

MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE323E

Navn / kandidatnr.: Anniken Tostrup/64 og Erlend Riise Engen/85

Forebyggende arbeid mot seksuell
trakassering.

-Ettervirkninger av #MeToo-kampanjen

Dato: 15.05.2019

Totalt antall sider: 111

Abstract

The movement #MeToo was launched in October 2017 and became quickly a synonym for sexual harassment. Now, approximately a year and a half later, we want to look at what can be done to prevent harassment and sexual harassment in the workplace and see if #MeToo has had any impact.

We came up with the following problem to be addressed:

"How can companies prevent sexual harassment?"

After a bit of discussion, we reached the following specific research questions:

1. "Why does harassment and especially sexual harassment occur?"
2. "What actions can companies take to prevent harassment, and especially sexual harassment?"

We based our literature study on theory of harassment and sexual harassment. As a research method we chose a case study, where we interviewed a total of 10 people. With this, we got a wide range of informants with both similar and different knowledge, experiences and views around the topic.

Our main conclusion is that the reason why sexual harassment occur at a workplace is mainly related to perception, power imbalance and poor leadership. We also found that the employees' education might have an influence on whether sexual harassment complaints occur or not.

To prevent sexual harassment, the leaders and managers in a company play an important role, as responsible for creating a good working environment as well as ensuring that the code of conduct is in place. They also need to know how to handle potential complaints from employees properly.

Forord

Masteroppgaven «Forebyggende arbeid mot seksuell trakassering – ettervirkninger av #MeToo-kampanjen» er skrevet som en avslutning på MBA-studiet ved Nord Universitet i Bodø. Oppgaven utgjør 30 studiepoeng.

I oppgaven ønsker vi å belyse hvordan man kan forebygge både trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet, samt om #MeToo-kampanjen som startet å rulle høsten 2017 har hatt påvirkning på det ordinære arbeidslivet.

Det har vært en spennende og lærerik prosess for to ingeniører som begge hadde begrenset erfaring med denne type datainnsamling og arbeid.

Vi vil takke Dorthe Eide for veiledning og tilbakemeldinger. Vi vil også takke informantene våre for at de villig stilte opp, og delte av sine personlige og profesjonelle erfaringer. Dere ga oss mye interessant datamateriell og innsikt i systemer og erfaringer.

Til slutt vil vi takke våre familier og venner for god støtte og forståelse i de tre årene vi har studert på siden av fulltidsjobbene, ikke minst i løpet av det siste året med oppgaveskriving. Tusen takk.

Bodø 15.mai 2019

Anniken Tostrup & Erlend Riise Engen

Sammendrag

Fenomenet #MeToo ble lansert i oktober 2017, og ble fort et synonym med seksuell trakassering i arbeidslivet. Nå, omentrent ett og et halvt år etter, ønsker vi å se på hva man kan gjøre for å forebygge trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet, samt se hvorvidt #MeToo hadde hatt noen påvirkning.

Vi kom frem til følgende problemstilling:

«Hvordan kan bedrifter forebygge seksuell trakassering?»

Etter å ha diskutert litt rundt problemstillingen, kom vi frem til følgende konkrete forskningsspørsmål:

3. «Hvorfor oppstår trakassering, og spesielt seksuell trakassering?»
4. «Hvilke tiltak kan bedrifter gjøre for å forebygge trakassering, og da spesielt seksuell trakassering?»

Siden fenomenet #MeToo er forholdsvis nytt, fant vi lite teori og forskning på området. Vi baserte derfor litteraturstudien på teori rundt trakassering og seksuell trakassering. Som forskningsmetode valgte vi en casestudie, hvor vi intervjuet totalt 10 personer. Med dette fikk vi et bredt spekter av informanter med både felles og ulik kunnskap, erfaringer og synspunkter rundt temaet.

Konklusjon på Forskningsspørsmål 1: «Hvorfor oppstår trakassering, og spesielt seksuell trakassering?»

Makt og maktforhold kan knyttes opp mot årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå på en arbeidsplass. Enkelte håndterer den makten de har dårlig, og utnytter den til å trakassere andre, bevisst eller ubevisst. Skjevt maktforhold kan være mellom leder og ansatt, men ikke nødvendigvis. Også forskjell i alder og arbeidsoppgaver kan skape skjeve maktforhold.

Vi ser også at årsaker knyttes opp mot persepsjon og holdninger. Mennesker har ulike terskler, og det noen tror er greit, kan for andre oppfattes som trakassering. Dersom dårlige holdninger får spre seg på en arbeidsplass, kan det oppstå en ukultur som vil vedvare dersom det ikke blir tatt tak i av ledelsen.

Fraværende ledelse kan derfor være årsak til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå.

Alkoholkulturen i Norge og i sosiale settinger i jobbsammenheng medfører at enkelte terskler senkes, slik at trakassering og seksuell trakassering lettere vil kunne oppstå.

I enkelte bransjer er det tredjeperson som kan være årsak til at trakassering og seksuell trakassering oppstår. Dette kan være pasienter innenfor bransjer som driver helse og omsorg, eller gjester innenfor typiske serviceyrker.

Utdanningsnivå kan ha betydning for at trakassering og seksuell trakassering oppstår på en arbeidsplass.

At yngre damer kan benytte erotisk kapital for å få fordeler i arbeidslivet har ikke vært adressert i media. Dette kan sees på som den rake motsetningen til #MeToo, da det omhandler utnyttelse av et skjevt maktforhold sett nedenfra. Vi anser at det ikke er umulig å finne tilfeller av dette i arbeidslivet, og at det i så fall kan være snakk om trakassering nedenfra og opp.

Konklusjon på forskningsspørsmål 2: «Hvilke tiltak kan bedrifter gjøre for å forebygge trakassering, og da spesielt seksuell trakassering?»

Etiske retningslinjer og systematisk HMS-arbeid er, sammen med arbeidsmiljøloven, vesentlig for å ha det grunnleggende overordnede på plass på arbeidsplassen, både i forhold til hvordan man skal ha det på jobb samt gi et grunnlag for mulige sanksjoner dersom ansatte bryter dem.

Det er viktig å ha varslingsrutinene på plass, samt at disse er godt kjent i hele organisasjonen. Dette danner grunnlaget for å kunne varsle om kritikkverdige forhold. Det må også være enkelt å varsle, og varsling må ikke bli negativt for den som varsler. Alle varsel må tas alvorlig og tas tak i.

For å få et godt arbeidsmiljø som er forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering, er det viktig at leder går foran som et godt eksempel. Leder bør også legge til rette for sosiale sammenkomster utenfor arbeidstid, da dette vil ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Det forutsettes da at det er et begrenset inntak av alkohol.

Leder bør ha eller gis kunnskap om håndtering av varsler, konflikthåndtering og om kommunikasjon.

#MeToo-kampanjen var et godt tiltak i seg selv, da den medførte mer åpenhet rundt temaet seksuell trakassering. Samtidig førte den til at antall varsel økte, noe som sannsynligvis også førte til færre mørketall. Åpenhet rundt temaet og holdningskampanjer kan derfor bidra til holdningsendringer og til å holde fokus, slik at man tenker seg om to ganger før man kommer med kommentarer som andre kan oppfatte som trakasserende.

Vi tror at dette er det rette tidspunktet for å gjøre en slik undersøkelse, mens temaet fortsatt er varmt både i media, organisasjoner og næringsliv.

Vi håper at vi med denne oppgaven har bidratt til å belyse et tema som ikke har vært berørt i stor grad i litteraturen, samt gi økt innsikt og merforståelse om hvilke erfaringer bedriftene sitter igjen med i etterkant av #MeToo-kampanjen.

Innholdsfortegnelse

Abstract	i
Forord	ii
Sammendrag	iii
Innholdsfortegnelse	vi
Oversikt over figurer	vii
Oversikt over tabeller	vii
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Problemstilling	2
1.3 Avgrensning	3
2 Litteraturstudie	3
2.1 Trakassering i arbeidslivet	5
2.1.1 Trakassering	5
2.1.2 Seksuell trakassering	7
2.1.3 #MeToo	11
2.2 Mulige årsaker.....	13
2.2.1 Organisatoriske forhold og ledelse.....	14
2.2.2 Persepsjon.....	17
2.2.3 Mellommenneskelige forhold	18
2.2.4 Kultur	20
2.2.5 Makt	25
2.3 Mulige tiltak	28
2.3.1 Mål, ansvarsforhold og organisasjonsstruktur	29
2.3.2 Systematisk HMS-arbeid og varslingsrutiner	30
2.3.3 Lederopplæring og lederutøvelse	32
2.4 Oppsummering	35
3 Metode.....	40
3.1 Forskningsstrategi og design.....	41
3.2 Casestudier	41
3.3 Utvalg	42
3.4 Datainnsamlingsteknikk	45
3.5 Dataanalyse	49
3.6 Undersøkelsens kvalitet.....	52
3.7 Egen rolle som forsker	53
3.8 Etske problemstillinger	54
4 Funn og drøfting.....	56
4.1 Begrepenes betydning	56
4.1.1 Funn.....	56
4.1.2 Drøfting rundt begrepenes betydning.....	66
4.2 Konsekvenser	68
4.2.1 Funn.....	69
4.2.2 Drøfting rundt konsekvenser	74
4.3 Årsaker	76
4.3.1 Funn.....	76

4.3.2 Drøfting rundt årsaker	87
4.4 Tiltak	95
4.4.1 Funn.....	95
4.4.2 Drøfting rundt tiltak	104
5 Konklusjon og forslag til videre arbeid.....	109
Litteraturliste	- 1 -
Trykte ressurser	- 1 -
Online ressurser.....	- 4 -
Vedlegg	- 9 -
Vedlegg A: Samtykkeerklæring	- 9 -
Vedlegg B: Intervjuguide	- 12 -
Vedlegg C: Eksempelintervju - utdrag	- 16 -
Vedlegg D: Analysetabeller – eksempler	- 18 -
Vedlegg E: Kategorier.....	- 19 -

Oversikt over figurer

Figur 2. 1 Antatt begrepsanalysemodell	s. 4
Figur 2.2 En modell for la-det-skure ledelse (Einarsen m.fl., 2015, s.213)	s. 16
Figur 2.3: Organisasjonskultur i tre nivåer (Schein og Schein, 2017, s.18)	s. 22
Figur 2.4 Tre perspektiver på makt (Sjøvold, 2016, fig 1.1.a, s.21)	s. 26
Figur 2.5: Virksomhetens HMS-system (Botnmark (2017, s.74)	s. 31
Figur 2.6: Resultat fra undersøkelse gjort av KS, februar 2018.	s. 34
Figur 2.7: Detaljert begrepsanalysemodell	s. 40
Figur 4.1: Kategorier som kan beskrive funn rundt begrepenes betydning	s. 56
Figur 4.2: Kategorier som kan beskrive funn rundt konsekvenser	s. 69
Figur 4.3: Kategorier som kan beskrive funn rundt årsaker.	s. 77
Figur 4.4: Kategorier som kan beskrive funn rundt tiltak.	s. 95

Oversikt over tabeller

Tabell 3.1: Utvalgskriterier for bedrift eller organisasjon.	s. 45
Tabell 3.2: Utvalgskriterier for informanter.	s. 45

1 Innledning

Utgangspunktet for denne oppgaven er fenomenet #MeToo som oppsto i 2017 og som har blitt viet stor oppmerksomhet i flere vestlige land det siste året. Formålet med studien er å se på forebygging av seksuell trakassering i arbeidslivet, og om #MeToo-kampanjen har hatt innvirkninger på bedrifters og organisasjoners tanker rundt dette.

1.1 Bakgrunn

I ualminnelige tider har det i alle samfunnslag og bransjer vært beskrevet tilfeller der underordnede har blitt utnyttet av maktpersonligheter. Seksuell trakassering er derfor ikke noe nytt fenomen. I 2017 eksploderte varslingen og diskusjonen rundt dette i kjølevannet av #MeToo-kampanjen. Aldri før har verden sett et så massivt opprop fra kvinner og menn som føler seg seksuelt trakassert eller utnyttet. Den globale mediestormen har rast rundt en rekke ledere i underholdningsindustrien og politiske organisasjoner, noe som er et naturlig fokus både på grunn av opprinnelsen til #MeToo og nyhetsverdien når kjente personer anklages.

#MeToo ble lansert i oktober 2017 som et opprop på oppfordring fra filmskuespilleren Alyssa Milano. Tanken var at dersom alle kvinner som har opplevd seksuell trakassering eller misbruk satte 'Me too' som status på sosiale medier, ville flere få forståelse for omfanget av problemet (Rønneberg, 2017). Det ble en flodbølge av varslinger.

I Norge har det også kommet frem en god del saker i media som omhandler seksuell trakassering. Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø, NOA, viser på sin nettside at seksuell trakassering har en oppadgående trend i Norge. I tillegg viser en sammenligning av arbeidsmiljø og -helse gjort av Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI, at en høyere andel norske arbeidstakere blir utsatt for seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet enn gjennomsnittet for yrkesaktive i 28 EU-land (Aagestad m.fl., 2017, s.79). Undersøkelsen sier ingenting om maktforholdet mellom partene i de sakene som er grunnlag for rapporten.

De fleste sakene som er varslet og omtalt i norsk media omhandler skjeve maktforhold og ledere som bevisst, eller muligens ubevisst, har utnyttet sin makt. Sakene er oftest knyttet til seksuell trakassering i organiserte, sosiale settinger i jobbsammenheng, eller interne tilstelninger i organisasjoner. Det er også omtalt saker der en person ikke nødvendigvis er direkte tilknyttet samme bedrift eller organisasjon som varsler, men hvor vedkommende har en posisjon/stilling som er vesentlig for maktforholdet. Dersom man antar det er større terskel

å melde en hendelse mellom leder og underordnet enn hendelser mellom medarbeidere på likt nivå i en organisasjon, er det høye antallet varsler urovekkende, da det kan være store mørketall. Man kan også undre seg over hvorvidt ledere er oppmerksomme på lederrollen utenfor selve arbeidsplassen. Som Stensbak (2018) beskriver i en artikkel for Aftenposten: «Det å ha makt, er å beslutte. Det å beslutte, er å trekke grenser. Å forvalte dette, krever egnethet.»

1.2 Problemstilling

Vi har inntrykk av at det inntil nylig har vært lite fokus i bedrifter og organisasjoner på forebygging av seksuell trakassering og lederens rolle og ansvar i denne sammenhengen. Med dette som utgangspunkt for vår oppgave, og i lys av #MeToo-kampanjen, har vi utarbeidet følgende problemstilling:

«Hvordan kan bedrifter forebygge seksuell trakassering?»

Konkrete forskningsspørsmål blir da som følger:

- 1. «Hvorfor oppstår trakassering, og spesielt seksuell trakassering?»*
- 2. «Hvilke tiltak kan bedrifter gjøre for å forebygge trakassering, og da spesielt seksuell trakassering?»*

Ved å undersøke hva som kan være årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå, samt hvilke tiltak som kan virke forebyggende, håper vi å finne noen svar på hvordan bedrifter kan forebygge seksuell trakassering. Vi ønsker også å se på hva slags konsekvenser trakassering og seksuell trakassering vil ha både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette for å synliggjøre viktigheten for arbeidsgiver i å utføre eventuelle forebyggende tiltak.

Seksuell trakassering er i Norge definert etter Likestillings- og diskrimineringslovens §13, som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Med trakassering menes de handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende (Norges Lover, Lov 16. juni 2017 nr. 51).

For å belyse problemstillingen velger vi å gjennomføre en litteraturstudie omkring trakassering og seksuell trakassering, samt en kvalitativ casestudie.

Vi håper at denne oppgaven kan være med på å gi ny kunnskap og være et bidrag i den videre forskningen på området.

1.3 Avgrensning

I oppgaven vil vi ikke ta sikte på å finne ut hvorvidt det har vært tilfeller av trakassering eller seksuell trakassering i ulike organisasjoner, men studere om fokuset omkring forebygging av dette er i ferd med å endre seg. Vi ønsker å undersøke hvilke forebyggende tiltak ansatte i organisasjoner og bedrifter anser som viktige, samt hvorvidt bedrifter har reflektert rundt årsaker og tiltak rundt seksuell trakassering i kjølvannet av #MeToo-kampanjen. Vi tror ulike tiltak innenfor lederopplæring kan være forebyggende i så måte. Det er også interessant å se på hvilke muligheter en ansatt har til å varsle om slike hendelser.

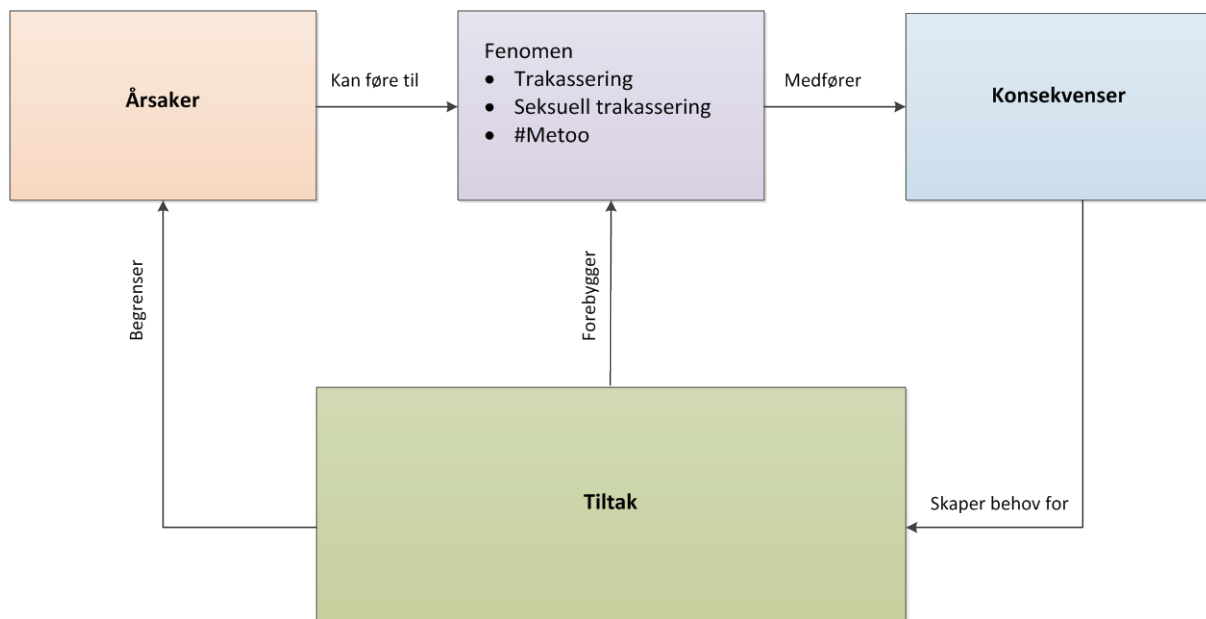
Vi jobber ut fra en antakelse om at det kan finnes ulike årsaker og faktorer som gjør at trakassering kan oppstå i et arbeidsforhold. Noen av disse faktorene kan dreie seg om arbeidsmiljø, verdier, organisasjonskultur, etikk, ledertyper og bevissthet rundt makt. Vi tror at tiltak slik som lederopplæring og etiske retningslinjer er med på å bevisstgjøre, og langsiktig forebygge seksuell trakassering.

I vår oppgave vil det derfor være interessant å kartlegge noen av disse faktorene opp mot de konkrete forskningsspørsmålene.

2 Litteraturstudie

Formålet med dette kapitlet er, gjennom en litteraturmessig undersøkelse, å finne årsaker til at trakassering, seksuell trakassering og hendelser lik dem som ble rapportert i forbindelse med #MeToo-kampanjen kan oppstå. Vi ønsker også å se på hvilke konsekvenser dette kan ha, og hvilke tiltak som kan begrense og virke forebyggende mot dette. Til slutt vil vi beskrive funnene som har fremkommet gjennom litteraturstudiet, og presentere dem i en modell.

Vi har en antakelse om at det er flere årsaker til at trakassering, seksuell trakassering og hendelser som fremkommet under #MeToo-kampanjen kan oppstå på en arbeidsplass, og at konsekvensene kan være mange. Vi tror også at det er mulig å sette i gang tiltak for å forebygge dette, og en foreløpig begrepsanalysemodell som beskriver disse antakelsene er vist i figur 2.1.



Figur 2. 2 Antatt begrepsanalysemodell

Innholdet og flyten i den antatte begrepsanalysemodellen vil nok for de fleste virke naturlig, men vi har i vår litteraturstudie ikke funnet noen annen skjematisk fremstilling som beskriver og viser sammenheng mellom årsak, fenomen, konsekvenser og tiltak på samme måte som vi foreslår her.

Alle ansatte i norske organisasjoner og bedrifter skal være sikret et trygt arbeidsmiljø, og loven om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. blir også kalt Arbeidsmiljøloven. Lovens formål er blant annet å sikre et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, samt sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet (Arbeidsmiljøloven §1-1, Norges Lover, Lov 17 juni 2005 nr. 62).

I tillegg til Arbeidsmiljøloven skal også den nye Likestillings- og diskrimineringsloven (Lov 16. juni 2017 nr. 51) sikre mennesker mot trakassering. Loven trådte i kraft den 1. januar 2018, og §1 sier at den tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven viderefører i all hovedsak bestemmelsene i de tidligere diskrimineringslovene, som består av *Diskrimineringsloven om seksuell orientering* (Lov 21. juni 2013 nr. 58), *Likestillingsloven* (Lov 21. juni 2013 nr. 59), *Diskrimineringsloven om etnisitet* (Lov 21. juni 2013 nr. 60) samt *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven* (Lov 21. juni 2013 nr. 61) (Semner, 2018, s.7).

Til tross for disse lovene, viser undersøkelser gjort av Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø, NOA, at flere opplever å bli trakassert på sin egen arbeidsplass.

2.1 Trakassering i arbeidslivet

Det er mange ulike ord og begreper som benyttes for å beskrive trakassering i arbeidslivet. Ordet mobbing er det som brukes mest i dagligtale, mens trakassering brukes når fenomenet skal beskrives rettslig. I de ulike ordene ligger det et felles meningsinnhold, nemlig at en arbeidstaker føler seg utsatt for en type negativ atferd fra leders eller andre medarbeideres side, på en slik måte at det truer hans eller hennes trivsel, verdighet og selvrespekt (Einarsen og Pedersen, 2017, s. 96).

Vi skal i de følgende kapitlene allikevel forsøke å nyansere de ulike begrepene, siden trakassering er en samlebetegnelse som også innbefatter seksuell trakassering og de handlinger som har utløst #MeToo-kampanjen. Disse kan ha spesielle kjennetegn som skiller seg fra det overordnede begrepet trakassering, og konsekvensene av de ulike typene trakassering kan arte seg noe ulikt.

2.1.1 Trakassering

I Arbeidsmiljølovens §4 beskrives krav til arbeidsmiljøet, og herunder det psykososiale arbeidsmiljøet. Her er det nedfelt at arbeidsmiljøet skal være slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Arbeidstaker skal heller ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden (Arbeidsmiljøloven §4-3, Norges Lover, Lov 17 juni 2005 nr. 62).

Einarsen og Pedersen (2017, s.130) skriver i sin bok at begrepet trakassering kan tillegges forskjellig innhold til forskjellig tid, avhengig av hva som er gjeldende moralske og sosialt aksepterte oppfatninger og ut fra hvilken kunnskap samfunnet til enhver tid besitter.

Når det gjelder trakassering i arbeidslivet, finner vi på Arbeidstilsynets tema-nettsider om trakassering at trakassering defineres på følgende måte:

«Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting.»

Videre står det at mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene for trakassering.

Diskriminering på grunn av alder er også en type trakassering som er forbudt i henhold til Arbeidsmiljølovens §13-1. Aldersdiskriminering inngår i et bredere begrep – alderisme, som

er en betegnelse på fordommer og diskriminerende holdninger overfor mennesker på bakgrunn av deres alder (Foss, 2012, s.128).

Annen trakassering kan dreie seg om personer som blir krenket eller fiendtlig behandlet på bakgrunn av religion, hudfarge, legning, funksjonshemming, overvekt med mer (ibid, s.131). Det er forbud mot trakassering både i Arbeidsmiljøloven og Likestillings- og diskrimineringsloven.

Mobbing og trakassering kan utføres på mange måter, både direkte og indirekte, ved hjelp av fysisk vold, hersketeknikker og annet.

Direkte mobbing er handlinger som utføres direkte overfor offeret, og kan være utskjelling, fleiping, trusler eller underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner.

Med indirekte mobbing menes utfrysing og sosial isolering, å la være å gi informasjon, ta kontakt osv. Indirekte mobbing kjennetegnes ved såkalte ikke-handlinger. Her er det ikke det man gjør, men det man ikke gjør, som er problemet.

Mobbing kan også foregå skjult, gjennom baksnakking og ryktespredning (Einarsen og Pedersen, 2017, s.102-103).

Enkelte former for hersketeknikker kan altså også oppleves som trakassering, dersom det systematisk rammer samme arbeidstaker og gjentas over tid. I sin bok om hersketeknikker skriver Sollund (2017, s. 172) at alle handlinger tolkes ut fra hvem som utøver dem, hvem som er mottaker og hva som er omstendighetene.

Trakassering kan karakteriseres som en «varm» konflikt. I boka «Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet» av Sørensen og Grimsmo (2001) karakteriseres varme konflikter som konflikter som innebærer stor grad av personlig involvering, og som representerer store følelsesmessige belastninger. Mobbing er en dramatisk form for varm konflikt (s.29). I motsetning til dette dreier en «kald» konflikt seg ikke om personlige forhold og oppfattes heller ikke som en trussel mot individet, men kan gjerne dreie seg om fordelingsspørsmål eller strid mellom profesjoner (ibid, s.26-27).

Konsekvensene for den som opplever trakassering på arbeidsplassen, kan være mange. På Arbeidstilsynets tema-nettsider om trakassering kan vi lese at trakassering og utilbørlig opptreden vanligvis oppleves som krenkende og isolerende, og kan føre til alvorlige helsekonsekvenser. Dette kan arte seg som

- psykiske plager (depresjon, søvnproblemer, irritabilitet, frykt/angst, konsentrasjonsproblemer)
- muskel- og skjelettplager (stiv nakke, vonde skuldre, verk og smerter i rygg, armer eller bein)
- psykosomatiske plager (magesmerter, diaré, forstoppelse, kvalme, hodeverk, hjerteklapp)

Ørn Terje Foss sier i tillegg i sin bok «Jobbhelsa» at posttraumatiske stressymptomer som tilsvarende de man ser etter ulykker og overfall kan forekomme hos personer som utsettes for mobbing. I de alvorligste tilfellene kan mobbing også føre til selvmord (Foss, 2012, s.124).

Trakassering og omfattende konflikter er ofte en stor belastning for de personene som er involvert. Men trakassering kan også ha store konsekvenser på virksomhetsnivå. Arbeidsmiljøet kan lide, produktiviteten kan gå ned, sykefraværet kan gå opp og flere ansatte kan slutte. Dersom interne konflikter blir kjent utenfor virksomheten, kan dette føre til dårligere omdømme (Heen og Salomon, 2018, s. 40).

Sykefraværet kan bli høyt både fordi de som selv opplever trakassering eller utilbørlig opptreden kan bli sykemeldt, men også fordi kolleger blir negativt påvirket. Å være vitne til eller høre om at andre opplever trakassering kan være destruktivt for arbeidsmiljøet generelt. (Arbeidstilsynets nettside).

Konsekvensene som her er beskrevet, henviser til den som selv er utsatt for trakasseringen samt konsekvenser innad i en virksomhet. Men det er nærliggende å tro at også familie og pårørende vil være skadelidende i en slik situasjon. Vi tror at en person som ikke har det bra på jobb påvirkes negativt, slik at det også kan gi seg utslag i humør og sosial omgang på hjemmebane. Dersom trakasseringen fører til en sykemelding, antar vi at det på sikt også vil få konsekvenser for en families økonomi. Dette bekrefter Ørn Terje Foss sier i sin bok «Jobbhelsa», der det vises til at mobbing kan føre til sosial isolasjon og familieproblemer, samt økonomiske problemer som følge av nedsatt arbeidsevne (Foss, 2012, s.124).

2.1.2 Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er i Norge definert etter Likestillings- og diskrimineringslovens §13, som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Videre

står det i §6 at diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene forbudt (Norges Lover, Lov 16. juni 2017 nr. 51).

Likestillingslovens bestemmelse om seksuell trakassering favner videre enn arbeidsmiljøloven og gjelder også innen organisasjoner, foreninger og utdanningssamfunn hvor det foreligger arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold etter definisjonene i arbeidsmiljøloven (Einarsen og Pedersen, 2017, s.140). Dette gjelder også for den nye Likestillings- og diskrimineringsloven, som i §2 stadfester at loven gjelder på alle samfunnsområder (Norges Lover, Lov 16. juni 2017 nr. 51).

Man må skille mellom *seksuell oppmerksomhet* og *uønsket seksuell oppmerksomhet*. Seksuell oppmerksomhet betegnes som en gjensidig, ønsket seksuell opplevelse mellom to likeverdige parter som er lydhøre overfor hverandre. Uønsket seksuell oppmerksomhet oppleves som uønsket, uoppfordret og ensidig, og kun den ene parten ser den som et gode (Frøberg og Sørensen, 1992, s. 13). At oppmerksomheten er uønsket, er et helt avgjørende vilkår for at det skal foreligge seksuell trakassering (Einarsen og Pedersen, 2017, s.141).

Erfaringene rundt uønsket seksuell oppmerksomhet og uønskede tilnærmelser ble først satt ord på som «seksuell trakassering» i USA på midten av 1970-tallet. Der har man siden gjort flere studier for å klassifisere samt å kartlegge både omfang og konsekvenser av ulike typer seksuell trakassering. Studiene viser at menn og kvinner ofte har et ulikt tolkningsperspektiv når det gjelder seksuell trakassering, og at menn beskriver det langt oftere enn kvinner som noe ønskelig (Brandsæter, 1992, s. 13-14).

I lovforarbeidene til likestillingsloven fremgår det at seksuell trakassering blant annet kan skje gjennom fysiske handlinger, verbalt gjennom seksuelle fremstøt, forslag og hentydninger, eller ikke-verbalt ved for eksempel visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser med fysiske undertoner (Einarsen og Pedersen, 2017, s.143).

På Arbeidstilsynets tema-nettsider om seksuell trakassering slås det fast at seksuell trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem, og at seksuell trakassering på arbeidsplassen kan skje både fra medarbeidere, ledere og andre man er i kontakt med gjennom jobben. Seksuell trakassering kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utseende, simulering av seksuelle bevegelser, klåing, tafsing, berøring til seksuelle overgrep. Visning av bilder og videoer med seksuelt innhold vil også være seksuell trakassering. Seksuell

trakassering kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men kan også skje utenfor arbeidstid og arbeidssted som for eksempel på julebord, arbeidsreiser og gjennom sosiale medier (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

Marianne Brandsæter sier i boken *Sex i arbeid(et)* (1992) at selv om også menn kan oppleve seksuell trakassering, må man kunne si at dette i all hovedsak er et kvinneproblem. Det er vanligst at menn som – enten i kraft av overordnet posisjon eller fordi de dominerer i antall – utsetter kvinner for seksuell trakassering (Brandsæter, 1992, s. 20).

Videre beskriver Brandsæter at det kan skilles mellom horisontal og vertikal trakassering. Ved vertikal trakassering er kvinnen underordnet eller avhengig av mannen som utsetter henne for uønsket seksuell oppmerksomhet. Trakasseringen er da hierarkisk, individuell og ofte skjult. Slik kan én mann trakassere flere kvinner samtidig uten at disse vet om hverandre. For kvinnen kan hennes håndtering av situasjonen være avgjørende for arbeidsoppgaver, karrieremuligheter og for å beholde jobben.

Ved horisontal trakassering brukes seksualiteten eller seksualisering som middel til å holde kvinner utenfor eller skyve dem bort, altså vise at kvinner er uønsket. Denne typen trakassering innebærer ikke nødvendigvis direkte seksuell oppmerksomhet eller tilnærming, ei heller krav på seksuell respons, og utføres av kolleger på samme nivå.

For begge typene trakassering gjelder det at det kan ramme alle typer kvinner, enten fordi de ikke oppfyller forventningene, eller fordi de oppfyller dem. Kvinner som kler og oppfører seg kvinnelig kan oppleve å bli trakassert på grunn av dette, mens kvinner som ikke oppfattes som seksuelt attraktive, for eksempel pga. alder, bekledding eller oppførsel, kan bli trakassert for nettopp det. For begge gjelder det at de på grunn av trakasseringen står i fare for å miste jobb eller karrieremuligheter (ibid, s.39-40).

Det er en etablert oppfatning at trakassering etter arbeidsmiljøloven må dreie seg om gjentatte hendelser over tid, og at det *bør* foreligge en maktskjevhet mellom partene for at det skal regnes som trakassering (Asmaro, 2015, s.49).

Det samme gjelder ikke for trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke skje gjentatte ganger for å regnes som seksuell trakassering. Et enkeltstående tilfelle kan være nok. I slike tilfeller vil alvorlighetsgraden og omstendighetene spille inn i vurderingen om seksuell trakassering har skjedd. Der det er en ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene vil dette være

skjerpende. Seksuell trakassering kan også være straffbart etter straffelovens bestemmelser (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

Asmaro (2015) sår derfor i sin masteroppgave tvil rundt hvordan trakasseringsbegrepet etter arbeidsmiljøloven i Norge skal tolkes, og anbefaler at det oppstilles ett trakasseringsbegrep gjennom hele lovgivningen, og at dette bør være lik definisjonen i likestillings- og diskrimineringslovene (s.49).

I følge Levekårsundersøkelser, er det flere kvinner enn menn som oppgir å være utsatt for seksuell trakassering på jobb. Unge kvinner er mest utsatt. Overnatting- og servering og helse- og sosial er særlig utsatte bransjer. Yrkesgruppene som i størst grad oppgir å være utsatt for seksuell trakassering er servitører, pleie- og omsorgsarbeidere, politi, sykepleiere, leger og kundeserviceyrker. Disse yrkene har til felles at de ansatte samhandler og jobber tett med tredjepersoner i sitt daglige virke. Flesteparten av de som rapporterer å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, oppgir kunder, klienter og andre tredjepersoner som utøvere av trakasseringen (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

Seksuell trakassering har sammenheng med fysiske helseplager, symptomer på posttraumatisk stresslidelse, stress, nedsatt trivsel og engasjement i jobben og avgang fra yrket. Seksuell trakassering på jobb kan også få konsekvenser både for den enkelte arbeidstaker som er utsatt for det, og for arbeidsmiljøet og virksomheten for øvrig (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

Disse konsekvensene i stor grad er lik konsekvensene for trakassering og mobbing, men de som opplever seksuell trakassering kan i tillegg føle seg ille til mote på grunn av jobben. De er mer plaget av nervøsitet, angst eller rastløshet og/eller nedtrykthet samt depresjon på grunn av jobben, og de har et høyere sykefravær enn de som ikke er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet (Foss, 2012, s.126).

Mange kvinner som er utsatt for seksuell trakassering pålegger også seg selv skyld og ansvar for det som har skjedd, og føler det er svært lite de kan gjøre for å endre situasjonen (Sørensen, 1992, s.69).

I en artikkel på Forskning.no skriver Heidi Elisabeth Sandnes (2016) om skyld og skam hos voldsofre. Artikkelen beskriver funn i forsker Helene Flood Aakvaags (2016) doktoravhandling rundt samme tema. Selv om disse funnene tilskrives personer som blir utsatt for vold, herunder seksuelle overgrep, gjentatte ganger, tror vi at man også for de som

blir utsatt for seksuell trakassering kan se på de samme beskrivelsene av skyld og skam. Skyld handler om følelsen av at man gjorde noe feil, og at man skulle ha handlet annerledes. Mens når man skammer seg, føler man at man *har* en feil ved seg, noe som er negativt for ditt forhold til andre. En typisk reaksjon på skam er derfor å skjule det man skammer seg over, og trekke seg tilbake.

I doktoravhandlingens omfangsundersøkelse forteller en tredjedel av kvinnene som har blitt voldtatt at de ikke har fortalt det til noen før. Det kan bety at de sliter med ubearbeidede følelser og reaksjoner som kan føre til dårlig psykisk helse. Omfangsundersøkelsen viser videre at kvinner har mest skamfølelse, men at det er lite kjønnsforskjell i skamfølelse sett i forhold til mengden vold de har blitt utsatt for. Artikkelen beskriver at når kvinner rapporterer om mer skam, kan noe av forskjellen forklares av hva de har opplevd (ibid).

Siden seksuell trakassering synes å ramme flest kvinner er det kanskje derfor naturlig at det er flest kvinner som sitter med skamfølelse, og som også får flest psykiske lidelser på grunn av dette.

2.1.3 #MeToo

#MeToo har i den siste tiden blitt et kjent begrep i hele verden, også her i Norge. #MeToo ble lansert i oktober 2017 som et opprop på oppfordring fra filmskuespilleren Alyssa Milano. Tanken var at dersom alle kvinner som har opplevd seksuell trakassering eller misbruk satte 'Me too' som status på sosiale medier, ville flere få forståelse for omfanget av problemet (Rønneberg, 2017). Den samme emneknaggen ble først brukt av aktivisten Tarana Burke på nettstedet Myspace i 2006, som en del av en solidaritetskampanje for overgrep utsatte fargede kvinner i underprivilegerte områder (Sletteland, 2018, s.143).

Det som kjennetegnet fenomenet internasjonalt i etterkant av Alyssa Milanos oppfordring i 2017, var maktpersoners seksuelle trakassering og overgrep overfor unge kvinner i film- og TV-bransjen. De rammede kvinnene var gjerne i startfasen av sine karrierer på det tidspunktet trakasseringen og/eller overgrepene skjedde. Mange av overgrepene som nå ble varslet, hadde skjedd flere år tidligere. Kvinnene hadde frem til høsten 2017 holdt tilbake både sinne, skam og redsel for å bli utelukket fra det gode selskap (Hansen, 2017).

I tiden etter at kampanjen ble startet, har flere av de overgripende maktpersonlighetene, naturlig nok, fått sparken eller måtte trekke seg fra sine fremtredende posisjoner. Noen

tilfeller har også blitt en sak for domstolene, der utfallet i skrivende stund ikke er avgjort enda.

I Norge måtte flere personer i ulike organisasjoner forlate sine verv som en direkte følge av varslinger i kjølvannet av den internasjonale #MeToo-kampanjen. Flere av disse i politiske partier. Fenomenet har i tillegg fått et større fokus, der hele det norske arbeidsliv har gjennomgått en kollektiv oppvåkning. 22 år etter at Norge fikk et forbud mot seksuell trakassering, ble et samlet arbeidsliv oppmerksom på at lovverket ikke fungerte. Manglende likestilling ble nå sett i lys av kulturen og maktstrukturer på arbeidsplassen, der konsekvensene kunne være dypt skadelig for både kvinner og samfunnet som helhet (Sletteland, 2018, s.144).

