelt krenkende adferd ikke alltid har et bevisst forhold til dette, og at man derfor ikke kan ta seg nær av slike situasjoner selv om handlingene oppleves ubehagelige og krenkende. Følgende sitater fra to av medlemmene i Fagforbundet beskriver dette slik:

«Jeg er nattevakt og er derfor innforstått med at slik kan hende og tar det ikke spesielt til meg» (Fagforbundet)

«De er demente. Tar meg ikke nær av det på grunn av sykdommen.» (Fagforbundet)

Disse sitatene fra medlemmer i Fagforbundet stemmer godt med funn i to tidligere Fafo-undersøkelser om vold og trusler mot ansatte i offentlig sektor (Svalund 2009; Hagen 2010). Hagen beskriver hvordan ansatte opplever at volden i hovedsak skyldes forhold ved brukeren: sykdom, avmakt og mangel på kommunikasjonsmuligheter. Brukerens (volds)handlinger blir da rasjonelle – ut fra deres situasjon (Hagen 2010: 60). Ansatte preges av hva Hagen kaller en dobbelthet; vold og voldshandlinger blir en del av virkeligheten, samtidig som de i liten grad gir uttrykk for redsel (ibid. s. 8). Både de kvantitative og de kvalitative funnene i vår undersøkelse støtter antakelser om liknende mekanismer når det gjelder opplevelser av seksuell trakassering fra brukere og klienter blant ansatte i helse og omsorg. Svarene i figur 3.1 viser at ansatte i helse og omsorg gjennomgående melder om mindre alvorlige konsekvenser av uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsituasjon enn hva som er tilfellet blant ansatte i hotell og restaurant.

Sykefravær

For enkelte kan likevel det å bli utsatt for seksuell trakassering på jobben oppleves svært belastende og gå på helsa løs. De som deltok i undersøkelsen og som har opplevd seksuell trakassering i en eller annen form i forbindelse med jobb i løpet av de siste tre årene, fikk også spørsmål om de har hatt sykefravær som de mener helt eller delvis skyldes dette.

Blant medlemmer i Fellesforbundet er det 12 prosent og i Fagforbundet er det 6 prosent som svarer at de har hatt sykefravær som helt eller delvis skyldes seksuell trakassering i jobbsammenheng. Tatt i betraktning at sykefravær må sies å være en svært alvorlig konsekvens, er andelene høye – særlig innenfor hotell og restaurant må sykefravær som skyldes seksuell trakassering, sies å være et vesentlig problem. Vi har imidlertid ikke

opplysninger om lengden på sykefraværet eller om de har hatt sykefravær flere ganger som følge av seksuell trakassering i jobbsammenheng.

I en bransjeundersøkelse fra 2014 var det 5 prosent av ansatte i utelivsbransjen som hadde opplevd seksuell trakassering, som hadde hatt sykefravær de mente skyldtes dette (Trygstad et al. 2014: 179). Andelen som oppgir at de har hatt sykefravær som helt eller delvis skyldes seksuell trakassering, er med andre ord langt høyere i vårt utvalg av Fellesforbundets medlemmer innenfor hotell og restaurant enn hva forskerne fant i undersøkelsen som omfattet et bredere utvalg innen utelivsbransjen i 2014.

Uønsket seksuell oppmerksomhet på fritiden

Alle som deltok i undersøkelsen, fikk spørsmål om de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på fritiden de tre siste årene på grunn av arbeidet. Eksempler på dette kan være å ha blitt kontaktet på telefon, e-post, Facebook eller fysisk blitt kontaktet av kunder, klienter, kolleger eller ledere utenom jobb.

11 prosent av medlemmene i Fellesforbundet og 4 prosent av Fagforbundets medlemmer svarer bekreftende på at de har blitt utsatt for seksuell trakassering på fritiden på grunn av arbeidet.

De som har opplevd seksuell trakassering på fritiden, fikk videre spørsmål om hvem som utsatte dem for dette. Her var det mulig å gi flere svar, og resultatene er framstilt i tabell 3.4.

Tabell 3.4 Opplevd seksuell trakassering på fritiden? Flere svar mulig. Prosent. N = 200.

	Fellesforbundet hotell og restaurant (N = 132)	Fagforbundet (N = 68)	Totalt (N = 200)
Kunder/brukere/pasienter	67	37	57
Kolleger	29	44	34
Ledere	14	6	12
Andre	11	22	15

Når det gjelder Fellesforbundets medlemmer, viser tabell 3.4 at det først og fremst er kunder, brukere eller pasienter som har trakassert dem seksuelt på fritiden, men vi ser også at det er en betydelig andel som svarer at kolleger eller ledere har gjort dette. Når det gjelder medlemmene i Fagforbundet, viser tabellen at det er en relativt stor andel som svarer at kolleger har trakassert dem seksuelt på fritiden. Vi må gjøre oppmerksom på at antallet medlemmer i Fagforbundet som har svart på dette spørsmålet, er lavt – kun 68 personer – men det er likevel interessant å se at det er en større andel som svarer at kolleger har trakassert dem seksuelt på fritiden, enn at brukere og pasienter har gjort dette. Det kan ha sammenheng med at brukere og pasienter har begrensede muligheter til å kontakte dem på fritiden, og at den seksuelle trakasseringen først og fremst er knyttet til jobbsituasjoner slik vi har sett flere eksempler på i dette kapitlet. Seksuell trakassering fra kunder på fritiden synes med andre ord å være et større problem blant de som jobber i hotell- og restaurantbransjen, enn blant de som jobber innenfor helse og omsorg. Vi har imidlertid ingen informasjon om hvordan den seksuelle trakasseringen på

fritiden har artet seg. Det kan være store variasjoner både når det gjelder alvorlighetsgrad og hvordan den som har blitt utsatt for dette, har opplevd situasjonen.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på erfaringer med seksuell trakassering blant medlemmene i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og Fagforbundet (helse og omsorg).

Hovedfunnene:

En betydelig andel av medlemmene i begge forbundene har opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng. Totalt svarte 19 prosent av de som deltok i undersøkelsen, at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene. Andelen som har opplevd dette, var noe høyere i hotell og restaurant (21 prosent) enn i helse og omsorg (18 prosent).

Både fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering er vanlig. Medlemmene i hotell og restaurant opplever seksuell trakassering fra kunder, kolleger og sjefer. Medlemmene i helse og omsorg opplever først og fremst seksuell trakassering fra brukere og klienter, men også fra kolleger og sjefer.

Én av tre i Fagforbundet og nærmere halvparten i Fellesforbundet oppgir mistriivsel i jobbsituasjonen som en konsekvens av seksuell trakassering. Det er også en betydelig andel som svarer at slike opplevelser har bidratt til ønsker om å slutte i jobben. Generelt er det større andeler blant medlemmene i Fellesforbundet som svarer at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har bidratt til ønske om å slutte i jobben, har gitt psykiske plager og har bidratt til utrygghet på fritiden, sammenliknet med medlemmene i Fagforbundet. I begge forbundene er det medlemmer som svarer at de har hatt sykefravær som helt eller delvis skyldes seksuell trakassering på jobben.

Når det gjelder seksuell trakassering blant medlemmene i Fellesforbundet (hotell og restaurant), stemmer våre funn godt med funn i en tidligere undersøkelse som ble gjort blant ansatte i utelivsbransjen (Trygstad et al. 2014). I undersøkelsen fra 2014, som ble gjort på et bredere utvalg blant ansatte i utelivsbransjen, fant forskerne at totalt 17 prosent var blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av de siste tolv månedene – blant kvinnene var andelen 20 prosent. Uønsket seksuell oppmerksomhet kom fortrinnsvis fra kundene, men det var også en betydelig andel som svarte at de har opplevd seksuell trakassering fra kolleger og fra ledere (s. 125). Det ble ikke spurt om ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet i undersøkelsen fra 2014. Vi har ingen tilsvarende undersøkelse fra tidligere å sammenlikne med når det gjelder medlemmene i Fagforbundet (helse og omsorg). I en større kartleggingsundersøkelse av organiseringen av de samlede pleie- og omsorgstjenestene og om arbeidsmiljøet i kommunene fra 1997, finnes det imidlertid informasjon om ansatte som ble utsatt for ubehagelig seksuell oppmerksomhet (Moland 1997). Moland konkluderer med at det først og fremst er ansatte i hjemmetjenesten (19 prosent) og ved sykehjemmene (17 prosent) som utsettes for ubehagelig seksuell oppmerksomhet, og at det er eldre og yngre hjelpetrequende som ikke er psykisk utviklingshemmet, som står for den ubehagelige seksuelle oppmerk-

somheten. Yrkesutøvere som arbeider alene, er dessuten mer utsatt enn andre (Moland 1997: 197–198).

4 Oppfølging av seksuell trakassering på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøloven har omfattende bestemmelser som skal sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i arbeidsforholdet. Loven skal bidra til likebehandling, legge til rette for individuelle tilpasninger, innflytelse og medvirkning i virksomhetenes arbeidsmiljøaktiviteter. Det stilles krav til det psykososiale arbeidsmiljøet så vel som det fysiske arbeidsmiljøet. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, heter det i aml. § 4-3 (3). Loven slår fast at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Kravene til internkontroll og til et systematisk HMS-arbeid skal sikre at arbeidsgiver jobber målrettet for et godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Verneombudene er ansattes representanter i arbeidsmiljøspørsmål og skal velges av og blant de ansatte. Arbeidsmiljøloven har også regler om varsling av kritikkverdige forhold (§§ 2-4, 2-5). Som del av det systematiske HMS-arbeidet plikter arbeidsgiver å etablere rutiner for intern varsling (§ 3-6). På samme måte som arbeidsmiljøloven har også likestillingsloven bestemmelser som forbyr seksuell trakassering. Brudd på disse er det opp til domstolene å avgjøre, mens Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan uttale seg om sakene.

Seksuell trakassering definert som uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsituasjon favner, som vi så i forrige kapittel, et svært bredt spekter av situasjoner og hendelser. Fellesnevneren er at det oppleves krenkende og plagsomt for arbeidstakere som utsettes for dette. I dette kapitlet belyser vi spørsmålet om hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp på arbeidsplassen. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om et godt og forsvarlig arbeidsmiljø med krav til arbeidsgiver om et systematisk HMS-arbeid og rutiner for varsling danner bakteppet for spørsmålene som drøftes i dette kapitlet.

Sier man ifra til andre?

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om varsling av kritikkverdige forhold, og seksuell trakassering kan være tilfeller som er omfattet av disse bestemmelsene. I lovens forstand har «varsling» en formell status som det er gjort rede for i forskningslitteraturen (se for eksempel Skivenes & Trygstad 2010; Trygstad 2010; Trygstad et al. 2014). I Trygstad og Ødegård (2016) understrekes det at det i det praktiske liv ofte vil være vanskelig å skille mellom hva som for eksempel er forskjellen på «å melde fra» og «å varsle», og om det er forskjell på en bekymringsmelding og et varsel. Forfatterne peker på at det er noen forutsetninger som bør være til stede for å kalle det «varsling». Det kritikkverdige forholdet må være et brudd på lover og regler eller rutiner gitt av virksomheten, og det må ha en

viss allmenn interesse (Trygstad & Ødegård 2016: 8). Arbeidstakere som er vitne til trakassering av kolleger, har imidlertid en varslingsplikt (jf. aml. § 4.3). Videre vil det å fortelle en kollega om at en selv og andre utsettes for noe kritikkverdig, ikke klassifiseres som varsling. Arbeidstakere varsler når de melder ifra til noen med myndighet til å gjøre noe med forholdet (ibid.). I undersøkelsen om seksuell trakassering blant medlemmer i Fellesforbundet og Fagforbundet har vi først og fremst vært opptatt av økt innsikt i hvordan situasjoner med uønsket seksuell oppmerksomhet blir håndtert og fulgt opp på arbeidsplassen. Seksuell trakassering er et område hvor det kan antas å være store mørketall, og en grunn til dette kan være at man ikke forteller andre om hva man har opplevd, eller at man lar være å varsle gjennom formelle kanaler. Spørsmålet om de har varslet eller fortalt andre om dette, ble derfor formulert med tanke på å fange bredest mulig. Spørsmålet lød slik: «Har du noen gang tatt kontakt med andre / varslet om at du har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering i forbindelse med arbeidet?»