I et debattinnlegg på journalisten.no skriver Arnesen og Orgeret (2018) at norske medier løftet #MeToo-kampanjen opp til å handle om struktur. Store deler av samfunnet har gjennom mediene blitt klar over omfanget av systematisk trakassering og mangelen på gode rutiner for å håndtere varsling av trakassering i arbeidslivet.

Anja Sletteland (2018) skriver i sin artikkel i Tidsskrift for kjønnsforskning om mediedekningen i Norge, at det handlet om hvordan og hvorfor mange kvinner (og noen menn) utsettes for seksuell trakassering i jobbsituasjoner, og hvilke konsekvenser dette har for både dem som rammes og for arbeidslivet for øvrig (s.148).

Etter oppropet #MeToo fulgte den ene bransjespesifikke appellen etter den andre i Norge: #stilleforopptak (skuespillere), #ikketilforhandling (fagforeningene), #notonthemenu (restaurantbransjen), #nårmusikkenstilner (musikkbransjen) og #utentaushetsplikt (legene) for å nevne noen. Til sammen understreker oppropene yrkesfokuset, mens enkelthistoriene vitner om det opprivende ved ikke å bli respektert for faglig tyngde, kunnskap og profesjonsutøvelse. Det massive omfanget av trakassering overrasket de fleste (Arnesen og Orgeret, 2018).

Etter disse oppropene ble det gjennom norsk pressdekning fokus på det mangelfulle apparatet for å håndtere seksuell trakassering i arbeidslivet, der maktforhold og holdninger gjør varsling både vanskelig og som regel resultatløst. I tillegg ble det diskusjon om strukturelle forhold som gjør arbeidstakere spesielt utsatte, som midlertidige ansettelse og mangel på kjønnsbalanse på ledernivå (Sletteland, 2018, s.148).

#MeToo-kampanjen har ført til en samfunnsdebatt i Norge omkring både likestilling og arbeidsvilkår (Arnesen og Orgeret, 2018). De bransjespesifikke #MeToo-oppropene viste i tillegg at debatten handlet om det traumatiske ved ikke å bli respektert i kraft av sin yrkesrolle eller kompetanse, men å bli redusert til et sexobjekt. Kvinnene fortalte om frykt for ikke å bli tatt på alvor som arbeidstaker og en gryende usikkerhet om de egentlig var så kompetente som de hadde trodd. I tillegg hadde de rammede kvinnene mange bekymringer: Ville andre tro at de ikke var kompetente dersom de aksepterte tilnærmelser? Ville man miste posisjoner, oppdrag eller sosial status dersom man avviste tilnærmelser fra autoritetspersoner? Blant dem som hadde varslet overordnede om forholdet, var det mange som hadde opplevd nettopp det (Sletteland, 2018, s.149).

2.2 Mulige årsaker

Det kan være mange årsaker til at trakassering og seksuell trakassering oppstår i et arbeidsforhold. Foss (2012) skriver i sin bok at faktorer som øker risikoen for at det skal oppstå mobbing blant annet er dårlig organisering og tilrettelegging av arbeidet, alvorlige konflikter og samarbeidsproblemer på jobben kombinert med inkompetent eller fraværende ledelse. Risikoen øker når bedriften har en kultur som belønner eller tillater at mobbing forekommer, og et generelt negativt sosialt klima preget av mistillit og konflikter (s.124). Mennesker, eller grupper av mennesker, kan dessuten oppleve samt tolke signaler på ulike måter, noe som kan være en utfordring i et arbeidsforhold.

Arbeidstilsynet har på sine nettsider om temaet seksuell trakassering nevnt flere risikofaktorer på arbeidsplassen som øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering. Her nevnes både alenearbeid, kvelds- og nattarbeid, arbeid som involverer tett kontakt med tredjepersoner og spesielt om arbeidet innbefatter alkoholserving, midlertidig ansatte som ikke kjenner sine rettigheter og plikter, unge ansatte (særlig kvinner), sosiale settinger på jobben eller jobbreiser der det kan bli en uklar grense mellom jobb og privatliv, seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen samt mangel på systematisk HMS-arbeid av psykososialt arbeidsmiljø, som hvordan forebygge, håndtere og følge opp seksuell trakassering.

Gjennom #MeToo-kampanjen har det i tillegg kommet tydelig frem at vi ikke kan snakke om #MeToo uten å snakke om makt: Asymmetriske maktrelasjoner muliggjør trakassering. Fenomenet handler mest av alt om kjønn og makt. Både om hvordan makt misbrukes, men også hvordan mektige folk slipper unna. (Arnesen og Orgeret, 2018).

Ser vi på alle disse faktorene i sammenheng, står vi igjen med blant annet at organisatoriske forhold og ledelse, persepsjon og andre mellommenneskelige forhold samt organisasjonskultur og makt er faktorer som kan være medvirkende årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå på en arbeidsplass. I de følgende kapitlene skal vi derfor se nærmere på disse faktorene.

2.2.1 Organisatoriske forhold og ledelse

Enhver side ved en organisasjonsoppbygging og virkemåte kan skape og utløse konflikter mellom de ansatte eller mellom ledere og underordnede, men de vanligste organisatoriske årsakene til konflikter er gjerne på grunn av begrensede ressurser som skal fordeles, fordi det er uklarehet om ansvar og myndighet, på grunn av uheldige belønningssystemer eller mangel på slike, endringer som innebærer tap av goder, fordeler eller status, uklar eller skjev fordeling av arbeidsoppgaver samt manglende ledelse og styring (Einarsen og Pedersen, 2017, s.66).

I en studie gjort av Nielsen og Einarsen (2018) om mobbing på arbeidsplassen, vises det til en arbeidsmiljøhypotese som hevder at mobbing på arbeidsplassen kan skyldes et dårlig og mangelfullt arbeidsmiljø. Gjennomgangen gir delvis støtte til en slik forklaring ved at tidligere forskning har funnet at høye jobbkrav, jobbusikkerhet, rollekonflikt og rolleklarhet er forbundet med økt risiko for å oppleve mobbing (s.74).

Heen og Salomon (2018) viser i boken «Varme og kalde konflikter i arbeidslivet» til at virksomheter må forholde seg til eksterne rammebetingelser slik som markedsforhold, kundegrunnlag, konkurranse, teknologiske betingelser, politisk styring, arbeidslovgivning etc., og at spesielt vanskelige rammebetingelser kan være konfliktskapende (s.36). Som beskrevet i avsnittet ovenfor, er fordeling av knappe goder generelt et vanlig grunnlag for konflikt (ibid). Alle former for trakassering, deriblant seksuell trakassering, kan som tidligere nevnt være en form for «varm» konflikt.

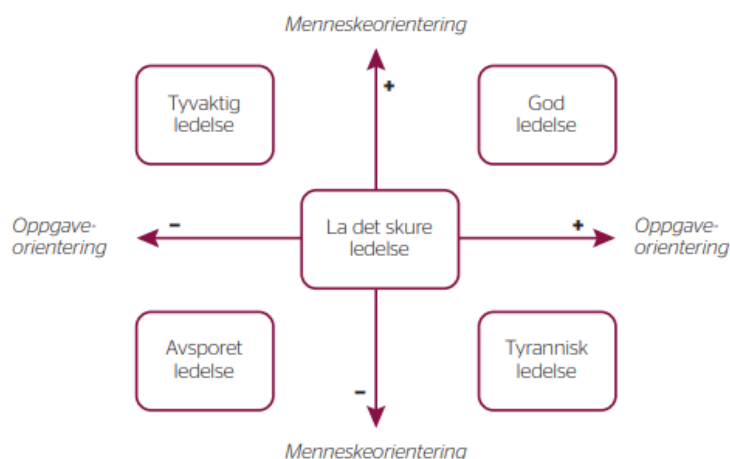
Men boken beskriver også interne egenskaper ved virksomheten som gjør at det kan være grobunn for konflikter. Organisasjonsstruktur og arbeidsorganisering fører ofte til en arbeidsdeling som skaper gjensidig avhengighet for å få løst arbeidsoppgaver. Krysningspunktet mellom de forskjellige arbeidsoppgavene kalles ofte grensesnitt, og i grensesnittet finner vi ofte kimen til spenninger og konflikter (ibid, s.37).

Vi har til nå sett på organisatoriske forhold, men når det gjelder ledelse er det særlig to momenter som er viktig i forhold til konflikter. Det ene er om ledelsen i seg selv utøves på måter som lett skaper konflikter, og den andre er hvordan ledelsen håndterer konflikter i organisasjonen eller på eget ansvarsområde. Lederens personlige arbeidsstil kan ha stor betydning for hvordan arbeidshverdagen arter seg for medarbeiderne (ibid, s.38).

En høy grad av rollekonflikt samt fraværende og unnvikende ledelse ser ut til å være fellesnevner for alle arbeidsmiljøer hvor mobbing forekommer. Uavklarte ansvarsforhold, uklare mål og manglende styring kan også føre til at enkeltpersoner kanskje i beste mening opptrer på måter som andre mener er unødvendig eller til skade for avdelingen (Einarsen og Pedersen, 2017, s.125).

Ledere som er utydelige eller uklare, og som løper fra ansvaret sitt eller unngår å håndtere konflikter, er oftere knyttet til mobbing enn andre (Foss, 2012, s.124).

I en artikkel Matthiesen og Olsen (2018) har skrevet om seksuell trakassering i operative miljøer for Sjøforsvarets magasin *Necesse*, viser de til at det er flere grunner til å anta at seksuell trakassering kan skyldes svak eller passiv ledelse, såkalt la-det-skure ledelse. Blant annet peker de på at forskning har vist at denne type atferd hos en leder kan ha ulike destruktive effekter på en arbeidsplass. La-det-skure ledelse kan vise seg ved at lederen vegrer seg for å fatte avgjørelser, utsetter å få gjort ting, abdiserer fra sitt ansvar, nekter å involvere seg i konflikter, er ufokusert i forhold til prioriteringer og generelt viser manglende interesse for arbeidsoppgaver (jf. Skogstad m.fl., 2007). Matthiesen og Olsen skriver videre at i en operativ setting kan dermed en form for la-det-skure ledelse vise seg ved at lederen lar være å håndtere seksuell trakassering og kanskje også vegrer seg for å motta varsel om trakassering (s.64). Figur 2.2 viser en modell hvordan La-det-skure ledelse hverken er engasjert i mennesker eller oppgaver.



Figur 2.2 En modell for la-det-skure ledelse (Einarsen m.fl., 2015, s.213)

I arbeidsmiljøer med mye uønsket omstilling, der forholdet mellom ulike grupper er preget av mistillit og frustrasjon og det generelle klimaet er negativt ladet, kan omgangstonen bli aggressiv, ubehagelig og forsuret. Da er det fort at atferd mellom kolleger eller mellom overordnet og underordnet kan gå over streken for hva som er akseptabelt. I mange tilfeller er det også uklare eller motsetningsfylte ledelses- eller organiseringsforhold, noe som gjør at det bare er et tidsspørsmål før det oppstår konfliktsituasjoner (Einarsen og Pedersen, 2017, s.122).

Arbeidstilsynet skriver på sine tema-nettsider om trakassering at mange organisatoriske arbeidsbetingelser kan være med på å øke risikoen for at trakassering og utilbørlig atferd kan forekomme. For eksempel kan manglende eller unnvikende ledelse, uavklarte ansvarsforhold, og uklar fordeling og organisering av arbeidet gi grobunn for at trakassering oppstår.

I denne sammenheng må den norske arbeidslivsmodellen nevnes. Modellen har blitt utviklet gjennom mer enn 100 år, og er med på å forme hvordan norske arbeidstakere og ledere tenker. Med ny teknologi, internasjonalisering og samarbeid på tvers av landegrenser er det kanskje mulig at denne tankegangen er i ferd med å glemmes?

I en artikkel for tidsskriftet Magma beskriver Morten Levin (2012) hva som er sentralt i den norske arbeidslivsmodellen. Det grunnleggende perspektivet er at den bygger på en gjensidig balanse mellom arbeidsgivere og ansatte. Demokratiske rettigheter, som både er nedfelt i lovgivningen om arbeidsmiljø og arbeidervern og i direkte avtaler mellom partene på arbeidsmarkedet, gir grunnlag for å utvikle organisasjons- og ledelsesformer hvor medvirkning blir en viktig faktor. Dette innebærer at ansatte og tillitsvalgte har rett til medbestemmelse i fora hvor reelle beslutninger fattes, samt at de ansatte skal ha mulighet til direkte medvirkning i planlegging og gjennomføring av daglig arbeid.

2.2.2 Persepsjon

Tilbake i 1969 stilte Robert Efron spørsmålet «Hva er persepsjon?», og innledet med å definere persepsjon på følgende måte (s. 137):

«Persepsjon er menneskets primære form for kognitiv kontakt med verden rundt seg. Da all konseptuell kunnskap er basert på denne formen for bevissthet, har studier av persepsjon alltid hatt svært viktig betydning for filosofi og vitenskap» (vår oversettelse).

Ut fra dette kan man forstå at persepsjon handler om hvordan mennesker oppfatter, tolker og fortolker sine sanseopplevelser, og at disse opplevelsene derfor kan oppfattes ulikt fra person til person. William Brochs-Haukedal (2010) skriver i sin bok at persepsjonspsykologien er den delen av psykologien som handler om vår oppfatning av virkeligheten (s.77).

Persepsjon deles gjerne inn i to hovedtyper som kalles henholdsvis «ovenfra-og-ned» og «nedenfra-og-opp»-persepsjon. Den første typen er en aktiv prosess som tar utgangspunkt i en persons ønsker, behov og forventninger til situasjonen, mens den andre typen er en passiv prosess som er initiert av hendelser i omgivelsene og som fanger oppmerksomheten (ibid, s.78).

I arbeidslivet er persepsjon viktig på mange områder. Både for å tolke andre menneskers personlighet, følelsesuttrykk, forsvarsholdninger osv., for å registrere korrekt hva som skjer når mennesker er i interaksjon med hverandre, for at et budskap ikke skal mistolkes i kommunikasjon med andre, i forbindelse med egen og andres atferd og i tolking av strategiske signaler i bedriften (ibid, s.79-80).

Av teorien ser vi at mennesker kan oppfatte signaler ulikt, og ha ulike oppfatninger av en sak selv om de sitter med samme informasjon. Dette kan også gjelde i oppfatning av seksuell trakassering.

I de tilfeller hvor menn blir utsatt for seksuell trakassering, kjenner man ikke til at det har fått like alvorlige personlige eller arbeidsmessige konsekvenser som de kvinnene rapporterer om. Dette kan tyde på at menn og kvinner definerer og opplever seksuell trakassering grunnleggende forskjellig (Brandsæter, 1992, s. 20).

Dette bekreftes i en spørreundersøkelse om seksuell trakassering på arbeidsplassen (Nielsen og Einarsen, 2012) der resultatene viser at det er en tydelig kjønnsforskjell. Mens kvinnene som hadde opplevd seksuell trakassering oppgav at de følte ubehag, stress og fikk psykiske helseplager av det, hadde ikke mennene den samme opplevelsen. Menn opplevde i mye større

grad seksuell trakassering som ikke-truende atferd, og hadde få eller ingen psykiske helseplager. Seksuell trakassering ser altså ut til å påvirke kvinner mye mer negativt enn det gjør for menn.

I en artikkel om seksuell trakassering skriver Gunilla Carstensen (2016) at mellom den subjektive oppfatningen den som blir utsatt for trakassering har av en situasjon og den objektive forståelsen miljøet rundt har av situasjonen, finnes det noe som kalles en gråsoner. Den objektive forståelsen består av juridiske definisjoner eller vurderinger laget av f.eks. domstol, arbeidsgiver eller kolleger, mens det er den som blir utsatt for noe som subjektivt kan oppfatte dette som trakassering eller ei. Disse to virkelighetsoppfatningene skaper et dilemma, eller en gråsoner, der de samme handlingene kan bli forstått og oppfattet ulikt (s.269).

Vi ser at persepsjon kan være viktig når vi snakker om trakassering og seksuell trakassering. Siden mennesker oppfatter og tolker signaler ulikt, kan det oppstå situasjoner der man har ulik forståelse av et hendelsesforløp. Kanskje kan det oppstå gråsoner også mellom ulike kjønn, mellom ulike kulturer eller mellom ansatte på ulike nivåer i en organisasjon, nettopp på grunn av dette.

2.2.3 Mellommenneskelige forhold

Å ha et godt samarbeidsklima på jobben er et viktig element i det psykososiale arbeidsmiljøet, og en forutsetning for å trives. Man kan gjerne ha faglige diskusjoner, men det er når man ikke klarer å bli enige om at det kan være akseptabelt å være uenige at det kan oppstå dårlige personforhold og konflikter (Foss, 2012, s.120).

Kommunikasjon mellom mennesker er både viktig og vanskelig. Det er også de ulike måtene vi fortolker det som blir sagt eller gjort. Det som fra den ene parten blir sett på som å gi komplimenter, kan av den andre bli oppfattet som uønskede kommentarer. Ved stadige gjentakelser kan det skapes en konflikt der den utsatte part opplever det som trakassering.

I de fleste alvorlige konflikter finner man elementer av sviktende kommunikasjon. Dette kan være både misforståelser, manglende informasjon, uheldige formuleringer, manglende lytting og manglende avklaring (Einarsen og Pedersen, 2017. s.66).

Språk og omgangstone kan også være kilde til konflikter mellom mennesker. Nordby (2017) skriver i sin bok at begrepskonflikter kjennetegnes ved at partene ikke er klar over at de har en

ulik forståelse av språket de bruker seg imellom (s.50). I dialog med andre er språket det redskapet vi har for å forstå hvem vi snakker med, og hva vi snakker om. Selv om man bruker samme språk og de samme språklige uttrykkene, kan man legge ulik mening i dem uten at det merkes særlig godt (ibid, s.51).

Både trakassering og seksuell trakassering kan være en type konflikt mellom parter som opplever sviktende kommunikasjon seg i mellom. I denne sammenheng spiller også to andre faktorer en viktig rolle; relasjon og kontekst. I boka «Det jeg skulle sagt» beskriver Sletteland og Helseth (2018) at hvorvidt noe oppfattes som krenkende, handler om hvilken relasjon du har til personen. I et maktforhold kan en flørtende tone bli påtrengende for den underordnede part, og det kan være vanskelig å si ifra. Også i en gruppe der man er den eneste som skiller seg ut med hensyn til f.eks. kjønn, legning eller hudfarge, kan gruppedynamikken gjøre noe med både hva folk forventer du skal tåle, og dine muligheter til å markere grenser (s.24).

Konteksten avgjør hvordan en handling eller kommentar oppleves. En tvilsom kommentar om ditt utseende fra en fremmed på en bar vil oppleves annerledes enn om det kommer fra sjefen rett før et jobbmøte. Det spiller også en rolle om du hører den sleivete bemerkningen fra en kollega for første eller femte gang, dersom du allerede første gang viste at du ikke syntes det var morsomt (ibid, s. 25).

Personkonflikter kan oppstå når to parter har ulike oppfatninger om hva som er en akseptabel sosial væremåte, slik at uenigheten i stor grad preger samarbeidet dem imellom (Nordby, 2017, s.175) Også holdninger kan føre til personkonflikter på en arbeidsplass. Holdninger kan defineres som vurderinger vi gjør om objekter og hendelser i verden rundt oss. Holdningene våre er en sentral del av personligheten vår, men spisset direkte mot noe (ibid, s.177).

Holdninger er derfor en individuell egenskap, som kan skape spenning mellom mennesker som har ulike holdninger.

Individuelle forskjeller mellom mennesker som samhandler kan altså være årsak til at konflikter oppstår. Ofte kan forskjeller bidra til at folk utfyller hverandre, men over tid, og spesielt i stressende situasjoner, kan slike forskjeller være en viktig grobunn for konflikter. En viktig kilde til konflikter i jobbsammenheng er følelsen av å være utsatt for urettferdighet. En annen kan være dersom fordommer utspiller seg på arbeidsplassen, f.eks. når det gjelder kjønn, nasjonalitet eller rase (Einarsen og Pedersen, 2017. s.67-68).

Av litteraturen ser vi at mellommenneskelige forhold har en tett knytning til persepsjon, da det kan oppstå konflikter på grunn av ulik oppfatning og tolking av hva som blir sagt eller gjort.

Utøvelse av makt er også en type mellommenneskelig forhold som kan skape konflikt, men dette temaet vil bli behandlet i et eget kapittel.

2.2.4 Kultur

Kultur er et omfattende begrep, som benyttes i forskjellige sammenhenger og med ulike betydninger. Den nederlandske sosialpsykologen Geert Hofstede (2011) definerer i en artikkel kultur på følgende måte:

«Culture is the collective programming of the mind that distinguishes the members of one group or category of people from others» (s.2).

Oversatt til norsk kan kultur sies å være en felles programmering av sinnet, som skiller en gruppe (eller kategori) mennesker fra en annen. Da er det nærliggende å anta at kultur kan sees på som en felles tankegang, som gjør det lettere å kommunisere og forstå hverandre.

I dette kapitlet skal vi se på ulike typer kultur og hvilke fellestrekk mennesker kan dele i tanke-, kommunikasjons- og atferdsmønstre, da dette kanskje kan ha betydning for at trakassering og diskriminering kan oppstå.

Norsk kultur

Å beskrive hva som kjennetegner norsk kultur, er ikke en enkel oppgave. Mange vil nok si at Norge er en velferdsstat med et felles verdigrunnlag som er langt fremme når det gjelder likestilling og demokrati, og med et menneskesyn som tilstreber likebehandling av alle individer uavhengig av kjønn eller etnisitet. I tillegg er solidaritet, ytringsfrihet og religionsfrihet viktige pilarer i den norske kulturen. Dette stemmer godt med grunnlovens § 2 der det står at

«Verdigrunnlaget skal framleis vere den kristne og humanistiske arven vår. Denne grunnlova skal tryggje demokratiet, rettsstaten og menneskerettane» (Norges lover, LOV-1814-05-17).

Leonhard Vårdal (2017) skriver i en fagartikkel på nettsiden til Norsk Digital Læringsarena (NDLA) at velferdsstaten og dagens norske velferdssystem ble til på 1950- og 1960-tallet.

Den nordiske modellen som vi har i Norge kjennetegnes ved at ytelsene er universelle, noe som gjør at alle har rett til disse ytelsene. Et av hovedmålene med velferdsmodellen er en omfordeling av inntektene, gjennom allmenn beskatning. På denne måten sikres alle borgere en minimumsinntekt og omsorg uavhengig av prestasjon i arbeidslivet og status i samfunnet. Et fellestrekk ved de nordiske samfunnene er derfor at det er høy grad av likhet, og lite fattigdom.

Den norske grunnloven og den norske velferdsstaten er med på å forme vår tankegang rundt både etikk og verdier, og dermed formes også kulturen. I andre vestlige land har man velferdsmodeller som skiller seg noe fra den nordiske, og som gjør at deres tenkemåte, og derfor kultur, arter seg noe annerledes enn i Norge og Skandinavia. Sannsynligvis vil disse allikevel ha flere likhetstrekk med norsk kultur enn ikke-vestlige land. Blant annet er likestilling og kvinnesyn områder det har blitt jobbet mye med i Norge, men i en artikkel for nettstedet Forskning.no skriver Jorunn Kanestrøm (2012) at forskerne mener det ennå er langt igjen til målet om likestilling i Norge, og enda lenger på verdensbasis.

På Cappelen Damms nettside Merkur står det at dersom vi prøver å finne ut hva som er typisk norsk, finner vi nok noen fellestrekk i nordmenns verdier, vaner og kunnskaper. Men vi ser at det også er mange forskjeller. Disse forskjellene kan ha ulike årsaker, som geografi, alder, økonomiske- og sosiale forhold. I mange samfunn skiller de unge seg ofte fra eldre generasjoner når det gjelder verdier og levemåte, og også blant ungdom kan vi finne svært ulike kulturer. Den økonomiske bakgrunnen og den sosiale statusen folk har, preger ofte verdiene, vanene og kunnskapene deres (Merkur, 2008).

Organisasjonskultur

Schein (1985, s.9) definerer organisasjonskultur som

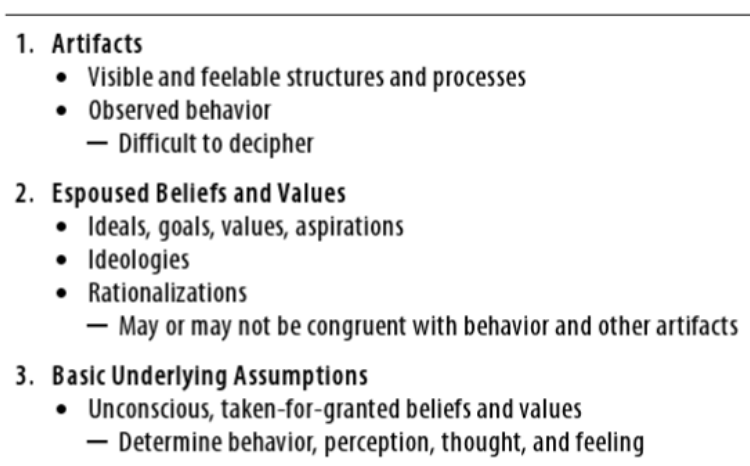
«.. et mønster av grunnleggende antakelser - skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og til at det læres bort til nye medlemmer som den riktige måte å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene».

I Schein og Schein (2017) beskrives identitet som en nøkkelkomponent i kulturen, og at den er en viktig stabiliserende kraft som ikke oppgis så lett. Kultur er noe som overlever selv om noen av medlemmene i organisasjonen slutter (s.10).

Videre beskrives tre nivåer for analyse av en organisasjonskultur:

- *Artefakter*: Er de synlige og følbare uttrykkene for kulturen slik som arkitektur, språk, teknologi og produkter, kleskode, myter og fortellinger om organisasjonen samt synlige ritualer og seremonier (ibid s.17). Artefaktene er lette å observere, men vanskelige å tyde (ibid s.18).
- *Støttede verdier og normer*: Omfatter blant annet idealer, mål og ambisjoner. Disse kan være, men ikke nødvendigvis, sammenfallende med væremåte og andre artefakter (ibid s.19-21).
- *Grunnleggende antakelser*: Bestemmer væremåte, måter å oppfatte ting på, tanker og følelser (ibid s.21-25).

Figur 2.3 viser en oversikt over de tre nivåene.



Figur 2.3: Organisasjonskultur i tre nivåer (Schein og Schein, 2017, s.18)

En vanlig analogi er å sammenligne denne tabellen med et isfjell. Da er artefaktene den synlige delen over havoverflaten, verdier og normer er mindre synlige og ligger rett under overflaten men kan snakkes om, mens de grunnleggende antakelsene er den store, nedre del av isfjellet som ikke er synlig og som helt ubevisst ikke, eller sjelden, blir satt spørsmålsteget ved.

Det er flere faktorer som kan påvirke organisasjonskulturens innhold, og Henning Bang (2011) beskriver i sin bok fire faktorer. Disse er: Kulturelle føringer fra omgivelsene (som nasjonal kultur, lokal kultur, bransjekultur, lover og regler), arbeidets innhold (som påvirkes av markedet, arbeidsoppgaver og teknologi), menneskene (med kunnskaper, verdisyn, mål, personlighet, erfaringer og utdanning) og kulturutviklingsprosessen (som er samspillet

mellom de andre tre faktorene) (s.76-79). Kultur er noe som vokser frem i samspillet mellom organisasjonens medlemmer, men det påpekes at formelle og uformelle ledere i organisasjonen vil ha særlig stor påvirkning på innholdet i kulturen som utvikles, for disse har makt til å påvirke holdninger, rutiner og strukturer i større grad enn andre (ibid s.78). Ledere generelt og grunnleggere spesielt er de viktigste kulturskapere i organisasjoner, for det er disse som har mest makt til å prege organisasjonen med sine virkelighetsdefinisjoner (ibid, s.80).

En del av sosialiseringen som skjer i arbeidslivet innebærer å lære seg og innordne seg til spillereglene på arbeidsplassen, og på områder som omgangstone, etikk, holdninger atferd og andre elementer i det som kalles mellommenneskelige forhold. Det vil være store variasjoner fra arbeidssted til arbeidssted. Det finnes ikke noen enkel fasit som sier hva som er akseptabel omgangstone og tiltaleform, og det som er akseptabel norm ett sted kan gi opphav til konflikter et annet sted (Foss, 2012, s.18).

En sterk kultur kan sikre stor lojalitet og oppslutning om visse verdier, mål og antakelser blant organisasjonens medlemmer, mens det er kulturens innhold som bestemmer om den bidrar til oppnåelse av de mål organisasjonen ønsker å oppnå (Bang, 2011, s.117).

Men enkelte kulturer kan inneholde fordommer som medfører at den som skiller seg ut, blir gjenstand for fordomsfull og trakasserende atferd. Dette kan f.eks. gjelde menn som jobber i kvinnedominerte yrker, som resultat av at de var annerledes i den kulturen. Unge kvinner som jobber i sterkt mannsdominerte miljøer, har på samme måte økt risiko for å bli seksuelt trakassert. At man kan vurderes som forskjellig fra det som er rådende i en gruppe, øker altså sannsynligheten for at slike prosesser oppstår. En leder har derfor som en viktig oppgave å forebygge at enkeltpersoner blir betraktet som annerledes eller avvikende (Einarsen og Pedersen, 2017. s.121).

I enkelte miljøer er også fleiping, grov humor og det å utsette hverandre for «morsomme overraskelser» en del av den daglige omgangsformen. En stadig testing av hverandres evne til å tåle fleip og latterliggjøring kan være slitsomt i lengden. Dersom denne typen atferd systematisk rettes mot samme person, kan mobbing oppstå (Einarsen og Pedersen, 2017. s.122).

Subkultur

Kultur kan utvikles i mindre grupper, i avdelinger, i horisontale sjikt (f.eks. blant «gutta på gulvet», mellomlederkulturen eller topplederkulturen) eller i yrkesgrupper i organisasjonene.

Det er særlig tre betingelser som gir næring til dannelsen av subkulturer i organisasjoner:

Hyppig og nær kontakt, felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika (Bang, 2011, s.28).

I en artikkel for magasinet Stat og Styring skriver Tom Colbjørnsen (2017) at subkulturer vanligvis defineres som oppfatninger, verdier og normer som grupper av ansatte nærmest ubevisst legger til grunn for måten de utfører jobbene sine på, og som inngår i en større organisasjon. De har egne standarder for hva som er godt utført arbeid, de praktiserer egne kjøreregler for hvordan arbeidet skal utføres, og de utvikler særpregede væremåter både overfor hverandre og utenforstående. Subkulturer preges av kulturen i den organisasjonen de er en del av, og av kulturen i samfunnet for øvrig. Det varierer i hvilken grad subkulturers verdier og oppfatninger er forenlige med kulturen i den organisasjonen de inngår i (s.51). Etter hvert som subkulturen rotfestes vil dens innflytelse merkes på stadig flere områder, og komme til uttrykk i felles språk, humor, følelsesuttrykk og ritualer – kort sagt, i «måten vi gjør ting på her hos oss» (ibid, s.52).

På samme måte som den generelle organisasjonskulturen, kan subkulturene også utvikle fordommer og trakasserende atferd, selv om dette ikke er tilfelle i resten av organisasjonen.

Bransjekultur

Som for organisasjonskulturer, eller subkulturer, kan det innenfor en bestemt bransje også utvikles en egen kultur. En såkalt bransjekultur.

I en artikkel av Gordon (1991) hevdes det at kulturutvikling i en organisasjon er sterkt påvirket av bransjen den opererer i. Ofte deler selskaper i samme bransje visse kulturelle elementer som er nødvendige for å overleve. Det identifiseres tre variabler som har potensial for å påvirke de kulturelle elementene i bransjen: Konkurransen innad i bransjen, forventninger fra kunder og samfunnsmessige forventninger (s.396).

Fordi disse elementene er felles for alle i samme bransje, vil kulturen til en viss grad også bli felles, eller lik.

Dette kan være bakgrunn for at enkelte bransjer kan få et annet syn på behandling av mennesker i et arbeidsforhold enn andre bransjer.

Sett i forhold til saken som startet #Metoo-kampanjen, kan man tenke seg at det i filmbransjen er en voldsom konkurranse for å få roller og oppdrag. De som har makt til å velge ut hvem som skal få rollene, vil derfor kunne velge og vrake. Ofte blant unge, uerfarne skuespillere. Det er ikke usannsynlig at det derfor har oppstått en (u)kultur der de som er villig til å «gjøre det lille ekstra», får oppdraget. Altså en form for bytteforhold. Dersom maktpersonlighetene har uærlige hensikter, kan man tenke seg at tilfeller av seksuell trakassering kan oppstå. Det var nettopp dette saken mot Harvey Weinstein omhandlet, da han gjennom 30 år krevde erotisk oppmerksomhet fra unge, kvinnelige skuespillere og filmarbeidere i bytte mot hjelp i karrieren (Hobbelstad, 2017).

2.2.5 Makt

For å se på eventuelle årsaker til trakassering, samt seksuell trakassering – og spesielt #MeToo – er det nødvendig å se nærmere på makt og hvordan makt brukes. I #MeToo-varslinger er skjeve maktforhold mellom varsler og vedkommende det varsles om sentralt. Vi ser dermed på makt- og maktens forskjellige karakteristikk, og hvordan den kan brukes av de som besitter den.

En klassisk definisjon av makt kommer fra Max Weber (1971, s.53):

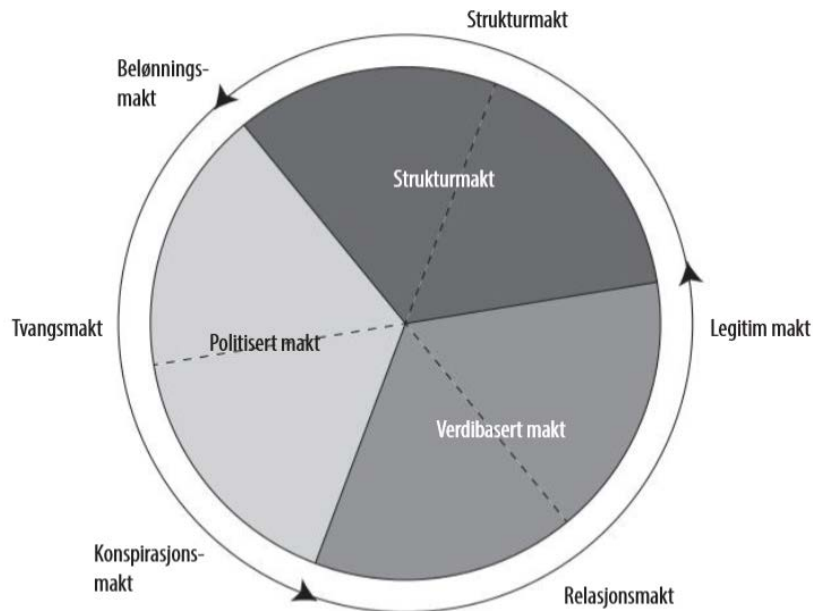
«Makt er ett eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand.»

Engelstad (2010) utdyper dette videre i en rapport om makt på hjemmesiden til Universitetet i Oslo, der han sier at makt forekommer når en aktør A får en aktør B til å gjøre noe hun eller han ellers ikke ville gjort. Denne definisjonen kan presiseres til tre elementer:

- En relasjon mellom A og B. Denne relasjonen er asymmetrisk, der det er A som får B til å gjøre noe, i høyere grad enn omvendt.
- En intensjon. A har et ønske om å få B til å utføre en gitt atferd. Det foreligger altså en interesse fra As side overfor B.
- En årsakssammenheng. Det er As ønsker og de handlinger som følger av dem som får B til å utføre atferden.

French og Raven lanserte i 1959 en klassifisering av 5 maktkilder som har fått stor betydning innenfor begrepssetting og forskning på makt (Strand, 2002, s.197).

Denne klassifikasjonen er utviklet videre, og i Sjøvold (2016) presenteres en modell som viser tre perspektiver på makt samt seks ulike maktbaser (s.14). Hvert maktperspektiv har sine respektive maktbaser, som kategoriserer hvilken adferd som er typisk for vedkommende som besitter makten. Se figur 2.4.



Figur 2.4 Tre perspektiver på makt (Sjøvold, 2016, fig 1.1.a, s.21)

Modellen er bygd opp slik at basene som står overfor hverandre er motsetninger. Det vil si at det ikke lar seg gjøre å utøve legitim makt sammen med tvangsmakt. Men dersom en maktutøver opplever at maktbasen han benytter ikke aksepteres som reell av den makten utøves mot, er det sannsynlig at vedkommende skifter til den motsatte maktbasen. For eksempel vil en som forsøker å utøve legitim makt gå over til å benytte tvangsmakt dersom vedkommende makten utøves mot ikke anser maktutøverens legitime makt som reell (ibid, s.22).

Når noen utøver makt, er maktbruken kun effektiv når den ansees som reell av dem som påvirkes. Maktutøveren må derfor tydeliggjøre hva han eller hun baserer maktbruken på (ibid, s.20). For å se på hvilke deler av maktperspektivene og maktbasene som kan være mest relevante i trakasseringssammenheng, må vi se på hva de forskjellige perspektivene og maktbasene innebærer:

1. Politisert makt - Baserer seg på manipulasjon av sannheter. Bygger på tette allianser, udefinert støtte og unnvikende nøytralitet.

- a. Tvangsmakt - Bruk av sanksjonsmidler for kortsiktig måloppnåelse, uavhengig av konsekvensene for tillit eller relasjonen mellom maktutøver og vedkommende det utøves mot. Eksempler på tvangsmakt er omfordeling av ressurser, omorganisering eller endring av arbeidsoppgaver tilpasset hensiktene til maktutøveren. (Sjøvold, 2016, s.65).
 - b. Konspirasjonsmakt – Består av rykter og desinformasjon og er i all hovedsak psykisk manipulering, der målet er å skape uforutsigbarhet. Konspirasjonsmakt er kun effektiv når den utspilles fordekt (ibid, s.70).
2. Strukturmakt - Kontroll over ressurser og sanksjonsmidler som gjør det mulig styre atferd i en organisasjon. Ønsket atferd belønnes, annen atferd ignoreres eller straffes (ibid, s. 119).
- a. Belønningsmakt - Bruk av råderetten over attraktive ressurser for å få andre til å adlyde. De som innordner seg blir belønnet, og de som ikke innordner seg blir ignorerte (ibid, s.143).
 - b. Ekspertmakt - Bruk av reell eller antatt ekspertise for å påvirke andre. En avsløring om at makthaver ikke besitter reell ekspertmakt vil normalt sett føre til at makthaver mister makten og ikke kan erstatte den med annen type maktbruk (ibid, s.164).
3. Verdibasert makt - Baserer seg på makten som er forankret i verdier og normer.
- a. Legitim makt - Makten er forankret i de aksepterte normene og verdiene. Maktutøveren viser gjennom atferd og holdninger at han støtter opp under disse verdiene, og oppnår derfor autoritet. Ved utøvelse av legitim makt kan man være vennlig og uformell. Legitim makt er tillitsbasert (ibid, s.192).
 - b. Relasjonsmakt - Bruk av relasjoner for å påvirke andre. Maktutøveren har tilgang til mektige personer eller andre personer som den makten utøves mot ønsker tilgang til eller kontakt med (ibid, s.209).

Vi antar at de fleste typer makt kan benyttes for å trakassere noen. Sett i forhold til seksuell trakassering er både belønningsmakt og tvangsmakt aktuelle, der motivet er å oppnå seksuelle fordeler ved enten å love en belønning eller ved å true med å ta bort noe fornærmede synes er viktig dersom man ikke gjør som maktutøver ønsker.

Konspirasjonsmakt omhandler blant annet ryktespredning, som går direkte på en persons integritet. Konspirasjonsmakt kan være relevant i forhold til seksuell trakassering, dersom det settes ut rykter og desinformasjon av seksuell karakter om en person.

Relasjonsmakt kan benyttes i form av at makthaver kjenner, eller påstår å kjenne personer som kan være viktige for andres liv og karriere, og utnytte dette til å oppnå seksuelle fordeler.

Slik vi ser det er det kun ekspertmakt og legitim makt som ikke nødvendigvis er direkte aktuelle i trakasseringssammenheng, da disse går ut på henholdsvis kunnskapsbasert og tillitsbasert makt.

Til slutt må det sies at maktbruk ikke bare trenger å være negativt, men kan også benyttes positivt av en leder for å motivere og utvikle ansatte til både deres og bedriftens beste (ibid, s.35).

2.3 Mulige tiltak

Likestillings- og diskrimineringsloven stadfester at arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner innenfor sitt ansvarsområde skal forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering (§13). Videre skal arbeidslivets organisasjoner, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (§26) (Norges Lover, Lov 16. juni 2017 nr. 51).

Samtidig som Stortinget vedtok ny lov om likestilling og diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), ble det også vedtatt en ny lov som skal sørge for at loven blir håndhevet (diskrimineringsombudsloven). Som følge av dette ble den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda avviklet, og en ny diskrimineringsnemnd ble etablert.

Diskrimineringsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underlagt Barne- og likestillingsdepartementet. Nemndas oppgave er å håndheve bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringslovgivingen. Diskrimineringsnemndas virksomhet er regulert i diskrimineringsombudsloven, og på nemndas hjemmeside står det blant annet forklart hvordan man kan sende inn klageskjema for å få en vurdering av om du har blitt diskriminert i henhold til lovverket (Diskrimineringsnemndas hjemmeside).

Arbeidsmiljøloven beskriver i tillegg hvordan arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (Arbeidsmiljøloven §2 A, Norges Lover, Lov 16 juni 2017 nr. 42).

Både krav om varslingsrutiner samt mulighet til å få sin sak vurdert i Diskrimineringsnemnda er viktige tiltak når skaden allerede har skjedd, men likeså viktig er det å finne gode tiltak for å forebygge at slike hendelser oppstår. I de følgende kapitlene skal vi derfor både se på tiltak som kan forebygge trakassering og seksuell trakassering, og hvilke muligheter og rettigheter man har dersom man blir trakassert, eller ser at andre blir det.

2.3.1 Mål, ansvarsforhold og organisasjonsstruktur

I et tidligere kapittel ble organisatoriske forhold og ledelse presentert som mulige årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå på en arbeidsplass. Her kom det frem at vanlige organisatoriske årsaker kan være uklarhet om ansvar og myndighet, samt manglende ledelse og styring. Den organisatoriske uklarheten kan være det bakenforliggende forholdet som ligger til grunn for at en konflikt oppstår, mens ledelse, klima og personfaktorer kan ses som vedlikeholdende eller forsterkende forhold (Einarsen og Pedersen, 2017, s.76).

Det kan se ut til at mange av konfliktene kunne vært unngått dersom man har en tydelig leder med klare mål samt ryddige og avklarte roller og ansvarsforhold. I tillegg bør lederen benytte gode styringsverktøy kan dempe konfliktnivået dersom en konflikt skulle oppstå.

Styringsverktøy kan være juridiske bestemmelser, retningslinjer, prosedyrer og økonomiske takster eller insentiver (Nordby, 2017, s.36). Et viktig tiltak for å dempe faren for konflikt, vil derfor kunne være å ha klare mål, tydelige ansvarsforhold og en velfungerende organisasjonsstruktur. Lederen har altså en viktig rolle, og dette kommer vi tilbake til i et senere kapittel.

Edwin A. Locke (1996) skriver i en artikkel at mål og målsetting er viktig for å motivere arbeidstakere. Målsetting som motivasjon har vist seg å ha mye for seg, og de fleste selskaper og organisasjoner har tatt deler av teorien i bruk med gode erfaringer (Spurkeland, 2017, s.125). Videre skriver Michael A. Crumpton (2013) at dårlig oppførsel på arbeidsplassen er et økende problem blant umotiverte arbeidstakere. Vi antar at dårlig oppførsel fort kan føre til konflikter på en arbeidsplass. Et sett felles mål og verdier i en organisasjon vil muligens skape et større samhold og motivasjon, som igjen vil dempe faren for dårlig oppførsel og konflikt. Som tidligere beskrevet, kan trakassering og seksuell trakassering sees på som en konflikt på et arbeidssted.

Organisasjonsstrukturen vil være viktig for at ansvarsforhold, roller og myndighet blir tydelig. Einarsen og Pedersen (2017) skriver i sin bok at noen ganger er det formelle og fysiske

strukturer som gir grobunn for konflikt, andre ganger er det mangel på slike strukturer (s.82). Akkurat hvordan organisatoriske forhold påvirker konflikthypigheten i en virksomhet, er imidlertid komplisert, ettersom noen forhold både kan øke og redusere sannsynligheten for at en konflikt oppstår. Dersom man velger å endre på de bakenforliggende forhold for å løse en konflikt, må man derfor også tenke på hvilke nye konflikter som da kan oppstå, og hvordan man eventuelt kan forebygge disse (ibid, s.83).

I de fleste tilfeller vil konflikter som oppstår på grunn av manglende ansvarsforhold og/eller uklar organisasjonsstruktur være destruktive. Men i enkelte innovative miljøer er det ønskelig med mindre styring for å skape produktive konflikter som har positive konsekvenser.

Produktive konflikter kan føre til at indre spenninger blir luftet ut, og at partene blir bedre forberedt til å løse konflikter neste gang de oppstår. Hvis det er faglige motsetninger i en virksomhet, kan konflikter gi flere og bedre ideer (Nordby, 2017, s.39). Som for alle andre konflikter, er det allikevel viktig å påse at de ikke utvikler seg i negativ retning.

2.3.2 Systematisk HMS-arbeid og varslingsrutiner

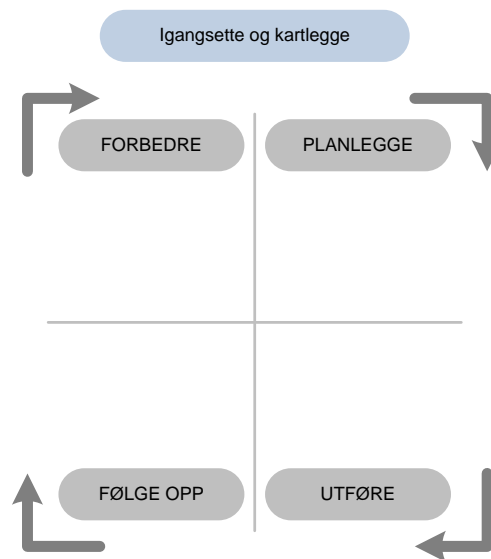
For å forebygge alle typer trakassering fra å oppstå på en arbeidsplass, har arbeidsgiver i følge lovverket flere plikter. Arbeidstilsynet sier på sine nettsider at trakassering, seksuell trakassering og utilbørlig opptreden kan forebygges på samme systematiske måte som andre helse-, miljø- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen. Med andre ord må man ha et systematisk HMS-arbeid.

Kristin Molvik Botnmark (2017) sier i sin bok, HMS-boka, at det i det systematiske HMS-arbeidet er viktig å gjøre en risikovurdering og kartlegge farekilder for å forstå og vurdere risiko. Slik skaffer man forutsetninger for å etablere virkningsfulle tiltak (s.28). Det er viktig at lederen kjenner til hva systematisk HMS-arbeid er, og de overordnede elementene i HMS-systemet. Alle ansatte skal ha kjennskap til bedriftens HMS-system, -mål, og -planer (ibid, s.67).

Etter risikovurdering og kartlegging av farekilder skal HMS-systemet være en hjelp til å holde orden i eget hus, samt at det skal gjøre det lettere for tilsynsmyndighetene å kontrollere at virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetshensyn blir ivaretatt (ibid, s.75).

HMS-arbeidet blir først systematisk når enkeltelementene settes i en sammenheng. Det systematiske HMS-arbeidet blir beskrevet som internkontrollsirkelen eller styringshjulet, og

kan forkortes PUFF (planlegg, utføre, følge opp, forbedre). Man kan gå inn i sirkelen på et hvilket som helst punkt, men for å kalle arbeidet systematisk, må man overholde kravet om å fullføre sirkelen (Foss, 2012, s.390). Se figur 2.5.



Figur 2.5: Virksomhetens HMS-system (Botnmark (2017, s.74)

På Likestillings- og diskrimineringsombudets nettsider «sette-strek» står det at man gjennom å jobbe systematisk sammen kan sette strek for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Det listes også opp seks enkle tiltak for å forebygge og håndtere trakassering:

1. Kartlegg risiko: Kartlegg i samarbeid med de ansatte hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og gjennomfør forebyggende tiltak.
2. Regler for oppførsel: Utarbeid i fellesskap regler for oppførsel på arbeidsplassen og informer alle de ansatte om disse.
3. Rutiner for håndtering: Lag gode rutiner for å melde fra om seksuell trakassering og trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres og informer alle ansatte om disse.
4. Brudd må føre til reaksjoner: Brudd på rutiner og retningslinjer skal føre til reaksjoner for den som trakasserer (kollegaer, gjester, kunder).
5. Tydelig lederansvar: Leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering skal være tydelig.
6. Snakk om seksuell trakassering: Snakk om seksuell trakassering og trakassering på arbeidsplassen.

Å ha klare varslingsrutiner er også en del av det systematiske HMS-arbeidet i en bedrift.

Arbeidsmiljøloven beskriver hvordan arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (Arbeidsmiljøloven §2 A, Norges Lover, Lov 16 juni 2017 nr. 42). Loven ble revidert i 2017 og bestemmelsen om arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varsling ble gitt særskilt oppmerksomhet (Ystgaard, 2017). Varsler om trakassering og seksuell trakassering omfattes også av denne loven. Vollheim (2018) påpeker i en kronikk for Arbeidstilsynet at varslingsrutiner bidrar til at arbeidsgiver får mulighet til å ordne opp internt, men at mange arbeidsplasser mangler rutiner, har mangelfulle rutiner, eller trenger kompetanse i å håndtere varsling.

Arbeidstilsynet beskriver på sine tema-nettsider om trakassering hvordan en virksomhet skal ha et avvikssystem og rutiner for å melde avvik, medregnet trakassering. Rutinen skal være gjort kjent for alle, og gi informasjon om hvordan man skal si ifra om trakassering og hvem man skal henvende seg til.

Hvis man opplever å bli trakassert av en leder, så er det dennes overordnede som skal være mottaker av avvik, altså i organisasjonsnivået over. Dersom man opplever å bli trakassert av virksomhetens øverste leder må det vurderes å sende avviksmelding til for eksempel styret.

Videre står det at dersom du opplever seksuell trakassering eller blir kjent med at det skjer, er det viktig å si ifra til arbeidsgiver. Du kan bruke avvikssystem eller ta kontakt med verneombud, tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg eller bedriftshelsetjeneste. Dersom arbeidsgiver ikke tar tak i saken, har du rett til å varsle myndighetene. Fremgangsmåte og ansvar i trakasseringssaker er den samme for seksuell trakassering og annen trakassering.

2.3.3 Lederopplæring og lederutøvelse

Som leder har man ansvar for at arbeidsgivers plikter blir håndhevet. Dette gjelder både i det forebyggende arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering samt håndtering av de konflikter som oppstår. For å gjøre dette på best mulig måte, er det nærliggende å tro at ledere bør gis kompetanse innenfor disse områdene.

Lederens evne til å håndtere konflikter vektlegges stadig mer i organisasjonsteori. Det er mange årsaker til det, men en hovedgrunn er en stadig økende bevissthet om sammenhengen mellom konflikthåndtering og samhandling mot resultatmål. Forskning har avdekket at de aller fleste virksomheter bare kan nå resultatmål dersom ledere legger til rette for teamarbeid og god samhandling mellom medarbeidere (Nordby, 2017, s.16). Spurkeland (2017) beskriver

i sin bok «Relasjonsledelse» at det er helt avgjørende at ledere arbeider med utvikling av tillit i forholdet til sine medarbeidere for at relasjonen skal bli sterk og gi motivasjon (s.16).

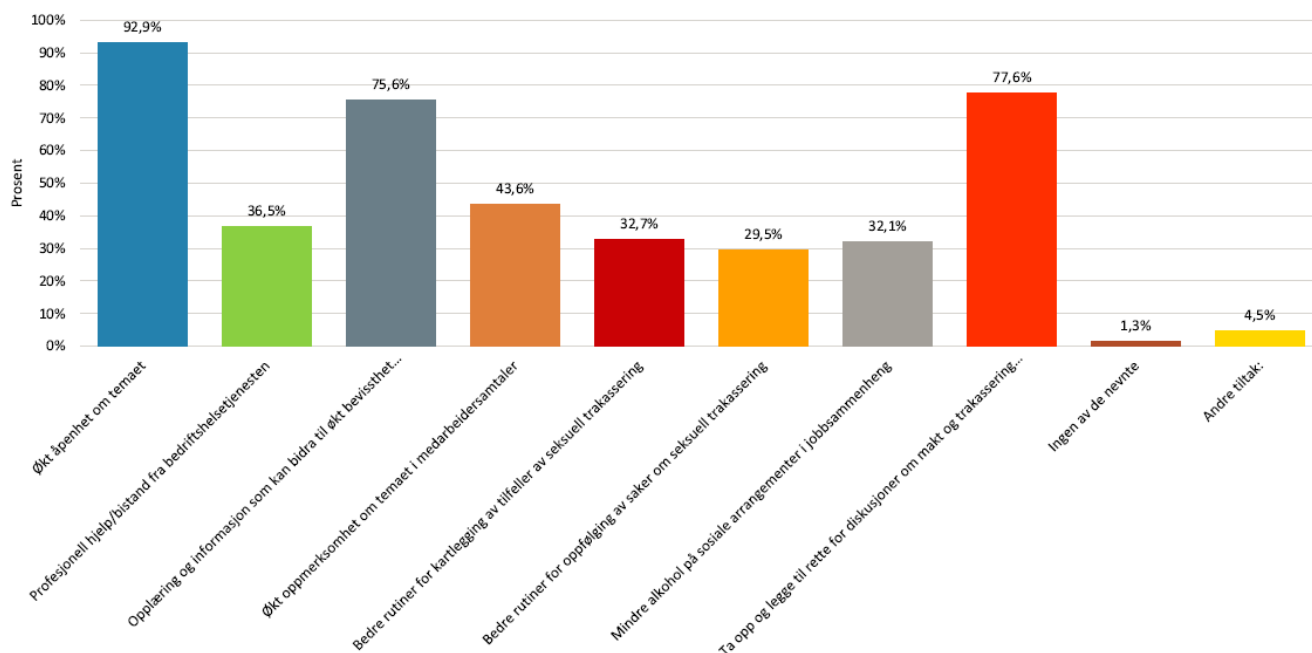
Siden relasjonell kompetanse er viktig for å oppnå mål, burde det være i en bedrifts interesse at lederne har eller blir gitt slik kompetanse gjennom lederopplæring. Dette innebærer også kunnskap om kommunikasjon, og hvordan man som leder kommuniserer med sine medarbeidere. Gjennom kommunikasjon kan en leder være med på å påvirke verdier og holdninger, og samtidig påvirke kulturen på en arbeidsplass. Dersom man har en verdikonflikt på en arbeidsplass er det lederens oppgave å håndtere denne. Første bud i håndtering er å gjenkjenne dem som verdikonflikter, og deretter forsøke å løse dem ved hjelp av bl.a. konstruktiv dialog (Nordby, 2017, s. 119-120).

Når vi tidligere har beskrevet at makt kan være en mulig årsak til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå, er det også viktig at ledere gjøres kjent med sin rolle og hvilken betydning denne kan ha i deres møte med sine ansatte. Det er også viktig at en leder kan se dersom det finnes en organisasjonskultur som kan føre til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå, slik at kulturen kan endres.

Som vi så under kapitlet om systematisk HMS-arbeid, er lederens kompetanse viktig for at HMS-arbeidet skal kunne fungere. HMS-ledelse innebærer ledelse av både tekniske, fysiske, organisatoriske og sosiale områder. Arbeidsmiljøloven § 3-5 pålegger arbeidsgiver plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Botnmark, 2017, s.67).

I en undersøkelse om seksuell trakassering av ansatte i kommunesektoren, gjort av kommunesektorens organisasjon KS i februar 2018, svarer 92,9 % at de tror økt åpenhet om temaet er et tiltak som kan bidra til å forebygge seksuell trakassering av ansatte. Videre tror 77,6 % at å ta opp og legge til rette for diskusjoner om makt og trakassering i lederopplæringen vil hjelpe, mens 75,6 % mener opplæring og informasjon som kan bidra til økt bevissthet omkring temaet vil hjelpe. Alle forslagene til tiltak som kom frem i undersøkelsen er vist i figur 2.6

16. Hvilke av følgende tiltak mener dere kan bidra til å forebygge seksuell trakassering av ansatte?



Figur 2.6: Resultat fra undersøkelse gjort av KS, februar 2018.

Dersom man skulle forsøke å følge disse tiltakene, ser vi at lederopplæring spiller en viktig rolle i de fleste av dem. Bevisstgjøring rundt egen rolle som leder og maktperson er kanskje en side av saken man bør få bedre innsikt i, men lederen har også en viktig rolle når det gjelder å legge til rette for informasjon, åpenhet og bevisstgjøring blant de ansatte i sin egen organisasjon. Det er leder og ledelsens ansvar at de ansatte får den opplæringen og informasjonen de trenger. En leder med gode kommunikasjonsevner vil trolig kunne skape økt oppmerksomhet samt videreformidle kunnskap og gode holdninger til de andre i organisasjonen, også gjennom medarbeidersamtalen som undersøkelsen viser til som et tiltak.

Leder har også ansvar for kartlegging og oppfølging av saker om seksuell trakassering, og er derfor nærmest til å forbedre eller kunne foreslå forbedringer av disse.

For at man skal kunne utøve ledelse og løse alle de ulike utfordringer som oppstår på en arbeidsplass, er det viktig at lederen har den kunnskapen og de verktøyene som er nødvendig for å håndtere ulike situasjoner. Ikke minst er det viktig å ha kunnskap om hvordan man kan gjenkjenne ulike konflikter, og også hvordan man kan forebygge slike. Da kan formell kompetanse eller lederopplæring i form av kurs være en plattform for å lære å utøve god ledelse.

2.4 Oppsummering

Vi har i de foregående kapitlene undersøkt litteratur som er relevant for å kunne si noe om sammenhengen mellom hva som er årsak til at trakassering, seksuell trakassering og fenomenet #MeToo kan oppstå, hvilke konsekvenser dette kan ha og hvilke tiltak som kan virke forebyggende og begrensende.

Trakassering og seksuell trakassering har stor innvirkning på de som utsettes for dette, og vil i de fleste tilfeller føre til både fysiske og psykiske helseplager samt nedsatt arbeidsevne. I mange tilfeller fører trakasseringen til et ønske om å slutte i jobben. Dette fører igjen til at bedriftene opplever et dårligere arbeidsmiljø, større turnover og mulig tap av omdømme (Heen og Salomon, 2018, s.40).

Trakassering og seksuell trakassering kan ramme begge kjønn, men seksuell trakassering virker i all hovedsak å være et kvinneproblem. Av teorien finner vi at dette kan ha sammenheng med persepsjon, da menn i mye større grad enn kvinner ser på seksuell trakassering som ikke-truende atferd (Nielsen og Einarsen, 2012). Kvinnene som opplever seksuell trakassering kan bli deprimerte, pålegge seg selv skyld og ansvar for det som har skjedd (Sørensen, 1992, s.69), og opplever en frykt for å ikke bli tatt på alvor som arbeidstaker. Det siste gjelder spesielt i sakene som har kommet opp i forbindelse med #MeToo-kampanjen.

Ad forskningsspørsmål 1:

I forskningsspørsmål 1 spør vi hvorfor trakassering oppstår, og spesielt seksuell trakassering. For å finne svar på dette, må man se på hva årsaker til dette kan være. Ut fra litteraturen ser vi at både organisatoriske forhold og mellommenneskelige forhold virker å ha betydning for at trakassering kan oppstå på en arbeidsplass. Både omstillinger, kamp om ressurser og gjensidig avhengighet for å få løst arbeidsoppgavene synes å føre til grensesnitt som gir opphav til spenninger og konflikter. Uklare mål og fraværende ledelse virker også å øke faren for at konflikter oppstår. Igjen må det påpekes at alle typer trakassering, også seksuell trakassering kan sees på som en type konflikt.

Kommunikasjon ser ut til å spille en viktig rolle for at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå. Sviktende kommunikasjon kan blant annet føre til misforståelser, mens mangel på kommunikasjon kan føre til at man går glipp av viktig informasjon. Hvilken situasjon man er i når noe blir kommunisert vil også ha betydning. Også omgangstone og språk ser ut til å ha betydning for at konflikter kan oppstå. I miljøer der det benyttes flere ulike språk, er det

åpenbart at det kan oppstå begrepskonflikter, men ulik dialekt og omgangstone kan kanskje også misoppfattes og danne grunnlag for konflikter? Kommunikasjon er viktig i alle ledd i en organisasjon. Både mellom leder og ansatt, og mellom medarbeidere.

Holdninger er også noe som kan skape gnisninger mellom mennesker, og det er kanskje ikke så rart når man har ulik oppfatning av hva som er akseptabel sosial væremåte. Snakker man i tillegg om persepsjon, og hvordan man kan ha helt ulike tolkinger og oppfatninger av hva som blir sagt eller gjort, er det kanskje ikke rart at konflikter og trakassering kan oppstå der mennesker møtes –som på en arbeidsplass.

Når det gjelder seksuell trakassering, peker organisasjonskultur og, spesielt for sakene forbundet med #MeToo, makt seg ut som viktige årsaker til at slike saker kan oppstå. Seksuell trakassering av kvinner ser spesielt ut til å kunne oppstå i mannsdominerte miljøer eller i bransjer der arbeidstakerne er unge og det er stor konkurranse om jobbene (Einarsen og Pedersen, 2017, s.121).

Kultur er noe som vokser frem i samspillet mellom organisasjonens medlemmer, men formelle og uformelle ledere i organisasjonen vil ha særlig stor påvirkning på innholdet i kulturen som utvikles. Det er kulturen som sier noe om hvordan man skal ha det på arbeidsplassen, og hvilken oppførsel eller væremåte som blir akseptert. Hvordan de formelle eller uformelle lederne utøver sin makt, vil derfor ha betydning også på organisasjonskulturen (Bang, 2011, s.78-80).

Man skal heller ikke glemme at kultur er så mye mer, og dersom man er oppvokst eller opplært i en annen kultur, det være seg nasjonal kultur eller organisasjonskultur, så kan dette være et grunnlag for at hvert enkelt individ sitter med svært forskjellige fortolkningsrammer i ulike saker. Det kan kanskje føre til at noen behandler mennesker på en annen måte enn det som har vært sosialt akseptert, og derfor oppfattes trakasserende? Også her spiller persepsjon en viktig rolle.

De fleste typer makt har potensiale til å kunne benyttes trakasserende. Tvangsmakt og belønningsmakt omhandler trusler og belønning, noe en maktutøver kan utnytte for å få det som han eller hun vil. Konspirasjonsmakt omhandler blant annet ryktespredning, som kan være veldig sårende for den som rammes. I relasjonsmakt kjenner eller påstår makthaver å kjenne personer som kan være viktige for den andres liv og karriere, og benytter kanskje dette som en form for utpressing. Særlig sakene som kom frem under #MeToo-kampanjen

omhandlet skjeve maktforhold, der unge kvinner hadde blitt seksuelt trakassert av mannlige ledere, ofte i bytte mot hjelp i karrieren.

Ut fra det som har fremkommet i teorien over om hvor stor betydning lederen har, er sannsynligvis grunnlaget for konflikter og trakassering stor i yrker og bransjer med et lite regulert arbeidsmarked og stor grad av uregulerte arbeidsforhold. Med dette menes bransjer som ikke har tariffavtaler eller er i bedrifter som ikke har krav på seg til medvirkning fra de ansatte. Dette kan gjelde bedrifter der det er få eller ingen fagorganiserte arbeidstakere.

Det er derfor nærliggende å tro at problemet øker når arbeidstakerne er unge og uerfarne, ikke er organisert i en fagforening og har liten innsikt i egne rettigheter. -Gjerne i bransjer der det ofte er midlertidige/sesongbetonte ansettelse. Eksempler på dette kan for eksempel være innenfor restaurant og servering, samt film og teater. En stor forskjell mellom disse, er at seksuell trakassering i restaurant og serveringsbransjen i stor grad utføres av kunder/klienter, mens det i film og teaterbransjen virker å være skjeve maktforhold som utløser trakasseringen.

I Norge har det politiske miljøet vist seg å være utsatt for flere tilfeller av seksuell trakassering, og dette kom tydelig frem gjennom #MeToo-kampanjen. Særlig unge kvinner i ungdomsorganisasjonene så ut til å være utsatt. Kan det tenkes at denne kulturen har fått vokse frem fordi deltakelse i disse organisasjonene ikke er regulert av et arbeidsforhold, men er basert på frivillighet? I tillegg kan vi tenke oss at unge mennesker er lett påvirkelige. De politiske organisasjonene har mange karismatiske ledere som tiltrekker velgere og medlemmer. I ungdomsorganisasjonene kan de karismatiske lederne fort få idol-status hos de unge tilhengerne, som kanskje blir blendet av muligheten for oppmerksomhet fra idolene. Kan dette være noe av årsaken til at det har vært så mange tilfeller akkurat innenfor politikken?

Den norske eller skandinaviske arbeidslivsmodellen har i de siste 40-50 år stått sterkt i Norge, men kan den økende teknologiske utviklingen og større samarbeid på tvers av landegrensener ha ført til at denne tankegangen er i ferd med å forvitne? Blir vi påvirket av bransjekulturen i andre land, og at dermed arbeidslivsmodellen forvitrer? Eller glemmer vi tankegangen fordi vi har det for godt i dagens arbeidsmarked?

Årsakene til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå ser ut til å være mange, og ofte kan de nok i tillegg være svært sammensatte.

Ad forskningsspørsmål 2:

I forskningsspørsmål 2 spør vi hvilke tiltak bedrifter kan gjøre for å forebygge trakassering, og da spesielt seksuell trakassering. Det finnes ikke et enkelt svar på dette spørsmålet heller i litteraturen, men vi skal prøve å trekke frem noen av de tiltakene som ser ut til å ha en forebyggende effekt.

Det er lederens ansvar at arbeidsforholdene følger lovverket. Lederne har et stort ansvar både når det gjelder å forebygge, og å løse konflikter som oppstår. Til dette kreves det kunnskap om kultur, om viktigheten av å være en tydelig leder, om konflikthåndtering og om systematisk HMS-arbeid for å håndtere varsling av trakassering i arbeidslivet. Sist men ikke minst, må en leder bevisstgjøres sin makt og sin egen rolle ovenfor de ansatte, og sørge for å ikke misbruke makten til sin egen fordel.

Å ha klare mål ser ut til å ha en forebyggende effekt. De ansatte blir da mer motiverte i jobben, og det oppstår mindre dårlig oppførsel. Kanskje fordi man da bruker ressurser på å samarbeide for å nå disse målene, i stedet for å motarbeide hverandre? Også avklarte roller og ansvarsforhold kan føre til at mindre trakassering oppstår, men i motsetning til klare mål er det ikke alltid ønskelig med en alt for hierarkisk organisasjon. Dette gjelder særlig i organisasjoner der man ønsker grobunn for innovasjon.

Lederen har et stort ansvar i å sørge for økt åpenhet og bevissthet rundt seksuell trakassering i egen organisasjon. Å snakke om, og ha dialog rundt et tema, er ofte forebyggende i seg selv. Dersom lederen selv ikke får anledning til å sette seg inn i, eller få kunnskap og forståelse rundt disse temaene, vil organisasjonen lide under at det ikke blir satt på dagsorden. Både leder og ansatt kunne f.eks. ha deltatt på et kurs eller lignende innenfor denne tematikken, som igjen gir et likt grunnlag for dialog og diskusjoner i etterkant.

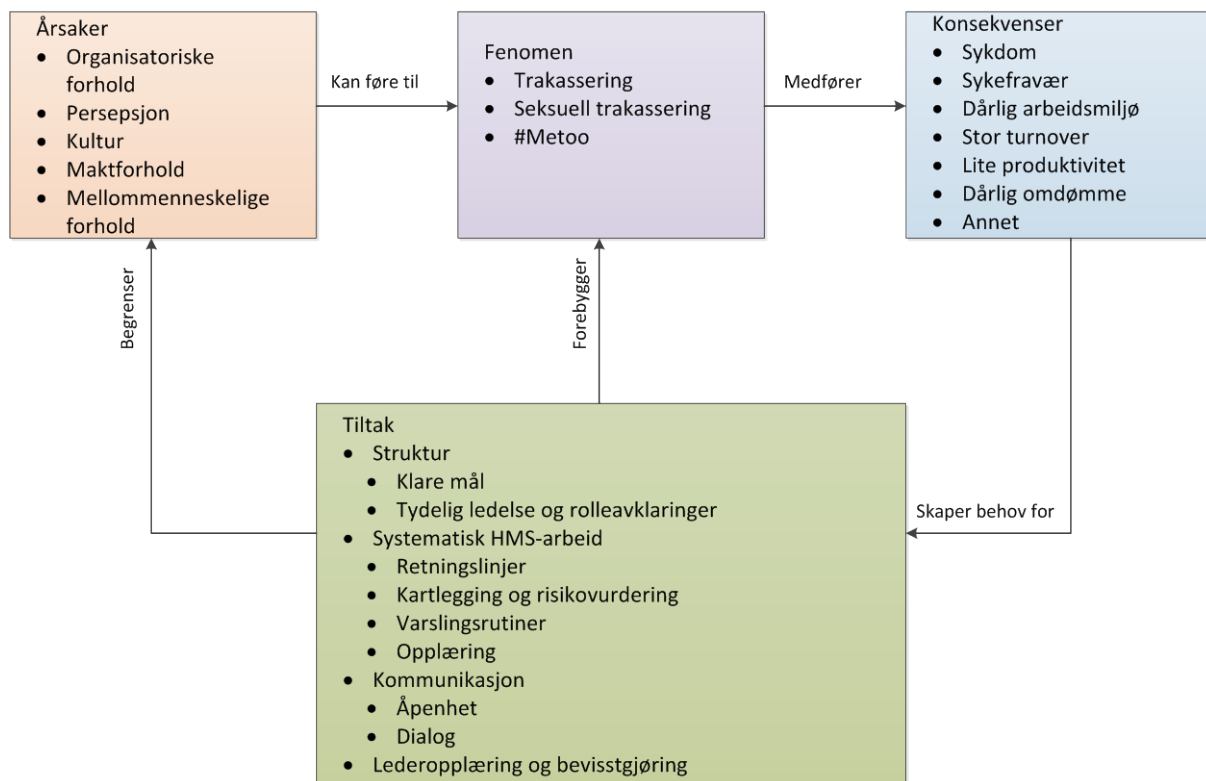
Ved å ha fokus på temaet, samt gjennom dialog kommunisere ut hvilke verdier og hvilken væremåte som er akseptert på arbeidsplassen, vil man kunne påvirke både kulturen og holdninger blant de ansatte i et arbeidsmiljø. Til å hjelpe seg i dette arbeidet, bør man ha et systematisk HMS-arbeid som jevnlig setter saken på dagsorden, i tillegg til at man bør ha retningslinjer som sier noe om hva som er akseptabelt på arbeidsplassen. Eksempler på dette kan være etiske retningslinjer og prosedyrer. Har man disse virkemidlene på plass, har leder straks et hjelpemiddel for å bringe et vanskelig tema på bane, og skape dialog med og mellom sine medarbeidere.

Også kampanjer innenfor de ulike bransjene kan være med på å sette fokus. Høsten 2017 hadde NHO Reiseliv og Fellesforbundet en kampanje som het «NotOnThe Menu», der man tydelig sa fra at selv om julebordsesongen nærmet seg, var ikke serveringspersonalet en del av menyen. Slike kampanjer kan være med på å sette temaet på dagsorden samt påvirke holdninger. En artikkel om kampanjen kan leses på NHO Reiselivs nettsider om trakassering.

Mellommenneskelige forhold ser ut til å ha stor sammenheng med persepsjon, i måten vi kommuniserer på, gir og oppfatter budskap. Kan det tenkes at kravet om effektivitet går ut over forholdet mellom menneskene som skal utføre jobben, fordi man ikke lenger kjenner og respekterer hverandre med de ulike personlighetene vi tross alt er? Blir det sosiale samspillet nedprioritert i en hektisk hverdag? Kanskje man ved å legge opp til flere sosiale arenaer i jobbsammenheng kan lære å forstå hverandre bedre, opparbeide respekt for hverandre og dermed unngå at konflikter oppstår? Dette vil kunne ha synergier både i forhold mellom leder og ansatt, men også mellom kollegaer.

Skal man få bukt med seksuell trakassering i de ulike bransjene, må det jobbes på tvers av organisasjonene, kanskje også på tvers av landegrenser. I Norge vil interesseorganisasjonene sammen med ledelsen i de ulike organisasjonene kunne ha en viktig rolle i så måte, for å holde dialogen i gang og sette temaet på dagsorden med jevne mellomrom.

Helt i starten på kapittelet presenterte vi en antatt begrepsanalysemodell. I figur 2.7 ser vi den samme modellen igjen, men denne gangen noe mere detaljert. De viktigste funnene fra vår litteraturstudie er nå plassert inn i de ulike boksene, ut fra hvordan vi i teorien oppfatter at sammenhengen mellom årsaker, fenomen, konsekvenser og tiltak arter seg.



Figur 2.7: Detaljert begrepsanalysemodell

Etter å ha lest gjennom mye litteratur sitter vi igjen med noen svar, men også mange spørsmål. Et av dem er spørsmålet rundt hvor det er størst risiko for at #MeToo-hendelser kan oppstå. Siden disse hendelsene ser ut til å ramme flest kvinner i arbeidsforhold med et skjevt maktforhold til en mann, og det er flere mannlige ledere i private bedrifter enn i offentlige, er det da størst fare for å bli utsatt for seksuell trakassering i mannsdominerte miljøer i private bedrifter? Er dette en tanke slike bedrifter bør være seg spesielt bevisst, gjøre en risikokartlegging og være i forkant av med det forebyggende arbeidet? Det kan i det minste være en anbefaling fra oss.

I den videre delen av oppgaven skal vi gjennom en kvalitativ undersøkelse se om vi får noen utfyllende eller nye svar i forhold til de vi allerede har fått gjennom litteraturstudien.

3 Metode

Dette kapitlet beskriver den forskningsmetoden vi har valgt, og som vi synes er mest relevant for å kunne belyse vår problemstilling og besvare våre forskningsspørsmål. Videre omhandler kapitlet en beskrivelse av utvalg, datainnsamlingsteknikk og analyse, samt refleksjon rundt kvalitet på undersøkelsen, egen rolle som forsker og etiske problemstillinger.

3.1 Forskningsstrategi og design

Siden fenomenet #MeToo er forholdsvis nytt, fant vi lite teori og forskning på området. Vi baserte dermed litteratursøket og litteraturstudien på teori rundt trakassering og seksuell trakassering. Ved empiriske studier av nye fenomen benyttes ofte eksplorative design hvor formålet er å forstå fenomenet, og for analyse utvikles det kategorier (Merriam, 2009 s.178). Vi valgte derfor en induktiv tilnærming til temaet. I induktive metoder utvikles teorier ved å studere den sosiale konteksten (Mehmetoglu, 2004, s.17), noe vi tror passet bra i vår forskning omkring forebyggende arbeid mot seksuell trakassering. Kvalitativ forskning, med sin induktive karakter, betraktes som høyst relevant for å studere sosiale fenomener (ibid). I induktiv analyse undersøker man dessuten likhetene og ulikhetene mellom caser for å kunne utvikle konsepter (ibid, s.103). Vi landet derfor på å utføre en beskrivende og utforskende multicasestudie.

Gjennom et begrenset antall caser samlet vi empiriske data som ga oss økt innsikt og merforståelse av hvordan det jobbes med forebygging av seksuell trakassering i bedrifter, og om #MeToo-kampanjen har hatt innvirkninger på bedrifters og organisasjoners tanker rundt dette. Det var også interessant å undersøke tanker rundt årsaker til at trakassering og seksuell trakassering oppstår, samt forslag og tanker rundt tiltak som kan gjøres for å forhindre eller forebygge dette.

3.2 Casestudier

Merriam (2009) sier i sin bok ”*Qualitative research. A guide to design and implementation*” at casestudier er en grundig beskrivelse og analyse av et begrenset system (s.40). Videre beskriver Yin (2009) at casestudier vil være relevante i undersøkelser der forskningsspørsmålene i stor grad starter med ”hvordan” eller ”hvorfor”, der forskeren har liten kontroll over hendelsene og at fokuset er på et moderne fenomen i en virkelighetskontekst (s.2).

Casestudier fokuserer på en bestemt situasjon, hendelse eller fenomen. Man velger kvalitative casestudier når man er interessert i innsikt, oppdagelse og tolkning av fenomenet. Resultatet skal gi en fyldig beskrivelse av fenomenet som studeres, og utvide leserens forståelse (Merriam, 2009, s.42-44). En kvalitativ casestudie vil derfor passe godt for vår problemstilling og våre forskningsspørsmål omkring forebygging av trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet.

Datainnsamlingen kan være omfattende, og inkluderer så mange variabler som mulig, men ulik andre forskningsmetoder, krever ikke casestudier at man må følge bestemte datainnsamlings- og analyseprosedyrer (ibid). Vi står derfor fritt til å samle inn de data vi finner nødvendig for å belyse vår studie på best mulig måte.

I casestudier kan det benyttes undersøkelser av flere caser samtidig. Dette kalles gjerne multicasedesign. Innenfor hver case kan det dessuten være en eller flere analyseenheter (f.eks. ulike ansatte i samme bedrift). I en multicasestudie kan resultatene fra hver case i etterkant benyttes til sammenligning (Merriam, 2009, s.49). Vi anså at en multicasestudie ville være det beste utgangspunktet for våre undersøkelser.

I de neste kapitlene tar vi for oss utvalg som er en del av forberedelsene til studien vår, samt en beskrivelse av vår datainnsamlingsteknikk og dataanalyse.