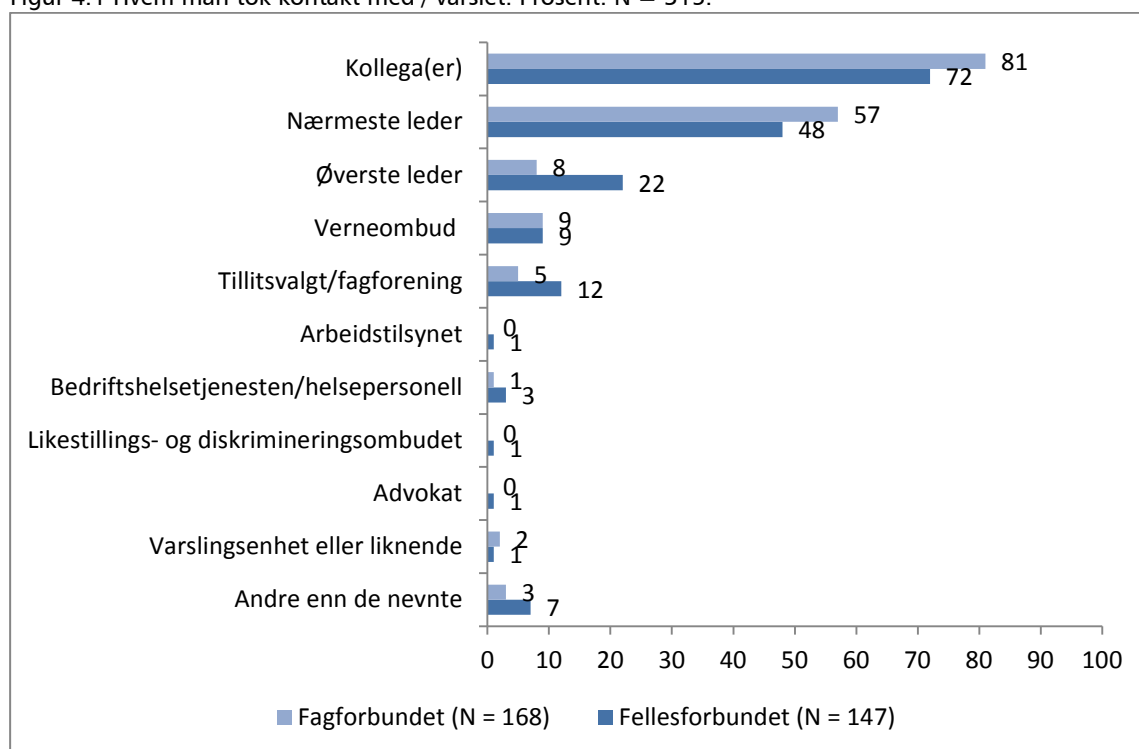
Av de som har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet de siste tre årene, svarer 47 prosent i hotell og restaurant og 58 prosent i helse og omsorg at de har tatt kontakt med andre om dette. Andelen som har varslet / sagt fra, er med andre ord betydelig større blant de som jobber i helse og omsorg, enn blant de som jobber i hotell- og restaurantbransjen. Godt og vel halvparten av respondentene i hotell og restaurant har med andre ord *ikke* kontaktet andre eller varslet om den seksuelle trakasseringen de har opplevd på jobben.

Hvem tok man kontakt med?

De som har svart at de har tatt kontakt med andre / varslet, fikk videre spørsmål om hvem de tok kontakt med / varslet. I figur 4.1 har vi framstilt svarene fra medlemmer i de to forbundene hver for seg.

I begge forbundene ser vi at det først og fremst er kolleger man forteller dette til. Dernest er det nærmeste leder man sier ifra til. Det er en større andel blant medlemmene i Fellesforbundet enn blant medlemmene i Fagforbundet som svarer at de har varslet øverste leder. Virksomhetenes ulike organisasjonsstruktur og størrelse kan være en av årsakene til at øverste leder oftere varsles i hotell og restaurant enn i helse og omsorg. En annen grunn kan være om leder er til stede når det skjer, det kan oftere være tilfellet i små enn i store virksomheter. Verneombud og tillitsvalgt/fagforening blir i liten grad brukt for å varsle om episoder med seksuell trakassering på jobb. Det er likevel en høyere andel innen hotell og restaurant som varsler tillitsvalgte/fagforeningen om dette, enn hva som er tilfellet i helse og omsorg. Videre ser vi at det bare er en liten andel som har valgt å bruke det formelle HMS-apparatet eller offentlige instanser for å varsle om tilfeller av seksuell trakassering i jobbsammenheng, og at det ikke er noen forskjell mellom medlemmer i de to forbundene når det gjelder dette. Virksomhetens øverste leder og verneombudene har imidlertid oppgaver i det formelle HMS-arbeidet og kan for eksempel velge å behandle saker om seksuell trakassering i samarbeidsorganet AMU dersom dette vurderes som et arbeidsmiljøproblem.

Figur 4.1 Hvem man tok kontakt med / varslet. Prosent. N = 315.



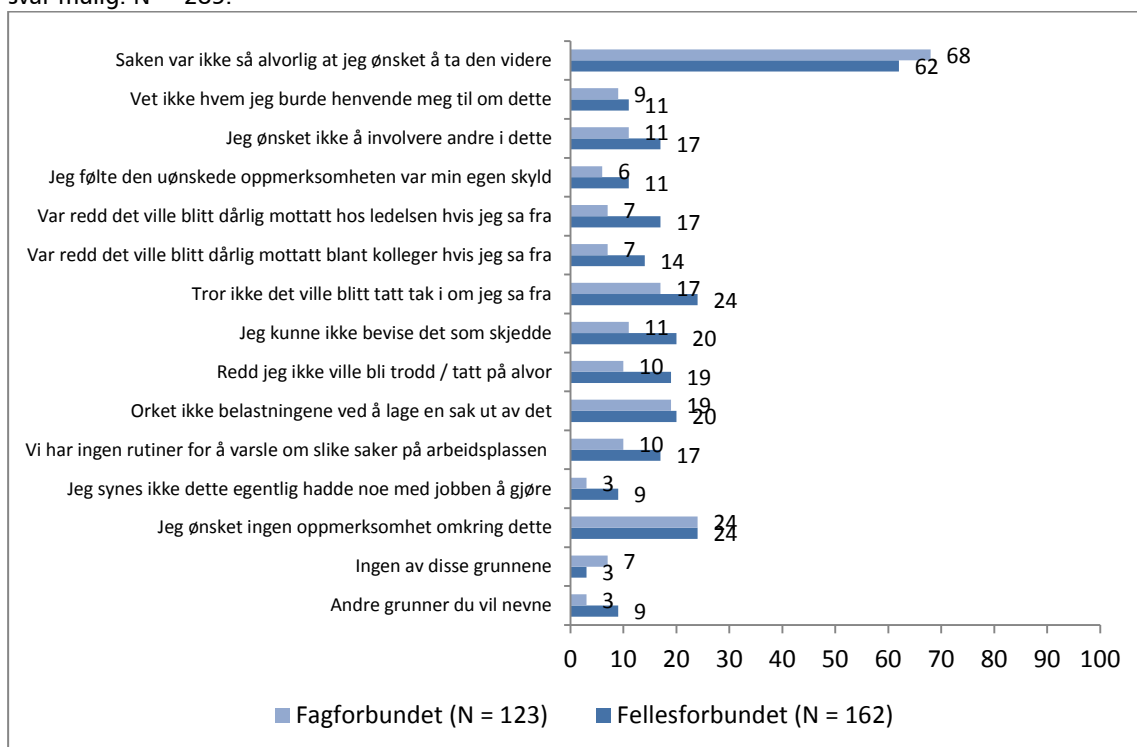
Det å fortelle om opplevelser med uønsket seksuell oppmerksomhet til en kollega som ofte ikke har myndighet til å gjøre noe med saken, vil ikke gå inn under terminologien «varsling» (jf. Trygstad & Ødegård 2016: 8). Likevel illustrerer tallene i figur 4.1 hvordan ansatte som opplever ubehagelige situasjoner, først og fremst forteller om dette til sine nærmeste kolleger. Mange av tilfellene med seksuell trakassering som vi beskrev i forrige kapittel, vil kunne betegnes som et arbeidsmiljøproblem, og en ordning med kollegastøtte kan være et hensiktsmessig tiltak for å begrense belastningene for den enkelte ved opplevelser av seksuell trakassering i jobbsammenheng. I de nevnte undersøkelsene om vold og trusler i offentlig sektor var også ett av hovedfunnene at kolleger spilte en viktig rolle for støtte etter ubehagelige hendelser med vold og trusler (Svalund 2009; Hagen 2010; Jordfald & Trygstad 2012).

Når det gjelder seksuell trakassering som varslingssak generelt i arbeidslivet, viser undersøkelser gjennomført av Fafo at kun en liten andel har vært vitne til trakassering på grunn av kollegers kjønn / seksuelle legning (Trygstad et al. 2016). I en spørreundersøkelse blant sju forbund svarer 7 prosent at de har vært vitne til trakassering på grunn av kollegers kjønn / seksuelle legning. I en undersøkelse blant norske arbeidstakere (breddeundersøkelse) svarer 3 prosent at de har vært vitne til slik trakassering. Kun fire av de spurte svarte at det siste forholdet de varslet om, var trakassering på grunn av kollegers kjønn / seksuelle legning (Trygstad et al. 2016: 41–42).

Hvorfor sier man ikke ifra?

I begge forbundene er det også en god del blant informantene som har opplevd å bli seksuelt trakassert på jobb, men som ikke har tatt kontakt med andre eller varslet noen om dette. Disse fikk spørsmål om hvorfor de valgte å ikke si ifra. Informantene fikk en liste med forhåndsdefinerte begrunnelser som de ble bedt om å vurdere. Det var også mulig å gi andre begrunnelser i et åpent svarfelt.

Figur 4.2 Begrunnelser for hvorfor det ikke ble sagt ifra / varslet om tilfeller av seksuell trakassering. Flere svar mulig. N = 285.