3.3 Utvalg

I dette kapitlet skal vi se på hvordan vi valgte ut aktuelle informanter til å være med i vår casestudie. Dette er en viktig del av forberedelsene til studien. Yin (2009) sier at målet med å kartlegge aktuelle kandidater er for å forsikre seg om at man identifiserer de riktige «casene» før den formelle datainnsamlingen starter (s.91). Kandidater er her det vi i det videre vil kalle informanter.

Utvalgsriterier med hensyn til bedrift eller organisasjon:

Dette er i realiteten utvalgsriterier til hver enkelt case i vår studie. Av praktiske årsaker startet vi kartleggingen ved først å se på bedrifter av en viss størrelse i vårt geografiske nærområde, som er Saltenregionen. Begrunnelsen for dette var at vi da hadde mulighet til å foreta intervjuer i direkte møte med informanter. Dette var ikke et absolutt krav, da undersøkelsen også kunne gjøres over telefon eller Skype, men vi anså dette som en god måte å starte vårt søk på. Videre ønsket vi å se på bedrifter med mer enn ett ledernivå, noe som vil si at vi så etter mellomstore bedrifter. For å finne bedrifter av en viss størrelse, ble Enhetsregisteret til Brønnøysundregisteret benyttet. Her kunne man for eksempel kommunevis finne foretak med et visst antall ansatte.

Å starte utvalgsprosessen ved å gå gjennom et slikt register er et godt utgangspunkt, og i tråd med det Yin (2009, s.92) kaller en totrinns kartleggingsprosedyre.

Neste steg i kartleggingsprosedyren var å redusere antallet ved at det ble satt noen relevante kriterier for deltakelse. Merriam (2009) beskriver i sin bok at man vil lære mest av studien

ved å benytte slik målrettet kartlegging av informanter (s.77). Siden vi ønsket å se nærmere på bedrifter der de har foretatt endringer etter #MeToo-kampanjen, var det naturlig å kartlegge hvilke bedrifter som hadde foretatt slike endringer. Dette gjorde vi ved å foreta en enkel informasjonsinnhenting gjennom media. Med enkle søk i elektroniske aviser og tidsskrifter, fikk vi opp artikler om bedrifter som hadde gjennomført kurs eller uttalt at de har en plan om forebyggende tiltak, samt beskrivelser av bransjespesifikke kampanjer som kunne knyttes til problematikken rundt #MeToo. Det ville også være relevant å henvende seg til minst en bedrift eller organisasjon som i litteraturstudiet utpekte seg som en særlig utsatt bransje, enten med hensyn til kjønnsfordeling, midlertidige ansettelser eller type arbeidsplass.

Vi ønsket i utgangspunktet å gå i dybden på tre eller flere bedrifter, for å kunne sammenligne likheter og forskjeller i hva de har endret i interne rutiner etc. Samtidig var det åpning for å justere antall og utvalg underveis, basert på informasjon som kunne dukke opp i kontakt med bedriftene, i henhold til snøballmetoden for utvelgelse. Snøballmetoden går ut på at man benytter seg av eksisterende informanter for å finne nye informanter som er i samme situasjon som dem selv, og som kan gi oss mer informasjon om temaet vi undersøker (Johannessen m.fl., 2011, s.113).

I tillegg var det svært aktuelt å henvende seg til arbeidsgiver- og/eller arbeidstaker-organisasjoner i de vi i litteraturgjennomgangen fant som de mest utsatte bransjene, og foreta intervjuer også der. Disse personene er per definisjon nøkkelinformanter som sitter på særskilt kunnskap (Andersen, 2013, s.122).

I sin bok sier Yin (2009, s.92) at jo flere kvalifiserte informanter som kan være med i studien, jo bedre. I vårt tilfelle måtte det vurderes hva som var overkommelig å gjennomføre i løpet av en forholdsvis kort tidsperiode, og antallet ble begrenset av dette.

Utvalgskriterier med hensyn til valg på individnivå:

Vi henvendte oss i første omgang til HR- eller personallederne i de utvalgte bedriftene pr. telefon. Dette for å fastslå om bedriften var en aktuell kandidat til studien.

Disse ble så spurt om de hadde mulighet til å stille opp i videre intervjurunder, eventuelt om de visste om aktuelle informanter i bedriften som kunne være interessert i å bidra.

Informantene vi ønsket å intervju burde helst være HR- eller personalleder, alternativt daglig leder eller andre personer som hadde informasjon rundt endringer i interne retningslinjer eller rutiner og hvordan lederopplæringen generelt i bedriften er. Hvis de i tillegg hadde kunnskap omkring bedriftens arbeidsmiljø, kultur og verdier, var dette temaer vi svært gjerne ønsket å

komme nærmere inn på i casestudiet. Vi så for oss at tillitsvalgte var personer som også kunne sitte inne med mye kunnskap om disse temaene.

Det var også aktuelt å ha en eller to informanter i bakhånd, og som gjennom identifiseringen av informanter hadde sagt seg villige til å bidra i en undersøkelse som dette, dersom noen av våre informanter valgte å trekke seg underveis i prosjektet (Andersen, 2013, s.130).

Antallet informanter innenfor hver bedrift eller organisasjon avgjør hvor mange analyseenheter vi har pr. case (Johannessen m.fl., 2011, s.92), og i vårt tilfelle ble bedriftene spurt om å foreslå en til tre informanter.

Da aktuelle informanter var identifisert, fikk de en formell invitasjon til å være med i undersøkelsen, noe de fritt kunne takke ja eller nei til. Vi benyttet oss av NSDs retningslinjer for slike undersøkelser, og innhentet derfor samtykkeerklæring fra hver enkelt informant i undersøkelsen. I vedlegg A ligger benyttet mal for informasjonsbrev og samtykkeerklæring.

Etter en vellykket utvalgsprosess med kontakt på telefon og epost, valgte to bedrifter å takke ja til deltakelse ved første gangs henvendelse. En arbeidstakerorganisasjon og en arbeidsgiverorganisasjon takket også ja til dette. Et par henvendelser førte ikke frem, da det ikke passet tidsmessig for disse bedriftene å delta i prosjektet. I et annet tilfelle fikk vi lovnad om deltakelse, men som i siste liten måtte avlyse. Vi benyttet derfor snøballmetoden til å rekruttere ytterligere en bedrift, samt at vi hadde en bedrift i bakhånd som nå ble spurt om å stille til intervju. Disse bedriftene har også en viss tilknytning til vårt område.

Vi endte til slutt opp med seks caser, der to caser har tre analyseenheter hver, mens den tredje og fjerde har en analyseenhet hver. De to siste casene med nøkkelinformanter har også en analyseenhet hver:

Case 1 er en avdeling i en offentlig bedrift som jobber med administrative tjenester. Case 2 representerer en offentlig bedrift som bl.a. yter tjenester innen helse og omsorg. Bedriftene i Case 3 og 4 driver innenfor restaurant- og hotellnæring, mens Case 5 og 6 representerer henholdsvis en arbeidstaker- og en arbeidsgiverorganisasjon.

Tabellene under viser en sammenstilling av utvalgskriterier for bedrift og/eller organisasjon, og sammenstilling av utvalgskriterier på individnivå.

	Over 50 ansatte	Flere ledernivå	Media-omtale	Salten-regionen	Utsatt bransje	Arbeidstaker org.	Arbeidsgiver org
Case 1	X	X	X	X	-	-	-
Case 2	X	X	X	X	X	-	-
Case 3	X	X	-	(X)	X	-	-
Case 4	X	X	-	(X)	X	-	-
Case 5	-	-	-	-	-	X	-
Case 6	-	-	-	-	-	-	X

Tabell 3.1: Utvalgskriterier for bedrift eller organisasjon.

	HR	HMS	Lederstilling	Tillitsvalgt	Spesiell kunnskap	Benevnelse	Kjønn
Informant A	X					HR-Offentlig Administrativt	Mann
Informant B	X					HR-Hotell & Restaurant	Kvinne
Informant C		X				HMS-Offentlig Tjeneste	Kvinne
Informant D			X			Leder-Offentlig Administrativt	Kvinne
Informant E			X			Leder-Offentlig Helsetjeneste	Kvinne
Informant F			X			Leder-Hotell & Restaurant	Mann
Informant G				X		Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt	Kvinne
Informant H				X		Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste	Mann
Informant I					X	Arbeidstaker-organisasjon	Kvinne
Informant J					X	Arbeidsgiver-organisasjon	Kvinne

Tabell 3.2: Utvalgskriterier for informanter.

3.4 Datainnsamlingsteknikk

I dette kapitlet skal vi se hvordan vi forberedte og gjennomførte datainnsamlingen i vår multicasestudie.

Mehmetoglu (2004) sier i sin bok at selv om det stadig blir utviklet nye datainnsamlingsmetoder i kvalitativ forskning, er det en generell enighet om at de fire

hovedmetodene for innsamling av kvalitative data er intervju, observasjon, dokumentdata og visuelle data. En eller flere av disse metodene kan tas i bruk uansett forskningsstrategi eller perspektiv (s.67). I forberedelsene til denne studien bestemte vi oss derfor for å benytte intervjuer samt dokumentdata der dette var mulig å fremskaffe.

Kvalitative forskere er ofte avhengige av muntlige fortellinger og forklaringer når de studerer mennesker (Mehmetoglu, 2004, s.67). Dette forklares mer inngående av Kvale og Brinkmann (2015) som i sin bok sier at forskningsintervjuet bygger på dagliglivets samtaler, og er en profesjonell samtale der det konstrueres kunnskap i samspill eller interaksjon mellom intervjueren og den intervjuede (s. 22).

Vi anså forskningsintervjuer som en helt avgjørende datainnsamlingsteknikk for å kunne gjennomføre vår studie. Vår plan var derfor at vi for hver case i studien skulle utføre minst 1-3 kvalitative intervjuer, samt be om å få tilgang til dokumenter som kunne gi oss mer informasjon omkring endringer eller tiltak som er utført nylig.

Vi ønsket at intervjuene skulle føles mest mulig som en åpen samtale der informanten kunne snakke ganske fritt. Vi antok at denne friheten ville få informanten til å åpne seg og gi oss mer og detaljert informasjon. For å holde tråden i intervjuet og en viss kontroll med dataene som ble samlet inn, var det naturlig å ha noen spørsmål og temaer å forholde seg til. Denne typen intervju kalles gjerne semistrukturert eller halvstrukturert intervju. De samme spørsmålene og temaene ville da bli diskutert med hver enkelt informant i de forskjellige casene. Det å ha temaer å diskutere, gjør at både intervjuer og informant kan være noe mer fleksible i intervjusituasjonen. I hvilken rekkefølge temaene og spørsmålene blir stilt er ikke så viktig, bare man hadde vært gjennom alt ved intervjuets slutt. Standardiserte spørsmål benyttes gjerne for å kunne sammenligne informanter, mens temaer brukes mer for å få mer dybdeinformasjon om et fenomen (Mehmetoglu, 2004, s.70).

Et kvalitativt forskningsintervju bør inneholde både faktaspørsmål og meningsspørsmål (Kvale og Brinkmann, 2015 s.47), og for å hjelpe oss med gjennomføringen av intervjuene, utarbeidet vi en intervjuguide med spørsmål som både dreide seg om fakta og om meninger (se vedlegg B). Et halvstrukturert intervju innebærer en viss grad av standardisering av spørsmål og tema, og intervjuguiden ble derfor utformet slik at den skulle oppfattes noenlunde likt av alle informantene. Dette er noe Mehmetoglu (2004) også sier at forskeren bør gjøre når det skal gjennomføres halvstrukturerte intervjuer (s.70).

Bakgrunnen for intervjuguiden var problemstillingen og forskningsspørsmålene våre. For at vi skulle få utfyllende informasjon om det vi faktisk var ute etter, ble disse delt opp i flere, godt gjennomtenkte spørsmål og temaer. I forkant av intervjurundene foretok vi så et prøveintervju, der en av oss intervjuet den andre. På denne måten fikk vi et innblikk i hvilke spørsmål som fungerte godt, og hvilke som måtte justeres eller lukes bort. I tillegg fikk vi diskutert og erfart hvordan man bør forholde seg i intervjusituasjon, for å få en best mulig gjennomføring. Dette kan sammenlignes med det Yin (2009) kaller en pilot case, der datainnsamlingsplanen blir raffinert både med hensyn til datainnhold og prosedyrer (s.92). Vi antok at en forholdsvis kort tidsramme ville gjøre det lettere for en informant å takke ja til å delta i undersøkelsen, og la opp til at intervjuet ikke burde vare mer enn 1-1 ½ time.

Da intervjuguiden var ferdigstilt, ble det sendt søknad til NSD (Norsk senter for forskningsdata) om godkjenning av prosjektet. Godkjent søknad fra NSD skal alltid foreligge dersom man skal behandle personopplysninger og institusjonen man tilhører har en avtale med NSD. Behandlingstiden her var oppgitt til å være 8-10 uker, noe som var mye lenger enn vi var forespeilet på forhånd. I ventetiden tok vi kontakt med potensielle informanter, slik at alt skulle være klart når godkjenningen kom. Samtykkeerklæring etter veiledende mal for informasjonsskriv (NSD, 2018) ble også klargjort. Etter å ha kontaktet NSD gjennom et kontaktskjema på deres hjemmeside, og oppklaring i et par spørsmål på telefon fra dem, fikk vi godkjenningen etter 6 uker. Vi var nå klare til å starte med intervjuene.

For at informantene skulle føle minst mulig press, fikk de selv velge tid og sted for gjennomføring av intervjuet. Dette ble avtalt enten på telefon eller e-post. Dersom det ikke var hensiktsmessig eller mulig å møtes ansikt til ansikt, ble informanten spurt om intervjuet kunne foregå over Skype med video. I forkant av intervjuene gav vi informantene litt informasjon om studien på epost eller telefon. I tillegg ble samtykkeerklæringen, som også inneholdt relevant informasjon, oversendt på epost. Denne ba vi om å få tilsendt signert tilbake før intervjuene kunne gjennomføres.

I starten av våre intervjuer med informantene, presenterte vi oss selv og hadde fokus på å få en god tone. Vi opplevde at alle var positive til å bidra, selv om noen gav inntrykk av å være litt nervøse for det kommende intervjuet. Vi beskrev problemstillingen og bakgrunnen for at vi hadde valgt forebyggende arbeid mot trakassering og seksuell trakassering som tema, samt hvordan de innsamlede data til slutt ville bli grunnlag for en masteroppgave der de analyserte resultatene skulle presenteres.

Videre sa vi litt om hvordan vi vil gi tilbakemelding om resultatet til de som deltok i studien, og hvordan det innsamlede datamaterialet skulle behandles under og etter at studien var over. Vi sa også si litt om selve intervjuguiden og forklarte at den skulle være en veileder for oss gjennom intervjuet. Vi opplyste også om informantens rettigheter som ble beskrevet i samtykkeerklæringen, samt om informantens rett til når som helst å kunne avbryte intervjuet. Mer om informantens rettigheter står beskrevet i kapittel 3.8 om etiske problemstillinger.

Vi fortalte også at datainnsamlingen er en kombinasjon av data fra intervjuer og dokumenter, og at vi i tillegg til intervjuet gjerne ønsket å se eller få kopi av aktuelle dokumenter dersom dette var mulig. Aktuelle dokumenter kunne være (HMS-) rutiner, prosedyrer og retningslinjer innenfor opplæring/lederopplæring, etiske retningslinjer etc. som var utarbeidet, endret eller forbedret nylig. Det kunne være interessant å se både de gamle og de nye dokumentene for sammenligning, dersom dette var mulig.

Vi ønsket å benytte oss av lydopptak samt notater underveis, og informerte og innhentet videre tillatelse til dette. Ved å benytte lydopptak kan intervjueren konsentrere seg om intervjuets emne og dynamikk. Ordbruk, tonefall, pauser og lignende blir registrert, slik at man igjen og igjen kan gå tilbake og lytte (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 205). Notater ble brukt for å dokumentere den non-verbale informasjonen som fremkom underveis, samt gi ideer og hjelp til de første analyser. Dette kunne være stemninger, ansiktsuttrykk og faktorer som vi ikke fanget opp på lydopptaket, men som vi fant naturlig å notere oss.

Trakassering og seksuell trakassering kan være et sensitivt tema å diskutere, og det var derfor ekstra viktig at vi holdt oss til de tema vi hadde fastsatt på forhånd i intervjuguiden. Vi la heller til rette for at informantene etter eget ønske kunne utdype disse, og ved hjelp av aktiv lytting forsøkte vi å stille gode oppfølgingsspørsmål til svarene de ga. Her kunne de bli spurt om å forklare eller utdype sine svar nærmere. Aktiv lytting er intervjuerens evne til å lytte til hva intervjupersonen sier, og er like viktig som spesifikk beherskelse av spørreteknikker. Intervjueren er da sensitiv og oppmerksom på de situasjonsbetingede ledetrådene som gir han eller henne mulighet til å fortsette intervjuet på en fruktbar måte (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 170).

Avslutningsvis fikk informantene også mulighet til å komme med spørsmål eller kommentarer til intervjuet og selve undersøkelsen. Helt til slutt spurte vi om informantene hadde forslag eller tips til andre som kunne være interessante å ta kontakt med i forbindelse med denne studien, før vi gav litt avsluttende informasjon og takket for deltakelsen. På denne

måten fikk vi gode tips til både personer og bedrifter som kunne være aktuelle å kontakte dersom det ble behov for det.

Rett etter hvert intervju noterte vi en kort vurdering av hvordan intervjuet hadde gått, på hvilken måte det ble gjennomført, hvordan det tekniske fungerte etc. Generelt må vi si at vi fikk en god dialog med alle informantene, med fin flyt i samtalene. Nervøsiteten noen kjente på i starten virket å være forsvunnet underveis i intervjuet, noe enkelte også påpekte. Våre egne tanker rundt hvert intervju ble også notert, slik at vi ikke glemte noen viktige inntrykk. Neste skritt var å transkribere intervjuene.

Når intervjuene transkriberes fra muntlig til skriftlig form, blir intervjusamtalene strukturert slik at de er bedre egnet for analyse (Kvale og Brinkmann, 2015, s.206). Transkribering er en tidkrevende prosess, og siden vi var to som skulle dele på transkriberingen, ble vi i starten enige om et sett felles regler: Intervjuene skulle transkriberes på bokmål, siden informantene hadde ulike typer dialekter som var vanskelig å gjengi skriftlig. Vi ble videre enige om at vi måtte markere de lengste tenkepausene samt følelsesuttrykk slik som latter, men at det ikke var like viktig å få med seg alle eh-h'ene. Dette stemmer godt med det Kvale og Brinkmann sier i sin bok om at transkripsjonen medfører en utvelgelse av hvilke av de mange dimensjonene av muntlige intervjusamtaler som skal med i den skriftlige transkripsjonen (ibid, s.208).

Vi ble etter hvert også enige om at det ikke var behov for å transkribere hele den innledende delen av intervjuet, og heller ikke hele den avsluttende delen. Vi skulle med andre ord konsentrere oss om den delen av intervjuet som ga svar på tema-spørsmålene. Dette fordi transkriberingen var veldig tidkrevende, og vi vurderte at innledning og avslutning ikke hadde direkte relevans for den videre analysen. Vi hadde dessuten notatene og lydopptakene, dersom vi måtte gå tilbake og sjekke noe fra disse delene av intervjuene.

Til slutt satt vi igjen med ca. 200 sider transkribert tekst samt en forholdsvis stor bunke tilsendte dokumenter fra de ulike casene. Dette er materiale som skulle benyttes i den videre dataanalysen, som blir beskrevet i neste kapittel.

3.5 Dataanalyse

I dette kapitlet skal vi se på hvordan data samlet inn gjennom intervjuer og som dokumenter ble organisert for å kunne utføre en analyse og komme frem til et resultat.

Da transkriberingen var gjort for intervjuene i alle analyseenhetene i casene, ble svarene sammenstilt i en tabell. Alle tema med tilhørende oppfølgingsspørsmål ble plassert i y-retning til vestre i tabellen, mens informantenes svar ble lagt inn i kolonnene i x-retning. Vi mente at en skjematisk fremstilling ville være en god måte for å få oversikt, og for å kunne sammenligne svarene senere.

Siden intervjuene var semistrukturerte, måtte svarene organiseres og plasseres på det stedet de hørte best hjemme, siden informantene ofte svarte på spørsmål før de ble stilt, eller kom tilbake til spørsmål vi hadde stilt tidligere. I noen tilfeller hadde vi stilt unike oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av informasjon som ble gitt av informanten i intervjuet. På grunn av intervjuguidens oppbygging var det mulig å plassere også disse svarene inn under rett tema. Se eksempel på oppbyggingen i en slik tabell i vedlegg D.1.

Når alle svar var sortert og plassert korrekt i forhold til tema og spørsmål, startet koding av svarene. Koding er nedbryting av tekst i håndterlige stykker og tilføyelse av et eller flere nøkkelord til et tekststykke så det senere kan gjenfinnes (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 355).

For lettere å kunne holde oversikt, ble den store, sammenstilte tabellen gjennomgått og kodet spørsmål for spørsmål i henhold til intervjuguiden. Dette resulterte i mange, mindre tabeller der kodingen fra hvert spørsmål ble ført inn. Se vedlegg D.2 for eksempel på denne type tabell. I denne delen av analysen var vi åpen for alt, og noterte fortløpende koder uten å sammenligne svarene fra de ulike informantene. Dette kalles åpen koding, og kan bestå av eksakte ord/uttrykk fra informantene, våre egne ord eller konsepter funnet i litteraturen (Merriam, 2009, s.178). Denne delen av analysejobben er starten på arbeidet med å utvikle kategorier (ibid, s.179).

Mens kodingen pågikk så vi at enkelte koder hadde en viss likhet og gikk igjen fra intervju til intervju. Disse kunne vi deretter samle sammen i et sett kategorier, se vedlegg D.3. Ut fra vår tolkning av informantenes svar, kunne flere koder falle inn under samme kategori. Denne måten å gruppere kodene på kalles aksiell eller analytisk koding, og er koding ut fra fortolkning og refleksjon rundt meningen med svarene (Merriam, 2009, s. 180). Da denne jobben var gjort, hadde vi et flott utgangspunkt for senere sammenligning og analyse på tvers av casene.

Konstruksjon av kategorier er i starten en ren induktiv prosess, der man ut fra teksten i de transkriberte intervjuene finner koder som etter hvert kan grupperes i ulike kategorier (ibid, s.183). Da vi hadde sortert alle de data vi syntes var relevante, hadde vi fått en ganske lang

liste med kategorier. Her snudde prosessen litt, og ved ny gjennomgang av transkripsjonene gikk vi fra å lete etter nye kategorier til å lete etter svar som kunne passe inn i de kategoriene vi allerede hadde laget. Dette kunne være tekst eller meninger vi tidligere hadde oversatt, men som vi nå identifiserte og fikk på plass i en tilhørende kategori. Merriam kaller dette for en flytende overgang fra en induktiv til en litt deduktiv tankegang, der man når et metningspunkt i funn av nye data, og heller «tester» listen med kategorier opp mot de dataene man har (ibid, s.183).

Så tok vi igjen for oss intervju for intervju. Grunnen til at vi gjennomgikk intervjuene på nytt, var for å sammenstille kodene og kategoriene fra hvert enkelt intervju som kunne knyttes opp mot våre forskningsspørsmål. Informantene hadde gjennom intervjuene gitt mye informasjon som kunne knyttes til forskningsspørsmålene, men svarene var spredt ut over hele intervjuet. Underveis i denne prosessen ble nye koder funnet, og det ble gjort endring i kategoriene. Etter denne prosessen satt vi igjen med en liste over de kategoriene vi mente var dekkende for å kunne besvare våre forskningsspørsmål. Dette kan sammenlignes med det Merriam kaller en «master list» av kategorier (ibid, s.180). En oversikt over de ulike kategoriene vi kom frem til er vist i Vedlegg E.

Denne listen tok vi med oss tilbake til den store tabellen der koding og kategorisering fra alle intervjuene var samlet. Med nye øyne ble tabellene gjennomgått, for å se etter sammenfallende funn internt i hver case, men også mellom de ulike casene. Dette stemmer godt med det Merriam i casestudier kaller en to-steps analyse, der man først foretar en «within-case analyse» som blir etterfulgt av en «cross-case analyse» (ibid, s.204).

Så måtte dokumentene som ble fremskaffet i undersøkelsen organiseres og gjennomleses. De færreste sa de hadde gjort store endringer i dokumentasjon det siste året, mens andre var i ferd med å starte et slikt revisjonsarbeid på noe dokumentasjon. De fleste mente allikevel at den gjeldende dokumentasjonen hadde elementer i seg, som skulle være relevante for de temaene vi tok opp. Dokumentene måtte derfor gjennomleses og kodes på de stedene som kunne knyttes til vår problemstilling. Vi benyttet disse dokumentdataene for å bekrefte funn fra intervjuene. Vi lette derfor målrettet og deduktivt etter funn som falt inn under de koder og kategorier vi hadde utviklet fra de transkriberte intervjuene.

Funnene i alle disse analysene kan gi oss en deskriptiv fremstilling, samtidig som man også kan tolke og generere ny teori (ibid, s.188). Analyser og resultater blir presentert i kapittel 4.

3.6 Undersøkelsens kvalitet

I dette kapitlet skal vi se på undersøkelsens kvalitet og hva som kan påvirke denne.

I casestudier benyttes gjerne begrepene validitet og reliabilitet for å beskrive kvaliteten på studien, mens man i kvalitative forskningsopplegg benytter begrepene pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet som mål på kvaliteten (Johannessen m.fl., 2011 s.243). Vi vil i dette kapitlet benytte disse, da vi mener de gir en bedre beskrivelse av kvaliteten og de faktorene som er viktige i så måte. Også i Mehmetoglus bok om kvalitativ metode er det disse som anbefales (2004, s.145).

En av casestudiene viktigste styrker, er muligheten til å benytte flere ulike kilder, og Yin (2009, s.114-118) beskriver hvordan de ulike kildene ved hjelp av triangulering kan gjøre funnene i studien mer troverdige. Triangulering er en praktisk teknikk som har blitt utviklet for å bekrefte en analyses gyldighet. Triangulering er en sjøfartsterm som innebærer at det er mulig å finne sin posisjon gjennom å relatere seg til flere punkter i terrenget, og i overført betydning betyr dette at man i en empirisk studie benytter flere kilder til bevis for sin beskrivelse (Hammersley & Atkinson (1987) referert i Larsson, 2005 s.29).

En kjent variant av datatriangulering i kvalitative metoder er å kombinere primær- og sekundærdata (Mehmetoglu, 2004, s.91). I vårt tilfelle kan triangulering av data fra dokumenter og intervjuer føre til at vi i studien får bekreftet funn fra flere hold. Siden våre intervjuer er semistrukturerte, bør vi kunne sammenligne enkelte svar direkte mellom de ulike casene, mens andre svar må deles opp for å kunne sammenlignes. Da kan triangulering være et nyttig verktøy.

Undersøkelsens pålitelighet kan styrkes ved å gi en inngående beskrivelse av konteksten, og en åpen og detaljert fremstilling av fremgangsmåten under hele forskningsprosessen (Johannessen m.fl., 2011 s.244). I de foregående delkapitlene er det gitt en inngående og detaljert beskrivelse av forberedelser, utvalg og metode for gjennomføring av undersøkelsen. I tillegg blir analyser og funn gjengitt i neste kapittel. Alle notater, dokumenter og intervjuer er videre samlet i det vi kan sammenligne med en casestudieprotokoll (Yin, 2009, s.79-81), og har nøye blitt fulgt opp gjennom hele undersøkelsen. Dette sørger for at vi opprettholder beviskjeden og styrker påliteligheten.

Undersøkelsens troverdighet viser i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten. En redegjørelse skal inneholde opplysninger om metodene som er brukt i datainnsamlingen, intervjumetode

og analyse og transkripsjoner (Johannessen m.fl., 2011 s.244). Som for pålitelighet, vil denne rapporten samt «casestudieprotokollen» kunne styrke troverdigheten. I dette dokumentet er både metode og analyse beskrevet, mens transkripsjoner og dokumenter er godt organisert. Siden vi er to som går gjennom datamaterialet sammen, styrker dette troverdigheten, da man unngår å bli blind i forhold til sine informanter og data (Mehmetoglu, 2004, s.146). Troverdigheten kan også påvirkes av om informantene våre er pålitelige eller ikke, og om de har gitt oss korrekt informasjon. Siden vi har fått tilgang til dokumenter i tillegg til intervjuer, vil triangulering av data fra begge kildene styrke troverdigheten. De informantene som har bedt om det har i tillegg lest gjennom de transkriberte intervjuene, og dette styrker troverdigheten ytterligere.

Dersom vi i et forskningsprosjekt skal si noe om overførbarhet, må vi se på hvorvidt resultatene fra et forskningsprosjekt kan overføres til lignende fenomener (Johannessen m.fl., 2011 s.247). I denne studien gir vi en detaljert og rik beskrivelse av situasjonen som studeres. De som leser dette får da tilfredsstillende bakgrunnsdata for selv å kunne vurdere anvendelse ovenfor lignende situasjoner, slik Mehmetoglu beskriver i sin bok (2004, s.146). Å finne generelle felles funn er også med på å styrke overførbarheten (ibid).

Bekreftbarhet skal sørge for at forskningen og resultatene som fremkommer er objektive. Bekreftbarheten kan styrkes blant annet ved at informantene støtter de fortolkninger og resultater som fremkommer i undersøkelsen (Johannessen m.fl., 2011 s.249). Bekreftbarheten styrkes derfor ved at de som ønsket det, fikk sine transkriberte intervjuer til gjennomlesing. I tillegg er detaljene som er beskrevet i denne rapporten med hensyn på utvalg og metode med på å styrke bekræftbarheten. Data fra intervjuene vil alltid kunne tolkes noe ulikt, og det at vi er to stykker sammen om denne oppgaven, vil også styrke bekræftbarheten. Analysens resultater vurdert opp mot funn i litteraturstudiet kan også være med på å styrke bekræftbarheten.

3.7 Egen rolle som forsker

En viktig del av forberedelsene til dette casestudiet var å tenke gjennom hvilke ferdigheter vi som førstegangs forskere hadde, og hvilke vi måtte tilegne eller øve oss på (Yin, 2009, s.68-69). Dette gjaldt både for hvordan vi skulle opptre i møte med andre mennesker i en intervjusituasjon, men også under forberedelsene i forkant. Å være seg selv og sin rolle

bevisst i forhold til temaet, som var seksuell trakassering og #MeToo-kampanjen, var også viktig for å kunne utforme gode og hensiktsmessige spørsmål.

Fenomenet #MeToo omhandler seksuell trakassering, som er et sensitivt tema. Det vil si at vi var ekstra oppmerksomme i forhold til kjønnsperspektivet. Det er en overvekt av kvinner som melder ifra om seksuell trakassering (Holmes m.fl., 2017), og det var nødvendigvis ikke en lik kjønnsfordeling hos bedriftene vi ønsket å gjennomføre intervjuer i. Deres oppfatning av viktigheten med forebygging mot seksuell trakassering kunne derfor være ulik. Det var ikke ønskelig at informantene skulle få en følelse av å bli stilt til veggs på den ene eller andre måten, da de kunne ende opp med å lukke seg mer igjen og bli uvillige til å delta, eller at de dataene vi fikk ble mindre detaljerte eller uriktige. Vi var derfor spesielt bevisst på å skape et hyggelig klima i møte med informantene.

Det er samtidig viktig å huske at språket som normalt benyttes er forskjellig både fra arbeidsplass til arbeidsplass og ut fra geografisk plassering i Norge. Vi som forskere jobber selv i mannsdominerende bedrifter i Nord-Norge, og merker at språket til tider kan være ganske grovt. Grensen for hva som oppfattes som uskyldige ord og uttalelser, og hva som oppfattes som seksuell trakassering kan være annerledes her enn i et kvinnedominert yrke lengre sør i landet. Spørsmålet er å vite når en kommentar eller et spørsmål blir ubehagelig. Vi måtte derfor legge vekt på å være gode lyttere, opptre upartisk og tilpasse oss det miljøet og de informantene vi møtte i intervjusituasjon.

Til slutt må vi poengtere at vi som forskere er helt ferske, vi hadde aldri gjennomført en casestudie før vi satte i gang med dette studiet, og vi skulle forske på et sensitivt tema. Vi var derfor klar over at vi måtte øve oss godt på denne rollen før vi starter med de formelle intervjuene, og at det var høyst relevant for oss å gjennomføre en form for pilot i forkant.

3.8 Ethiske problemstillinger

Å gjennomføre kvalitative intervjuer har et moralsk aspekt ved seg. Det personlige samspillet i intervjuene innvirker på den som blir intervjuet, og kunnskapen som fremkommer vil ha innvirkning på vår forståelse av menneskers situasjon (Kvale, 1997, s.104). Ethiske problemstillinger er derfor noe man må ta spesielt hensyn til gjennom hele datainnsamlingsprosessen men også under forberedelsene og under behandlingen av dataene i etterkant. I dette kapitlet skal vi derfor se på hva vi måtte tenke ekstra nøye gjennom når det gjaldt etiske problemstillinger.

Det var viktig å være ydmyke i forhold til de undersøkelsene vi skulle i gang med, og spesielt overfor bedriftene og personene som sa seg villige til å delta i undersøkelsen. Vi måtte dessuten være nøye med å følge de forskningsetiske retningslinjer vedtatt av Den nasjonale komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) (Johannessen m.fl. 2011 s. 95).

Før vi starter med intervjuene ble prosjektet meldt inn til personvernombudet i Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Informantenes personopplysninger ville bli innhentet i forkant av eller i løpet av hvert intervju, og det var derfor viktig å ha slike formaliteter på plass før vi satte i gang. Da godkjenningen fra NSD kom, benyttet vi deres mal for informasjonsskriv og samtykkeerklæring (Vedlegg A). Der ble informantenes rettigheter i forblindelse med deltakelsen beskrevet. I tillegg repeterte vi disse rettighetene direkte til informantene i starten av hvert intervju. Vi ønsket ikke at det skulle være noen tvil rundt dette.

Seksuell trakassering er et tema som kan være utfordrende å jobbe med. Temaet kan være tabu-belagt og det kan være lite ønskelig å snakke om. Det var derfor meget viktig for oss at vi ikke satte noen i et dårlig lys, og at vi holdt oss til de temaer vi har bestemt oss for på forhånd. Det var også disse temaene som ble sendt inn og godkjent av NSD. Enkelt personer eller enkelthendelser var ikke tema, og spørsmålene var uavhengige av hvorvidt det faktisk hadde vært varsler i de enkelte bedriftene i sammenheng med #MeToo-kampanjen.

Informantene ble gjort oppmerksom på at de hadde mulighet til å være anonyme, og over halvparten av dem hadde et ønske om akkurat dette. Vi har sørget for at informantenes ønske om anonymitet blir ivaretatt. Etter en helhetsvurdering kom vi frem til at alle bedrifter og informanter derfor er anonymisert, da det var vanskelig å skulle opprettholde anonymiteten bare til enkelte. Vi imøtekom også ønsket noen hadde til å få transkriberte intervjuer til gjennomlesing. Dette styrker dessuten resultatenes troverdighet og bekreftbarhet.

4 Funn og drøfting

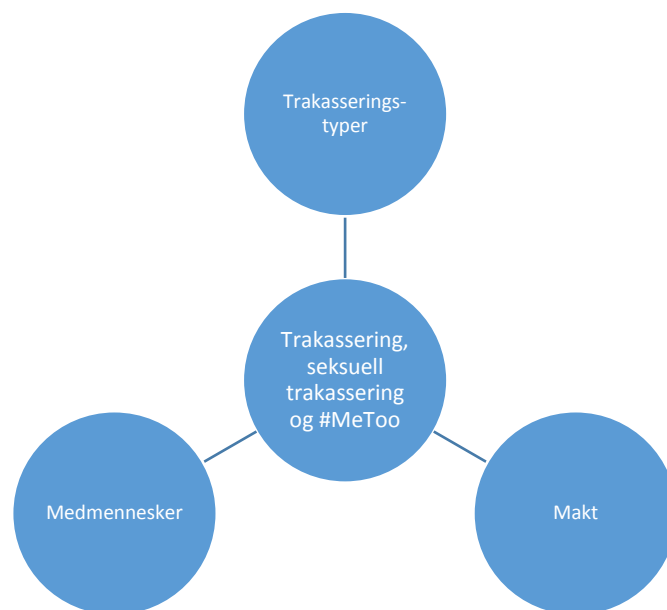
I dette kapitlet skal vi presentere de funn som vi gjennom analysearbeidet har kommet frem til. Funn som er sammenfallende eller avvikende fra litteraturstudiet i kapittel 2 vil deretter bli drøftet på slutten av hvert underkapittel.

4.1 Begrepenes betydning

I dette kapitlet skal vi se hvilke funn fra undersøkelsen som kan si noe om hvilken betydning man legger i begrepene trakassering, seksuell trakassering og #MeToo-hendelser.

4.1.1 Funn

For å beskrive hva informantene la i begrepene trakassering, seksuell trakassering og #MeToo-hendelser vil vi se på hvilke kategorier som kan gi en best mulig beskrivelse av dette. De mest fremtredende kategoriene var «Trakasseringstyper», «Makt» og «Medmennesker».



Figur 4.1: Kategorier som kan beskrive funn rundt begrepenes betydning

Trakasseringstyper

Vi har valgt å dele trakasseringstypene inn i ‘trakassering’, ‘seksuell trakassering’ og ‘#MeToo-hendelser’ for lettere å kunne drøfte funnene opp mot teorien mot slutten av kapitlet.