Figur 4.2 viser at hovedbegrunnelsen for at det ikke har blitt sagt ifra om seksuell trakassering, er at saken ikke ble vurdert som så alvorlig at man ønsket å ta den videre. Men vi ser også at nærmere én av fire svarer at de ikke ønsket noen oppmerksomhet omkring dette, og at de derfor ikke sa ifra til noen. Innen hotell og restaurant har én av fire valgt å ikke si ifra fordi de ikke tror det ville blitt tatt tak i. Det er også en vesentlig andel (cirka 20 prosent) som svarer at de ikke orket belastningene ved å lage en sak ut av det. Når vi ser de ulike begrunnelsene under ett, får vi et inntrykk av at medlemmer i Fellesforbundet oftere enn medlemmer i Fagforbundet lar være å si ifra om seksuell trakassering, fordi de er redde for at det vil bli dårlig mottatt hos ledelsen eller hos kolleger, fordi de er redde for ikke å bli tatt på alvor, eller fordi de mangler rutiner for å varsle om slike saker på arbeidsplassen. Dette er kanskje ikke så rart tatt i betraktning at en stor andel rapporterer å ha opplevd seksuell trakassering fra kolleger og ledere innen hotell og restaurant. Det er også noen som valgte å bruke det åpne svarfeltet for å angi andre grunner, blant eksemplene som flere nevner her, er at de nærmest ser dette som et «bransje-

fenomen», eller at pasienten/brukeren har en diagnose som langt på vei kan forklare oppførselen. Her er noen eksempler på svar som er dekkende for det flere skriver:

«Demente brukere» (Fagforbundet)

«Nevnte dette for mine kolleger som overtok ansvaret for brukerens morgenstell denne dagen, så syntes jeg at saken var løst» (Fagforbundet)

«Dette blir sett på som en del av jobben» (Fellesforbundet)

«Anser bransjen som en svært seksualisert bransje, hvor det er normalt å bli behandlet slik.» (Fellesforbundet)

«Jeg opplevde at slike hendelser sjeldent følte alvorlig nok til å ta opp, da tror jeg jeg ville blitt oppfattet som prippen og hårsår» (Fellesforbundet)

Det er også enkelte blant medlemmene i Fellesforbundet som klart og tydelig gir uttrykk for de ville mistet jobben dersom de sa fra om seksuell trakassering:

«Jeg hadde mistet jobben/engasjementet» (Fellesforbundet)

«REDD FOR Å MISTE JOBBEN» (Fellesforbundet)

Kjennskap til at kolleger har blitt utsatt?

Seksuell trakassering av ansatte kan være et alvorlig arbeidsmiljøproblem som skaper mistrivsel og utrygghet, slik vi så i kapittel 3. Det kan også gi mistrivsel blant ansatte som ikke selv har opplevd å bli trakassert seksuelt, men som opplever at det er en stor risiko for at det kan skje. Om man ikke selv har opplevd dette, kan man være kjent med at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering på jobben. Totalt svarte 29 prosent i Fellesforbundet og 22 prosent i Fagforbundet bekreftende på spørsmålet om de i løpet av de siste tre årene har blitt kjent med at kolleger har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben. Disse vil ha en lovpålagt plikt til å varsle og fikk videre spørsmål om de tok kontakt med andre / varslet om dette. Totalt svarte halvparten at det ble tatt kontakt med andre / varslet om dette. Andelen som varslet, er noe høyere i Fagforbundet enn i Fellesforbundet.

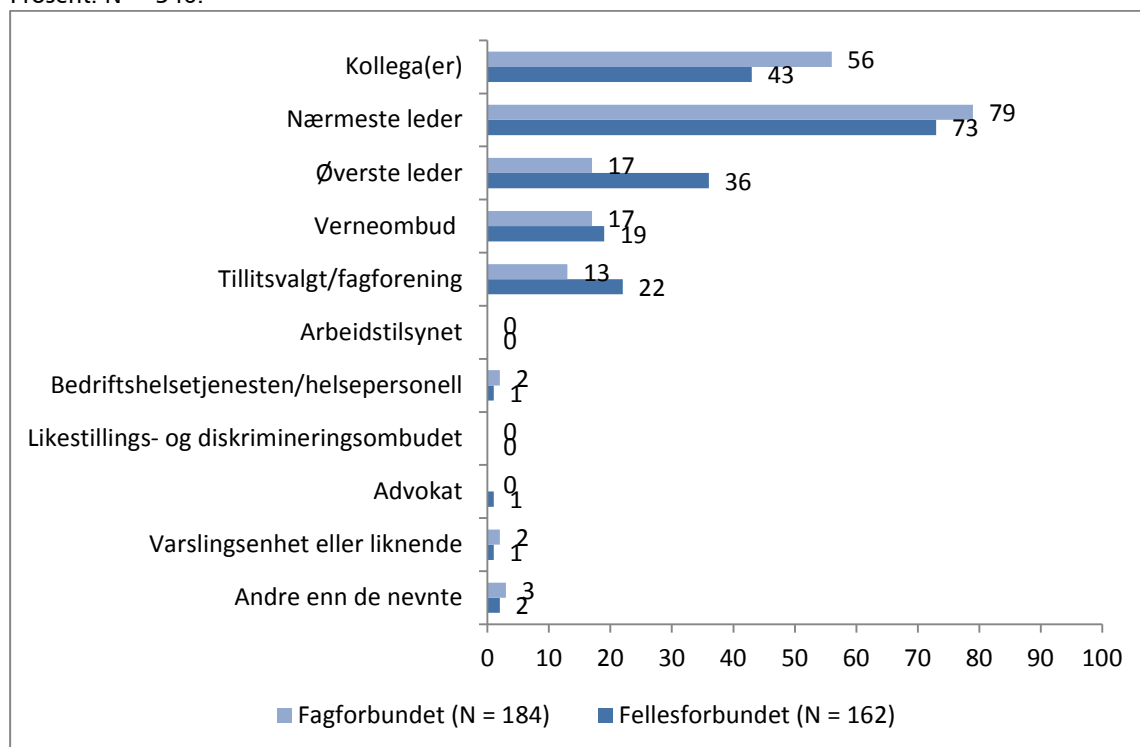
Tabell 4.1 Tok dere kontakt med andre / varslet dere om dette?

	Fellesforbundet (N = 354)	Fagforbundet (N = 338)	Total (N = 692)
Ja	46	54	50
Nei	33	19	26
Ikke sikker	22	27	24

Hvem tok man kontakt med / varslet man?

I de fleste tilfellene ble nærmeste leder varslet. I begge forbundene er det også en stor andel som svarer at de sa ifra til kolleger om tilfeller av seksuell trakassering, noe som kan bety at den kollegiale støtten har stor betydning når man opplever seksuell trakassering på jobben. Det er også en betydelig andel som svarer at det ble sagt ifra til øverste leder, verneombud og tillitsvalgt ved tilfeller av seksuell trakassering. Andelen som har sagt ifra til disse, er generelt større i Fellesforbundet enn i Fagforbundet. Det er kun en liten andel som svarer at andre formelle ordninger – interne eller eksterne – ble varslet om tilfellene av seksuell trakassering. Dette samsvarer godt med funnene vist i figur 4.3, som omhandlet de som selv har opplevd seksuell trakassering på jobb. Det er også i overensstemmelse med annen forskning på varsling som viser at norske arbeidstakere fortrinnsvis varsler i linja, det vil si til nærmeste leder (Trygstad & Ødegård 2016).

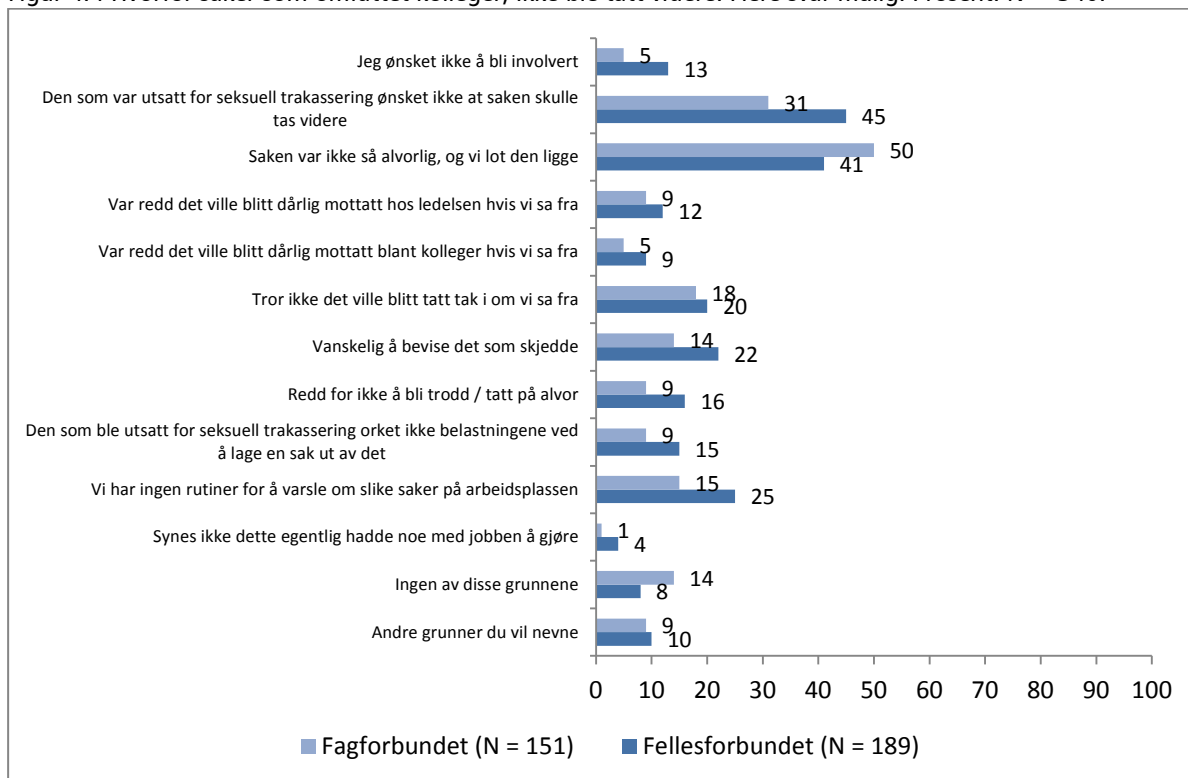
Figur 4.3 Hvem man tok kontakt med / varslet om at kolleger var blitt usatt for seksuell trakassering. Prosent. N = 346.



Hvorfor ble ikke saken(e) tatt videre?

Totalt 26 prosent svarte at saker hvor kolleger var blitt seksuelt trakassert, ikke var blitt meldt fra om / varslet. Disse fikk spørsmål om hvorfor.

Figur 4.4 Hvorfor saker som omfattet kolleger, ikke ble tatt videre. Flere svar mulig. Prosent. N = 340.



Hovedbegrunnelsene i begge forbundene er at forholdet ikke ble vurdert som så alvorlig, og at de derfor lot den ligge, samt at den som var utsatt for seksuell trakassering, ikke ønsket at saken skulle tas videre. Andelen som oppga disse to begrunnelsene, er forskjellig i de to forbundene. Generelt er det en noe større andel blant medlemmene i Fellesforbundet enn i Fagforbundet som har oppgitt ett eller flere av de alternativene vi har definert på forhånd som begrunnelser for at saken ikke ble tatt videre. Det er en større andel blant medlemmene i Fellesforbundet enn i Fagforbundet som har svart at de ikke har noen rutiner for å varsle om slike saker, at den som har blitt utsatt for seksuell trakassering, ikke orket belastningene ved å lage en sak ut av det, at det er vanskelig å bevise det som skjedde, og at vedkommende var redd for ikke å bli trodd / tatt på alvor, som begrunnelser for at saken ikke var blitt tatt videre.

Blant Fagforbundets medlemmer er det flere som nevner at fornærmelsen kom fra pasienter eller brukere med en demens-diagnose, og at uønsket seksuell oppmerksomhet fra disse må betraktes som en del av jobben, noe vi også gjorde nærmere rede for i kapittel 3. Begrunnelser som at den som ble utsatt for dette, er redd for å miste jobben, eller at den som utførte det, er sjefen, og derfor er det vanskelig å ta det videre, oppgis også i det åpne svarfeltet på spørsmålet om hvorfor saker hvor kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng, ikke er blitt tatt videre.

Mangelfullt HMS-arbeid mot seksuell trakassering

Arbeidsmiljøloven stiller formelle krav til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid (internkontroll). Blant annet stilles det krav om formulerte målsettinger og handlingsplaner, og det er krav om en dokumentert skriftlig HMS-plan (aml. § 3-1).

Vi ønsket informasjon om i hvilken grad forebygging av uønskede seksuelle hendelser er noe virksomhetene jobber med som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Ansvar for det systematiske HMS-arbeidet og oppfølgingen av arbeidsmiljøproblemer ligger hos arbeidsgiver, og vi har stilt spørsmålene til arbeidstakerne. Det kan derfor være en viss forskjell mellom hva arbeidstakerne vet om det systematiske HMS-arbeidet, og hva arbeidsgiverne faktisk gjør når det gjelder HMS og forebygging av arbeidsmiljøproblemer.¹³ I spørreundersøkelsen blant medlemmene kommer det fram at det kun er en liten andel – 9 prosent – som svarer at det finnes en handlingsplan med konkrete mål om å forhindre uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering der de jobber. 54 prosent svarer at de ikke vet om det finnes en slik handlingsplan – andelen som svarer at de ikke vet, er noe større i Fagforbundet enn i Fellesforbundet. Til sammenlikning var det en langt høyere andel (33 prosent) som svarte at det fantes en handlingsplan for å gjøre arbeidsplassen sikrere, i undersøkelsen Svalund gjorde om vold og trusler i offentlig sektor (Svalund 2009: 51).

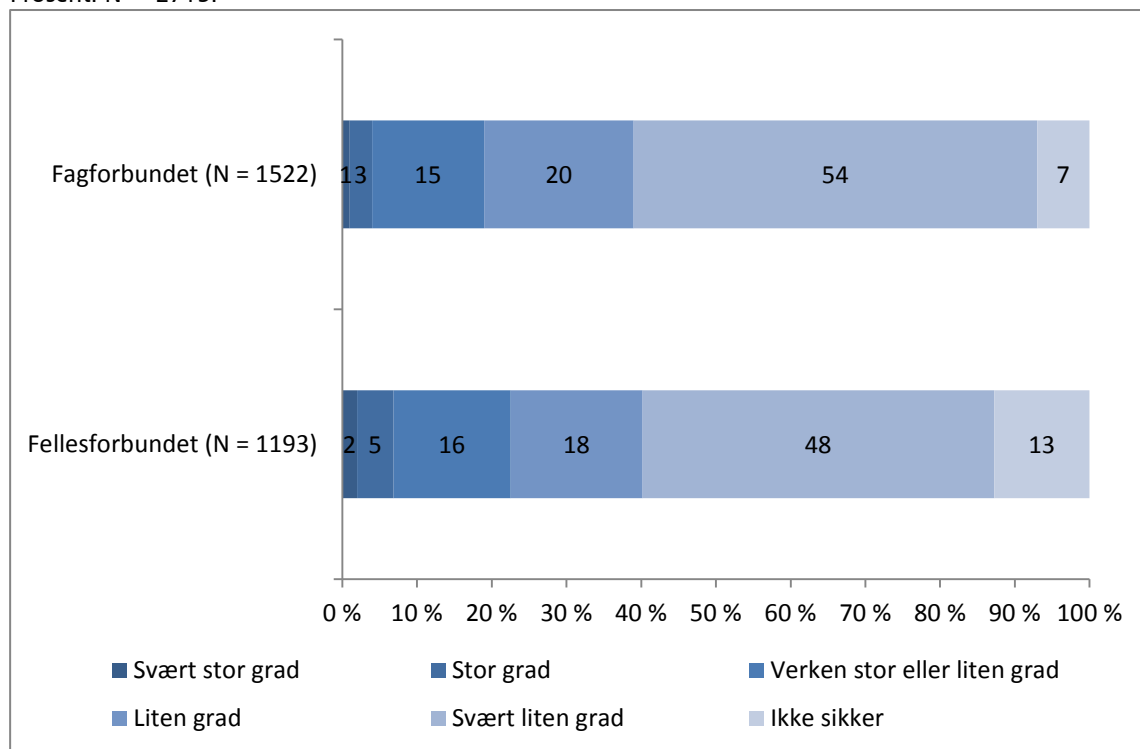
Informantene fikk videre spørsmål om det finnes retningslinjer/varslingsrutiner for hva som skal gjøres på arbeidsplassen dersom noen utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet. Totalt svarer 19 prosent at det finnes slike retningslinjer/varslingsrutiner, og det er ingen forskjell mellom medlemmene i de to forbundene. 53 prosent svarer at de ikke er sikre på om de har varslingsrutiner. Andelen som svarer at de ikke vet, er noe større i Fagforbundet enn i Fellesforbundet på spørsmålet om varslingsrutiner.

Lite åpenhet om temaet på arbeidsplassen

Som vi har sett, viser undersøkelsen at uønsket seksuell oppmerksomhet, både fysisk, verbal og ikke-verbal, er et betydelig arbeidsmiljøproblem for en vesentlig andel av medlemmene både i Fellesforbundet og i Fagforbundet. Likevel ser vi at det er en beskjeden andel som mener at seksuell trakassering i jobbsammenheng er et samtaleemne der de jobber.

¹³ I Kapittel 5 ser vi nærmere på hvordan et lite utvalg arbeidsgivere vurderer disse spørsmålene.

Figur 4.5 I hvilken grad er seksuell trakassering i jobbsammenheng et samtaleemne på din arbeidsplass? Prosent. N = 2715.



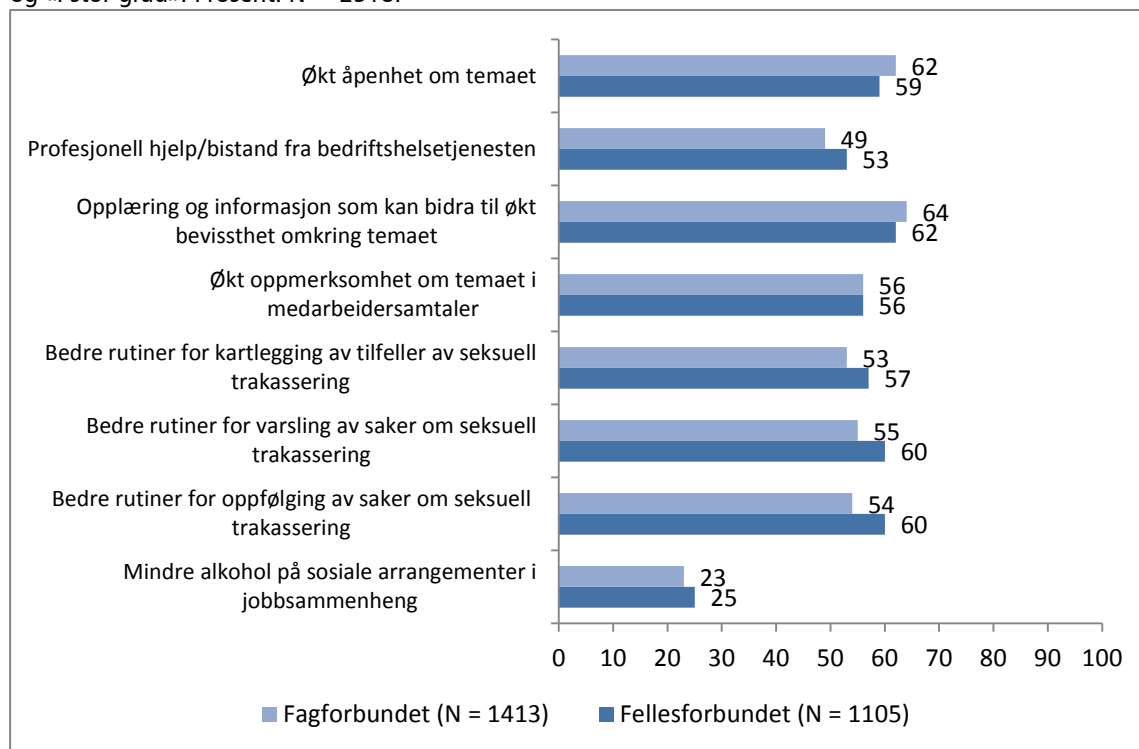
I begge forbundene ser vi at en overveiende andel svarer at seksuell trakassering i liten eller svært liten grad er et samtaleemne der de jobber.

Generelt lite oppmerksomhet og manglende åpenhet om seksuell trakassering på arbeidsplassen kan bidra til at det er store mørketall når det gjelder omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet. Tidligere i kapitlet så vi hvordan den største andelen hadde valgt å fortelle om sine opplevelser til kollega(er). Ordninger med kollegastøtte slik vi kjenner det fra andre etater, som for eksempel politiet, samt økt åpenhet om problemet kan være viktige bidrag for å få fram mørketall og for å sette dette på dagsordenen for det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene. Arbeidsgiver har lovpålagt plikt til å handle når han/hun får kjennskap til tilfeller av seksuell trakassering.

Vurdering av tiltak for å forebygge seksuell trakassering

Vi ba informantene om å vurdere ulike tiltak for å forebygge uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering der de jobber. Vi presenterte en liste med ulike tiltak og ba respondenten om å vurdere hvor godt tiltakene var egnet til å forebygge: «i svært stor grad», «i stor grad», «verken/eller», «i liten grad» og «i svært liten grad». I tillegg var det muligheter for å svare «ikke sikker» i vurderingen av hvert enkelt tiltak. I figur 4.6 viser vi andelen i hvert av forbundene som har vurdert tiltakene som i svært stor grad og i stor grad gode for å forebygge seksuell trakassering.

Figur 4.6 Vurdering av tiltak for å forebygge seksuell trakassering. Andel som har svart «i svært stor grad» og «i stor grad». Prosent. N = 2518.



Vurdert under ett ser vi at alle de foreslåtte tiltakene – med unntak av mindre alkohol på sosiale arrangementer i jobbsammenheng – får oppslutning som gode med tanke på å forebygge uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Blant medlemmene i Fagforbundet er det likevel tiltak om økt åpenhet om temaet samt økt opplæring og informasjon som kan bidra til skjerpet bevissthet omkring temaet, som får størst oppslutning. Blant medlemmene i Fellesforbundet vurderes de ulike tiltakene ganske likt, men tiltak som økt opplæring og informasjon, bedre varslingsrutiner og bedre rutiner for oppfølging av saker om seksuell trakassering samt økt åpenhet om temaet er de som får størst oppslutning som gode tiltak for å forebygge seksuell trakassering der de jobber.

Hva gjør ledere og tillitsvalgte med sakene?

I en undersøkelse som sendes ut bredt til medlemmer i forbundene – slik vi har gjort i dette tilfellet – vil vi også med stor sannsynlighet treffe på medlemmer som har en jobb som innebærer lederansvar, og medlemmer som har verv som verneombud og/eller tillitsvalgte for fagforeningen på arbeidsplassen. Vi valgte å stille medlemmer som har en jobb med lederansvar, eller som er verneombud og/eller tillitsvalgt på arbeidsplassen,

spørsmål om de har mottatt varsler om tilfeller av seksuell trakassering, og hva de eventuelt gjorde med disse sakene.

Informanter som oppga at de er verneombud og/eller tillitsvalgt og/eller har en lederstilling, fikk videre spørsmål om medarbeidere/medlemmer i løpet av de siste tre årene har varslet dem om tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng.