Trakassering

Da informantene ble spurt hva de trodde mentes med begrepet trakassering i arbeidslivet, hadde de flere ulike eksempler på dette. En leder beskriver det slik:

*«Det er jo rett og slett å bli **utsatt for noe utilbørlig** som man ikke skal, enten bli snakket stygt til eller bli behandlet stygt.»* (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

Her beskriver lederen at trakassering går på hvordan man behandler andre, men at det også kan dreie seg om verbale ytringer. Flere informanter påpekte også at trakassering kan dreie seg om non-verbale handlinger. Å bli oversett i jobbsammenheng kan nok være meget belastende for den det gjelder, og kan noen ganger kanskje være verre enn andre mer «synlige» måter å trakassere på. En tillitsvalgt forklarer sitt syn på det slik:

*«Min første tanke med trakassering det er jo ikke bare seksuell trakassering. Det er jo også de som blir trakassert ved å bli **oversett** (...) Det er jo nesten kanskje en sånn psykisk trakassering. Det er jo nesten verre enn å bli klappet på rumpa etter mitt syn, for å si det sånn. Så det er jo egentlig et todelt spørsmål, for det er klart at det som har fått mest fokus er jo seksuell trakassering, og spesielt i forhold til #MeToo-kampanjen som var. Så var det jo veldig mye fokus på det, men det blir jo liksom ikke samme fokuset på den utfrysingen som folk kanskje opplever»* (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Her sammenlignes det å bli holdt utenfor med psykisk trakassering, men at det i den siste tiden har vært mest fokus på #MeToo og seksuell trakassering, mens denne typen trakassering har fått mindre oppmerksomhet. Informanten fra en arbeidsgiverorganisasjon beskriver sine tanker rundt begrepet trakassering slik:

*«Det kan jo være, ja altså, plaging, mobbing, (...) altså man blir utelatt, blir urettferdig behandlet. Jeg forbinder det jo med bevisst plaging av kollegaer, eller ledere da... hvor man blir enten, ja selvfølgelig både på **psykisk og fysisk** vis (...) altså at man blir tatt på på en måte, at man blir kommentert på, som man ikke føler seg vel med. Det kan jo også gå i forhold til **arbeidsoppgaver**. Og at hvis man tenker trakassering i en sånn videre forstand da, at man blir utelatt av prosesser, bevisst liksom forsøkt holdt borte fra informasjon, sånn den type ting da.»* (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

Informanten gir eksempler på at trakassering kan være både fysisk og psykisk, det kan gå på deg som person og det kan gå ut over forhold i den jobben du er der for å gjøre. Beskrivelsene

informantene her har gitt, går mest på opplevelsen en person kan ha ved å bli utsatt for trakassering. Noen informanter vinklet svarene sitt mer mot atferden til den som trakasserer:

«Jeg tenker det betyr altså **upassende atferd** og overtramp (...) Så kan jo tankene komme over på mobbing og hersketeknikker (...) ufin atferd, ufin påvirkning på kollegaer eller underordnede.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

«Når noen oppfører seg på en måte som ikke er bra for den andre på en eller annen måte, **for å fremme seg selv.**» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

Vi ser at disse informantene beskriver trakassering som en persons upassende atferd, som også kan bunne i et ønske om å fremme seg selv, og en annen informant utdyper det slik:

«Trakassering er jo når man utøver ord eller handlinger, eller ett eller annet som er beregnet på å skade en person. Det kan være baksnakkelse, eller at man er ufin i plenum med en person, eller at man sier noe som er nedverdiggende om en person i f.eks. et fellesmøte eller at man er aggressiv i tonen, eller at man (...) altså det er jo forskjellige grader av det. **Verbal utskjelling vil jo være trakassering det også**» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Begrepet trakassering er omfattende og innbefatter også seksuell trakassering, som flere informanter allerede har nevnt.

Seksuell trakassering:

Seksuell trakassering kom raskt opp som tema, og vi har valgt å presentere de viktigste funnene rundt dette for seg. På spørsmål rundt hva informantene trodde mentes med seksuell trakassering svarte noen følgende:

«Det er uønsket oppmerksomhet, **uønsket seksuell oppmerksomhet.** Som trår over de grensene man selv har.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

«Seksuell trakassering er uønsket oppmerksomhet mot en annen person på en sånn måte at det **ikke er passende for de normene vi ellers har** for kontakt og kommunikasjon i arbeidslivet, både fysisk og verbalt.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Her beskriver informantene hvordan seksuell trakassering defineres som uønsket oppmerksomhet. Den ene informanten knytter i tillegg definisjonen 'uønsket' opp mot normene man har i et arbeidsforhold. Noe av det som er uønsket, kan kanskje sees i neste informants beskrivelse av seksuell trakassering:

«Det er jo en seksuell tilnærming, hvor det er seksuelt fokus som ligger bak. (...) Det kan være noen som **klapper noen på rompa** for eksempel, eller **tar noen på puppen** eller... Det trenger ikke bare være sånn, det kan jo være **hint** om ett eller annet, eller **blikk** eller **gestikulering** som er ufin, for å si det sånn.» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Vi ser her at informanten mener seksuell trakassering kan være fysisk eller non-verbal, men at det ligger et seksuelt fokus bak. Men også kommentarer kan være seksuelt trakasserende, som neste informant beskriver det:

«Det kan være en (...) De trenger ikke engang være slibrige, men altså **kommentarer**. Det holder i massevis det. Så har du jo skalaen oppover til hvor det blir skikkelig ille med beføling og ... uønsket tilnærming. Kjenner jeg blir provosert bare vi snakker om det.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Man kan fort bli provosert av å tenke på hvordan enkelte mennesker oppfører seg mot andre, men i noen arbeidsforhold er det ikke alltid like enkelt. Leder i en bedrift som utfører helsetjenester beskriver det slik:

«Det er jo rett og slett å bli trakassert seksuelt og få tilbud eller bli tatt på eller ... ja. I vår verden er det **ikke så uvanlig at våre ansatte får helt reelle tilbud**, eller vi kommer inn (...) og blir spurt om å gjøre helt konkrete ting. Av seksuell karakter.» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

#MeToo:

Begrepet #MeToo var noe alle informantene var kjent med, og på spørsmål om hva de la i begrepet, hadde de følgende beskrivelser:

«I #MeToo ligger det joaltså, man tenker jo fort på USA, og så tenker man på Harvey Weinstein, og så tenker man på en litt sånn(...) -Alle disse historiene om **kvinner som hadde blitt trakassert**, og(...) Fra mektige menn i filmbransjen. Og da tenker jeg på #MeToo som det som ble reaksjonen på den saken. At flere og flere kom frem, at det plutselig ble rom for at kvinner, og menn, kunne bli trodd, ved bare å fortelle sin historie (...) og da har jeg vel inntrykk av at på sosiale medier, på Twitter og, kanskje spesielt Twitter, så ble jo liksom hashtaggen #MeToo noe å legge på historien sin da. Og #MeToo, og da tenker jeg på i ordet 'metoo' ligger det solidaritet, at du er ikke alene, 'jeg har også opplevd det'. Så det ble litt sånn bevegelse.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Informanten beskriver her opprinnelsen til kampanjen som startet i USA i 2017 og hva denne resulterte i. En annen informant beskriver nærmere hvordan dette ble opplevd i Norge:

*«#MeToo var vel en kampanje som hun amerikanske damen startet på Twitter, med en tweet om å legge til hashtag'en #MeToo for de som har vært utsatt for en eller annen form for trakassering eller overgrep for å synliggjøre begrepet. Det lyktes de med i en sånn grad at ingen hadde sett det på forhånd (...) Det ble en bølge av opprullinger og personer fikk kjenne på det. Og det spredte seg til Norge også. Og de hadde jo en runde med **kjipe episoder spesielt innenfor politikk og journalistikk, og kulturliv generelt**. De bransjene som fikk unngjelde hardest. Det var vel mye i restaurantbransjen også tror jeg.»* (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Eller sagt på en annen måte:

*«Det var jo de skuespillerne som ble **møkka lei** av både regissørene og andre mannlige skuespillere og sånt, som endelig bestemte seg for at nå, nå er det nok. Så MeToo, (...) det er 'å se meg altså (...) sånn opplever jeg det altså, og jeg har rett til å bli hørt, jeg har rett til å bli tatt på alvor, og det er noe som foregår der ute som bare er nødt til å få oppmerksomhet. 'Vi må ha en slutt på dette' sånn opplever jeg det som ligger i MeToo altså, at det gjelder liksom 'meg'»* (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

Informantene beskriver her hvordan kampanjen startet i USA og spredte seg videre til Norge og store deler av verden, og at kvinner ved hjelp av en hashtag kunne synliggjøre et stort problem. En tillitsvalgt beskriver begrepet #MeToo slik:

*«Sånn som jeg har forstått det, så er det på en måte **et begrep man kan samles bak** for folk som har vært utsatt for sånt. Jeg tenker at det kan være lettere å komme frem eller komme ut med noe når man har et begrep å samles bak.»* (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)

Flere informanter knytter #MeToo direkte opp mot seksuell trakassering, og forklarer begrepet slik:

*«#MeToo er et engelsk ord som egentlig hentyder at det har skjedd meg også. For det startet vel med at noen meldte ifra, at det var noen som sa at 'det skjedde med meg også', så har det vel blitt sånn #MeToo. (...) Den **går jo på seksuell trakassering da.**»* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

#MeToo-kampanjen var nok overveldende for de fleste, men reaksjonen fra informantene, og spesielt lederne, var positive:

«Jeg tenker den har jo vært en kampanje som jeg noen ganger har tenkt «det var da veldig», men så tenker jeg at den har vært svært nyttig. For det er noe med den **åpenheten som kan komme ut av det**, og den terskelen på hva man ikke skal godta.» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

«Jeg synes det er veldig bra at det er kommet opp. Jeg tror jo at det er veldig mye sånn skjult rundt omkring. Og det at **man har blitt veldig mye mer bevisst dette**, ikke sant, sånn at jeg tror kanskje folk tenker seg litt mere om nå enn før på grunn av at det har vært så mye fokus på det. Så jeg tror det er bra.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

#MeToo har altså ført med seg noen positive effekter innenfor åpenhet rundt temaet, og hva man som person kan tillate seg samt godta og ikke. Noe som spesielt har blitt trukket frem i lyset under #MeToo-kampanjen, er knytningen mellom seksuell trakassering og makt, som nå skal beskrives.

Makt

Da informantene skulle forklare hva de la i begrepene trakassering, seksuell trakassering og #MeToo, ble det ganske raskt klart at flere også knyttet dette opp mot makt:

«*Mobbing er nært beslektet, at noen **misbruker sin posisjon i forhold til andre** og trækker på dem verbalt eller i handling på en sånn måte at det går ut over psykisk helse*» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Informanten beskriver her hvordan man i kraft av sin posisjon i arbeidsforholdet kan utnytte dette ved å tillate seg ufin oppførsel ovenfor andre. Det hentydes da til at det kan være en leder som utfører denne handlingen, og en tillitsvalgt beskriver det på denne måten:

«*Det er jo klart at man kan jo treffe på **ledere** som utøver en ganske høy (...) holdt på å si, hva det heter for noe, det heter jo **hersketeknikk!** Det kan man jo oppleve selv som tillitsvalgt og som ansatt (...)*» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Hersketeknikker og verbale eller fysiske handlinger er altså eksempler på hva personer med makt kan utføre, men det kan også være seksuelt relatert:

«*Det er eksempler med ledere. Altså (...) **uønskede seksuelle tilnærmelser** i fra ledere, det kan jo være i en (...) sosial sammenheng men like vel, det kan bli veldig uheldig.*» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)

Her trekker informanten frem at trakasseringen også kan skje i sosiale sammenhenger, men at dette ikke er noen unnskyldning. Skjevt eller ujevnt maktforhold kan se ut til å ha betydning, og neste informant beskriver trakassering i arbeidslivet slik:

«Når jeg tenker på trakassering i arbeidslivet, så tenker jeg jo også på at det er, som regel, kanskje litt sånn **skjev maktfordeling** (...) ofte sjefer som oppfører seg ufint eller upassende mot andre på samme nivå eller de under. (...) At det er menn som trakasserer kvinner i arbeidslivet.» (Kvinne, HR-Hotell&Restaurant)

I forhold til spørsmålet om #MeToo kom det flere eksempler nettopp på denne knytningen til posisjon, makt og skjevt maktforhold:

«Altså #MeToo har jo fokusert mye på situasjoner hvor det er **ujevnt maktforhold**, (...) hvor man også er i en situasjon hvor det er vanskelig å si ifra kanskje, gjerne ved at det er en som står over i en sånn type jobb i et hierarki, og utnytter situasjonen.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

Her beskriver informanten at det ujevne maktforholdet kan gjøre det vanskelig å si fra om det som skjer, og at den som utfører trakasseringen derfor utnytter dette til sin fordel. Neste informant beskriver hvordan skjevt maktforhold også kan utarte seg mellom ulike kjønn, men ikke nødvendigvis mellom leder og ansatt:

«Hvis du tenker på litt sånn i forhold til #MeToo og alt dette da, og trakassering igjen (...) Altså, det kan jo være at du er arrogant eller at du er nedlatende, og at du (...). Altså, **menn kan jo behandle damer på en måte som kan være veldig nedlatende**, og kalle dem for «jentene» og sånne ting, ikke sant, og fremhever seg selv. Jeg klarer ikke å komme på ordet jeg tenker på nå men (...) hersketeknikk! Ikke sant. Ja det kan være en måte.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

Informanten svarte her på spørsmål om eksempler på hvordan man kan oppføre seg mot andre som ikke er bra, og da kom dette med kjønnsperspektivet opp. At menn trakasserer kvinner er nok av de fleste sett på som 'normalen', men som informanten under beskriver, så kan det gjelde begge veier:

«Med #MeToo det er stort sett menn som har hersket og styret med damer. **Det kan jo være andre veien også** (...) Når du tenker på mannfolkene så blir det med en gang sett på som seksuell trakassering, men hvis en dame gjør det så er det ikke like (...) -de kan liksom gjøre

litt mere uten at det blir oppfattet som dét, tenker jeg.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

Informanten beskriver her at kvinner sannsynligvis kan tillate seg mer før det blir ansett som seksuell trakassering, noe som er en interessant observasjon. Neste observasjon er også interessant, ved å snu ting litt på hodet i forhold til det vi må anta er generell oppfatning:

*«#MeToo gikk jo mere på seksuell trakassering, kanskje folk i maktposisjoner som brukte sin stilling på å oppnå seksuelt samvær. (...) Så var det jo mye på det at unge som kom inn opplevde at de kanskje **kunne få noen fordeler** i forhold til å gå til sengs med de som var høyere opp i hierarkiet. Det er sånn jeg har oppfattet det i alle fall.» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)*

Det at unge, nye arbeidstakere faktisk selv går inn i situasjonen ved at de ser at de kan høste fordeler av det, er en vinkling som ikke har vært så mye fremhevet tidligere, og kan være interessant å se nærmere på. Til slutt om makt tar vi med et svar på spørsmål om hva som er typisk #MeToo, der informanten gir en beskrivelse av et begrep som omhandler seksuell trakassering, og at det kjennetegnes spesielt ved at det omhandler folk i maktposisjoner som utnytter dette:

*«...nei det har jeg vel aldri tenkt er noe skille (...) Har vel tenkt at ikke #MeToo er en egen type trakassering, men at det er en hashtag som har vært koblet på alt som har med uønsket seksuell oppmerksomhet, grov, eller mindre grov(...) Hovedvekten har vel gjerne vært på misbruk av posisjon, altså at det ikke er bare en sidestilt kollega som er litt mer frempå enn han kanskje bør være, eller hun bør være alt etter som, men at det er **folk i maktposisjoner som har utnyttet den ovenfor andre**. At det kanskje er mer kjennetegn av #MeToo-casen enn trakassering generelt.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)*

Medmennesker

Medmennesker er en kategori som beskriver hvordan vi mennesker er forskjellige i hva vi sier, gjør og reagerer, og informantene ga mange eksempler på hvordan begrepene kan knyttes opp mot hvordan forholdet mellom medmennesker, eller kollegaer, kan være.

*«Det kan være folk som **ikke går overens** sant, og plager hverandre. (...)det foregår nok en del ting som vi ikke hører om og, det er nok en del mørketall der..» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)*

Informanten beskriver her at det kan være dårlig kjemi mellom enkelte kollegaer som fører til at trakassering oppstår, og trekker frem at det nok er langt fra alt som skjer i et arbeidsforhold som blir fanget opp. Flere informanter trekker frem dette som har med persepsjon å gjøre, når det kommer til trakassering og seksuell trakassering. Altså hvordan ulike mennesker kan oppleve å føle situasjoner forskjellig. En informant beskriver det på denne måten:

*«Det jo kanskje forskjell på trakassering og på hva man selv føler, om det (...) det er **ikke alle som har samme grenser** på det. Så (...) det har jo veldig mye med hva man føler selv (...) Altså jeg tenker jo at dette her med #MeToo kan gå litt langt. Altså at man ikke skal få lov til å flørte eller gjøre sånne ting. Men det går jo også litt på hva den enkelte synes er ok, og ikke synes er ok.»* (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

Informanten beskriver her at mennesker er ulike og har ulike grenser, og at mye derfor avhenger av hva den enkelte føler er ok. Opplevelsen av hva som er ok og ikke kan være veldig ulik, og på spørsmål om begrepet seksuell trakassering beskriver informanten fra arbeidstakerorganisasjonen det på denne måten:

*«Det er også en sann opplevd, men **det er også definert i lov og lovverk.** (...) Det er en veldig selvopplevd situasjon, alt det fra å bli klappet på rumpen til det å bli trent opp i et hjørne og bli forsøkt på en måte voldtatt. Du kan si at hele det spekteret er ganske stort (...) Jo flere ganger det gjentas, jo mer alvorlig blir det.»* (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

I tillegg til at det er individuelt, beskriver informanten også at dette er regulert i lov og lovverk og at hyppigheten også har betydning. Dette er nok et vanskelig landskap å navigere i når slike saker dukker opp på bordet hos en arbeidsgiver. Neste informant beskriver det slik:

*«Du skal både forholde deg til at det er en **subjektiv standard** som den hver enkelte har rett til å definere, mens du samtidig skal forvalte en **objektiv standard** for hva som er greit, og hva vi mennesker må akseptere som spøk og moro. Det å balansere den policyen om at ingen skal være nødt til å bli utsatt for ting som de synes er ubehagelige er viktig, men det å balansere det mot at arbeidsgiver ikke kan gå inn og ta arbeidsrettslige sanksjoner mot ansatte som egentlig har holdt seg innenfor en objektiv standard av hvordan vi forholder oss til hverandre, er utfordrende»* (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Her setter informanten fingeren på det problematiske skillet mellom objektiv og subjektiv oppfatning av en situasjon. I arbeidsforhold der trakasseringen kan blir utført av en mottaker av helsetjenester er det andre menneskelige faktorer som spiller inn:

«I vår verden er det jo kanskje **mest vanlig at man blir trakassert av tjenestemottaker**. Enkelte av våre ansatte kan kjenne seg trakassert av våre tjenestemottakere, ofte på grunn av at de har kognitive funksjonsnedsettelse der de ikke helt forstår 'hva er det faktisk jeg sier og hvordan virker dette på folk'» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

Informanten beskriver her at mennesker på grunn av kognitive funksjonsnedsettelse kanskje ikke kan forstå rekkevidden av sine ord eller handlinger, og da kommer man inn på andre vurderinger i forhold til hva som er trakassering og seksuell trakassering. Neste informant svarer slik på spørsmål om tanker rundt seksuell trakassering:

«Jo altså, det er jo noe som vi ikke skal forekomme. Det gjør jo dessverre det og... som vi startet litt med så er det litt forskjellige nyanser (...) sånn som erfaring i fra pasientsituasjoner så er det **ikke alle som er tilregnelig** vet du og mennesker har jo sine behov (...) For eksempel for personer med demens så kan det være vanskelig å styre sine impulser. Sånn at det er jo en del som er på jobb nesten hver dag ikke sant og får (...) skulle til å si (...) uønskede seksuelle tilnærmelser men(...) **kan man si at det er trakassering?** Tja. Kommer litt an på definisjonen...» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)

Våre spørsmål rundt temaet trakassering og seksuell trakassering frembrakte også andre tanker omkring hvem som er den sårbare part, og neste informant reflekterte slik:

«At det er blitt litt sånn en del av en bevegelse som kan knyttes mot kvinnekamp. Men så har det vært noen sånn saker (...) som har handlet om unge menn eller menn som har opplevd trakassering, og så har det også kommet frem at f.eks. trans-personer eller mennesker med en annen etnisk bakgrunn er enda mye mere sårbare for overgrep og trakassering. Men det er jo kanskje blitt litt sånn kvinnekamp, men har også blitt en sånn **en kamp for alle de som står litte grann svakere da**. Og som ikke har blitt hørt eller trodd på, opp gjennom historien. Men nå er det jo altså plutselig blitt en tid eller en slags...det er i hvert fall lov til å være mer åpen. Og at man kan få støtte da, og ikke bare motgang. Og liksom bli satt spørsmålsteget ved, å bli motarbeidet og sånn. Mere åpenhet og mere lov til å komme ut og fortelle... og det kan også få konsekvenser for de som har gjort det, selv om man kanskje ikke har bevis, eller noen sterke bevis, som man før la litt mere vekt på da. Er inntrykket mitt.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Dette med etnisk bakgrunn og forskjeller av den grunn blir også trukket frem av neste informant på spørsmål hva som ligger i begrepet trakassering:

«Vi er mange *forskjellige nasjonaliteter*, der kan det jo også være *gnisninger*.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Informanten viser her til at man på grunn av ulik etnisitet kan ha ulike oppfatninger av ting, og at dette også ligger i begrepet trakassering. Vi velger å avslutte kapittelet om funn rundt begrepenes betydning med dette sitatet:

«Det er en gjenganger at folk opplever seg trakassert mens de egentlig når man ser nærmere etter har blitt *utsatt for ledelse*.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

4.1.2 Drøfting rundt begrepenes betydning

I dette kapittelet skal vi drøfte våre funn i empirien mellom de ulike nivåene i bedriftene men også på tvers av dem. I tillegg skal vi se på våre funn i empirien opp mot teorien som ble gjennomgått i litteraturstudiet.

Trakasseringstyper

Gjennom funnene ser vi at det er mange likheter både innad i bedriftene og på tvers når det gjelder hva som ligger i begrepet trakassering. De fleste er enige i at trakassering ikke skal forekomme og at det kan være så mangt, både fysisk og psykisk, verbalt og non-verbalt, seksuelt relatert eller ikke. Det er dessuten stor enighet om at det er mye som kan oppfattes som trakassering; fra blikk og hentydninger til tilnærminger og trusler. I tillegg kan trakasseringen være rettet direkte mot en person, men også indirekte ved å påvirke f.eks. en persons arbeidsoppgaver. Informanter fra alle nivåer i de ulike bedriftene trekker dessuten frem at dette med å bli holdt utenfor i en eller annen form, er viktig og må ikke glemmes i diskusjonene rundt trakassering. Dette stemmer godt overens med Arbeidsmiljølovens §4-3 og teorien som sier at trakassering kan utføres både direkte og indirekte, og at spesielt indirekte mobbing kjennetegnes ved ikke-handlinger (Einarsen og Pedersen, 2017, s.102-103)

Begrepet #MeToo ser ut til å knyttes direkte opp mot seksuell trakassering på alle nivåer i alle bedrifter, og at det er et felles begrep alle som har opplevd å bli seksuelt trakassert kan samle seg bak. Dette stemmer til dels med litteraturen, der tanken bak kampanjen var at alle kvinner som hadde opplevd seksuell trakassering kunne benytte hashtagen på sosiale medier for at flere skulle få forståelse for omfanget av problemet (Rønneberg, 2017). Vi oppfatter at informantene også mener at 'MeToo' i dagligtale nå har blitt ensbetydende med seksuell trakassering, og at det i dag har et enda bredere omfang enn det som først var tiltenkt.

Vårt inntrykk er at de fleste anser seksuell trakassering som uønsket oppmerksomhet. Her stemmer også empirien godt overens med teorien, ved at det må være snakk om uønsket oppmerksomhet før det kan kalles seksuell trakassering (Einarsen og Pedersen, 2017, s.141).

Makt

Det er også enighet rundt at trakassering i arbeidslivet ofte kan knyttes mot skjeve maktforhold, og at spesielt seksuell trakassering og #MeToo er et problem som angår kvinner mest. Her er det sammenfall med teorien og litteratur som fastslår at det i all hovedsak er et kvinneproblem, og at det er vanligst at menn, f.eks. i kraft av sin posisjon, utsetter kvinner for seksuell trakassering (Brandsæther, 1992, s.20 og Arnesen og Orgeret, 2018)

Medmennesker

Til slutt er det en felles enighet om at trakassering er en følelse som ofte er individuell, og at mennesker oppfatter og føler ting forskjellig. Dette har klare likheter med teorien om persepsjon, som handler om hvordan mennesker oppfatter, tolker og fortolker sine sanseopplevelser og derfor kan oppleve ting ulikt (Brochs-Haukedal, 2010, s.77).

Annet

Når det gjelder ulikheter på tvers av bedriftene er det ikke uventet at bedriften som driver med tjenesteytelse beskriver at trakasseringen de oftest opplever, utføres av tjenestemottakerne som av en eller annen grunn har en kognitiv funksjonsnedsettelse. Dette stemmer med litteraturen som sier at yrkesgruppene som i størst grad oppgir å være utsatt for seksuell trakassering blant annet er pleie- og omsorgsarbeidere. Flestparten av de som rapporterer å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, oppgir kunder, klienter og andre tredjepersoner som utøvere av trakasseringen (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

Informantene innen hotell og restaurant på sin side, trekker frem dette med etnisitet og andre grupper i befolkningen i diskusjonen rundt hvordan trakassering kan oppstå og hvem som er mest sårbar i forhold til temaet. Dette stemmer godt overens med teorien som sier at annen trakassering kan dreie seg om krenkelser på bakgrunn av religion, hudfarge, legning mm. (Foss, 2012, s. 131).

Når det gjelder ulikheter på ulike nivå i bedriftene, var det spesielt lederne som poengterte at #MeToo-kampanjen var nyttig og bra for å få problemstillingen belyst og mer åpenhet rundt temaet. Dette er ikke ensbetydende med at de andre ikke synes det var bra, men viser at man fra et ledelsesperspektiv anser temaet som viktig å få belyst for bedriften og de ansatte. Dette

kan knyttes opp mot teorien rundt lederutøvelse, og at det er lederens ansvar å forsøke å løse verdikonflikter som oppstår på arbeidsplassen (Nordby, 2017, s.119).

Spesielt fra et HR-perspektiv ble problemstillingen rundt skillet mellom en arbeidsgivers objektive vurdering av en situasjon opp mot lover og regler, og den subjektive oppfattelsen fra en ansatt som opplever seg trakassert trukket frem. I teorien beskrives dette nettopp som en gråsonerområde som skaper et dilemma, der de samme handlingene kan bli forstått og oppfattet ulikt (Carstensen, 2016, s.269).

To funn var spesielt interessante, da de snudde problemstillingen litt på hodet:

Det ene var at unge, nye arbeidstakerne kanskje så at de kunne høste jobbmessige fordeler nettopp på grunn av dette, og selv legge opp til å bli «seksuelt trakassert» av en person høyere opp i hierarkiet. Ut fra teorien er det ikke snakk om trakassering, så lenge det ikke er snakk om uønsket seksuell oppmerksomhet (Einarsen og Pedersen, 2017, s.141). Teorien sier også at oppmerksomheten må være uønsket, uoppfordret og ensidig (Frøberg og Sørensen, 1992, s.13). I disse tilfellene kan vi ikke si at dette stemmer. Vi må anta at de omtalte hendelsene beskriver situasjoner der man senere allikevel har ansett det som trakasseringssaker. Er det kanskje sånn at man i en maktposisjon burde skjønt at det var upassende, sett i lys av alder, fartstid i yrket og det skjeve maktforholdet?

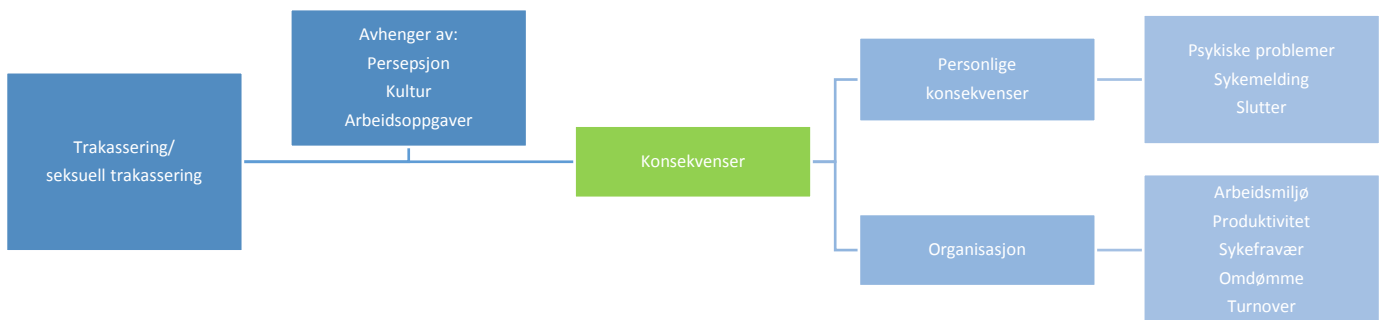
Den andre var at dersom det er en kvinne som trakasserer en mann, så kan hun tillate seg å gjøre mer før det blir ansett som seksuell trakassering enn hvis det er en mann som trakasserer en kvinne. Sett opp mot litteraturen er dette et interessant funn, og kan kanskje ha sammenheng med resultatene som ble funnet i undersøkelsen gjort av Nielsen og Einarsen (2012), der det fremkom at menn i mye større grad enn kvinner opplevde seksuell trakassering som ikke-truende atferd. Dette kan kanskje være en medvirkende årsak til at kvinner faktisk kan tillate seg mer før det oppfattes som støtende?

4.2 Konsekvenser

I dette kapitlet skal vi se hvilke funn fra undersøkelsen som kan si noe om hvilke konsekvenser trakassering, seksuell trakassering og #MeToo-hendelser kan få, og deretter gjøre en drøfting rundt disse.

4.2.1 Funn

For å beskrive hvilke konsekvenser informantene mente trakassering, seksuell trakassering og #MeToo-hendelser kunne ha, vil vi se på hvilke kategorier som kan gi en best mulig beskrivelse av dette. Kategoriene var «Personlige konsekvenser» og «Organisasjon».



Figur 4.2: Kategorier som kan beskrive funn rundt konsekvenser

Personlige konsekvenser

Da informantene ble spurt om hvilke konsekvenser de trodde trakassering og seksuell trakassering kunne ha for dem som blir utsatt for dette svarte enkelte at også dette kunne være personavhengig:

*«Det tror jeg er veldig forskjellig, det **kommer helt an på personen**. Og det tror jeg også er kulturelt betinget. Og jeg tror også du vil finne store forskjeller i Norge på det, i forhold til hva man tåler og hva men tenker. Og innenfor ulike yrker.»* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Informanten beskriver her at hvordan man opplever og takler ting kan arte seg ulikt, og at både personlighet og kultur har innvirkning på dette. En annen informant beskriver det slik:

*«Du har vel hele spekteret fra de som tenker, det der var litt ugreit og bare rister det av seg til de som får **alvorlige psykiske problemer** av det»* (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Her beskriver informanten at ulikhetene oss mennesker mellom kan føre til veldig forskjellige reaksjoner på trakassering og seksuell trakassering. Psykiske problemer blir trukket frem som en konsekvens, og det er det flere som trekker frem:

«Nei det tror jeg jo egentlig, er sånn, det må jo bli ei **psykisk belastning**. I forhold til at du føler deg presset til noe som du egentlig ikke vil, og det tenker jeg er spesielt **i forhold til unge arbeidstakere**. Så tenker jeg jo at det er en psykisk belastning hvis du føler at noen vil ha noe som du ikke er villig til å gi, og så kanskje gir du etter i en gitt setting, så (...) så får man det jo helt sikkert ikke helt bra med seg selv etterpå.» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Informanten nevner her spesielt at det kan gå ut over en persons psyke. Men det trekkes også frem at det spesielt kan ramme unge arbeidstakere som føler seg presset til å gjøre noe de ikke vil, og at man kan sitte igjen med en dårlig følelse. Neste informant beskriver nærmere hvordan det kan gå ut over psyken:

«Kan oppleves veldig, både (...) jeg tenker alt i fra sårende, du **mister litt av selvtilliten**, selvrespekten, du det **går ut over jobben du skal gjøre**, direkte, for at du blir bruker ressurser til på en måte å **døye følelser**, det med å være veldig forsiktig med hva du har på deg, hvordan du prater altså, du du **ødelegges jo litt som den personen du ønsker å være**, å fremstå som. Samtidig så blir du jo også **mistenksom** i forhold til (...) altså miljøet.» (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

I tillegg til den psykiske belastningen trekker informanten også inn hvordan det kan være sårende og at man kan bli mistenksom til miljøet. En annen informant beskriver det slik:

«Det er jo individuelt igjen, men det kan jo være store konsekvenser. (...) det kan jo være ganske grusomt for den enkelte, men jeg tror det kan oppleves veldig sårende. Og sånn i jobbsammenheng kan det jo føre til at du **ikke klarer å jobbe sammen med de folkene** eller den personen. Så det kan jo være ganske dramatiske konsekvenser.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

Også denne informanten beskriver hvordan trakassering og seksuell trakassering kan virke sårende, og at man ikke klarer å jobbe sammen med den andre personen. Neste informant beskriver hvordan det kan ende med at man slutter i jobben:

«Det er nok nesten umulig å liste opp alle de mulige konsekvensene, men det er jo alt fra psykiske plager, psykiske lidelser, angst, depresjon, frykt. Konsekvenser blir jo at man kanskje **slutter i jobben** (...) trekker seg tilbake. Ja, ganske sånn store personlige konsekvenser, har jeg inntrykk av, og for mange er det avhengig av alvorlighetsgrad da. Men å oppleve det tror

jeg (...) ja, gir varige mén da, for enkeltmennesket, for veldig, veldig mange.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Informanten beskriver psykiske konsekvenser, og at konsekvensene avhenger av alvorlighetsgrad, at man kan slutte i jobben og at man kan få varige mén. Flere trekker frem konsekvensen ved at man slutter eller blir sykemeldt på grunn av trakasseringen:

*«Ja det er jo, det altså det, vi har ikke noen undersøkelse på det, men man vet jo at det ender ofte med at en part må syke (...) **sykemelder seg**. Ikke sant, det er jo såpass alvorlig at det går ut over arbeidsmiljøet, og trist for den enkelte da, og i hvert fall sykemelding.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)*

De psykiske konsekvensene kan også føre til at man ikke lenger fungerer i arbeidslivet, noen neste informant beskriver:

*«Det kan få veldig negative konsekvenser (...) altså jeg har sett folk føle en veldig **skyldfølelse** over å bli utsatt for det (...) skulle si nesten **skam**. Og det kan jo bryte folk ned ikke sant? Først så blir man utsatt for det, og så skal man slite med ettervirkninger av det også. Og trakassering i seg selv altså (...) er den grov nok, ikke sant, så kan det jo bryte folk helt ned så de kan rett og slett begynne å slite psykisk, de **fungere ikke i arbeidslivet** lengre, de begynner å tvile på seg selv (...) Hvis folk som blir utsatt for sånt, hvis de ikke blir ivaretatt med en gang så (...) så kan det gå langt ned med dem og noen møter veggen fullstendig.» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)*

I dette tilfellet trekker informanten spesielt frem at den som blir utsatt for trakasseringen selv føler skyld og skam, og at dette igjen kan føre til ettervirkninger og psykiske problemer. Et annet aspekt ved å bli utsatt for trakassering eller seksuell trakassering, er hvis man jevnlig blir utsatt for det fra tjenestemottakere:

*«Enormt utmattende og slitsomt og (...) ja, kan miste selvtillit (...) Altså, vi har jo tjenestemottakere som gjennom skade kanskje kan glemme, altså de kan si noe krenkende. Og så sier den ansatte 'Det der har du ikke lov å si. Fortsetter du å si det så går jeg ut'. Og så sier den unnskyld, jeg mente ikke å si det, så går det to minutter og så blir det gjentatt, ut ifra at den skaden kognitivt er sånn at den husker ikke det den har gjort og det blir gjentatt. Og det er klart, når disse må være tett på og ha hjelp til personlig stell så er det enorm belastning når man har sagt en gang det er ubehagelig, det er krenkende (...) Og så blir det kanskje **gjentatt x antall ganger...**» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)*

Informanten trekker spesielt frem at det er utmattende og belastende når det skjer igjen og igjen, noe som kan være dagligdags for dem som jobber i slike tjenesteytende yrker. Dette med ulike typer yrker og bransjer kan også være med på å avgjøre hvor mye en person tåler. Neste informant forklarer det slik:

*«Noen kan jo havne i uføre på bakgrunn av det. Hvis det er veldig alvorlig det de er utsatt for. Men igjen så har det jo med grensen for hva man (...) Hvis en dame jobber på en fiskebåt, så tror jeg hun vet at det kommer til å skje ting på den båten der. –I en eller annen form. Ikke det at det trenger å være så alvorlig, men det har med sjargongen og hvordan de prater seg i mellom. Det tror jeg er noe helt annet enn hvis du for eksempel jobber på et sykehjem med bare damer. Altså, **industrien har jo et mye røffere språk** enn for eksempel sånne tradisjonelle kvinneyrker. Men det betyr ikke at det er verre eller bedre, det behøver det ikke å være. Men man vet jo at de har et røffere språk.»* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Hvilket uføre man kan havne i, sier ikke informanten noe om, men trekker tydelig frem at man har ulike forventninger og tålegrenser ut fra hvilket yrke man har, og hvilke mennesker man møter. Andre personlige konsekvenser kan beskrives som positive, ved at man kan oppnå fordeler i jobbsammenheng:

*«Det er jo faktisk noen som kynisk utnytter, eller ikke utnytter, men synes det er okei i forhold til å, ja, **komme høyere opp i hierarkiet** ved å bruke (...) seksuelle (...) forhold.»* (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Organisasjon

Noen av informantene fikk også et oppfølgingsspørsmål på hvilke andre konsekvenser trakassering og seksuell trakassering kunne få, og disse knyttet seg i all hovedsak til organisasjon.

En informant beskriver det enkelt og greit:

*«Ja, hvis personen for eksempel synes det er vanskelig, så kan det jo få **konsekvenser for arbeidet, rett og slett.**»* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Informanten beskriver at det får konsekvenser for arbeidet, og vi antar det da dreiser seg om produktivitet. Dette beskriver også neste informant, men trekker også inn arbeidsmiljø, kommunikasjon og samarbeid:

«Også igjen veldig negative konsekvenser fordi at (...) Du kan starte med trakassering altså, det blir noe som kanskje gjentas daglig, er ikke så synlig men er der. Folk begynner å tvile på seg selv og kanskje gruer seg for å gå på jobb. Det er klart at det gjør noe med **samholdet** det gjør noe med (...) produktiviteten. Har du kanskje personer som absolutt ikke ønsker å være i samme rom engang? Hvis man ikke er klar over dette, ikke sant, så kan det være vanskelig å plukke opp (...) Hvis du kjenner til det, så begynner man å se tegnene: Når den ene personer kommer inn i rommet så forlater kanskje den andre, og igjen, kan det gå på produktiviteten, kan gå på (...) kan gjøre **kommunikasjonen** ganske tungvint, **samarbeid**(...) Så det kan være ødeleggende.» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)

Sammenhengen mellom arbeidsmiljø, trivsel og produktivitet beskrives av neste informant som en spiral:

«Nei det det er jo soleklart at i alle fall i privat bedrift så er man jo opptatt av at folk skal være på jobb og at man skal trives på jobb. Det vil jo helt, helt klart **gå ut over både det sosiale på jobben** (...) ikke minst, så ja, folk blir syke, det blir **dårligere produktivitet** ikke sant, ja, det er bare en spiral som (...) ja.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Når folk blir syke eller slutter som følge av arbeidsforholdet, vil bedriftene slite med større turnover. I andre tilfeller kan det være behov for ekstra innsats for å tilrettelegge slik at man beholder folk i arbeid. Informanten som jobber innenfor tjenesteytelse beskriver det slik:

«Jeg tror folk blir utbrent og velger å jobbe en annen plass. **De velger å forsvinne fra oss** hvis ikke vi som arbeidsgiver tar det på alvor, på en måte erkjenner at det er en (...) at det er utfordrende og at det er slitsomt og på en måte i de situasjonene der det er mest ekstremt med tjenestemottakere, der er det en større rullering på ansatte så de slipper å stå så mye i det. Det er lett når du hører folk fortelle hva de har opplevd x antall ganger i løpet av en arbeidsuke, skjønner du jo at slitasjen er enorm. Og at de sågar har kommet og bedt om at 'kan jeg få jobbe på en annen avdeling en stund for å slippe unna?'. Og det forstår vi og **legger til rette for.**» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

En konsekvens av at trakassering eller seksuell trakassering skjer i en bedrift, kan til syvende og sist også ramme bedriftens omdømme, som denne informanten forklarer:

«Når det er ting som går ut over arbeidstakerens helse, fysisk eller psykisk, så er det negativt i seg selv. I det større så er det negativt for bedriften hvis det smeller på noe vis og blir kjent, og går ut over **omdømmet.**» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

4.2.2 Drøfting rundt konsekvenser

I dette kapittelet skal vi drøfte våre funn i empirien mellom de ulike nivåene i bedriftene men også på tvers av dem. Også her skal vi se på våre funn i empirien opp mot teorien som ble gjennomgått i litteraturstudiet.