Totalt svarer 103 personer at de har blitt varslet om tilfeller av seksuell trakassering. Andelen som svarer bekreftende på dette spørsmålet, er noe større i Fellesforbundet med 18 prosent enn i Fagforbundet med 14 prosent. De som har blitt varslet om seksuell trakassering, fikk videre spørsmål om hvor mange ganger dette har skjedd. Totalt svarer nær 80 prosent at de har blitt kontaktet eller varslet om dette inntil tre ganger i løpet av de siste tre årene. Andelen som har mottatt flere varsler om slike tilfeller i løpet av de siste tre årene, er med andre ord lav, kun 20 prosent svarer at dette har skjedd fire ganger eller mer. Tallene for antall tilfeller man har blitt varslet om, er med andre ord langt lavere enn antallet ganger medlemmene svarte at de var blitt utsatt for ulike former for seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene (kapittel 3).

De som hadde blitt varslet om tilfeller av seksuell trakassering, ble videre bedt om å ta utgangspunkt i det siste tilfellet de hadde blitt varslet om, og fikk spørsmål om hva de gjorde med denne saken. Figur 4.7 viser hva de svarte.

Figur 4.7 Hva gjorde du med saken i det siste tilfellet du ble varslet om? N = 101 (ledere og tillitsvalgte/verneombud). Flere svar mulig.



Nær halvparten valgte å sende saken videre til sin overordnede/leder, mens nærmere én av tre undersøkte saken og tok det opp med den det gjaldt. I de aller fleste tilfeller har saken blitt undersøkt eller fulgt opp på en eller annen måte, men det er kun i et fåtall saker informantene valgte å sende den videre til Arbeidstilsynet, å ta kontakt med bedriftshelsetjenesten/helsepersonell, å ta saken opp i AMU-møte eller å sende saken videre til forbundet (gjelder tillitsvalgte). Saker som ledere på lavere nivåer sender videre til sin overordnede/leder, kan bli behandlet formelt i for eksempel AMU på et senere tidspunkt. For at en sak skal behandles i AMU, må den som oftest være vurdert som et arbeidsmiljøproblem som angår flere enn den eller de som var involvert i den konkrete saken. I figur 4.7 ser vi også at det er en ganske stor andel som svarer at de ikke fant saken alvorlig nok, og også en andel som svarer at de ikke gjorde noe som helst med saken.

Det er også 14 prosent som svarer «annet» på spørsmålet om hva de gjorde med saken. I det åpne feltet har disse blant annet skrevet at det er vanskelig å forfølge saker som involverer gjester (gjelder hotell og restaurant). Innenfor helse og omsorg er det et par som nevner at den ansatte fikk fritak fra å jobbe med den aktuelle pasienten.

Kompetanse i å håndtere saker om seksuell trakassering

Hvilken kompetanse har ledere og tillitsvalgte når det gjelder håndtering av seksuell trakassering? Totalt svarer 19 prosent av lederne og tillitsvalgte/verneombud i de to forbundene at de har fått opplæring i hvordan varsling om tilfeller av seksuell trakassering skal håndteres. Andelen som svarer at de har fått opplæring, er noe større i Fagforbundet med 22 prosent enn i Fellesforbundet med 17 prosent. Dersom vi ser på andelen med opplæring etter rolle, ser vi at den største andelen som har fått opplæring i håndtering av seksuell trakassering, er blant de som er verneombud (24 prosent), og de som er ledere (28 prosent). Blant de som er tillitsvalgt for fagforening, svarer 13 prosent at de har fått slik opplæring.

Oppsummering

Seksuell trakassering definert som uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsituasjonen favner et svært bredt spekter av situasjoner og hendelser. Fellesnevneren er at det oppleves krenkende og plagsomt for de som utsettes for dette. I dette kapitlet har vi sett nærmere på hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp på arbeidsplassen, slik medlemmer i de to forbundene ser det.

Hovedfunnene:

Av de som har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet de siste tre årene, svarer 47 prosent i hotell og restaurant og 58 prosent i helse og omsorg at de har tatt kontakt med andre / varslet om dette. I begge forbundene er det med andre ord en betydelig andel som *ikke* kontaktet andre eller varslet om den uønskede seksuelle trakasseringen de opplevde på jobben.

I begge forbundene er det først og fremst kolleger man forteller dette til, dernest er det nærmeste leder man sier ifra til eller varsler om dette. I begge forbundene er det bare en liten andel som har valgt å bruke det formelle HMS-apparatet eller offentlige instanser for å varsle om tilfeller av seksuell trakassering i jobbsammenheng – her er det ingen forskjeller mellom medlemmene i de to forbundene.

Blant de som har valgt å ikke si ifra til andre / varsle om tilfeller av seksuell trakassering, oppgir flertallet at saken ikke ble vurdert som så alvorlig at de ønsket å ta den videre. Andre grunner som oppgis, er at de ikke ønsker noen oppmerksomhet omkring dette, at de ikke ønsker den belastningen det vil være å varsle om dette, eller at de er redde for ikke å bli trodd.

Selv om mange har opplevd tilfeller av seksuell trakassering og dette kan defineres som et arbeidsmiljøproblem, er det få blant medlemmene som svarer at det er åpenhet omkring seksuell trakassering der de jobber – dette er felles for medlemmer i begge forbundene. Blant de tiltakene som vurderes som mest hensiktsmessige for å forebygge seksuell trakassering, er økt åpenhet, opplæring og informasjon samt rutiner for varsling og oppfølging av tilfeller av seksuell trakassering. En ordning med kollegastøtte slik det er etablert i andre etater, som for eksempel i politiet, kan også være hensiktsmessig for å begrense HMS-skade ved seksuell trakassering – særlig i møte med pasienter eller brukere som opptrer seksuelt trakasserende.

Det er også en del medlemmer som har svart på undersøkelsen, som har verv som verneombud og/eller tillitsvalgte på arbeidsplassen, eller som har en jobb med lederansvar. På spørsmål om de har blitt varslet om tilfeller av seksuell trakassering blant ansatte/medlemmer, svarer 18 prosent i Fellesforbundet og 14 prosent i Fagforbundet at så er tilfellet. Nær halvparten av disse valgte å sende saken videre til sin overordnede/leder, mens nærmere én av tre undersøkte saken og tok den opp med den det gjaldt. Totalt svarer 19 prosent av ledere og tillitsvalgte/verneombud at de har fått opplæring i hvordan varsling av tilfeller av seksuell trakassering skal håndteres. Andelen som svarer at de har fått slik opplæring, er noe større i Fagforbundet (22 prosent) enn i Fellesforbundet (17 prosent).

5 Arbeidsgiveres perspektiver på seksuell trakassering

Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og forsøke å hindre seksuell trakassering i jobbsammenheng. I dette kapitlet vender vi oss mot arbeidsgiverne i helse og omsorg og hotell og restaurant og ser nærmere på deres vurderinger, erfaringer og praksiser i forbindelse med seksuell trakassering av ansatte. Viktige spørsmål er hvilke rutiner arbeidsgiverne har for å fange opp seksuell trakassering, hvordan tilfeller fanges opp, og hva som gjøres for å forebygge. Datamaterialet består av tolv semistrukturerte intervjuer fra arbeidsgiversiden i hotell og restaurant og helse og omsorg. Metode og gjennomføring av intervjuene er nærmere beskrevet i kapittel 2.

Omfangsvurderinger

Som vi har vært inne på i kapittel 3, oppgir totalt 19 prosent av medlemmene i hotell og restaurant og helse og omsorg som har svart på undersøkelsen, at de har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering i jobbsammenheng de siste tre årene. Dette må sies å være et høyt tall. Arbeidsgiverne vi har intervjuet, kjenner likevel til få konkrete tilfeller, om noen, ved sine virksomheter. Dette gjelder særlig tilfeller av trakassering mellom kolleger eller fra overordnede. Trakassering fra kunder eller brukere/pasienter oppleves som mer vanlig, men ses også i større grad som en del av jobben, som man ikke alltid kan gjøre noe med. Samtidig peker flere på at det nok forekommer flere tilfeller av seksuell trakassering enn de som rapporteres inn. Følgende sitater er typiske når det gjelder arbeidsgivernes overordnede omfangsvurderinger av seksuell trakassering av ansatte:

Det er ingen ting som er meldt inn eller kjent for HR-avdelingen. Men det vil jo ikke si at det ikke foregår. (HR-direktør, kiosk/servering/catering-konsern)

Jeg vil anta at det forekommer her uten at vi er kjent med det. Vi er avhengig av å få meldinger om saker. (Assisterende HR-direktør, sykehus)

Hvis man hadde gått litt i dybden blant de ansatte, så vil jeg si at det absolutt forekommer. Men i vår bransje så skal det gå ganske langt før vi bruker ord som seksuell trakassering. Vi er vant til at kunder kan være fysisk trakasserende, spesielt med alkohol innabords. (HR-direktør, restaurantgruppe)

Seksuell trakassering er ikke de sakene vi har flest av. Det har handlet mer om for eksempel mobbing. (HR-direktør, offentlig sykehus)

Innen hotell og restaurant trekkes seksuell trakassering fra kunder fram som hovedutfordringen. Arbeidsgiverne forteller at dette som regel skjer i forbindelse med alkoholservering på kvelds- og nattetid. Arbeidsgivere i helse og omsorg erfarer at ansatte typisk opplever trakassering fra demente eller psykisk syke, særlig i forbindelse med hjemmebesøk. Forekomsten av trakassering mellom kolleger vurderes som langt lavere. Arbeidsgiverne skisserer her mye de samme utfordringene som kom fram i undersøkelsen blant medlemmene i de to forbundene, som vi presenterte i kapittel 3.

Verdt å merke seg er at arbeidsgiverne vi har intervjuet, ser på seksuell trakassering som skjer mellom kolleger, som noe ganske annet enn trakassering fra pasienter/brukere eller kunder. Mens begge typer trakassering ses på som uakseptabelt, behandles trakassering blant kolleger eller fra overordnede som et personalspørsmål, mens trakassering fra kunder eller pasienter/brukere oppfattes som en del av jobben som man ikke alltid kan unngå.

Noen tåler det veldig bra, andre synes det er problematisk. Det er vanskelig å få gjort noe med, siden pasientene er demente. Det er vi som må endre adferd. (Daglig leder, kommunalt sykehjem)

Som det framgår i dette sitatet, mener informanten at det er opp til den ansatte å endre adferden overfor brukere og pasienter, da disse ikke alltid er bevisst sine egne handlinger. Man kan heller ikke forvente at demente er i stand til å endre adferd. Innen helse og omsorg peker arbeidsgiverne på at man for eksempel kan bytte personale på brukere hvor det har vært gjentatte episoder. Preventive tiltak kan for eksempel være å være bevisst på hvordan man står i rommet, og å forsøke å ikke gjøre ting som kan framprovosere uønsket adferd. Én arbeidsgiver i helse og omsorg peker på at kvinnelige ansatte også har et ansvar for å ikke kle seg seksuelt utfordrende når de er på jobb. Også i hotell og restaurant forteller arbeidsgiverne at de jobber mye med hva de ansatte kan gjøre dersom de havner i ubehagelige situasjoner med kunder eller gjester.

Seksuell trakassering fra gjester er vanskelig å unngå, men man kan gjøre den enkelte mer skodd for å takle sånne situasjoner. Tilkall Securitas, trekk deg vekk, hold deg rolig, hent en kollega. Jo mer du hører og terper på de tingene, jo mer proff klarer man å være i situasjoner hvor man blir veldig sint. For det blir man jo. (Hotelldirektør, konferanshotell)

Seksuell trakassering forstås likevel ikke alltid som et eget problemområde, men ses i stedet som en av flere former for uønskede hendelser, på linje med for eksempel mobbing eller diskriminering.

«Vi opplever det ikke som et stort problem hos oss»

Vi spurte arbeidsgiverne om de har gjennomført kartlegginger hvor seksuell trakassering har vært et tema, for eksempel i form av medarbeiderundersøkelser eller liknende. Her kom det fram at ti av tolv virksomheter gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser, men få har spesifikke spørsmål om seksuell trakassering. Noen av virksomhetene har kun spørsmål knyttet til trivsel og forholdet til kolleger, mens andre har spørsmål knyttet til mobbing, trakassering og diskriminering generelt. Et par virksomheter åpner for at ansatte kan rapportere om tilfeller av seksuell trakassering i medarbeiderundersøkelsene, men peker på at det først og fremst er andre former for uønskede hendelser som dukker opp i slike undersøkelser, for eksempel mobbing. Flere av arbeidsgiverne sier at de ville fokusert mer eksplisitt på temaet dersom de hadde oppfattet seksuell trakassering av ansatte som et større problem. Følgende sitater er typiske:

Vi hadde en medarbeiderundersøkelse i vår, da var det ingen som meldte fra om dette. Vi er ikke veldig forbauset over det, fordi vi ikke opplever at seksuell trakassering er et stort problem. (HR-direktør, ideell helsestiftelse)

Hadde det vært en utfordring, så hadde det vært et tema. Jeg tror at vi per nå har ikke store utfordringer med det. (Hotelldirektør, konferansehotell)

Ingen av de intervjuede arbeidsgiverne har handlingsplaner med konkrete mål om å forhindre seksuell trakassering mot ansatte. Grunnen til det er igjen at de ikke opplever det som nødvendig å gi seksuell trakassering særskilt oppmerksomhet framfor andre utfordringer på arbeidsplassen, for eksempel mobbing, rusmiddelbruk og konflikter generelt. Seksuell trakassering fra ansatte eller overordnede oppleves ikke som et stort nok problem. Derimot har alle virksomhetene vi har intervjuet, generelle HMS-planer eller retningslinjer for håndtering av avvik eller uønskede hendelser. Både seksuell trakassering fra kunder/brukere/pasienter og trakassering fra kolleger inngår her. Arbeidsgiverne peker på at ansatte kan melde fra til nærmeste leder, verneombud, HR-avdeling, bedriftshelsetjeneste eller tillitsvalgte, der disse finnes. Én virksomhet innen helse og omsorg har nylig utarbeidet spesifikke retningslinjer for hvordan innmeldte saker om seksuell trakassering skal behandles. Disse handler om hva ansatte skal gjøre dersom de selv eller en kollega opplever seksuell trakassering, og hva som er leders ansvar i den forbindelse. I første omgang skal vedkommende forsøke å ta det opp med den det gjelder, og deretter melde fra til nærmeste leder. Klagen skal ikke være anonym. Hvis det er nærmeste leder som står bak trakasseringen, skal den ansatte melde fra til leder på neste nivå. Leder skal ha samtaler med partene i konflikten. Leder har også ansvar for å gjennomføre ytterligere undersøkelser for å få klarhet i hendelsesforløpet. Til slutt skal leder vurdere løsninger som legges fram for den som har blitt utsatt. Dersom trakasseringen ikke opphører, og hendelsene vurderes som alvorlige, skal HR sentralt i virksomheten kobles inn.

Generelt har de intervjuede arbeidsgiverne relativt stor tiltro til at de ansatte ville meldt fra dersom de opplevde å bli seksuelt trakassert. Noen peker likevel på at terskelen for å varsle om seksuell trakassering trolig er høy for mange, at for eksempel det å gå til sin leder og klage på en annen leder aldri er lett, selv om varslingsystemene i prinsippet er lett tilgjengelige. Ansatte innen helse og omsorg og hotell og restaurant er ofte tett på kunder eller pasienter/brukere fysisk og ofte også psykisk. Innen hotell og restaurant må de ansatte også forholde seg til ideen om at «kunden har alltid rett» (Folgerø & Fjeldstad 1995). Disse faktorene kan bidra til å heve barrierene for å rapportere seksuell trakassering. Som disse sitatene illustrerer:

Det er nok en høyere terskel for hva man godtar og tåler i vår bransje. Det er så nære mellom gjest og ansatt. Du har ingen kontordør eller salgsdisk imellom. Man er så oppå hverandre. (HR-sjef, restaurantgruppe)

Mange av de unge jentene bak kassen kan nok oppleve en del hint fra kunder, men de fokuserer ikke på det som seksuell trakassering, selv om det kanskje er det. Det er den filosofien om at kunden alltid har rett. Man vil framstå som serviceminded og bitter i seg slengkommentarer. (HR-direktør, kiosk/servering/catering)

Det er nok noen som oppfatter det som et problem uten at kollegene rundt nødvendigvis skjønner det. Jeg tror det blir litt feid under teppet også, det var ikke så vondt ment, mente det ikke på den måten. Som arbeidsgiver, med ansvar for arbeidstakernes ve og vel, så synes jeg selvfølgelig det er uakseptabelt. (Assisterende HR-direktør, sykehus)

Arbeidsgiverne ble også spurt om seksuell trakassering er et diskusjonstema på arbeidsplassen, i formelle møter så vel som på skiftmøter og liknende blant de ansatte. Her svarer flertallet at seksuell trakassering diskuteres, men først og fremst i forbindelse med kunder og brukere/pasienter. Da kan det for eksempel handle om hvordan man kan takle ubehagelige situasjoner, og hvor man skal sette grensene. Ifølge arbeidsgiverne diskuteres trakassering fra kolleger eller overordnede i langt mindre grad, som oftest kun i forbindelse med konkrete tilfeller. Fordi det rapporteres såpass få tilfeller av trakassering fra kolleger eller overordnede, ser ikke arbeidsgiverne det som nødvendig å fokusere spesifikt på det.

Erfaring med konkrete tilfeller

Arbeidsgiverne ble også spurt om de hadde erfaring med konkrete tilfeller av seksuell trakassering ved sin virksomhet. Noen av de intervjuede arbeidsgiverne har kjennskap til alvorlige tilfeller, for eksempel voldtekt i forbindelse med et ansattjulebord hvor forholdet ble anmeldt til politiet – men saken ble henlagt. De kjenner også til episoder av grov fysisk og verbal trakassering over tid fra en overordnet overfor en ansatt. På den andre

siden nevner flere arbeidsgivere tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet de mener at ikke opplevdes som så alvorlig at de kunne klassifiseres som trakassering.

Én arbeidsgiver mener for eksempel at for at en hendelse skal kunne klassifiseres som seksuell trakassering, må det være en ubalanse i styrkeforholdet mellom de involverte, der den som utøver trakassering, har mer makt enn den trakasserte. Som én informant sier det:

For hva er seksuell trakassering? Det er jo noe som oppleves som uønsket, og trakassering er det sterkeste uttrykket i arbeidsmiljøloven. Det er ikke små enkelte episoder som utløser betegnelsen seksuell trakassering. Det er ikke én setning eller ett ord, det må pågå over tid. Det må være lov for en mann å si til en dame «så flott du var i dag». (HR-direktør, ideell helsestiftelse)

For at tilfeller skal klassifiseres som seksuell trakassering, må hendelsene ha vært alvorlige, pågå over tid og springe ut av en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene, ifølge informanten over. Vårt inntrykk er at uønsket seksuell oppmerksomhet også forstås som uakseptabelt, men samtidig som mindre graverende.

Flere av arbeidsgiverne knytter tilfeller av seksuell trakassering til kulturforskjeller blant de ansatte. En del av de ansatte innen hotell og restaurant og helse og omsorg har bakgrunn fra land hvor omgangsformen mellom kjønnene er annerledes enn den norske. Flere av arbeidsgiverne vi intervjuet, trekker fram at dette kan by på utfordringer:

Episodene har vært med menn fra Midtøsten, som har problemer med å godta et nei. De har vært rundt hele avdelingen og invitert kvinner på middag og mast, derfor må vi ta tak i det med en gang og informere om at her i Norge er det ikke sånn. Et nei er et nei. Ikke at de går noe videre enn det, det er mer plagsomt for de det gjelder. Men vi kan ikke nekte folk å invitere kollegene sine på middag. Det er en viss forskjell på det og seksuell trakassering. (Hotelldirektør, konferansehotell)

Vi skal også forholde oss til kulturer som er strengere med omgang med tanke på det annet kjønn, men vi må ha lov til å se på smil og liknende som normal norsk oppførsel, som faktisk er det som gjelder i vårt land. (HR-direktør, ideell helsestiftelse)

Et par arbeidsgivere mener at tilfellene de kjenner til, først og fremst har handlet om forskjellig kulturell forståelse hos de ansatte, ikke seksuell trakassering i lovens forstand. Hvor alvorlige de innrapporterte tilfellene antas å være, har også noe å si for hvordan de følges opp. I mindre alvorlige tilfeller forteller flere arbeidsgivere at de tar en prat med den som er beskyldt for trakassering, og forteller hvordan den som ble utsatt, opplevde situasjonen. De forteller at i slike tilfeller hadde ofte ikke den som utøvde oppmerksomheten, tenkt at den som ble utsatt for det, hadde opplevd det som ubehagelig. Alvorlige tilfeller av seksuell trakassering oppleves, ikke overraskende, som langt mer utfordrende å følge opp.

Tiltak

Nettopp fordi seksuell trakassering oppfattes som et sensitivt og intimt tema, trekker arbeidsgiverne fram åpenhet som et viktig tiltak for å forebygge seksuell trakassering i jobbsammenheng. Flere peker på at det er forebyggende i seg selv at man tar opp temaet og snakker om det. Dette gjelder særlig ved virksomheter der det arbeider folk fra mange forskjellige land og kulturer. Et par arbeidsgivere peker på at man må informere ansatte med bakgrunn fra andre kulturer hva som er vanlig oppførsel mellom kjønnene i Norge. Én arbeidsgiver peker imidlertid på at seksualitet og seksuell trakassering er et sensitivt tema også blant arbeidstakere med norsk bakgrunn:

Det å si ordet seksualitet eller seksuell trakassering er tabubelagt, også blant unge, norske jenter og gutter. Når jeg går rundt med lærlinger på 19 år og snakker om dette, så ser de ofte ned i bakken bare du nevner ordet. Nettopp derfor må vi snakke om det. (HR-direktør, ideell helsestiftelse)

Et par nevner at å begrense alkohol ved sosiale tilstelninger i regi av jobben også kan være et godt tiltak. Men først og fremst understreker arbeidsgiverne viktigheten av å snakke om seksuell trakassering, hvordan det kan arte seg, og hva man skal gjøre dersom man selv eller en kollega utsettes for det.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på tolv arbeidsgivere sine erfaringer med og forståelse av seksuell trakassering. De intervjuede arbeidsgivernes forhold til temaet kan beskrives som tvetydig: På den ene siden anses ikke seksuell trakassering som et så stort problem at det trenger særskilt oppmerksomhet, for eksempel i form av egne retningslinjer eller handlingsplaner. Arbeidsgiverne kjenner til få konkrete saker i sine virksomheter. På den andre siden peker de på forhold i bransjene som gjør at ansatte er mer utsatt for seksuell trakassering, og de antar at det forekommer langt mer seksuell trakassering enn det som blir rapportert. Omfanget av seksuell trakassering fra kunder og brukere/pasienter vurderes som større enn omfanget av trakassering fra kolleger eller overordnede.