Personlige konsekvenser

Informanter fra alle nivåer i alle bedriftene er enige om at trakassering og seksuell trakassering er psykisk belastende for dem som blir utsatt for det. Det kan være sårende, man kan miste selvtillit eller selvrespekt og man kan grue seg til å gå på jobb. Psykiske ettervirkninger og problemer er det de anser som den primære konsekvensen, og eksempler på dette kan være angst, depresjon og frykt. Her stemmer empirien med teorien som også fastslår at psykiske plager som angst, depresjon og frykt kan være en konsekvens av å bli trakassert (Arbeidstilsynet, Tema: Trakassering og Foss, 2012, s.126).

Informanten fra arbeidstakerorganisasjonen fremhever at trakassering kan gå ut over jobben på den måten av at man bruker alle ressurser på å døyve følelser og tenke gjennom alt man foretar seg. Dette kan kanskje sammenlignes med det teorien kaller konsentrasjonsproblemer (Arbeidstilsynet, Tema: Trakassering).

En tillitsvalgt nevner at personer kan føle skyldfølelse og skam etter å ha blitt trakassert, og man kan også slite med ettervirkninger av det og ikke fungere i arbeidslivet lengre. Også informanten fra HR-Hotell&restaurant nevner at trakasseringen kan gi varige mén. At de som blir utsatt for noe selv får skyldfølelse og føler skam stemmer med teorien som har blitt forsket på i forhold til vold og overgrep (Sandnes, 2016). I forhold til kvinner som blir utsatt for seksuell trakassering, sier teorien også at de selv kan føle skyld og ansvar (Sørensen, 1992, s.69). At trakasseringen får ettervirkninger og kan gi varige mén, velger vi å tolke som det teorien kaller posttraumatisk stresslidelse. Symptomer på dette kan forekomme både som konsekvens av trakassering og seksuell trakassering (Foss, 2012, s.124 og Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell Trakassering).

Spesielt informantene fra de offentlige virksomhetene, nevner at det er veldig forskjellig fra person til person hvilke konsekvenser trakassering vil ha. Mennesker har forskjellige terskler både for hva som de anser som trakassering samt hvordan de reagerer på det. Noen rister det bare av seg. Dette kan igjen knyttes opp mot teorien rundt persepsjon, og at mennesker oppfatter, tolker og fortolker sanseopplevelser ulikt (Brochs-Haukedal, 2010, s.77).

Alle konsekvensene som er diskutert over kan sees på som psykiske problemer. Flere informanter nevner at trakassering og seksuell trakassering er svært belastende, og at en konsekvens av dette kan være at man trekker seg tilbake, blir sykemeldt eller slutter. Også her stemmer empirien med teorien, som sier at sykefraværet kan gå opp og flere ansatte kan slutte som følge av trakassering (Heen og Salomon, 2018, s.40). Også Foss (2012) sier at mobbing kan føre til sosial isolasjon (s.124).

Organisasjon

Funnene viser at informantene på tvers av bedriftene også mener at en konsekvens kan være at arbeidsmiljøet blir skadelidende. Det fortelles at enkelte mennesker ikke klarer å jobbe sammen lenger og det kan det gå ut over trivsel, samarbeid, samhold og kommunikasjon. Dette er i tråd med teorien som sier at trakassering kan føre til at arbeidsmiljøet kan lide, og at seksuell trakassering kan få konsekvenser for arbeidsmiljøet (Heen og Salomon, 2018, s.40).

Trakassering og seksuell trakassering vil også ha konsekvenser på virksomhetsnivå, og for de informantene som fikk spørsmål om konsekvenser for bedriften var det enighet om at det gikk ut over arbeidsmiljø (som er beskrevet tidligere) og produktivitet. Spesielt informanten innenfor tjenesteytelse trakk frem at arbeidstakere kunne slutte og at virkemidler mot dette kunne være rulling og omplassering av arbeidstakere. Når arbeidsstokken ikke yter fullt ut på grunn av at enkelte sliter med psykiske problemer eller man blir færre som følge av sykemeldinger eller at folk slutter, er det naturlig at produktiviteten går ned. Det kan kanskje i tillegg være ressurskrevende for en bedrift at man må skaffe vikarer, nye ansatte eller tilrettelegge og omplassere også. Empirien stemmer uansett med teorien som sier at trakassering kan ha store konsekvenser på virksomhetsnivå, ved at arbeidsmiljøet kan lide, produktiviteten kan gå ned, sykefraværet kan øke og flere ansatte kan slutte (Heen og Salomon, 2018, s.40).

Omdømme blir også nevnt av informanten fra HR-Offentlig Administrativt. Omdømmet for en bedrift som har saker knyttet til trakassering og seksuell trakassering kan ta skade, og vi tror det vil være individuelt for hver enkelt bedrift hvor avhengige de er av omdømmet sitt. Det er nok uansett ikke en ønsket situasjon å komme i. Empirien om at omdømmet kan ta skade stemmer med teorien som sier at dersom interne konflikter blir kjent utenfor virksomheten, kan dette føre til dårligere omdømme (Heen og Salomon, 2018, s.40).

Annet

I alle funn som her er diskutert stemmer empirien godt med teorien. Det er heller ikke gjort spesielle funn som er i konflikt med teorien. Informantene har beskrevet de fleste av konsekvensene som blir nevnt i teorien, med noen få unntak. Teorien beskriver at konsekvenser for den enkelte i tillegg til psykiske plager også kan være muskel- og skjelettplager samt psykosomatiske plager. I empirien nevnes det konsekvenser for arbeidsmiljøet, men ikke at det også kan få konsekvenser for kollegaer som blir negativt påvirket, slik det står i teorien (Arbeidstilsynet, Tema: Trakassering).

Når mennesker blir sykemeldt eller slutter i jobb, vil vi tro at det både vil ha innvirkning på økonomi, familie og samfunnsøkonomi, og i teorien beskrives det at trakassering kan føre til familieproblemer og økonomiske problemer (Foss, 2012, s.124). Dette har ikke kommet frem i empirien.

Til slutt tar vi med et funn som sier at trakassering kan gi yrkesmessige fordeler. Det vises til at enkelte kan utnytte et seksuelt forhold for å komme høyere opp i hierarkiet. Slik vi oppfatter det, er det først og fremst kvinner som gjør dette. Igjen stiller vi spørsmål ved om dette kan kalles en konsekvens av seksuell trakassering, da vi er usikre på om det kan defineres som seksuell trakassering.

4.3 Årsaker

I dette kapitlet skal vi se hvilke funn fra undersøkelsen som kan si noe om årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå i en bedrift eller organisasjon, og deretter gjøre en drøfting rundt disse.

4.3.1 Funn

Et av de primære tingene vi ønsket å finne ut av i samtale med informantene våre var hva de tenkte var årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå på en arbeidsplass. Blant de 10 informantene var det en god del forskjellige vinklinger på årsaker, og de kategoriene som belyser dette best er «Makt», «Kultur», «Ledelse», «Medmennesker» og «Organisasjon».



Figur 4.3: Kategorier som kan beskrive funn rundt årsaker.

Makt

Misbruk av posisjon eller makt er noe de aller fleste informantene mener er en av årsakene til trakassering og seksuell trakassering, og omtales gjerne som maktposisjoner. En informant beskriver det slik:

*«Jeg tror jo at (...) det går på det at folk i **maktposisjoner**, kanskje ledere også, men det kan være andre også som blir litt slitsomme i forhold til at de tror at de er ‘Guds gave til kvinnen’ (...) Det er jo ikke bare ledere. Men jeg tror jo at det er vanskeligere hvis du har en maktposisjon, altså hvis du kanskje er lavest på rangstigen, og så har du en høyere leder.»*
(Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Også aldersperspektivet trekkes inn:

*«Det vi vet er sånn typisk trakasseringssituasjoner i bransjen vår er eldre menn mot yngre (...) kvinner (...) Jeg har aldri hørt om motsatt (...) men det er klart at det kan også være trakassering av unge gutter eller menn for den saks skyld (...) Men det er ofte... det er nok oftere et sånt **ujevnt aldersmessig forhold da**. At det er godt voksne menn som gjør det, men dette har vi jo ikke noe, så mye tall, det er et inntrykk vi har da. De sakene som juristene hos oss har fått, så er det ganske typisk.»* (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

Informanten sier ikke her noe om makt, men vi tolker svaret til å vise til at alder også kan være en form for skjevt maktforhold. Hvilken betydning det har å ha makt sier de neste informant noe om:

«Jeg tror jo at makt gjør noe med folk. (...) Så er det sånne **grenser som sakte men sikkert endres**, så lenge du er i maktposisjon. Og så blir det da feil, ikke sant, men det er ikke sikkert du ser det selv.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

«Jeg tenker, er du i en posisjon hvor du har blitt gitt makt og makt over andre mennesker, så vet vi jo at det er et **ansvar som ikke alle evner å bære**, og under **alkoholinnflytelse** så er det plutselig enda vanskeligere å takle for noen. Så fristelsen til å misbruke det for, skal man si egen vinning, vil være der.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Informantene forklarer her hvordan det å ha en maktposisjon er krevende, og at grensene for hva som er tillatt endres. Dersom alkohol er med i bildet blir det enda verre. Dersom noen med makt trakasserer andre, kan det være vanskelig å si fra både for den som blir utsatt for det, og for andre som ser det. De neste informantene forklarer det slik:

«Da snakker man om at man har en rolle, altså en maktrolle, som gjør at **folk ikke tør å si ifra**. Jeg tror det er den som ligger til grunn. (...) Man gjør ikke noe med det fordi personen er i en sånn rolle at du vil risikere å bli fjernet eller miste jobben din hvis du gjør noe med det.» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

«Kan være vanskelig (...) spesielt hvis det er mennesker med makt, så vil det nok være **andre mennesker rundt som har en mistanke** om at noe skjer, eller kanskje til og med vet at noe skjer, **men tør ikke å si ifra**. (...) Og da er det jo bare rom for å fortsette med den atferden da. (...) Så vet man vel at hvis man sier fra så kan det få **uheldige konsekvenser** for en selv. Så man tør ikke.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Vi ser at de beskriver hvordan atferden får lov til å fortsette, fordi ingen tør å si i fra, og at det kan få uheldige konsekvenser for den som sier fra. Dette med konsekvenser blir også trukket inn i forhold til den som utfører trakasseringen:

«Hvis man snakker om de største sakene i USA, så har det vel handlet om en slags, nesten vedtatt sannhet at «sånn er det bare», og det er lov, og da har det **ingen konsekvenser**. Hvis folk med makt gjør det og du ikke blir trodd; det har bare **negative konsekvenser for den som blir utsatt for det**.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Kultur

Kulturen på arbeidsplassen kan ha sammenheng med at trakassering og seksuell trakassering får oppstå og utvikle seg. Dersom en viss kultur, eller ukultur, får lov til å utvikle seg, kan man etter hvert bli «blind» og ikke oppfatte at trakassering og seksuell trakassering foregår.

På spørsmål om hvem som er med på å forme kulturen på arbeidsplassen, beskriver en informant det slik:

*«Uansett hvem som kommer ny inn i dette så er det samme kultur, at «kulturen sitter i veggene». Og da tenker jeg det at det er jo litt sånn overført betydning. Men jeg tenker at det utvikler seg mange ganger en kultur på en arbeidsplass. **Det er noen som setter den kulturen, det er noen sterke uformelle ledere.**»* (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

At kulturen går i arv var noe også neste informant beskrev:

*«Atferd og kommunikasjon blir så til de grader **arvet og adoptert og videreført** av nye ansatte i en organisasjon. Derav 'det sitter i veggene'-begrepet.»* (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Lederen blir av flere trukket frem som en viktig faktor i å forme organisasjonskulturen, og en informant beskriver det slik:

*«Det er jo alt da, i fra ukultur til bra kultur. (...) I et arbeidsmiljø så er jo **ledelse essensen i det, for hvordan ting skal fungere** (...) **fraværende ledelse er jo farlig**. For da vil jo kulturen gå den veien den vil, for å si det sånn.»* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Informanten svarer her på tanker rundt begrepet kultur, og på hvem som er med på å forme denne. Også her tillegger informanten lederen ansvar for å holde kulturen på riktig spor, og flere trekker frem ledelsen og lederen:

*«Hvis ting får lov til å utvikle seg uten at man setter **en tydelighet fra ledelsen**, og utarbeider en kultur på at sånn har vi det ikke hos oss, dette er ikke greit, så vil det utvikle seg. Det er i grunn en iboende greie det (...) En dame sa noe klokt en gang, hun sa at ledere er det **sterkeste krydderet i kultursuppen**. Måten ledere agerer på, også **kommunikasjonsmessig**, har veldig mye å si for arbeidsmiljøet.»* (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

På spørsmål om det kan oppstå subkulturer på en arbeidsplass, er de fleste enige om at dette skjer naturlig:

«Ja det er helt klart fort gjort. Så det er det. Og ikke minst det at man har veldig **mange forskjellige nasjonaliteter** så vil det jo... det vil være **en kilde til det naturlig**. Men subkulturer, det er ikke alltid det er negativt heller.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Denne informanten har arbeidstakere av ulike nasjonaliteter, men også andre beskriver hvordan dette skjer helt naturlig på ulike avdelinger, og at det både kan være positivt og negativt. Spesielt hvis en subkultur er uønsket, trekkes lederens betydning inn, som de neste informantene beskriver:

«Hvis subkulturer er uønsket, så er det noe som **ledere må tørre å adressere og gjøre noe med**.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

«Ja og da er vi igjen tilbake til det (...) alt som **ledelsen tillater** skjer, det vil skje og det vil utvikle seg. Ting går akkurat så gæærnt i en organisasjon som ledelsen tillater at det gjør.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Noen informanter satte også årsaker til trakassering, og spesielt seksuell trakassering, i sammenheng med ulik kultur på ulike arbeidsplasser. Spesielt kulturen på mannsdominerte arbeidsplasser ble trukket frem:

«Det er jo ulikt i fra de ulike arbeidsplassene om hva som på en måte er lov. I et mannsdominert yrke (...) føles det kanskje lov til å **gjøre mer og si mere** enn i en annen bedrift. Det er jo sånn som mannsdominerte yrker har vel en kultur for hva som kan være ok. Vi har en som vi synes ok, og så er det nok mange forskjellige (...) sånn innad hos oss veldig mange forskjellige på de ulike enhetene.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

«Jeg tenker jo sånn personlig at hvis du jobber i en bedrift hvor det er bare menn, så kan det jo kanskje være en større **fare for at du blir utsatt for mer** uønsket oppmerksomhet. Men samtidig så tenker jeg at hvis du er tøff nok til å være i en sånn bedrift, så tror jeg jo ikke at alle mannfolkene springer, altså det er vel kanskje kulturen, at hvis du har en mannsdominert (bedrift), at de blir litt mer tøff i trynet enn (...) hvis de er i en sånn stor organisasjon.» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Informantene beskriver her hvordan kulturen på en mannsdominert arbeidsplass gjør at det kanskje gis større rom for både verbale og fysiske handlinger som gjerne ikke ville blitt akseptert i andre kulturer. Men den tøffe tonen trenger ikke nødvendigvis å føre til mer seksuelltrakassering, som informanten fra arbeidstakerorganisasjonen beskriver her:

«(...) men at det er noen kulturer der det med å snakke litt mer sånn flåsete og litt lettere og litt sånn (...) jeg tror liksom ikke at de som sitter på menighetskontoret har den røffe tonen som de kanskje har nedpå industrigulvet. Men allikevel så **trenger det ikke skje noe der nede på det golvet altså, det kan bare være den tonen og praten og flørten og litt den der biten.**»
(Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

Andre organisasjoner igjen, kan ha en kultur som tillater seksuelle og rasistiske ytringer. Informanten fra arbeidsgiverorganisasjonen beskriver det slik:

«Ja, altså, #MeToo-situasjoner er jo et resultat av dårlige holdninger og dårlig kultur. Så det er klart at har man **en type kultur hvor det er en tone, at man tøyser liksom med seksuelle hentydninger eller det er greit å snakke rasistisk** eller på andre måter liksom oppfører seg (...) ja, kommer med slibrige tilnærmelser og sånn, at det på en måte får passere, så har man jo et stort problem! Ja det vil jeg faktisk karakterisere som et holdnings- og et kulturproblem (...) Altså kultur, jeg bare tenker at det er klart at dette her med kvinnesyn er ganske sentralt da. Så det er klart at en del av dette handler jo også om å orientere folk fra andre kulturer om et skandinavisk/nordisk **kvinnesyn**. Det er kanskje verdt å si. Dette er en bransje med 40% ansatte med utenlandsk bakgrunn. Og det er klart at det er en del forskjeller i hvordan man blant annet ser på dette med kjønn og seksualitet og kvinner i ulike kulturer. Så du har på en måte den delen av kultur også da. Og der vet jeg at det har det vært noen situasjoner der man må være ekstra tydelig med å (...) ja, få frem hvilke holdninger man har i forhold til kvinner både i arbeidslivet og sånne ting da. (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

Informanten forteller her videre at seksuell trakassering kan ha sammenheng med ulike kvinnesyn i andre nasjonale kulturer også, og ikke bare organisasjonskulturer, og at i bransjer der mange ulike kulturer jobber sammen, kan dette bli et problem. Flere informanter kommenterte også at alkoholkultur i jobbsammenheng kan ha en del sammenheng med trakassering, og da spesielt seksuell trakassering. Tersklene senkes under innflytelse av alkohol, og det er både lettere å ende opp med å trakassere noen både med vilje og uten nødvendig vis å vite at man trakasserer noen:

«(...)og så har vi få arenaer med alkohol. Det kjøres selvfølgelig personalfester og sånt, men i mindre grad enn på veldig mange andre arbeidsplasser, og det er sjelden at folk blir eksponert for alkohol i jobbkontekst. Vi vet jo at **alkohol og alkoholeksponering øker**

risikoen for ugreie episoder, og vi tror at det er en faktor.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

*«Jeg tror i arbeidslivet, og jeg tror i politikken også, at man har den **festkulturen** som man har mange steder i Norge, med mye alkohol og sånn, (...) så tror jeg det er nok en medvirkende årsak til at mennesker tar ukloke valg. Og at man ikke tenker konsekvensene av det man gjør på samme måte.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)*

*«Og også det å se på alkoholkulturen. (...) Da de verste trakasseringene skjedde var ofte alkohol til stede. (...) Vi **kan jo ikke skyld på alkoholen**, men det var (...) ofte det som løftet liksom det kanskje opp til å bli mer alvorlig enn det det var.» (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)*

*«(...) det er klart at det er man i et miljø hvor det er alkohol, hvor det er **gjester** (...) som kanskje er alkoholpåvirket, du har mange **unge som jobber**, du er i en liksom tett fysisk kontakt med sånn potensielle trakasserere, at det er mer **arbeidsplassens natur** som i større grad kan gjøre at det er en høyere risiko da.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)*

Informantene gir her både en beskrivelse av hvordan alkohol i jobberelaterte sammenhenger kan føre til uønskede hendelser, men også hvordan de i bransjene der det serveres alkohol og er mange unge ansatte er større fare for at de ansatte å bli trakassert på grunn av gjestenes alkoholkonsum.

Ledelse

At trakassering får lov til å skje, er noe informantene mener også kan karakteriseres som et ledelsesproblem, hvor leder ikke nødvendig vis har subjektiv skyld i selve trakasseringen, men hvor leder ikke har grepet inn for å avverge eller korrigere en ukultur som har vokst frem i bedriften.

På spørsmål om hva de tror er årsak til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå, beskriver en informant det slik:

*«Det er til syvende og sist alltid et ledelsesproblem. Det er **ledelsen som har ansvaret** for å sette ned foten, og det er en iboende mekanisme i alle organisasjoner at det som blir akseptert av ledelsen får lov til å utvikle seg. Og hvis ikke ledelsen setter ned foten, setter fokus på hva som er greit og hva som er ikke greit hos oss så har du problemer etter hvert. Så man kan*

gjerne si at det er ikke nødvendig vis gitt at en leder har subjektiv skyld for at det dukker opp en trakasseringssak i hans eller hennes enhet, men objektivt sett så har man ansvaret for å sørge for at her, her driver vi ikke med sånt. Man har uansett et ansvar for å (...) å stanse det når det skjer» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

*«Er du leder så må du også ta noen vanskelige avgjørelser. Og det er vel der det ofte ligger, også det der med når vi er tilbake til Metoo altså. Tror nok at mange har følt at de var i en vanskelig skvis (...) At noen har visst om liksom at enkelte har oppført seg litt sånn på kanten for å si det enkelt, men valgt å se bort i fra det fordi det blir fryktelig vanskelig å ta opp, og kanskje litt sånn der som strutsen – **stikke hodet i sanden** – og bare venter til det går over altså. Også har du (...) kanskje ikke tatt det helt på alvor.» (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)*

Informanten svarte her på hvor viktig lederen er for at bedriften fungerer, og knytter ledelse opp mot at #MeToo-hendelser, eller seksuell trakassering, har fått fortsette. Noen informanter mener også at det er viktig at lederen er bevisst sin rolle:

*«Rolleklarhet er jo veldig viktig for å kunne utøve en god jobb. For det er jo klart at hvis... det er jo lederen som skal fordele arbeidsoppgaver, og hvem som skal gjøre hva og ... Og de må jo også da sørge for at alle jobber for de samme målene. På den virksomheten (...) Det kan jo være at man er... det kommer jo an på...blant annet det som går på misunnelse og fordeling av goder og hvem som får lov til å dra på kurs og hvem som får ditt og hvem som får datt, altså det å...det at **lederen utøver god sånn rolleforståelse for de valgene de har tatt** og den ressursfordelingen, så kan jo det ende med at det blir...at det blir dårlig stemning av det. Og det er jo egentlig en konflikt som går på misunnelse eller det at ting oppleves urettferdig. Og så kan det gå ut over enkeltpersoner, og da er det snakk om trakassering.» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)*

*«Og hvis vi skal ha såpass flate strukturer, vi skal være rettferdig og demokratisk, så ledere skal være på **samme nivå som sine medlemmer eller ansatte**, så tror jeg kanskje at ledere blir litt **ubevisste på den rollen de har**, at de faktisk har en makt. (...) Rett og slett har for liten innsikt og kunnskap om det, i noen tilfeller.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)*

Informantene beskriver her hvordan det kan bli et problem dersom det er uklarhet rundt lederens rolle, og spesielt hvis ledelsen ikke selv har innsikt og kunnskap om sin rolle, som videre kan føre til konflikter.

Medmennesker

Persepsjon ser ut til å ha stor betydning for hvordan ting kan oppfattes. Mennesker er forskjellige, og siden følelsen av å bli trakassert i mange tilfeller er en subjektiv oppfattelse, spiller persepsjon en meget viktig rolle. Enkelte handlinger kan derfor være ubevisste, som det beskrives her:

«(...) så tror jeg **ikke at de forstår det**, at de gjør det selv. For at de, på en måte, bare er sånn (...) og kanskje mener at de bare er hyggelige og sånn, det kan for mange andre oppfattes som veldig feil.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

«Det har jeg jo faktisk vært i situasjoner der jeg har fått meldt: 'Ja men jeg trodde... vi hadde jo den relasjonen... jeg misforsto, jeg trodde at det var greit, fordi at vi er så gode kollegaer og jeg støtter den sånn og sånn', (...) At det er noe med av og til så er det kanskje **gjort i beste mening eller misforstått et signal**.» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)

«Det kan være maktutøvelse, hersketeknikker... og så kan det jo faktisk være at noen er forelsket (latter), som **ikke helt skjønner** at den andre ikke er så veldig forelsket.» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Informantene beskriver her hvordan ulike situasjoner fort kan oppfattes forskjellig for de ulike partene. Også lederens opptreden i forhold til dette med persepsjon beskrives:

«Det at du har en lederstilling betyr jo ikke at du har veldig høy sosial intelligens, altså noen av dem skjønner jo ikke selv hva de holder på med nesten. Altså, de prøver å være morsom og så er det egentlig langt over grensen. Men det er klart at hvis ingen sier ifra så fortsetter de jo med det. Men det er noe med at **i en sånn posisjon så bør man forstå det selv** hva som er innenfor og utenfor.» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Informanten gir her tydelig uttrykk for at når man er leder bør man forstå at kommentarer og signaler kan oppfattes ulikt, mens en informant mener at noen faktisk bevisst «benytter seg av situasjonen»:

«Det er jo litt sånn at hvis man tenker at noen (...) på en måte kanskje har både roller å tilby og noe som folk vil ha, og at man strekker seg langt for å få noen goder (...) **Man kan gjøre mye for å få den jobben man vil ha, de arbeidsoppgavene man vil ha**.» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

Det at vi mennesker har ulike forutsetninger og har forskjellig oppdragelse virker å være en faktor i trakasseringssammenheng:

«Vi er jo forskjellige, vi har forskjellige terskler, hvordan man er oppdratt (...) Det er så lett når man har en funksjonsnedsettelse å forstå at det kan bli sånn, eller en ungdom som ikke er ordentlig oppdratt eller ikke blitt voksen nok, men ellers så er vi jo så forskjellige. Og **forskjellige grenser** i forhold til hva man tillater seg.» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

«Jeg tror det er noe med den oppvoksende generasjonen. Det er mer filmer, det er mer på video, det er nettet, altså alt er tilgjengelig (...) de ser det, og alt er kanskje mer lovlig. (...) så er det kanskje noen **grenser som er borte.**» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

«Ungene sitter med ipadene sine og sånt, og det er jo mye rart, og **ungene fanger det opp.** Alt fra tekster på sommerlåter som er superpopulære som er helt tydelig harselerende med det andre kjønn.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Holdningene som menn har til kvinner anses som vesentlig i forhold til spesielt seksuell trakassering:

«Du har jo hele spekteret fra grov (...) trakassering, typisk over grensa, til de som bare på en måte har en sånn, ja, litt **dårlig holdning** til kvinner da, og en litt mer respektløs måte (...) å behandle dem på, rett og slett.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

«Det er sikkert ulikt fra tilfelle til tilfelle, men det handler nok om i stor grad en litt sånn **ubevisst holdning** fra en del som utsetter andre for dette her. At man kanskje tror at det er mer uskyldig enn det faktisk oppfattes kanskje.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

På spørsmål om relasjoner blir det også beskrevet hvordan man i serveringsbransjen kan få problemer med gjestene:

«Altså det er jo dessverre da, i alle mulige situasjoner hvor kjønnene møtes egentlig. Dessverre. Er det en tulling som ikke oppfører seg så.., og det er jo. Vi ser jo tydelig når opp i mot spesielt opp i mot julebord og sånt. Hvor servitørene ikke klarer å være i fred i det hele tatt. Voksne tilsynelatende oppegående mennesker som man respekterer som altså, har **ingen hemninger** når det kommer til det der.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Vi oppfatter her at informanten tillegger oppførselen til gjestens holdninger ovenfor personalet, og at det da gjerne er alkoholpåvirkning med i bildet.

Organisasjon

Også ting i selve organisasjonen virker å være en medvirkende årsak til at trakassering og seksuell trakassering kan skje. Både kommunikasjon og arbeidsmiljø kan ha betydning, som informanten her beskriver:

*«Jeg tror vel at **åpenhet og transparens og tillit** er liksom litt sånn grunnlag for å ha et **godt arbeidsmiljø**. Og da er det vel hvordan det blir kommunisert da. Og hvordan **samtaleformer** er, på arbeidsplassen (...) jeg vil nok tippe at det er en sammenheng mellom brudd på arbeidsmiljøloven og arbeidsmiljøet og trakassering og mobbing og sånn. At det vil være en sammenheng der hvis man hadde gjort en sånn stor undersøkelse på det. Og så er jo spørsmålet hva som kommer først da. Blir det dårlig arbeidsmiljø fordi det er mye trakassering, eller er det mye trakassering fordi... ja ikke sant?»* (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Informanten forteller her hvilken sammenheng kommunikasjon og arbeidsmiljø har, og videre refleksjoner rundt hvordan arbeidsmiljø og trakassering/seksuell trakassering henger sammen. De som har en løsere tilknytning til arbeidslivet eller er unge og uerfarne, ser ut til å ha en større fare å bli utsatt for trakassering og seksuell trakassering:

*«Jeg tror nok at **unge kvinner og unge menn er mer i risikogruppen**, og mot litt eldre sjefer og eldre fagpersoner, altså noen som har en overordnet stilling. Trenger ikke være toppsjefen, det kan være imellom eller den nærmeste teamlederen. (...) Det er lettere å ta de som er unge og nye, gjerne de som har en **løsere tilknytning til arbeidslivet**, midlertidig ansatte, vikar, sommervikar.»* (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

Dersom det er det er stor forskjell i utdanning på en arbeidsplass, mener flere informanter at det er større sannsynlighet for at det trakasseres og seksuelt trakasseres enn på en arbeidsplass hvor utdanningsnivået er relativt likt samt på et visst nivå. Dette mener de igjen har med å gjøre at ansatte på en arbeidsplass med et visst utdanningsnivå i større grad vet hva de har krav på, og tør å si ifra:

*«Vi har en hypotese om at det kan være medvirkende årsak til at det er et mindre problem i vår organisasjon enn hos en del av de andre som har fått litt sånn store problemer, og det er at vi har ganske **høy snittutdanning** blant våre ansatte. Det kan være medvirkende faktor til at folk står tryggere på egne ben, tør å sette grenser, man føler seg ikke, hva jeg skal si, underlegen på noen måte. Man er, ja, må ha.. både en modnet tankegang og et modent*

*forhold til seg selv, og kan si stopp og **sette grenser** for noen som er pågående før det utvikler seg til dit at det blir en trakasseringssak» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)*

*Ja det er jo ulike kulturer i de fleste bransjene, og det er jo en annen kultur når du kommer på sykehuset eller når du kommer på industrigulvet, det er klart det er en annen språkbruk og det er en annen... ja. De har en **annen utdannelse** mange av dem, **de har altså blitt preget** så det er klart at det er forskjell på dette.» (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)*

På spørsmål om det er ulike årsaker i ulike yrkesgrupper og bransjer, trekkes det spesielt frem at man i servicebransjer har gjester som er den trakasserende part:

*«Ja, men det er klart at i vår bransje så har det alltid vært et sånt element at det er jo (...) sene kvelder, og det er jo... Man yter jo service direkte mot **gjest** og.... Igjen tilbake til det der med alkohol og sånn, så har det jo alltid vært en del av bransjen, -at ansatte kan jo bli utsatt for ting. Og det gjelder vel alle servicebransjer da.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)*

Også for de som jobber innenfor helse og omsorg er det oftest tjenestemottakeren som er den trakasserende part. En tillitsvalgt forklarer det slik:

*«Seksuell trakassering. Tja... Igjen..., mennesker har sine behov ikke sant, men er det det la oss si en **pasient** så har den kanskje vanskelig for å holde igjen, ... kognitivt svekket ... ikke sant, så kan det være at du står i situasjoner der man .. er på en måte innenfor intimsfæren til den personen. -Selv om at det ikke er egentlig noe seksuelt bak det, men man er faktisk så nært innpå folk. Og det kan jeg si personlig opplevelse altså, jeg har stått i stell og... for personer som er så hjelpetrengende at de må ha hjelp for nesten alt og deriblant personlig hygiene, når man da står i en sånn situasjon og så kommer det forespørsel om du kan hjelpe dem seksuelt når man først er i gang, ikke sant. Det er ikke noe man legger opp til men for den personen som kanskje ikke får til å ja, få noe utløp for sant... så når man er så nært kommer kanskje en forespørsel. Du kan ikke gjøre noe med det ikke sant men ... likevel.» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)*

4.3.2 Drøfting rundt årsaker

I dette kapittelet skal vi drøfte våre funn i empirien angående årsaker, for så å sammenligne empirien opp mot teori og litteratur.

Makt

De fleste informantene mente at misbruk av makt eller posisjon kunne føre til trakassering og seksuell trakassering. Flere kvinnelige informanter mente at enkelte kunne bli høy på seg selv, eller at enkelte menn kunne tro selv at de var 'Guds gave til kvinnen'. Vi oppfatter det slik at de aller fleste informantene mener at det oftest er en mann som utøver makt ovenfor en kvinne når vi snakker om seksuell trakassering. Dette finner vi også igjen i teorien som sier at det er vanligst at menn, enten i kraft av overordnet posisjon eller fordi de dominerer i antall, utsetter kvinner for seksuell trakassering (Brandsæter, 1992, s.20). Vi antar at formen av makt som i størst grad benyttes ved seksuell trakassering er tvangsmakt eller belønningsmakt for å oppnå seksuell kontakt, som i teorien sies å kunne benyttes for kortsiktig måloppnåelse (Sjøvold, 2016, s.65) eller ved at man benytter råderetten man har over attraktive ressurser for å få andre til å adlyde (ibid, s. 143).

Funn gjort i empirien hos bedriftene innen helsetjenester, hotell og restaurant samt arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, er at begrepet «makt» også kan benyttes i relasjoner med ujevnt aldersmessig forhold, og ikke nødvendigvis gå på stillingstitler. Teorien beskriver også at en kvinne ofte er underordnet eller avhengig av mannen som utsetter henne for uønsket seksuell oppmerksomhet (Brandsæter, 1992, s.20), og vi antar at arbeidsrelasjon og avhengighet er med på å skape en form for skjevt maktforhold mellom partene som her beskrives i empirien. Litteraturen viser også til at unge arbeidstakere står i større fare for å bli utsatt for seksuell trakassering, noe som kommer frem i ulike levekårsundersøkelser (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

Flere informanter, både kvinner og menn, påpekte at grensene for hva man kunne tillate seg blir endret når man får makt, og en mannlig informant mente at makt er et ansvar ikke alle evner å bære. Spesielt ble det nevnt at det under alkoholinnflytelse kunne bli enda vanskeligere å takle. Hvordan det å inneha makt arter seg, har vi ikke studert i litteraturgjennomgangen. Basert på teorien rundt ulike typer makt og hvordan denne kan benyttes for å oppnå det man ønsker, er det kanskje sannsynlig at man ved å inneha makt kan utvikle atferd som tøyser grensene for hva man kan tillate seg? God lederopplæring og et tydelig regelverk tror vi kan være med på å dempe en slik utvikling i atferd.

I empirien beskriver flere av de kvinnelige informantene hvordan noen kan ha en maktrolle som gjør at man ikke tør å si ifra, og en av dem nevner at andre som ser eller vet hva som skjer heller ikke tør å si i fra. Man er redd for at det ikke får noen konsekvenser for den som

utøver makten, men at det får uheldige konsekvenser for en selv. Vi tror at dersom man ikke tør å si ifra, bunner det i en frykt for den som innehar makten, frykt for ikke å bli trodd eller frykt for at det skal slå tilbake på en selv. Dette sammenfaller med funn i litteraturen som viser at kvinner under #MeToo-kampanjen fortalte om frykt og bekymringer for ikke å bli tatt på alvor, eller for å miste posisjoner eller oppdrag (Sletteland, 2018, s.149). I Norge har vi et lovverk som gir vern mot gjengjeldelse ved varsling (Arbeidsmiljøloven §2 A-2, Norges Lover, Lov 16 juni 2017 nr. 42). Dette er kanskje ikke allment kjent? Vi håper derfor at det etter hvert blir mindre skremmende å varsle om trakassering og seksuell trakassering i dette landet.

Kultur

Empirien viser at alle mener kulturen er viktig i forhold til hvordan man ønsker å ha det på arbeidsplassen. Informanten fra arbeidstakerorganisasjonen og de fra offentlig administrativt drar frem at det sies at 'kulturen sitter i veggene', men et par av dem mener på den andre side at dette egentlig bare er tull, og at det er menneskene i kulturen som former den. Her stemmer empirien med teorien om at menneskene i en organisasjonskultur er med på å påvirke denne (Bang, 2011, s.76-79), men teorien sier også at kulturen kan 'sitte i veggene' ved at kultur overlever selv om noen medlemmer slutter (Schein og Schein, 2017, s.10).

I kontrast til at de selv mener det er tull at kulturen sitter i veggene, mener flere av de samme informantene at kulturen kan gå i arv til nye ansatte. Dette stemmer også med det vi finner i litteraturen om at sosialiseringen som skjer i arbeidslivet innebærer å lære å innordne seg spillereglene på arbeidsplassen (Foss, 2012, s.18).

Kulturen er noe som utvikler seg, hvor de sterke personlighetene på arbeidsplassen, inkludert lederne, er de primære kulturbærerne. Dette er de fleste informantene i empirien enige om på tvers av bedriftene. Teorien påpeker også at formelle og uformelle ledere vil ha særlig innvirkning på kulturen, og at spesielt lederne er de viktigste kulturskaperne (Bang, 2011, s.78-80). Empirien viser også at informantene er enige om at ledelsen må være tydelig, kommunisere hva som er greit og ikke, samt sette en stopper for det dersom uønsket kultur oppstår. Det ledelsen tillater skjer, mener de vil utvikle seg. I vårt tilfelle må vi anta at ukultur bygger på at uønskede verdier får roffeste i kulturen, slik ukultur kan utvikle seg til at trakassering eller seksuell trakassering får skje. Empirien om at ledelsen må sette en stopper, stemmer da med teorien om at ledere må gjenkjenne verdikonflikter og håndtere dem, gjerne gjennom dialog (Nordby, 2017, s.119-120).

Alle informantene er enige i at det vil være naturlig med forskjell i kulturer på forskjellige avdelinger innenfor samme arbeidsplass, men at dette ikke trenger å være negativt.

Subkulturer utvikler seg naturlig både på grunn av arbeidets natur og menneskene som jobber der. Det påpekes spesielt fra informantene innen hotell og restaurant at det på arbeidsplasser med ansatte fra ulike nasjonaliteter, vil utvikle seg subkulturer. Her stemmer empirien og teorien om at subkulturer dannes i mindre grupper med hyppig og nær kontakt, felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika (Bang, 2011, s.28).