Arbeidsgiverne har relativt stor tiltro til at ansatte rapporterer seksuell trakassering dersom de blir utsatt for det. Temaet diskuteres i varierende grad på arbeidsplassen, da først og fremst trakassering fra kunder og pasienter og brukere, og hvordan man kan takle dette. Flere av arbeidsgiverne knytter seksuell trakassering fra kolleger til kulturforskjeller blant de ansatte. Arbeidsgiverne skiller også mellom ulike grader av seksuell trakassering, og sakenes antatte alvorlighetsgrad har også konsekvenser for oppfølgingen. Tilfeller som vurderes som mindre alvorlige, blir forsøkt løst på lavest mulig nivå, mens bedriftshelsetjeneste, HR-avdeling eller verneombud/tillitsvalgte kobles inn i alvorlige saker.

Arbeidsgiverne vi intervjuet, anser åpenhet, å kunne snakke om temaet på arbeidsplassen, som det viktigste forebyggende tiltaket mot seksuell trakassering. God informasjon om varslings- og oppfølgingsrutiner vurderes også som viktig.

Det er stor grad av samsvar mellom hva arbeidsgiverne i dette kapitlet svarer, og hva medlemmene i de to forbundene svarer om omfanget av seksuell trakassering (kapittel 3) og manglende åpenhet og mangelfull oppfølging av konkrete tilfeller (kapittel 4).

6 Avslutning

I rapporten har vi undersøkt omfanget av seksuell trakassering i jobbsammenheng blant medlemmene i Fellesforbundet innen hotell og restaurant og i Fagforbundet innen helse og omsorg. Forbundene organiserer medlemmer innenfor svært ulike yrkesgrupper, arbeidsområder og sektorer. Medlemmene i de to forbundene har likevel det til felles at arbeidsoppgavene ofte utføres i direkte relasjon med kunder, pasienter eller brukere. I møte med disse kan det oppstå situasjoner med uønsket seksuell oppmerksomhet og situasjoner som oppleves seksuelt trakasserende for den som utfører arbeidet. I arbeidslivet kan det også være kolleger og/eller sjefer som opptrer seksuelt trakasserende, eller som gir uønsket seksuell oppmerksomhet.

I denne undersøkelsen har vi valgt en bred tilnærming til definisjonen av seksuell trakassering i jobbsammenheng. Hvilke konsekvenser det har for den enkelte, og i hvilken grad det følges opp på arbeidsplassen, er spørsmål vi har belyst både ved hjelp av kvantitative data fra medlemsundersøkelsen og kvalitative intervjuer med arbeidsgivere i de aktuelle bransjene. De to bransjene vi har sett nærmere på, hotell og restaurant og helse og omsorg, skiller seg fra hverandre på mange måter når det gjelder arbeidsoppgaver, arbeidsorganisering, ansattes kompetanse, kunder versus pasienter og brukere. Likevel finner vi at både medlemmene og arbeidsgiverne som er intervjuet, svarer overraskende likt på sentrale spørsmål om omfang, konsekvenser og oppfølging av situasjoner med uønsket seksuell oppmerksomhet / seksuell trakassering på arbeidsplassen. Avslutningsvis samler vi i dette kapitlet trådene samt peker på noen utfordringer når det gjelder seksuell trakassering på arbeidsplassen og konsekvenser for den enkelte og for arbeidsmiljøet.

Omfanget av seksuell trakassering

Vi har valgt en bred tilnærming til undersøkelsen om seksuell trakassering i jobbsammenheng blant medlemmer i Fellesforbundet og Fagforbundet. Seksuell trakassering har vi definert som «uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom». Videre har vi valgt å skille mellom tre hovedformer: *Fysisk trakassering* spenner over et vidt spekter fra uønsket berøring til voldtekt og voldtektsforsøk. *Verbal trakassering* omfatter seksuelle hentydninger og kommentarer, og *ikke-verbal trakassering* omfatter nærgående blikk, blotting, vising av bilder med mer. Undersøkelsen har vi gjort blant arbeidstakere i bransjer som ligger på topp når det gjelder opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen, ifølge SSBs nasjonale levekårsundersøkelser (LKU). I LKU er det krav om at man må ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen minst en gang i måneden det siste året (altså regelmessig) for å komme i

gruppen som har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi ønsket imidlertid informasjon om alle tilfeller av seksuell trakassering og ikke bare de tilfellene hvor ansatte opplever dette jevnlig. For å sikre at vi også fikk med tilfeller som kan ha vært svært alvorlige, men som «bare» har skjedd én eller to ganger i løpet av de siste årene, spurte vi om medlemmene har opplevd seksuell trakassering / uønsket seksuell oppmerksomhet i forbindelse med arbeidet – én eller flere ganger – i løpet av de siste tre årene. De som svarte «ja» på dette spørsmålet, fikk videre spørsmål om den seksuelle trakasseringen, hvor ofte det hadde skjedd, og hvem som hadde utsatt dem for dette.

Totalt svarer 19 prosent at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene. Andelen er noe høyere i hotell og restaurant med 21 prosent, mens det gjelder 18 prosent i helse og omsorg. Medlemmer i begge forbund svarer at de har opplevd både fysisk, verbal og ikke-verbal seksuell trakassering, og en betydelig andel svarer at dette har skjedd flere enn ti ganger de siste tre årene. Medlemmer i hotell og restaurant opplever seksuell trakassering fra kunder og fra kolleger og sjefer. Medlemmene i helse og omsorg opplever først og fremst seksuell trakassering fra brukere og pasienter og legger ofte vekt på at dette er en konsekvens av pasientens diagnose og sykdomsbilde. Andelen som har opplevd seksuell trakassering fra kolleger, er også ganske stor blant medlemmene i Fagforbundet, mens seksuell trakassering fra sjefer forekommer sjeldnere i helse og omsorg enn i hotell og restaurant. For å illustrere hva seksuell trakassering kan handle om, har vi presentert et knippe sitater som gir eksempler på ulike situasjoner, både fra arbeid innen hotell- og restaurantnæringen og innen helse- og omsorgssektoren. Samlet tegner det seg et bilde av at utfordringer med uønsket seksuell oppmerksomhet er nokså vanlig blant disse medlemmene, og at den seksuelle trakasseringen skjer i ulike former og med ulike grader av alvorlighet.

Er det bare toppen av et isfjell som kommer fram i denne medlemsundersøkelsen og i andre kartleggingsundersøkelser? Spørsmålet er relevant å stille. I nasjonale kartleggingsundersøkelser av arbeidsmiljø har andelen som oppgir at de utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, variert fra 2 til 3–4 prosent i perioden 1989–2013 ifølge STAMI/NOA¹⁴. På et overordnet nivå er andelen som opplever dette, relativt lav, samtidig som det har vært en dobling i andelen som svarer at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller liknende minst en gang i måneden over denne perioden på 24 år. En nærmere analyse av data fra den siste levekårsundersøkelsen i 2013, viser at det er store variasjoner mellom arbeidstakere i ulike bransjer, at yngre kvinner og arbeidstakere med en løsere tilknytning til arbeidslivet er særlig utsatt (jf. kapittel 1 og STAMI/NOA).

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottar få saker om seksuell trakassering på arbeidsplassen, men ombudet mener likevel at omfanget er større enn det som gjenspeiles i antall saker til LDO og domstolene (Likestillings- og diskrimineringsombudet). I undersøkelsen blant medlemmer i Fellesforbundet og Fagforbundet erfarte vi at svarprosenten ble svært lav. Det kan skyldes flere forhold knyttet til hvordan undersøkelsen

¹⁴ <http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialorganisasjonisk/vold-mobbing-trakassering/seksuell-trakassering/>

var utformet og distribuert, men det kan også skyldes lav interesse for temaet blant medlemmene som ble invitert til å delta. Forbundene sentralt har heller ikke blitt spurt om å bistå i saker som omfatter seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne vi intervjuet, opplevde heller ikke seksuell trakassering som et stort problem i egen virksomhet, og det var få som hadde hatt konkrete saker om dette.

Samtidig peker både ombudet, representanter for forbundene, arbeidsgiverne vi har intervjuet, og svarene i medlemsundersøkelsen på at mørketallene kan være store når det kommer til uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves belastende for den enkelte og for arbeidsmiljøet. I medlemsundersøkelsen kom det fram at en god del som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, lar være å fortelle/varsle andre om det de har opplevd. Hovedbegrunnelsene for ikke å si ifra er at de ikke vurderer saken som så alvorlig, de vet ikke hvem de skal henvende seg til, de er redde for ikke å bli trodd, og de mener det er vanskelig å bevise det som skjedde. De samme begrunnelsene oppgis blant kolleger som har fått kjennskap til seksuell trakassering, men hvor det ikke ble gjort noe.

Dersom man ønsker mer informasjon om dette antatte isfjellet, ville det kanskje være hensiktsmessig med en bred diskusjon og redefinering av hva som menes med seksuell trakassering i arbeidslivet. Det er også verdt å diskutere hvilke måter som er best egnet for å kartlegge forekomsten av denne type hendelser i arbeidslivet. I en spørreundersøkelse rettet mot arbeidstakere som er fagorganisert, slik vi har gjort, vil man med stor sannsynlighet treffe de arbeidstakerne som jobber i virksomheter med de mest ordnede forholdene, hvor det finnes tillitsvalgte, tariffavtale og etablerte HMS-ordninger. I hotell- og restaurantbransjen er andelen fagorganiserte lav, og det er grunn til å anta at mørketallene når det gjelder ulike former for seksuell trakassering og mangelfull oppfølging fra arbeidsgiver sin side, er mer vanlig enn det som kommer fram i undersøkelsen blant medlemmer i Fellesforbundet. I helse- og omsorgssektoren er organisasjonsgraden høy, og en medlemsundersøkelse her kan antas i større grad å speile situasjonen når det gjelder omfang og oppfølging av seksuell trakassering generelt i sektoren.

Konsekvenser for den enkelte

Når det gjelder spørsmålet om hvilke konsekvenser seksuell trakassering har for den enkelte som blir utsatt for dette i jobbsammenheng, vil det naturlig nok være svært store variasjoner. Konsekvensene vil avhenge både av innholdet i den faktiske handlingen, subjektive oppfatninger om hva som er plagsomt og krenkende, hvem som utfører den uønskede handlingen, i hvilke situasjoner det skjer, og hvor ofte. Blant de som svarte på medlemsundersøkelsen, var mistriivsel i jobbsituasjonen og ønske om å slutte i jobben de konsekvensene som en betydelig andel i begge forbundene oppga. Blant medlemmene i Fellesforbundet var det også en relativt stor andel (16 prosent) som oppga at trakasseringen hadde medført psykiske plager. Samtidig fant vi at det i begge forbundene var en svært stor andel som svarte at den uønskede seksuelle oppmerksomheten/trakasseringen ikke hadde hatt noen av de konsekvensene det ble spurt om. Mulige årsaker kan være at den seksuelle trakasseringen ikke har blitt oppfattet som veldig plag-

som eller krenkende, eller at de vurderer dette nærmest som en del av jobben. Det siste gjelder særlig medlemmer i Fagforbundet som opplever seksuelt krenkende adferd fra brukere og pasienter som ikke alltid har et bevisst forhold til dette. Medlemsundersøkelsen viser at det generelt er større andeler blant medlemmene i Fellesforbundet som svarer at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har bidratt til ønske om å slutte i jobben, har gitt psykiske plager og bidratt til utrygghet på fritiden, enn blant medlemmene i Fagforbundet. I begge forbundene er det medlemmer som svarer at de har hatt sykefravær som helt eller delvis skyldes seksuell trakassering på jobben.

Oppfølging på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøloven stiller klare krav til arbeidsmiljøet og til systematisk HMS-arbeid. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for et godt arbeidsmiljø, som bidrar til å fremme ansattes fysiske og psykiske helse og velferd. Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og forsøke å hindre seksuell trakassering. Arbeidstakerne har på sin side plikt til å varsle dersom de får kjennskap til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Både medlemsundersøkelsen og intervjuene med arbeidsgiverne gir et inntrykk av at seksuell trakassering er et tema som ikke vies særlig stor oppmerksomhet på arbeidsplassene. Dette er til tross for at en betydelig andel av medlemmene har opplevd slike situasjoner, og at flere av arbeidsgiverne peker på forhold i disse bransjene som gjør at ansatte er mer utsatt for seksuell trakassering enn i mange andre bransjer.

I medlemsundersøkelsen svarer kun 9 prosent at det finnes en handlingsplan med konkrete mål om å forhindre uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering der de jobber. 19 prosent svarer at det finnes retningslinjer/varslingsrutiner for seksuell trakassering, mens om lag halvparten av de spurte svarer at de ikke vet om det finnes handlingsplaner eller varslingsrutiner. Disse tallene illustrerer hvordan seksuell trakassering er en arbeidsmiljøutfordring som generelt vies lite formell oppmerksomhet i virksomhetene, og som i liten grad er knyttet til det øvrige HMS-arbeidet. Medlemsundersøkelsen viser dessuten at bare halvparten av de som svarte, mener HMS-arbeidet generelt har høy prioritet der de jobber. Arbeidsgiverne på sin side har relativt stor tiltro til at ansatte rapporterer seksuell trakassering dersom de blir utsatt for det, men har i liten grad vektlagt seksuell trakassering som eget tema i sine rapporteringssystemer for HMS. Både medlemsundersøkelsen og intervjuene med arbeidsgiverne gir inntrykk av at de fleste tilfellene av seksuell trakassering blir varslet om og forsøkt løst på laveste nivå. Bedriftshelsetjeneste, HR-avdeling eller verneombud/tillitsvalgte kobles inn i alvorlige saker. Medlemmene i Fagforbundet svarer at de først og fremst opplever seksuell trakassering i møte med brukere og pasienter. Vi har pekt på at en ordning med kollegastøtte slik man har etablert i andre etater, som for eksempel politiet, kan være hensiktsmessig for debriefing og oppfølging av ansatte som opplever seksuell trakassering innen helse og omsorg. En kollegastøtteordning kan også være et hensiktsmessig tiltak for oppfølging av tilfeller av seksuell trakassering blant medlemmene i Fellesforbundet innenfor hotell og restaurant, selv om trakasseringen ofte kommer fra tilfeldige kunder – gjerne påvirket av alko-

hol – i en hektisk situasjon (for eksempel julebord, servering av store selskaper, rydding av bord, i baren, ved rengjøring av rom med mer) og hvor det kan være vanskeligere å følge opp de konkrete tilfellene i etterkant av hendelsene. Medlemmene i Fellesforbundet opplever dessuten oftere seksuell trakassering fra kolleger og sjefer enn medlemmene i Fagforbundet, noe som kan fordre andre tiltak rettet mot det generelle arbeidsmiljøet og relasjonen mellom ulike personer på arbeidsplassen. Situasjoner hvor sjefen(e) står for den seksuelle trakasseringen, vil være særlig vanskelig å håndtere med tanke på asymmetrien i maktforholdet i slike situasjoner. Vi fant flere eksempler på medlemmer som mente de ville miste jobben dersom de fortalte om den seksuelle trakasseringen de hadde opplevd. Levekårsundersøkelsen viser dessuten at det er de yngste kvinnene med en løsere tilknytning til arbeidslivet som oftest har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidet. Disse finner man ganske mange av innen hotell og restaurant (Trygstad et al. 2014: 63–70). Arbeidsmiljøloven gir arbeidsgiver ansvaret for å ordne opp i arbeidsmiljøproblemer – i de tilfellene hvor det er sjefen som trakasserer, vil det by på utfordringer når den samme sjefen har ansvaret for å ordne opp – i slike situasjoner vil gode rutiner for varsling og eksterne instanser, som for eksempel bedriftshelsetjeneste, være viktige tiltak. I tillegg er det viktig at verneombud og tillitsvalgte har kompetanse i å avdekke og å følge opp slike saker.

I undersøkelsen kommer det fram at kun 19 prosent av medlemmene som har en lederrolle, eller som er tillitsvalgt/verneombud, har fått opplæring i hvordan varsling om tilfeller av seksuell trakassering skal håndteres. Høyest er andelen som svarer de har fått slik opplæring, blant verneombudene (24 prosent) og de som er ledere (28 prosent). Blant de som er tillitsvalgt for fagforening, svarer 13 prosent at de har fått slik opplæring. Dette indikerer at forbundene også i større grad bør vektlegge forebygging og håndtering av seksuell trakassering på arbeidsplassen, slik at lokale tillitsvalgte står bedre rustet til å håndtere seksuell trakassering som arbeidsmiljøutfordringer lokalt, og for å kunne bistå enkelt-medlemmer som har blitt utsatt for slike hendelser.

Vi har pekt på kravene arbeidsmiljøloven har til arbeidsgivers tilrettelegging for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og hvor både fysiske og psykososiale risikofaktorer skal kartlegges og håndteres. Avslutningsvis vil vi også nevne nye regler i arbeidsmiljøloven mot vold og trusler i arbeidslivet, som trådte i kraft 1. januar 2017. De nye bestemmelsene er tatt inn i forskrift om utførelse av arbeid, og det stilles blant annet krav om at virksomhetene skal kartlegge risikoen for at arbeidstakerne kan bli utsatt for vold eller trusler. Videre stilles det krav om at arbeidstakerne får nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av volds- og truslesituasjoner. Det er krav om at virksomhetene gjennomfører de tiltak som må til, og til at ansatte som blir utsatt for vold og trusler, blir fulgt opp på en god måte i ettertid. Disse reglene bidrar til å skjerpe arbeidsgivers plikt til risikovurdering av arbeidsplasser og arbeidsoppgaver hvor ansatte jobber tett på kunder og pasienter/brukere, for å forhindre situasjoner med vold og trusler. Det framheves i forskriften at risikovurderingen særlig skal ta hensyn til en rekke forhold som er relevante innen hotell- og restaurantbransjen og innen helse og omsorg, for eksempel: arbeidets organisering og tilrettelegging, alenarbeid, arbeidstid, bemanning og kompetanse. En forutsetning for at forskriften skal ha effekt, er imidlertid at arbeidsgiver har oppmerksomhet rettet mot HMS og driver et systematisk HMS-arbeid. Tidligere under-

søkelser har imidlertid vist at langt fra alle arbeidsgiverne oppfyller kravene til internkontroll, og at små virksomheter bryter disse reglene oftere enn store virksomheter (Andersen et al. 2009; Trygstad et al. 2014). Forskriften kan spille en viktig rolle for å forebygge fysisk seksuell trakassering i de delene av arbeidslivet hvor HMS-apparatet er på plass og det systematiske HMS-arbeidet fungerer, mens effekten ventelig vil være mer begrenset i de delene av arbeidslivet hvor disse ordningene er mangelfulle eller fraværende.

Litteratur

- Andersen, R. K, Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen J. E. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*. Oslo: Fafo-rapport 2009:51.
- Bakkeli, V. & Grønningsæter, A. B. (2013). *LHBT i arbeidslivet. En kunnskaps gjennomgang*. Fafo-rapport 2013:25.
- Brantsæter, M. C. (1992). Seksuell trakassering – tidligere forskning. I M. C. Brantsæter & K. Widerberg (red.), *Sex i arbeid (et) i Norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Dan, A. J., Pinsof, D. A. & Riggs, L. L. (1995). Sexual harassment as an occupational hazard in nursing. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 563–580
- Ellingsen, D., Andersen, L., Gleinsvik, A., Ervik, M. R., Viblemo, T. E. & Ellingsen, F. L. (2015). *Hvordan skape et rettsikkert lavterskeltilbud? Tiltak for at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal kunne håndtere saker om oppreisning og seksuell trakassering, og deres antatte kostnader*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Folgerø, I. S. & Fjeldstad, I. H. (1995). On duty - off guard: Cultural norms and sexual harassment in service organisations. *Organization Studies*, 16(2), 299–313.
- Hagen, I. M (2010). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor II*. Oslo: Fafo-rapport 2010:37.
- Jordfald, B. & Trygstad, S. C. (2012). *Vold og trusler i finansnæringen*. Fafo-rapport 2012:54
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2014). *Forbudet mot trakassering i arbeidslivet (seksuell trakassering, trakassering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv., alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)*. Hentet fra http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/diverse-pdf1/diverse-pdf/rapporter_analyser/oppsummering-trakassering-10.06.14.pdf
- Lillemoen, L. (2013). «Kan du vaske meg nedentil?» *Sykepleien* 3/2013. Hentet fra <https://sykepleien.no/sites/default/files/documents/1152183.pdf>
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17.
- McDonald, P. & Charlesworth, S. (2015). Workplace sexual harassment at the margins. *Work, Employment & Society*, 31(1).
- Moland, L. (1997). *Ingen grenser? Arbeidsmiljø og tjenesteorganisering i kommunene*. Oslo: Fafo-rapport 221.

- Nielsen, M. & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational medicine*, 62(3), 226–228.
- Nordisk Union (2015). *Rapport om seksuel chickane i hotel, restaurations- og turistbransjen*. Nordic Union. Hentet fra http://nordichrct.org/~media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment_DA.pdf
- NOU 2011: 18. *Struktur for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Skivenes, M. & Trygstad, S. C. (2010). When Whistle-blowing works; The Norwegian case. *Human Relations*, 63(7), 1071–1097.
- Svalund, J. (2009). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*. Oslo: Fafo-rapport 2009:30.
- Trygstad, S. C. (2010). *Med rett til å varsle ...men hjelper det, og er det lurt?* Oslo: Fafo-rapport 2010:18.
- Trygstad, S. C. & Ødegård A. M. (2016). *Varsling og yringsfrihet i norske arbeidsliv 2016*. Oslo: Fafo-rapport 2016:33.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M, Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. R. (2014). *Arbeidsforhold i utelinsbransjen*. Oslo: Fafo-rapport 2014:02.
- Trygstad, S. C., Ødegård, A. M. & Steen, J. R. (2016). *Varsling og yrting blant medlemmer i sju fagforbund*. Oslo: Fafo-rapport 2016:34.
- Volden, A-M. (2003). *Fra selskapsdame til gledespike? Om hvordan kvinnelige pleiere i et kvinne-dominert yrke som eldresomsorgen opplever forholdet mellom kjønn, omsorg, vold og seksualitet i arbeidshverdagen*. Hovedoppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Aagestad, C., Tynes, T., Sterud, T., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., Løvseth, E. K. et al. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport/- nr 3. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Seksuell trakassering i arbeidslivet

I denne rapporten har vi undersøkt omfanget av seksuell trakassering i jobbsammenheng blant medlemmene i Fellesforbundet innen hotell og restaurant og Fagforbundet innen helse og omsorg. Statistisk sentralbyrås nasjonale levekårsundersøkelser viser at disse bransjene ligger på topp når det gjelder seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi har sett nærmere på omfanget av seksuell trakassering; hvem som utfører trakasseringen, hvor ofte det skjer og hvilke konsekvenser det har for ansatte som utsettes for dette. Videre diskuterer vi spørsmål vedrørende arbeidsgivers oppfølging av seksuell trakassering. Endelig drøfter vi virkemidler for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2017:09
ISBN 978-82-324-0366-0
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20617