I empirien kom det frem at et par kvinnelige informanter anså fraværende ledelse som uheldig, og at det kunne være farlig. Kulturen kunne da blant annet gå på ville veier. Det ble forklart ved at andre, uformelle ledere kunne ta over, og at disse muligens ikke hadde gode hensikter. Dette er helt i tråd med teorien som sier at fraværende og unnvikende ledelse kan føre til uavklarte ansvarsforhold, uklare mål og manglende styring som igjen kan føre til at enkeltpersoner i kanskje beste mening opptrer på måter som andre mener er unødvendig eller til skade for avdelingen (Einar og Pedersen, 2017, s.125).

Flere kvinnelige informanter, og spesielt innenfor bedriften offentlig administrativ, trakk frem at kulturen på mannsdominerte arbeidsplasser kunne ha sammenheng med årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kunne skje. De mente at det på slike arbeidsplasser var lov til å både gjøre og si mer, og at man som kvinne på en slik arbeidsplass kunne bli utsatt for mer uønsket oppmerksomhet, men ikke nødvendigvis. Flere poengterer at kvinner som jobber i mannsdominerte yrker sannsynligvis tåler mer. Teorien sier at enkelte kulturer kan inneholde fordommer som medfører at den som skiller seg ut, blir gjenstand for fordomsfull og trakasserende atferd. Det gjelder både menn i kvinnedominerte yrker, og spesielt unge kvinner som jobber i sterkt mannsdominerte miljøer. Disse har økt risiko for å bli seksuelt trakassert (Einarsen og Pedersen, 2017. s.121). I teorien står det unge kvinner, og vi stiller spørsmål ved om dette kan ha sammenheng med at etter hvert som man blir eldre i denne kulturen, blir herdet, og tåler mer? At man blir en del av kulturen, og at det som tidligere ble oppfattet som trakassering, etter hvert blir normalen?

To kvinnelige informanter, fra hotell og restaurant samt arbeidsgiverorganisasjonen, trakk også frem faren for at det kunne finnes kulturer som kunne ramme andre sårbare grupper, basert på kjønn, nasjonalitet, seksuell legning osv. Informanten fra arbeidsgiverorganisasjonen mente dessuten at man måtte være oppmerksom på at folk fra andre nasjonale kulturer kunne ha et ulikt kvinnesyn enn det nordiske, og at dette kunne ha

betydning. Dette finner vi også igjen i litteraturen, som sier at i en gruppe der man er den eneste som skiller seg ut med hensyn til f.eks. kjønn, legning eller hudfarge, kan gruppedynamikken gjøre noe med både hva folk forventer du skal tåle, og dine muligheter til å markere grenser (Sletteland og Helseth, 2018, s.24).

Alkohol-kulturen både i Norge og i jobbsammenheng er også noe som i følge flere informanter, på tvers av bedriftene, bør sees på. En stor andel av hendelsene har vært i forbindelse med tilstelninger hvor det har blitt servert alkohol, og ukloke valg er tatt i alkoholpåvirket tilstand. Alkohol-kulturen generelt i Norge nevnes i empirien spesielt av informantene innen hotell og restaurant, noe som er naturlig i en bransje der arbeidstakerne, gjerne unge, stadig eksponeres for alkoholpåvirkede gjester. Klarere rammer og en eventuell reduksjon av alkoholservering på tilstelninger i jobbsammenheng nevnes som et mulig tiltak. Dette med alkoholkultur har ikke vært belyst i litteraturgjennomgangen, men på Arbeidstilsynets nettsider påpekes det at ansatte i yrker med alkoholservering har større risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering (Arbeidstilsynets nettsider, Tema: Seksuell trakassering). Dette med alkoholkultur er kanskje noe man burde tenke på, spesielt i jobbsammenheng.

Ledelse

Funn i empirien viser at alle informantene mener at ledelse og lederen har et ansvar når trakassering og seksuell trakassering får oppstå på en arbeidsplass. Leder har nødvendigvis ikke subjektiv skyld, men har det objektive ansvaret. Videre fremkommer det at lederen må si klart og tydelig fra hvordan man vil ha det, og hva som er greit. Som under punktet kultur nevner en informant at lederen ikke må være fraværende, eller «stikke hodet i sanden», men må ta tak i de vanskelige tingene. I teorien står det at årsak til konflikter gjerne kan være på grunn av manglende ledelse og styring (Einarsen og Pedersen, 2017, s.66), men når det nevnes at lederen har det objektive ansvaret, dras tankene over mot lov og lovverk, prosedyrer og regelverk. Teorien sier at leder bør benytte gode styringsverktøy kan dempe konfliktnivået (Nordby, 2017, s.36) Er det mangel på slike som gjør at leder ikke er tydelig nok, eller ikke tør å ta tak?

Fra en informant som jobber med HMS fremkommer det i empirien at lederen også må ha rolleklarhet og utøve god rolleforståelse for de valgene som tas, og stå for dem. Hvis ikke kan det bli konflikter. Dette støttes av tidligere forskning, som har funnet at høye jobbkrav,

jobbusikkerhet, rollekonflikt og rolleklarhet er forbundet med økt risiko for å oppleve mobbing (Nielsen og Einarsen, 2018, s.74).

En informant fra hotell og restaurant uttrykker sin bekymring for at lederens kunnskap og innsikt om egen rolle i flate strukturer kan bli noe borte. At man blir ubevisst sin rolle i slike strukturer. Informanten mener lederen da har for liten innsikt og kunnskap om sin rolle. Vi velger å sammenligne dette med fraværende ledelse og rolleklarhet ovenfor, og litteratur rundt temaet. Det interessante her er jo at informanten påpeker at leder er ubevisst sin makt, men mener allikevel at denne kan være årsak til at trakassering eller seksuell trakassering skjer. Dette finner vi ikke igjen i vår litteraturgjennomgang. Antakeligvis kan man se dette opp mot skjeve maktforhold, og at den som blir trakassert opplever et maktforhold, mens lederen selv er sin rolle ubevisst og føler seg på samme nivå som den andre. Kanskje burde leder i slike strukturer i enda større grad få lederopplæring og gjøres kjent med sin rolle som leder?

Medmennesker

Empirien viser at de fleste informantene mener årsaken til seksuell trakassering ofte bunner i misforståelser mellom kollegaer, eller at personen som trakasserer ikke forstår selv at det er trakassering. Dersom det er en leder som ubevisst trakasserer, mener man at en leder selv bør forstå hva som er innenfor og utenfor. Persepsjon er mye omtalt både i teori og litteratur, og sier hvordan vi mennesker oppfatter, tolker og fortolker signaler ulikt (Brochs-Haukedal, 2010, s.77). Empiri og teori stemmer derfor, ved at mennesker er forskjellige og misforståelser lett kan oppstå. At en leder bør forstå, tror vi har sammenheng med lederens opplæring innenfor denne rollen, og det vi under ledelse ovenfor drøftet rundt rolleklarhet. Også her tror vi at lederopplæring og klarhet rundt egen rolle kunne vært med på å gjøre leder oppmerksom på, og forstå hvordan andre mennesker kan misforstå et budskap.

En kvinnelig informant ser det hele litt motsatt, og mener enkelte kan gjøre mye for å få den jobben de vil ha. Dette kobler vi opp mot drøftingen rundt begrepene i kapittel 4.1.2, der det også ble antydnet at arbeidstakere kanskje ser mulighet for yrkesmessige fordeler, og utnytter situasjonen. Vi tror det kan være interessant å forske mer på dette og hvorvidt enkelte kvinner spiller på sex som erotisk kapital for å få fordeler i arbeidslivet. I tillegg bør det diskuteres om det da kan kalles seksuell trakassering i etterkant. Eventuelt om det faktisk er kvinnene som da trakasserer mennene.

Empirien viser at en kvinne og en mann fra ulike bransjer begge knytter oppdragelse opp mot mulige årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå. Med oppdragelse menes

hvilke grenser og holdninger man utvikler ovenfor ulike mennesker. Begge informantene mente at film, internett og «sommerlåter» var med på å påvirke barns holdninger, ved at de da kan tro på alt som blir sagt på filmen, i den harselerende teksten og så videre. At alt kanskje blir mer «lovlig». Dette med oppdragelse og internett/film/sommerlåter er ikke gjennomgått i litteraturstudiet i forhold til trakassering og seksuell trakassering. Om dette har betydning kunne kanskje vært forsket mer på, men på den andre side viser jo våre undersøkelser at den trakasserende part ofte er av en litt eldre generasjon. Hvordan den oppvoksende slekt i dag blir oppdratt har derfor ikke relevans i så måte.

Derimot vil holdninger ha betydning, og informanten fra arbeidsgiverorganisasjonen og informantene fra hotell og restaurant nevner særlig dette med holdninger. Spesielt menns holdningsproblemer ovenfor kvinner. Det nevnes også at enkelte ikke har noen hemninger og utviser dårlig oppførsel ved alkoholpåvirkning. Dette med alkohol ble drøftet under kultur, mens dette at holdninger kan føre til konflikter, støttes av teorien som sier at holdninger kan føre til personkonflikter på en arbeidsplass. Holdninger kan defineres som vurderinger vi gjør om objekter og hendelser i verden rundt oss. Holdningene våre er en sentral del av personligheten vår, men spisset direkte mot noe (Nordby, 2017, s.177).

Ubevisste holdninger nevnes også i empirien, og dette vil vi knytte opp mot det som er skrevet ovenfor om ledelse, og om å være ubevisst sin rolle. Det kan også gå på persepsjon som vi beskrev tidligere. Vi tror at ubevissthet kan gjøres noe med. I jobbsammenheng ønsker vi at det skal være mulighet for opplæring og bevisstgjøring, men noen må selvfølgelig legge til rette for det, eller man må ha et system som sørger for opplæring av både ledere og ansatte.

Organisasjon

Funn i empirien viser at alle informantene mener det er viktig med et godt arbeidsmiljø med åpenhet, transparens og tillit. Samtaleformer på arbeidsplassen trekkes i denne forbindelse frem. Teorien stadfester også at språk og omgangstone kan være kilde til konflikter (Nordby, 2017, s.50). En informant fra hotell og restaurant mener det sannsynligvis er sammenheng mellom brudd på arbeidsmiljøloven og at trakassering kan oppstå. I litteraturen finner vi at Arbeidsmiljøloven stadfester at alle har krav på et trygt arbeidsmiljø. Åpenhet, transparens og tillit kan kanskje sies å ha sammenheng med det systematiske HMS-arbeidet arbeidsgiver er pliktig å utføre (Arbeidsmiljøloven §1-1 og §3-1, Norges Lover, Lov 17 juni 2005 nr. 62). Å ha systemer på plass i forhold til lov og lovverk vil derfor være en god start for å skape et trakasseringsfritt arbeidsmiljø.

Funn i empirien viser at det på arbeidsplasser med unge arbeidstakere, samt nye arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet er større fare for at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå. Dette poengterer spesielt informanten fra Arbeidstakerorganisasjonen. Dette med alder er også drøftet nærmere lengre opp under makt. Når det gjelder unge arbeidstakere og de med løsere tilknytning til arbeidslivet, så stemmer empirien med litteraturen, ved at unge ansatte (særlig kvinner) og midlertidig ansatte som ikke kjenner sine rettigheter og plikter har økt fare for å bli utsatt for seksuell trakassering (Arbeidstilsynets nettside, Tema: Seksuell trakassering).

Flere informanter på tvers av bedriftene mener også at type utdanning, eller hvilket utdanningsnivå man har, vil prege de ansatte og påvirke kulturen. Dette kan ha sammenheng med det som i teorien kalles støttede verdier og normer, som omfatter bl.a. idealer, mål og ambisjoner (Schein og Schein, 2017, s.19-21). En informant har igjen en hypotese om at utdanning har betydning for om trakassering og seksuell trakassering kan oppstå. Høy snittutdanning reduserer sannsynligvis faren, hevdes det. Begrunnelsen er at dette fører til at man er tryggere på seg selv, er mer moden og tør å sette grenser. At utdanningsnivå har sammenheng med mindre fare for seksuell trakassering, finner vi ikke grunnlag i litteraturen for å si. Vi stiller oss spørsmålet om det kan være fordi man etter en lang utdanning kommer senere ut i arbeidslivet enn de som blir lærlinger 17-18 år gamle? Eller kan det kanskje være fordi de som begynner å studere oftere blir medlem av en fagforening pga. goder/fordeler, og dermed blir mer bevisst sine rettigheter? Det kunne vært svært interessant å forske videre på dette, for å se om det er hold i hypotesen.

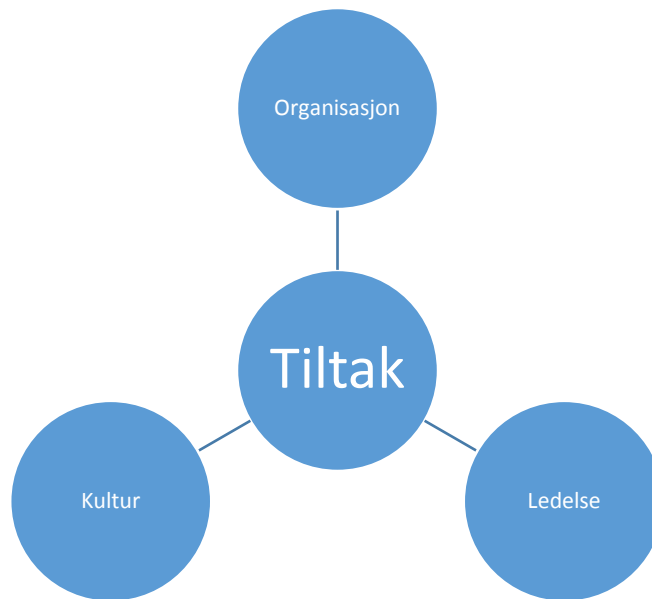
Funn i empirien viser at informantene innen hotell og restaurant samt fra arbeidsgiverorganisasjonen trekker frem at man i servicebransjer først og fremst står i fare for å bli trakassert av gjester. Informantene innen yrker som driver med helsetjenester påpeker at man i deres bransje står i størst fare for å bli trakassert av pasienter. I begge tilfellene gis det mange eksempler på dette, og det støttes også av litteraturen. På Arbeidstilsynets nettsider leser man at de yrkesgruppene som i følge levekårsundersøkelser i størst grad oppgir å være utsatt for seksuell trakassering blant annet er servitører, pleie- og omsorgsarbeidere. I disse yrkene samhandler de ansatte, og jobber tett, med tredjepersoner. Flesteparten av de som rapporterer å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, oppgir kunder, klienter og andre tredjepersoner som utøvere av trakasseringen (Arbeidstilsynet, Tema: Seksuell trakassering).

4.4 Tiltak

I dette kapitlet skal vi se hvilke funn fra undersøkelsen som kan si noe om hvilke tiltak som kan virke forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering, og deretter gjøre en drøfting rundt disse.

4.4.1 Funns

For å beskrive hvilke tiltak informantene mente kunne virke forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering, vil vi se på hvilke kategorier som kan gi en best mulig beskrivelse av dette. Kategoriene var «Organisasjon», «Ledelse» og «Kultur».



Figur 4.4: Kategorier som kan beskrive funn rundt tiltak.

Organisasjon

Da vi spurte informantene hvilke tiltak de trodde kunne forebygge trakassering og seksuell trakassering, kom elementer innenfor systematisk HMS-arbeid umiddelbart opp.

*«For det første så må man ha gode prosedyrer på det. Og veiledere på det, -hvordan man håndterer det. Og lederne er nødt til å kunne dette regelverket. Og de ansatte er nødt til å vite hvordan de skal gå frem hvis de opplever dette, hva(...) Altså systemet rundt må være slik at folk føler seg trygg. Og jeg tror at mye forebyggende er å ha **gode nok prosedyrer** på det, for da vet folk hva som aksepteres og hva som ikke aksepteres».* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste).

Og videre på spørsmål om noe er viktigere i forhold til seksuell trakassering og #MeToo:

«Nei jeg tror det er viktig at de beskriver alle former for trakassering, sånne prosedyrer. Sånn at (...) Og så må det tas opp! **Det må være fokus på.** Det må være i arbeidsmiljøet, i personalmøter eller (...).(Kvinne, HMS-Offentlig tjeneste).

Her beskriver en informant som jobber med systematisk HMS-arbeid til daglig at prosedyrer og veiledere er med på å forebygge fordi man da vet hva man har å forholde seg til. Men poengterer videre viktigheten av å jobbe systematisk med det for å holde fokus. Etske retningslinjer, personalhåndbøker og handlingsplaner for situasjoner som kan oppstå er noe som tas opp av de fleste som viktige tiltak for forebygging av trakassering og seksuell trakassering, men de må også revideres og følges:

«Det første som datt inn i hodet på meg er **etske retningslinjer**, hvordan man behandler eller forholder seg til hverandre. Men samtidig så vet jeg ikke om det er det rette tiltaket sånn sett. Det som kanskje er problemet med alle sånne fine papirer og sånne ting som man har, er jo at folk ikke leser det. ... Eller ikke finner det» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Her beskriver en tillitsvalgt sin først tanke til spørsmålet om tiltak, men viser usikkerhet i forhold til om dette er nok dersom de ikke blir lest.

«Ja vi har jo etske retningslinjer. Og det står jo der at de skal gjennomgå med jevne mellomrom i hele organisasjonen. De har jo vært gjennomgått tidligere (...) ned igjennom alle avdelingene. -Altså vi har jo sånn HMS-grupper og HMS som blir gjennomgått hvert år. Ulike tema da. Men det at man prater om det, på en måte, **åpenhet om det i det daglige**, tror jeg er en viktig ting. At man ikke bare sier det og gjør det, og så legger man det i en skuff og så blir det Så det er jo å klare, jeg holdt på å si, å holde liv i den diskusjonen som er viktig. Ofte er det jo kanskje sånn at man får det travelt og så glemmer man av ting, men det at man har systemer som gjør at man tar opp ting med jevne mellomrom...». (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt).

Informanten beskriver her at bedriften har rutiner på gjennomgang og revidering av de etske retningslinjene, og at det finnes HMS-grupper og systemer for systematisk HMS-arbeid som skal sørge for oppfølging. Men også her poengteres viktigheten av at ting ikke må legges bort. I forhold til tilgjengeligheten av de etske retningslinjene og oppfølgingen av det viser lederen innenfor hotell&restaurant til en utfordring:

«Ja det er jo sånn uendelig tilbakevendende utfordring, for vi sier jo at alt er så **tilgjengelig**, og det er det jo for så vidt. (...) Så er det den menneskelige biten oppi det her da det (...)

svikter i den travle hverdagen da hvor alt ofte dreier seg om produktivitet. Så den tette oppfølgingen på det er nok alt for dårlig.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Dette er et moment som nok vedkommende ikke er alene om å mene. Han beskriver at man i realiteten ikke aktivt og uoppfordret sjekker retningslinjer og ser hvordan de er. Som en tillitsvalgt svarer på om han vet hvor det om det står noe i retningslinjer om trakassering eller seksuell trakassering:

*«Det skal jo være nulltoleranse for det. (...) **Akkurat hvor det står henne det må jeg vel si at det vet jeg ikke.**» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)*

Informanten bekrefter derfor i praksis at man enten ikke har, eller ikke tar seg tiden til å gå igjennom styrende HMS-dokumenter i det daglige. Et annet funn gjort i forhold til tiltak innenfor organisasjon, er varsling.

*«(...) Og så er tiltak å **åpne for varsling**, altså at medarbeidere og ledere kan, hvis det er slik at det er overtramp fra nærmeste leder, så skal det være mulighet for å kunne varsle over det nivået. (...) Ja, og at varslinger eller eventuelle rykter og sånne ting også, at det er en kultur for at det blir fulgt opp da. Altså at det blir tatt tak i, at det ikke stopper opp (...) Jeg tenker at leder, altså at ledernivå, toppledernivå, og alle ledernivåene nedover er ansvarlige for dette. Og så er jo HR-funksjonen også ekstra ansvarlige for dette. Tenker jeg.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)*

*«Jeg kjenner til flere saker og de kan ha blitt **håndtert på forskjellig vis**. Og måten de blir håndtert på **påvirker** igjen hvor mange er det som melder ifra. For hvis ikke det blir tatt alvorlig av de lederne det har blitt meldt til så kommer ikke folk til å rapportere det lengre.» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)*

Informanten beskriver her hvordan måten varslene behandles, har betydning for hvor mange som vil rapportere inn hendelser. Informanten fra arbeidsgiverorganisasjonen forklarer videre hvordan trepartssamarbeidet har vært med på å gjøre tiltak ved å lage en veiledning i hvordan man kan forebygge og håndtere seksuell trakassering, der varsling er et av punktene:

*«Ja ikke sant, altså det er jo derfor TRES er så viktig, det å ha et **trepartssamarbeid** rundt dette her, hvor du har både myndigheter og du har arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden (...) I 'sette strek' har vi laget liksom 6 grep om hvordan du både forebygger og håndterer da (...) Det vi ønsker nå er jo at man bygger et kjennskap til det i hele arbeidslivet, i på en måte, hva de seks grepene er. Og at det blir kjent både, ikke bare blant ledere, men også blant*

arbeidstakere. At man har rett og plikt til å si ifra, og da skal det på en måte, da skal arbeidsgiver ta det på alvor. Det skal ikke være sånn vente-og-se-holdning, det skal være **kort vei fra man sier i fra til man, til ja, til det får konsekvenser da.**» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

Neste informant beskriver utfordringene ved å varsle på en arbeidsplass, i forhold til at vedkommende som varsler vil kunne havne i en vanskelig situasjon:

«Nei du må jo ha et lov og rammeverk altså rundt, du må ha det så klart og tydelig både i lov og avtaleverket innenfor de områdene at det helt klart står ikke sant, hva du ikke har lov til å holde på med. Og også at det må være en del sanksjonsmuligheter. (...) For eksempel varslene har jo et veldig dårlig vern. Det å varsle ifra om noen ting på en arbeidsplass, det er ikke enkelt. Og jeg tenker at under den der MeToo-kampanjen, så kom det også en del fokus på at varslere som ikke bare hadde varslet om uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering eller Metoo, altså, men hadde varslet om uverdige og kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, har en ganske umulig situasjon og rolle. **De kommer veldig ofte dårlig ut av det**, og det det tror jeg at det må vi jobbe videre med altså. For uten at det er noen som varsler, så kommer det jo ikke opp. Det må jo ha noen som tør å stå frem altså, og hvis det blir så belastende for den enkelte som skal gjøre det at den velger å ikke gjøre det, så får du jo da får du jo ikke noen endringer av kulturen og av av de uverdige forholdene altså.» (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

Informantene fra Hotell & Restaurant benytter begrepet «whistleblow» om varsling, som også innebærer muligheten for anonym varsling.

«Det er mulig å **varsle anonymt** eller med navn via en sånn (...) whistleblower-funksjon. Vi har da en ekstern samarbeidspartner som varslene går til.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

«Vi har et begrep som heter Whistleblow, (...) da er det, det skal heller **varsles en gang for mye enn en gang for lite.**» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

Selve konseptet anonym varsling er det ikke alle som anser som hensiktsmessig.

«Loven krever at det skal være mulig å varsle anonymt - det er helt totalt **meningsløst**, spesielt når det gjelder seksuell trakassering.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

En informant belyser hvordan man nå har endret konsekvensene av varsling, og behovet for bevisføring:

«Og det kan også få konsekvenser for de som har gjort det, selv om man kanskje **ikke har bevis**, eller noen sterke bevis, som man før la litt mere vekt på da. Er inntrykket mitt da.»

(Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

I tillegg kommenterer informanten fra Arbeidstakerorganisasjonen at ikke nødvendigvis alle varsler som er kommet inn har vært like reelle, da det bestandig vil være noen som vil utnytte en situasjon:

«Det var jo en del personer som kom fram med veldig sånn der personlige opplevelser som **ikke nødvendig vis trengte å være helt sann**. Det var kanskje en mulighet da til å gjøre noe med den personen som du ikke likte i det hele tatt.» (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

Satt sammen med kommentar om varsling fra informanten fra Arbeidsgiverorganisasjonen:

«Det er jo to sider av en sak her, at man har på en måte **ansvar for å ivareta den som blir varslet om også da**. Og ofte kan det jo være vanskelig, sånn med bevis, ikke sant, og det er liksom ord mot ord.» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

I forhold til varslingsrutiner, beskriver informantene at det skal varsles til nærmeste leder. Ut over det, beskrives systemene som er på plass for varsling blant annet av en informant slik:

«Det er jo (...) avvikssystem der det skal meldes i fra, (...) du kan ta kontakt med **verneombud eller tillitsvalgte**.» (Mann, Tillitsvalgt Offentlig Helsetjeneste)

Noe som er gjennomgående for alle informantene er viktigheten av å ha et godt arbeidsmiljø, og at det er viktig med åpenhet rundt temaet trakassering og seksuell trakassering. Man må også snakke sammen om hvordan man ønsker å ha det på arbeidsplassen. En leder sier det slik på spørsmål om hvilke tiltak som kan virke forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering:

«At vi gir informasjon. At man er helt tydelig på hvordan man... hvordan er spillereglene, hvordan får vi lov til å oppføre oss mot hverandre og hvor går grensen, hva godtar vi og helt tydelig at her blir det konsekvenser (...) Hvis du får to advarsler på samme tilfelle så er det mest sannsynlig snakk om avskjedigelse, oppsigelse. Vi er knalltydelige på at **alle har krav på et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø**(...) Åpenhet, tydelighet og altså trygghet for at jeg skal ha et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, og skal ikke godta noe som er ubehagelig (...) Trygghet for at det hvis det er noe som jeg ikke kjenner er helt korrekt, så skal man tørre å snakke om det.» (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste).

«(...) den beste forebyggende effekt du kan ha ut av ting, det er liksom at det er sånn **klima at du tør å prate om det** uten at du blir mistenkt eller truet eller at du får munnkurv eller noe sånt altså, som kan skje rundt omkring. Dette er vanskelig! Det vil fortsatt være vanskelig, men jeg tenker at vi er kommet et kvantesprang etter at det var noen som turte liksom å sette i gang, og da ser du jo også hva for en enorm makt sosiale medier har». (Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)

På spørsmål om de har gjennomført noen tiltak selv svarer noen følgende:

«MeToo-kampanjen synes jeg er et **glimrende tiltak** i seg selv.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

«Ja, (...) kjørte jo en kampanje faktisk rundt akkurat temaet. (...) Kampanjer er jo vel og bra, men skulle **ønsket at det blir noe mer vedvarende da**. For det er ofte slik at (...) det er en bølge på en måte, fokuset avtar da.» (Mann, Leder-Hotell&restaurant)

«Vi la vel ut litt ekstra informasjon på intranett før julebordsesongen i fjor, med liksom sånn ekstra informasjon (...) at du må si fra hva som ikke er tolerert (...) Jeg tror hele løsningen på problemet er **åpenhet**, og at man **blir trodd og hørt hvis man sier ifra**. Jeg tror at hvis alle bare hadde hatt det helt klart for seg at her er det lov å si ifra, og da får det konsekvenser men ikke for meg, så tror jeg nesten problemet hadde forsvunnet.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Kampanjer som MeToo-kampanjen er tiltak som fungerer, men som dessverre ofte ikke vedvarer. Det påpekes at det å ta varsler på alvor, og ha en tydelig kultur på at det er lov å si ifra uten konsekvenser så vil det ha en mer vedvarende effekt enn en enkel kampanje. Informanten fra arbeidstakerorganisasjonen viste bekymring på spørsmål om man kjenner til at det er gjort noen tiltak eller endringer etter at #MeToo-kampanjen startet for å klare å forhindre den type saker:

«Det er fælt å si det men det er nesten som at skal det skje noe, så må det skje en ulykke. Og i arbeidslivet så er det nesten sånn skal det skje noe som virkelig setter dette på dagsordenen **så må det nesten skje en tsunami sånn som #MeToo** altså. Det er nesten forferdelig at vi skal være så lite forebyggende og så operative på mange måter uansett altså. (...) Men vi er jo litt sånn der... tror at vi har alt på plass inntil vi begynner å undersøke nederst i de skuffene eller ute. Og så sier vi at vi har det skjemaet, vi har gjennomgått det, vi har arbeidsmiljøundersøkelser og vi gjennomfører det ikke sant? Vi har medarbeidersamtale, og vi er... ja

*altså... Det er ikke noe, -det avdekker ikke noe. Så tenker jeg at hvis det ikke gjør det, da er det litt rart i en stor bedrift at du ikke har noen slags sånn avvik på det der, det er... Jeg ville ha blitt litt skremt ja, hvis jeg hadde vært bedriftsleder og **ikke hatt noe som hadde vært rapportert om noen ting** altså. Da tror jeg at det er **underrapportering** som skjer».(Kvinne, Arbeidstakerorganisasjon)*

Informanten viser her til at det faktisk bør være en del saker i en bedrift, og at det mest sannsynlig er mørketall dersom det ikke er det. Dette er i kontrast til neste informant:

*«Det har **ikke vært konkrete saker** som har kommet frem i lyset da, om det er positivt eller negativt det... Jeg må på en måte velge å tro at det ikke foregår så mye da.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)*

Ledelse

Flere av informantene trakk frem at lederen hadde en viktig rolle for å forebygge samt gjennomføre tiltak mot trakassering og seksuell trakassering.

Viktigheten av lederen og ledelsens rolle i en bedrift eller organisasjon er entydig blant informantene. Ansvar for å skape gode kulturer ligger slik informantene ser det også i stor grad hos leder.

*«**Lederen har et veldig ansvar** der, for på en måte å styre i riktig retning, men uten de på gulvet så går ikke det heller. Så alle sammen må være obs på det at man må prøve å trekke i samme retning. Det er vanskelig for én person å skape en god kultur på jobb, det må man gjøre i lag.» (Mann, Tillitsvalgt-Offentlig Helsetjeneste)*

*«Jeg tror, som sagt, at det **foregangseksempel** som det ledere går foran med er ofte det som smitter ned på alle andre. Og hvis man har et systematisk HMS-arbeid, så burde (...) minske risikoen for #MeToo-hendelser tenker jeg.» (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)*

Informanten ovenfor viser til viktigheten av at leder går foran som et godt eksempel, i forhold til hvordan man vil ha det på arbeidsplassen. Som neste informant sier det:

*«Altså alle ting bør fungere **på grunn av leder**, og **ikke på tross av leder**.» (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)*

Dersom leder ikke går foran med et godt eksempel, vil det å forsøke å iverksette tiltak som ansatt også bli utfordrende.

«Hvis du ikke har **ledelse som ser problemet** eller tar fatt i det, så har du jo ikke så mye å stille opp med som ansatt heller.» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Når det gjelder tiltak direkte for å forhindre trakassering og seksuell trakassering, viser informantene til at det er vesentlig at leder kan ta tak i varsel, og vise at det tas alvorlig.

«Du bør jo også som arbeidsgiver klare å **synliggjøre at dette faktisk får konsekvenser** hvis krysser streken. Over der, så er du faktisk ute og kjører som arbeidstaker. Lar man det bare skure og gå med kun en liten smekk på fingeren så tar man ikke folk seriøst nok. Man risikerer at den som har sagt ifra ikke sier ifra mer, og heller ikke andre som ser hva som skjer.» (Mann, HR-Offentlig Administrativt)

Det vises også til de ansattes medvirkningsplikt, og at de ikke ser den andre veien. Ledelsen kan ikke vite om hendelser dersom de ikke er tilstede eller det ikke varsles.

«Folk må kanskje være flinkere til å **stå fram**, for det første. For det andre må ansatte og ledelse **gripe fatt i slike ting** hvis det oppstår situasjoner, at man ikke er så feig at man overser det.» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

Det å tørre å varsle kan man igjen knytte opp mot at vernet for varsler må være der, og man må sørge for å utvikle en kultur der det er lov å varsle uten konsekvenser. Der har ledelsen et ansvar. Arbeidsmiljøet er viktig i denne sammenhengen, og hvordan man er med hverandre på arbeidsplassen. Ansvaret for å muliggjøre dette ligger også på ledernivå, og en informant beskriver det slik:

«Altså vanlig høflighet kommer du langt med. Det trenger ikke være sånn at du trenger å like alle like godt og at man skal være bestevenner alle sammen, men hvis du bare er høflig og har en normal omgangstone, vanlig høflighet, så tror jeg man kommer veldig langt. Også det at (..) **ledelsen kan skape arenaer som gjør at de ansatte kan lære hverandre å kjenne** på sine svakheter og styrker slik at man kan **forstå** hvorfor den ene gjør slik som han gjør. Hvis du ikke kjenner til bakgrunn, eller ikke forstår ting, så kan det oppfattes veldig negativt. Hvis man har en forståelse, hvis man har en **dialog og snakker sammen**, da aksepterer man mye mer.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

«Som leder så kan man legge føringer på hvordan man kan gjøre ting for å få det bedre, eller for å få det bra (...) Jeg tror at det er kjempeviktig at **lederen er tydelig**, og at man har **klare mål** for det man skal gjøre, men samtidig så kommer du ingen vei uten de ansatte sammen med deg.» (Kvinne, Leder-Offentlig Administrativt)

På spørsmål om en leder bør være god på konflikthåndtering, svarer en informant slik:

*«En leder skal jo styre faktorene i arbeidsmiljøet som gjør at det blir bra eller dårlig. Og det er klart det at **enkelte konflikter er bra, for det er det som skaper utvikling**. Så det en leder må være tydelig på, det er når det er snakk om (...) altså når konflikten er i trakasseringsland.»* (Kvinne, HMS-Offentlig Tjeneste)

Kultur

Også ulike aspekter ved kultur og endringer i denne ble foreslått som mulige tiltak. En av informantene sa det slik som dette:

*Jeg tenker vel at det handler om... altså det ligger i kulturen da. Altså den forståelsen av at sånn gjør vi det her hos oss. At det da **jobbes med, eller er skrevet ned** eller (...) og at det er en del av rekrutteringsprosessen og opplæring av nye ledere og medarbeidere. -Og en del av oppfølgingen gjennom det videre ansettelsesforholdet, at man har et sett med regler om hva som er greit og hva som ikke er greit (...) ja, det tenker jeg er tiltak.* (Kvinne, HR-Hotell&restaurant)

Her beskriver informanten at et tiltak kan være å jobbe med kulturen og forståelsen av hvordan man gjør ting på arbeidsplassen. Dette knyttes deretter tett det vi tidligere har omtalt som systematisk HMS-arbeid, ved å ha et sett regler som også skal følges opp.

*«Åpenhet, tydelighet (...) trygghet for at jeg skal ha et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, skal ikke godta noe som er ubehagelig (...) Det har nå vært noe som jeg vanskelig kunne si har vært innenfor trakassering, det har mer vært.. ja, jeg vet ikke hva jeg skal si, at de har hatt litt for god tid og lokket og luret og flørtet og så har de nå vel kanskje mottakeren trodd at det her er noe du ønsker, og (...) det er klart det er på jobb, man er i lag, man er tett på over tid, det er noe med å være litt sånn **tydelig, og ærlig og redelig og ikke lokke og lure noen.**»* (Kvinne, Leder-Offentlig Helsetjeneste)

Her viser informanten at man må ikke godta noe ubehagelig, men må samtidig kunne si ifra selv hvis noe ikke er greit, da det er mulig å misoppfatte signaler på jobb som i det private livet. Viktigheten av å få en god kultur på arbeidsplassen som tiltak for å forebygge trakassering og seksuell trakassering vises klart i de neste beskrivelsene:

«Jeg tror ikke man får bukt med sånne ting (trakassering og seksuell trakassering red.) med å lage reglementer. Man må heller **bygge en kultur**, og hvis det blir en ukultur så må man bare slå ned på det.» (Kvinne, Tillitsvalgt-Offentlig Administrativt)

«Ja, altså, #MeToo-situasjoner er jo et resultat av **dårlige holdninger og dårlig kultur.**» (Kvinne, Arbeidsgiverorganisasjon)

4.4.2 Drøfting rundt tiltak

I dette kapitlet skal vi drøfte våre funn i empirien omkring tiltak. Deretter skal vi sammenligne empirien opp mot teori og litteratur.

Organisasjon

Gjennom funnene ser vi at systematisk HMS-arbeid er et av de viktigste tiltakene informantene i undersøkelsen mener vil bidra til å forebygge trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Dette er stort sett en generell oppfatning hos alle informantene. De etiske retningslinjene og jevnlig revidering av dem er en sentral del av det systematiske HMS-arbeidet. Men da må de tas opp og det må være fokus på innholdet. I praksis er slike prosedyrer og retningslinjer en knagg å henge det på, en formell forankring som sier hvordan man ønsker å ha det på arbeidsplassen. Der ser man også hvilke sanksjonsmuligheter som finnes dersom disse brytes. En viktig del i dette, er at retningslinjene må være tilgjengelige, og de ansatte må vite hva som står i dem. Dette stemmer godt med teorien som sier at leder må kjenne til hva systematisk HMS-arbeid er, og alle ansatte skal ha kjennskap til bedriftens HMS-system, -mål og-planer (Botnmark, 2017, s.67).

Informanten fra arbeidsgiverorganisasjonen trekker frem viktigheten av trepartssamarbeidet, mellom myndigheter, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, for å forebygge og håndtere seksuell trakassering, og dette bekreftes i litteraturen rundt den norske arbeidslivsmodellen som bygger på medvirkning og en gjensidig balanse mellom arbeidsgivere og ansatte (Levin, 2012).

Alle informantene er også enige om at bedrifter og organisasjoner bør ha et varslingsystem på plass, som er så enkle at alle lett kan bruke dem. Samtidig må man sørge for at alle i bedriften vet hvordan man kan varsle. Innkomne varsler må tas tak i med en gang, og bli tatt på alvor. Den som varsler må også få tilbakemelding om at noe skjer. Varsling må ikke få

negative konsekvenser for den som varsler. Det må være kort vei fra varsel meldes til det får konsekvenser, ellers vil det medføre at andre velger å ikke varsle, da de tror det er nytteløst. Her stemmer empirien godt med litteraturen som sier at alle har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten og har vern mot gjengjeldelse (Arbeidsmiljøloven §2 A, Norges Lover, Lov 16 juni 2017 nr. 42), og at rutinen for varsling skal være godt kjent for alle (Arbeidstilsynet, Tema: Trakassering). Viktigheten av at varsling må få konsekvenser, finner vi ikke igjen i litteraturen.

Empirien viser at de fleste har systemer på plass for anonym varsling. Funn viser at hotell og restaurantbransjen kaller dette «whistleblow». De fleste mener dette gjør det enkelt å varsle, men anses av en informant fra Offentlig Administrativt å være veldig vanskelig, om ikke tilnærmet umulig å håndtere dersom det omhandler trakassering eller seksuell trakassering. Varsling via en tredjepart som verneombud eller tillitsvalgt vil derimot være et bedre alternativ, da muligheten til å være anonym fortsatt vil være tilstede. Dersom man varsler til myndighetene har disse taushetsplikt (Arbeidsmiljøloven §2 A, Norges Lover, Lov 16 juni 2017 nr. 42), men anonym varsling via varslingsknapp eller «whistleblow» finner vi ikke beskrevet i litteraturen.

I empirien kommer det frem at det er en oppfatning fra flere, at man ikke trenger så mye bevis lengre, når det gjelder varsling. Anonym varsling gjør det utfordrende for arbeidsgiver i forhold til bevisførsel, da det er denne som har bevisbyrden (Arbeidsmiljøloven §2 A, Norges Lover, Lov 16 juni 2017 nr. 42). Arbeidsgiver har et ansvar for å ivareta den det varsles om, og ikke bare den som varsler. Utfordringene for arbeidsgiver ved anonym varsling er å kombinere ivaretagelse av varsler og den det varsles mot. Siden det er anonym varsling i utgangspunktet, må den som tar imot varselet riktig nok sjekke det opp, men samtidig ha i bakhodet at man ikke kan gi noen konsekvenser uten bevis. Den det varsles mot skal også ivaretas, dersom det faktisk er slik som informanten fra arbeidstakerorganisasjonen kommenterer; et ikke-korrekt varsel som i seg selv kan være en trakassering av vedkommende det varsles mot. Det er med andre ord et behov for mottaker og behandler av varsel å kunne følge opp varselet.

Dersom en person ønsker å varsle anonymt, kan vi se for oss at det er hensiktsmessig å gå via en tredjeperson, som verneombud eller tillitsvalgte, noe alle, men spesielt de tillitsvalgte informantene og informanten fra Arbeidstakerorganisasjonen, påpekte var mulig. Dette vil gi vedkommende det varsles til et bindeledd, som kan ivareta anonymiteten til varsler samtidig

som det gir en mulighet til å få stilt oppfølgingsspørsmål og avklaringsspørsmål til varsler via verneombud eller tillitsvalgt. Å kunne varsle via verneombud eller tillitsvalgt er beskrevet i litteraturen (Arbeidstilsynet, Tema: Trakassering).

Spørsmålet her er om bedriftene bør oppfordre og legge opp til at anonym varsling går via tillitsvalgte og verneombud, og eventuelt kurse de tillitsvalgte og verneombudene i håndtering av varsel, fremfor bruk av varslingsknapp eller «whistleblow»?

Empirien vier at alle informantene på tvers av kjønn og bedrifter mener at et godt arbeidsmiljø er kjempeviktig for at de ansatte skal føle trygghet. Dette er i overenstemmelse med loven som sier at alle skal være sikret et trygt arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven §1-1, Norges Lover, Lov 17 juni 2005 nr. 62). Videre fremkommer det i empirien at det bør være stor takhøyde for å snakke om ting, også de vanskelige tingene, og om grenser og konsekvenser. Kommunikasjon, informasjon og åpenhet er enormt viktig for arbeidsmiljøet, om ikke avgjørende. Det å være åpne med hverandre, kunne by på hverandre og prate sammen for å unngå misforståelser. Dersom kommunikasjonen ikke er til stede vil det være veldig uheldig. Dette finner vi også igjen i teorien, som påpeker at et godt samarbeidsklima er et viktig element i det psykososiale arbeidsmiljøet (Foss, 2012, s.120) og at konflikter kan oppstå ved sviktende kommunikasjon (Einarsen og Pedersen, 2017, s.66).

En informant mener #MeToo-kampanjen i seg selv har vært et glimrende tiltak for forebygging av trakassering og seksuell trakassering, mens informanten fra arbeidstakerorganisasjonen synes det er synd at det må en tsunami som #MeToo til før man «rydder i eget hus». Flere informanter på tvers av bedriftene sier at man har fått mer åpenhet rundt temaet, og at flere tør å varsle. Mørketallene blir da sannsynligvis mindre. Informanten fra arbeidstakerorganisasjonen mener det er betenkelig dersom man ikke får inn noen varsler, som står i strid med en informant som sier at de ikke har fått noen varsler og derfor må anta at det ikke foregår noe.

Empirien viser videre at informanter fra arbeidsgiverorganisasjon samt fra hotell- og restaurantbransjen mener holdningskampanjer er bra og fører til åpenhet, men en informant stiller spørsmålstegn til om virkningen vedvarer når kampanjen er avsluttet. I litteraturstudiet gjorde vi noen undersøkelser i forhold til holdningskampanjer, og hvorvidt slike kan ha virkning som forebyggende tiltak mot det de er rettet mot. Det vi fant viste at slike ikke hadde særlig virkning, og vi valgte derfor å ikke ta det med. Det som derimot ikke er undersøkt, er

hvorvidt slike kampanjer kan skape mer åpenhet, slik empirien her mener de gjør, og dette burde kanskje forskes videre på.

Ledelse

Empirien viser at alle informantene mener lederen og ledelse spiller en viktig rolle, og det er bred enighet om de fleste funn angående leders og ledelsens rolle.

Ledelsen må være tydelig og sette klare mål, og har ansvar for å holde fokus, skape åpenhet og dialog, skape ønsket kultur samt korrigere atferd som ikke er ønskelig. Lederen skal her være et foregangseksempel. Teorien stadfester også at mål er viktig for å skape motivasjon (Locke, 1996), som igjen muligens kan skape bedre samhold og igjen påvirke kultur og arbeidsmiljø. Ledelsen må ta fatt i problemer og synliggjøre konsekvenser, men alle ansatte har en medvirkningsplikt. Leder må både kunne håndtere varsel som kommer og ivareta varsler, samt skape kultur for å varsle. Vi antar at dette inngår i Arbeidsmiljølovens §3-5 som pålegger arbeidsgiver plikt til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid (Botnmark, 2017, s.67).

Kommunikasjon og konflikthåndtering er to områder som særlig peker seg ut som evner en leder bør være god på. Her stemmer empirien bra med teorien om at kommunikasjon er viktig siden sviktende kommunikasjon kan føre til misforståelser, manglende informasjon og manglende avklaring (Einarsen og Pedersen, 2017, s.66). Videre beskrives det i teorien hvordan konflikthåndtering vektlegges mer og mer i organisasjonsteori, og at kunnskap om konflikthåndtering har sammenheng med samhandling og resultatmål (Nordby, 2017, s.16).

En informant mener enkelte konflikter kan være positive ved at de skaper utvikling, men lederen må stoppe en konflikt hvis den utvikler seg mot trakassering. Også teorien sier at positive konflikter kan skape flere og bedre ideer (Nordby, 2017, s.39)

En kvinnelig leder påpeker at lederen må legge til rette for sosiale arenaer slik at man lærer hverandre og kjenne, som igjen skaper et godt arbeidsmiljø. Om leder har en slik plikt eller rolle, har vi ingen holdepunkter for å si gjennom det vi har sett i litteraturgjennomgangen, men vi antar at de aller fleste arbeidstakere ville vært enig i akkurat dette punktet.

Kultur

Flere informanter nevner at kulturen må jobbes med, og at det gjerne burde vært et sett med nedskrevne regler å forholde seg til, ikke bare de uskrevne. Empirien viser også at det er viktig å bygge god kultur, men at man må slå ned på ukultur. Hvordan det bør jobbes med og eventuelt slås ned på, og at man bør ha nedskrevne regler i forhold til kultur, har vi ikke sett

beskrevet i litteraturgjennomgangen. Men vi vil anta at mye av dette faller inn under det som er ledelsens og leders oppgave i forhold til systematisk HMS-arbeid og etiske retningslinjer, og at det i retningslinjene må stå beskrevet hvordan man vil ha det på arbeidsplassen.

Alle informantene i alle bedriftene mener at åpenhet, tydelighet og trygghet er viktige deler av arbeidsmiljøet, og at dette på arbeidsplassen kan anses å være en del av kulturen. Et trygt arbeidsmiljø er helt i tråd med arbeidsmiljøloven som stadfester at alle har krav på dette (Arbeidsmiljøloven §1-1, Norges Lover, Lov 17 juni 2005 nr. 62) og som det ble drøftet tidligere påpeker teorien også at et godt samarbeidsklima er et viktig element i det psykososiale arbeidsmiljøet (Foss, 2012, s.120). I våre analyser har vi, i forhold til at arbeidsmiljøet er regulert i et eget lovverk, definert arbeidsmiljøet til å være en del av «organisasjonen». Informantene virker å mene at arbeidsmiljøet er en del av kulturen, og det psykososiale arbeidsmiljøet og organisasjonskulturen henger nok tett sammen.

En kvinnelig informant mener at man må være tydelig, ærlig og redelig ovenfor sine medarbeidere for å skape god kultur. Selv om det er unge mennesker i arbeid, er de voksne og bør forstå hvilke signaler de sender ut, og ikke forsøke å egle opp til misforståelser ved å lokke og lure motparten til å tro at man ønsker noe man egentlig ikke vil. Dette viser at persepsjon også har betydning i en organisasjonskultur, og i teorien er det beskrevet som hvordan mennesker oppfatter, tolker og fortolker sine sanseopplevelser (Brochs-Haukedal, 2010, s.77). At noen selv legger opp til det, kan kanskje sees i sammenheng med det som tidligere har vært drøftet i kapitlene om begrepenes betydning og årsaker, i forhold til å utnytte situasjonen for å få fordeler.

Annet

Sett i sammenheng med funnene under årsaker, viser empirien at informantene mener klare mål, tydelig ledelse og avklarte roller er viktig. I tillegg må leder ha kunnskap om konflikthåndtering og behandling av varsel. Ledelsens ansvar trekkes frem ved flere anledninger, og vi tror derfor at lederopplæring er et godt tiltak. Lederen må være god på kommunikasjon for å skape åpenhet og dialog, og gjerne legge til rette for at de ansatte kan møtes i en sosial setting. Sett opp mot diskusjonen rundt alkoholkultur under årsaker, bør alkoholinntaket være begrenset i slike settinger.

Litteraturgjennomgangen viser at kartlegging og risikovurdering kan være gode tiltak. Selv om noen informanter nevnte risikovurdering, ble ikke dette tiltaket særlig vektlagt i empirien.

5 Konklusjon og forslag til videre arbeid

Vår problemstilling var «Hvordan kan bedrifter forebygge seksuell trakassering?». Vi mener at svarene på våre to forskningsspørsmål vil være en pekepinn på hvordan man kan bli oppmerksom på faresignalene, og på hvilke tiltak som kan hjelpe for å forebygge seksuell trakassering.

Forskningsspørsmål 1

«Hvorfor oppstår trakassering, og spesielt seksuell trakassering?»

Makt og maktforholdt kan knyttes opp mot årsaker til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå på en arbeidsplass. Enkelte håndterer den makten de har dårlig, og utnytter den til å trakassere andre, både bevisst og ubevisst. Skjevt maktforhold kan være mellom leder og ansatt, men ikke nødvendigvis. Også forskjell i alder og arbeidsoppgaver kan skape skjeve maktforhold.

Vi ser også at årsaker knyttes opp mot persepsjon og holdninger. Mennesker har ulike terskler, og det noen tror er greit, kan for andre oppfattes som trakassering. Dersom dårlige holdninger får spre seg på en arbeidsplass, kan det oppstå en ukultur som vil vedvare dersom det ikke blir tatt tak i av ledelsen.

Fraværende ledelse kan derfor være årsak til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå.

Alkoholkulturen i Norge og i sosiale settinger i jobbsammenheng medfører at enkelte terskler senkes, slik at trakassering og seksuell trakassering lettere vil kunne oppstå.

I enkelte bransjer er det tredjeperson som kan være årsak til at trakassering og seksuell trakassering oppstår. Dette kan være pasienter innenfor bransjer som driver helse og omsorg, eller gjester innenfor typiske serviceyrker.

Utdanningsnivå kan ha betydning for at trakassering og seksuell trakassering oppstår på en arbeidsplass.

At yngre damer kan benytte erotisk kapital for å få fordeler i arbeidslivet har ikke vært adressert i media. Dette kan sees på som den rake motsetningen til #MeToo, da det omhandler utnyttelse av et skjevt maktforhold sett nedenfra. Vi anser at det ikke er umulig å finne tilfeller av dette i arbeidslivet, og at det i så fall kan være snakk om trakassering nedenfra og opp.

Forskningsspørsmål 2

«Hvilke tiltak kan bedrifter gjøre for å forebygge trakassering, og da spesielt seksuell trakassering?»

Etiske retningslinjer og systematisk HMS-arbeid er, sammen med arbeidsmiljøloven, vesentlig for å ha det grunnleggende overordnede på plass på arbeidsplassen, både i forhold til hvordan man skal ha det på jobb, samt gi et grunnlag for mulige sanksjoner dersom ansatte bryter dem.

Det er viktig å ha varslingsrutinene på plass, samt at disse er godt kjent i hele organisasjonen. Dette danner grunnlaget for å kunne varsle om kritikkverdige forhold. Det må også være enkelt å varsle, og varsling må ikke bli negativt for den som varsler. Alle varsel må tas alvorlig og tas tak i.

For å få et godt arbeidsmiljø som er forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering, er det viktig at leder går foran som et godt eksempel. Leder bør også legge til rette for sosiale sammenkomster utenfor arbeidstid, da dette vil ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Det forutsettes da at det er et begrenset inntak av alkohol.

Leder bør ha eller gis kunnskap om håndtering av varsler, konflikthåndtering og om kommunikasjon.

#MeToo-kampanjen var et godt tiltak i seg selv, da den medførte mer åpenhet rundt temaet seksuell trakassering. Samtidig førte den til at antall varsel økte, noe som sannsynligvis også førte til færre mørketall. Åpenhet rundt temaet og holdningskampanjer kan derfor bidra til holdningsendringer og til å holde fokus.

Implikasjoner

-Bedriftene bør ha etiske retningslinjer, disse bør si noe om trakassering og seksuell trakassering, og de må være godt kjent i hele organisasjonen.

-Sosiale sammenkomster er positivt, men alkoholeksponeringen i sosiale sammenkomster i jobbsammenheng bør begrenses.

Videre forskning

-Det bør forskes på hvorvidt anonym varsling, eller også kalt «whistleblower», er et egnet verktøy når det kommer til varsling av seksuell trakassering.

-Det bør forskes videre på hvorvidt enkelte kvinner spiller på sex som erotisk kapital for å få fordeler i arbeidslivet, og om det da kan kalles seksuell trakassering i etterkant. Eventuelt om det da faktisk er kvinnene som trakasserer.

-Det bør forskes videre på om det er hold i hypotesen om at det blir mindre seksuell trakassering på arbeidsplasser med høy snittutdanning.

-Det bør forskes på om holdningskampanjer skaper mer åpenhet rundt de temaene de adresserer.

Litteraturliste

Trykte ressurser

- Andersen, Svein S. (2013). *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. 2. utgave. Bergen, Fagbokforlaget.
- Asmaro, Kristine Regina Buestad (2015). Arbeidsgivers plikt til å forebygge trakassering. Hva er trakassering, og hvilken plikt har arbeidsgiver til å forebygge dette etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringslovverket? [Masteroppgave]. Universitetet i Oslo: Det juridiske fakultet.
- Bang, Henning (2011). *Organisasjonskultur*, 4. utgave. Oslo, Universitetsforlaget
- Botnmark, Kristin M. (2017). *HMS-boka*. Bergen: Fagbokforlaget
- Brochs-Haukedal, William (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*, 8.utgave. Oslo, Cappelen Damm AS.
- Brandsæter, Marianne C. (1992). Seksuell trakassering – tidligere forskning. I: Brandsæter, Marianne C. og Widerberg, Karin red. *Sex i arbeid(et)*. Oslo, Tiden Norsk Forlag. Side 11-43.
- Colbjørnsen, Tom (2017). Subkulturer – bedre enn sitt rykte. *Stat og styring* (2), s.50-55.
- Einarsen, Ståle V. og Pedersen, Harald (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet. Jus og psykologi*. 2.utgave. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Einarsen, Ståle, Skogstad, Anders og Aasland, Merethe (2015). Destruktiv ledelse. I: Skogstad, Anders og Einarsen, Ståle red. *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel*, 2.utgave. Bergen, Fagbokforlaget. s.207-227.
- Foss, Terje Ørn (2012). *Jobbhelse. Helseboka for arbeidslivet*. Oslo, Gyldendal Arbeidsliv.
- Frøberg, Sissel og Sørensen, Rønnaug (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Oslo, Tiden Norsk Forlag.
- Hammersley, M & Atkinson, P. (1987). *Feltmetodikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Heen, Hanne og Salomon, Robert (2018). Om konflikter og konfliktforløp. I: Heen, Hanne og Salomon, Robert. *Varme konflikter i arbeidslivet: Organisatoriske perspektiver og håndteringsmetoder*, Oslo: Gyldendal. s. 31-41.
- Johannessen, Asbjørn, Christoffersen, Line og Tufte, Per Arne (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utgave. Oslo, Abstrakt forlag AS.

- Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3.utgave. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitative forskningsintervjun*. Lund, Studentlitteratur.
- Larsson, Staffan (2005). *Nordic Studies in Education*, (01). (Om kvalitet i kvalitative studier, pp.16–35)
- Matthiesen, Stig Berge og Olsen, Olav Kjellevold (2018). Seksuell trakassering i operative miljøer. *Necesse, Vol.3 (1)*, s.58-69.
- Merriam, Sharan B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. San Fransisco, Jossey-Bass
- Mehmetoglu, Mehmet (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Nordby, Halvor (2017). *Konflikthåndtering for ledere*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Norges lover 1687-2015, studentutgave. Bergen, Fagbokforlaget.
- Schein, Edgar H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Fransisco, Jossey-Bass Inc.
- Schein, Edgar H. og Schein Peter (2017). *Organizational culture and leadership, 5th edition*. New Jersey, John Wiley & Sons, Inc..
- Semner, Brit Djupvik (2018). *Diskrimineringsvern i arbeidslivet – En håndbok. Likestillings og diskrimineringsloven 2017*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Sjøvold, Endre (2016). *Makt og maktbruk i arbeidslivet*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Skogstad, Anders, Einarsen, Ståle, Torsheim, Torbjørn, Aasland, Merethe S. og Hetland, Hilde (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92.
- Sletteland, Anja (2018). Da #metoo kom til Norge. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42 (3), s.142-161.
- Sletteland, Anja og Helseth, Hannah (2018). *Det jeg skulle sagt. Håndbok mot seksuell trakassering*. Oslo, Manifest.
- Sollund, Sigrid (2017). *Hersketeknikker. Nyttige og nådeløse*. Oslo, Kagge Forlag AS.
- Spurkeland, Jan (2017). *Relasjonsledelse*. 5. utgave. Oslo, Universitetsforlaget AS.
- Strand, Torodd (2002). Å lede er å bruke makt. I: Einarsen, Ståle og Skogstad, Anders red. *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel*. Bergen, Fagbokforlaget. s.195-211.

Sørensen, Bjørg Aase og Grimsmo, Asbjørn (2001). *Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet*. Oslo: Tiden.

Sørensen, Rønnaug (1992). Det går på verdigheten løs! I: Brandsæter, Marianne C. og Widerberg, Karin red. *Sex i arbeid(et)*. Oslo, Tiden Norsk Forlag. s.51-75.

Weber, Max (1971): *Makt og byråkrati*. 4.opplag. Oslo, Gyldendal.

Yin, R.K. (2009). *Case study research: design and methods* 4th ed., Thousand Oaks, Calif: Sage.

Ystgaard, Brynhild Mostad (2017). Betydningen av arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling. *Arbeidsrett* (02). s.159-182 .

Online ressurser

Aagestad, Cecilie; Bjerkan, Anne Mette; Gravseth, Hans Magne Ulrik (2017) *Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning* [Internett], Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI-rapport 2017 nr. 3. Tilgjengelig fra:
< <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2466019/STAMI-rapport-Arbeidsmilj%25C3%25B8-i-Norge-og-EU.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > [Lest: Januar 2018]

Aakvaag, Helene Flood (2016) *Violence, revictimization and trauma-related shame and guilt. An investigation of event characteristics and mental health correlates among violence-exposed men and women from the general population and among young survivors of a terrorist attack*[Internett], Oslo: PhD at University of Oslo. Tilgjengelig fra:
<<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/51986/PhD-Aakvaag.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > [Lest: Februar 2019].

Arbeidstilsynet, *Tema: Trakassering* [Internett].
Tilgjengelig fra: < <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/> > [Lest: September 2018]

Arbeidstilsynet, *Tema: Seksuell trakassering* [Internett]. Tilgjengelig fra:
<<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/> > [Lest: September 2018].

Arnesen, Marte Vike og Orgeret, Kristin Skare (2018). *Metoo og norske medier – fortellinger om kjønn og makt. Journalisten, 2.mai* [Internett]. Tilgjengelig fra:
<<https://journalisten.no/forskning-oslomet-marte-vike-arnesen/metoo-og-norske-medier--fortellinger-om-kjonn-og-makt/319368>> [Lest: September 2018].

Carstensen, Gunilla (2016). *Sexual Harassment Reconsidered: The forgotten greyzone. NORA—Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 2016 VOL. 24, NO. 4, s. 267–280.* [Internett] Tilgjengelig fra:
< <http://dx.doi.org/10.1080/08038740.2017.1292314> > [Lest: 5.mars 2019].

Crumpton, Michael A. (2013). Keeping the motivation going, *Bottom Line: Managing Library Finances, The, Vol. 26 Iss: 4, pp.144 – 146* [Internett]. Tilgjengelig fra: < https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/M_Crumpton_Keeping_2013.pdf > [Lest: 17.11.2018].

Diskrimineringsnemnda. Hjemmeside [Internett]

Tilgjengelig fra: < <http://www.diskrimineringsnemnda.no> > [Lest: Oktober 2018].

Efron R. (1969) What is Perception?. I: Cohen R.S., Wartofsky M.W. (red.) *Proceedings of the Boston Colloquium for the Philosophy of Science 1966/1968*. Boston Studies in the Philosophy of Science, vol 4. Springer, Dordrecht [Internett]. Tilgjengelig fra: < https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-010-3378-7_4#citeas > [Lest: 28. februar 2019]

Engelstad, Fredrik (2010). Hva er makt?. UiO Det samfunnvitenskapelige fakultet [Internett]. < <https://www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapporter/rapp2003/rapport57/index-HVA.html> > [Lest: 27.februar 2019]

Gordon, George G. (1991). Industry Determinants of Organizational Culture. *The Academy of Management Review, 16*(2), s. 396-415. [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.jstor.org/stable/258868> > [Lest: 18.11.2018].

Hansen, Espen A. (2017). Dette er kvinnene som anklager Weinstein. *Verdens Gang, 20.oktober* [Internett] Tilgjengelig fra: < <https://www.vg.no/rampelys/i/qKWWg/dette-er-kvinnene-som-anklager-weinstein> > [Lest: Oktober 2018].

Hobbelstad, Inger Merete (2017). Kvinnene ble for mange. Makten kunne ikke redde Harvey Weinstein. *Dagbladet, 9.oktober* [Internett] Tilgjengelig fra: < <https://www.dagbladet.no/kultur/kvinnene-ble-for-mange-makten-kunne-ikke-redde-harvey-weinstein/68770968> > [Lest: Oktober 2018].

Hofstede, Geert (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture* [Internett], 2 (1), s.1-26. Tilgjengelig fra: <<https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1014&context=orpc>> [Lest 11.11.2018].

Holmes, Martha, Oterholm, Gard H., Sarmadawy, Hibba (2017). Rekordmange meldinger om seksuell trakassering i 2017. *VG, 24.oktober* [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/m7zP1/rekordmange-meldinger-om-seksuell-trakassering-i-2017>> [Lest: 30. mars 2018].

Kanestrøm, Jorunn (2012). –Fortsatt ikke likestilt. *Forskning.no* [Internett], 08.03.2012. Tilgjengelig fra: <<https://forskning.no/kjonn-og-samfunn-likestilling/2012/03/fortsatt-ikke-likestilt>> [Lest 14.11.2018] .

Kommunesektorens organisasjon, KS (2018). Undersøkelse om seksuell trakassering av ansatte i kommunesektoren. Resultater [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.ks.no/contentassets/969726ff07484f008fe8e8ffef089780/seksuelltrakassering.pdf>> [Lest: 14.11.2018].

Levin, Morten (2012). Den norske arbeidslivsmodellen. *Magma* [Internett], 4/2012 s.20-23. Tilgjengelig fra: <<https://www.magma.no/den-norske-arbeidslivsmodellen>> [Lest: 10.november 2018].

Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hjemmeside [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://www.ldo.no/>> [Lest: Oktober 2018].

Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hjemmeside [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.ldo.no/sette-strek/>> [Lest: 14.11.2018].

Locke, Edwin A. (1996), Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology* 5:117-124. [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.sehity.com/uploads/4/2/2/4/42243697/locke_-_1996_-_motivation_through_conscious_goal_setting.pdf> [Lest: 17.11.2018].

Lovdata, Norges Lover [Internett].

Tilgjengelig fra: < <https://lovdata.no/> > [Lest: Oktober 2018].

Merkur (2008). *Entreprenørskap og bedriftsutvikling 2. Internasjonalisering*. Cappelen Damms læremidler innen næringslivsøkonomi og entreprenørskap og bedriftsutvikling [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://merkur.cappelendamm.no/> > [Lest: Oktober 2018]

Nasjonal Overvåkning av arbeidsmiljø, NOA (2017), *Seksuell trakassering* [Internett].

Tilgjengelig fra:

< <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjonsk/vold-mobbing-trakkasering/seksuell-trakassering/> > [Lest: September 2018].

Nielsen, Morten Birkeland og Einarsen, Ståle (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress, *Occupational Medicine*, Volume 62, Issue 3, 1 April 2012, s. 226–228. Tilgjengelig fra:

< <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs010> > [Lest: 16.11.2018].

Nielsen, Morten Birkeland og Einarsen, Ståle (2018), What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying. An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior Elsevier Science, Aggression and Violent Behavior 42: 71–83* [Internett]. Tilgjengelig fra:

< <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007> > [Lest: 17.11.2018].

M. B. Nielsen, S. Einarsen (2012), Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress, *Occupational Medicine, Volume 62, Issue 3, April 2012, Pages 226–228* [Internett]. Tilgjengelig fra:

<<https://doi.org/10.1093/occmed/kqs010>> [Lest: November 2018].

NHO Reiseliv (2017). Felles front mot seksuell trakassering [Internett]. Tilgjengelig fra:

< https://www.nhoreiseliv.no/jushjelp-tariff-hms/hms/hms_arbeidsmiljo/seksuell-trakassering/nyhet/2017/felles-front-mot-seksuell-trakassering/ > [Lest: November 2018].

Norges Hovedorganisasjon, NHO (2017), *Etiske retningslinjer* [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Seriest-arbeidsliv-og-samfunnsansvar/Etiske-retningslinjer/> > [Lest: Februar 2018].

Norsk senter for dataforskning, NSD (2018), *Veiledende mal for informasjonsskriv* [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://nsd.no/personvernombud/hjelp/samtykke.html> > [Lest: Desember 2018].

Rønneberg, Kristoffer (2017) #metoo-kampanjen er ikke ny. Uttrykket ble skapt av denne kvinnen for et tiår siden. *Aftenposten*, 8. desember [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.aftenposten.no/verden/i/ngaxpa/metoo-kampanjen-er-ikke-ny-Uttrykket-ble-skapt-av-denne-kvinnen-for-et-tiar-siden> > [Lest: 23. januar 2018].

Sandnes, Heidi Elisabeth (2016). Skam hos voldsofre gir dårligere psykisk helse. *Forskning.no*, 21. november [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://forskning.no/vold-partner-psykiske-lidelser/skam-hos-voldsofre-gir-darligere-psykisk-helse/382962> > [Lest: mars 2019].

Stensbak, Helle (2018) #metoo: Hvor var ledelsesforskningen? *Aftenposten*, 7. januar [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/wE8OX4/metoo-Hvor-var-ledelsesforskningen--Helle-Stensbak> > [Lest: 30. januar 2018].

Vollheim, Trude/Arbeidstilsynet (2018), *Arbeidsgivere må ta varsling på alvor*. [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/arbeidsgivere-ma-ta-varsling-pa-alvor/> > [Lest: 7. februar 2018] Publisert 15.01.2018

Vårdal, Leonhard (2017), *Hva er velferdsstaten?* [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://ndla.no/subjects/subject:3/topic:1:168542/topic:1:174053/resource:1:21415> > [Lest: Februar 2019].

Vedlegg

Vedlegg A: Samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Forebyggende arbeid mot seksuell trakassering.

-Ettervirkninger av #MeToo-kampanjen” ?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke om bedrifter har gjort endringer for å forebygge seksuell trakassering etter #MeToo-kampanjen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet går ut på å undersøke hvordan man kan forebygge seksuell trakassering i arbeidslivet, og om ulike bedrifter har foretatt endringer for å forebygge dette i etterkant av #MeToo-kampanjen. Det er også interessant å se på hva som eventuelt er gjort, og om andre forhold i bedriften eventuelt kan ha bidratt til at endringer er utført eller ikke utført.

Prosjektet er i forbindelse med masteroppgave innenfor MBA-studiet på Nord Universitet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Nord Universitet, Handelshøgskolen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi spør deg om å delta, da bedriften du jobber i har et visst antall ansatte, og virker interessant for vår undersøkelse. I denne undersøkelsen intervjuer vi 2 til 3 personer i 3 forskjellige bedrifter, hvor de som intervjues sitter i forskjellige sentrale posisjoner i bedriftene.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at vi foretar et intervju med deg som vil ta ca. 1 time. Intervjuet vil primært dreie seg om generelle spørsmål rundt trakassering i arbeidslivet, og dine tanker rundt årsaker og tiltak. Opplysninger som samles inn registreres i form av lydopptak, og blir i ettertid transkribert. Funnene vil bli analysert og presentert i en Masteroppgave i løpet av 2019.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Studentene Anniken Tostrup og Erlend Riise Engen samt veileder Dorthe Eide vil kunne ha tilgang til opplysningene.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, og koblingen mellom navnelisten og øvrige data lagres på en ekstern server.
- I en publikasjon vil i utgangspunktet opplysninger om stilling og erfaring i bedriften være med. Ut over dette skal ikke informasjon publiseres som kan medføre at du gjenkjennes.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 31.12.2019, og mest sannsynlig tidligere. Personopplysningene vil deretter bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Nord Universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Nord Universitet ved *Dorthe Eide*, dorthe.eide@nord.no, tlf. 48212333. Alternativt *Anniken Tostrup*, anniken.tostrup@statkraft.no, tlf. 90195359 eller *Erlend Riise Engen*, erlendengen@gmail.com, tlf. 99273317.
- Vårt personvernombud: personvernombud@nord.no, tlf. 74022750
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Forebyggende arbeid mot seksuell trakassering. -Ettervirkninger av #MeToo-kampanjen», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.12.2019

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg B: Intervjuguide

Intervjuguide			
Innledning	Presentasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Om oss • Om temaet • Grunnen til at vi har valgt deg/din bedrift • Grovt hva vi tenker å gå inn på og ikke (ikke varslinger eller faktiske hendelser etc.) • Antyde lengde på intervjuet • Kommentarer/spørsmål? 	
	Bruk av materialet	<ul style="list-style-type: none"> • Masteroppgave • Betydning av å være med/tilbakemelding om resultat • Samtykkeerklæring/anonymitet. Person, bedrift etc anonymiseres. • Lydopptak for videre transkribering. • Gjennomlesningsmulighet etter transkribering. • Direkte sitater. Er det greit at vi benytter direkte sitater fra intervjuet i oppgaven, dersom det blir aktuelt? • Hva gjøres med datamaterialet ved prosjektets slutt: Lydfil slettes. Eventuell annen dokumentasjon slettes. • Rett til å avbryte intervjuet • Kommentarer/spørsmål? 	
	Informanten	Navn	
		Alder	
		Utdanning	
		Yrke	
Arbeidsoppgaver/ansvarsområder (Lederstilling?)			
Hvor lenge har du vært ansatt i bedriften?			
Tema:	Spørsmål:	Oppfølgingsspørsmål:	
Trakassering og #MeToo	Har du hørt om, og hva tror du menes med begrepet trakassering i arbeidslivet?	<ul style="list-style-type: none"> • Har du noen eksempler på hva du tenker på som trakassering? • Hvis seksuell trakassering ikke kommer opp, spør vi om man har hørt om begrepet seksuell trakassering i arbeidslivet. • Andre tanker rundt trakassering? 	
	Har du hørt om begrepet #MeToo, og hva tror du menes med begrepet?	<ul style="list-style-type: none"> • Forklar/beskriv? 	
	Hvilke konsekvenser tror du det å bli trakassert/seksuelt trakassert har for personer som blir utsatt for dette?	<ul style="list-style-type: none"> • Gi eksempler/beskriv. 	
	Andre tanker rundt disse begrepene?		

Tema:	Spørsmål:	Oppfølgingsspørsmål:
Årsaker	Hva tror du er årsak til at trakassering og seksuell trakassering kan oppstå?	<ul style="list-style-type: none"> Forklar? Har du eksempler, eller kan du beskrive? Er det i noen spesielle relasjoner du tror seksuell trakassering kan oppstå? Hvorfor? (leder-ansatt/ansatt-ansatt/kjønn/makt) Har du andre tanker rundt seksuell trakassering i arbeidslivet?
	Tror du det er noen spesielle årsaker til at tilfeller som er avdekket under #MeToo-kampanjen kan oppstå?	<ul style="list-style-type: none"> Forklar/beskriv? Har temaet blitt diskutert i din bedrift det siste året? Hvordan synes du folk flest i bedriften oppfatter det? (Alvorlig, fleipete, annet?) Oppfatter du at «#MeToo-kampanjen har påvirket din bedrift/organisasjon på noen måte? (flyttet hit)
Tema:	Spørsmål:	Oppfølgingsspørsmål:
Tiltak	Hvilke tiltak tror du kan forebygge trakassering og seksuell trakassering?	<ul style="list-style-type: none"> Forklar? (Se i forhold til svar tidligere på årsaker) Er noen tiltak viktigere spesielt når det gjelder seksuell trakassering og #MeToo hendelser? Har du mulighet til å formidle dette til din arbeidsgiver, og på hvilken måte? (Melde skriftlig, direkte til direktør, via tillitsvalgte, via hoveverneombud, medarbeidersamtale, Medarbeiderundersøkelse) Vet du om din arbeidsplass har forebyggende tiltak for å forhindre trakassering? • • Eller: Vet du om din arbeidsplass har gjort noen tiltak eller endringer etter at #MeToo-kampanjen startet, for å forhindre denne type saker? Hvilke/eksempler? (Opplæring, kurs, hms-arbeid, retningslinjer, prosedyrer) Hvordan vil tiltakene følges opp? Er det tiltak du ser for deg kunne bidra til å forhindre trakassering / seksuell trakassering?

Tiltak forts.	Har din arbeidsplass retningslinjer rundt trakassering og/eller seksuell trakassering?	<ul style="list-style-type: none"> • Vet du hva disse går ut på? • På hvilken måte har du fått informasjon om slike retningslinjer? (omskrevet) • Er eventuelle retningslinjer lett tilgjengelige? • Har du opplevd at retningslinjer har blitt endret? Når? • FOR HR/Leder: Hvordan følges disse opp? • FOR HR: Er det mulig å få se/få en kopi av disse? • Vet du om din bedrift har gjort andre tiltak den siste tiden for å sette lys på problemstillingen? (kurs etc) • Er det noe annet eller noe mer som kunne eller burde vært gjort, eller bør gjøres fremover?
	Har du noen andre kommentarer eller spørsmål rundt temaet trakassering, seksuell trakassering og #MeToo?
Tema:	Spørsmål:	Oppfølgingsspørsmål:
Arbeidsmiljø	Hva legger du i betydningen «et godt arbeidsmiljø»?	<ul style="list-style-type: none"> • Tror du at kommunikasjon er viktig for arbeidsmiljøet? • På hvilken måte? • Har omgangstone og språk betydning for arbeidsmiljøet? • Tror du #MeToo-kampanjen har endret måten folk sier og gjør ting på? • Andre ting som kan påvirke arbeidsmiljøet? Positivt eller negativt?
	Hva tenker du på når du hører begrepet «kultur»?	<ul style="list-style-type: none"> • Hva tror du er med på å forme kulturen på din arbeidsplass? (Identitet, grunnleggende antakelser, verdier og normer, artefakter) • Tror du at det lett kan dannes subkulturer i ulike avdelinger? • Tror du at ulike bransjer utvikler ulik kultur?
	Tror du at noe av det vi har diskutert her har betydning for at trakassering eller #MeToo-hendelser kan oppstå i en bedrift/organisasjon?	<ul style="list-style-type: none"> • Forklar/beskriv • Har du noen andre kommentarer eller spørsmål rundt temaet arbeidsmiljø?

Tema:	Spørsmål:	Oppfølgingsspørsmål:
Organisasjonen	Hvor viktig synes du klare mål og ansvarsforhold er for organiseringen i en bedrift?	<ul style="list-style-type: none"> Beskriv (omorganiseringer, uklare roller)
	Hvor viktig tror du ledelse/lederen er for hvordan bedriften fungerer?	<ul style="list-style-type: none"> Forklar (ansvar, tydelighet, miljø, kultur, konflikthåndtering) FOR HR og leder (hvis relevant): <ol style="list-style-type: none"> Hvor viktig er det for bedriften ved utlysning av lederstillinger at søker har ledererfaring eller lederopplæring? Har bedriften et eget program for lederopplæring? I så fall, hva er bedriftens fokus i lederopplæringen? Har bedriften fokus på lederrollen i intern opplæring/program for lederopplæring? Har lederne i bedriften formell lederopplæring? Har bedriften retningslinjer for leder- og lederrollen? Er lederens rolle i sosiale settinger en del av retningslinjer for leder? (Dersom relevant spm) Er det gjort endringer i lederopplæringen den siste tiden? Evt. hvilke?
	Har du oversikt over hvordan HMS-arbeidet i bedriften fungerer?	<ul style="list-style-type: none"> AMU, HMS-gruppe etc.? (Utarbeiding, oppfølging prosedyrer, etc) Hvordan distribueres oppdatering av rutiner og HMS-arbeidet til de ansatte?
	Har din bedrift varslingsrutiner?	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan fungerer varsling av hendelser i bedriften? (Hvem mottar og behandler varsel) (Hvordan kan man varsle om trakassering i bedriften?)
	Tror du at noe av det vi har diskutert her har betydning for at trakassering eller #MeToo-hendelser kan oppstå i en bedrift/organisasjon?	<ul style="list-style-type: none"> Forklar/beskriv Har du noen andre kommentarer eller spørsmål rundt temaet organisasjon?
Tema:	Spørsmål:	Oppfølgingsspørsmål:
Avslutning	Andre ting du ønsker å kommentere/stille spørsmål ved?	<ul style="list-style-type: none"> Om du kommer på noe mere senere, ta kontakt!
	Tips om andre informanter	<ul style="list-style-type: none"> Vet du om andre bedrifter som du tror det kan være interessant for oss å snakke med i forbindelse med denne oppgaven?
	Kontaktinformasjon	<ul style="list-style-type: none"> Våre telefonnummer og e-post Ta gjerne kontakt dersom du har noen spørsmål eller kommentarer å tilføye i etterkant. Takk for deltakelse

Vedlegg C: Eksempelintervju - utdrag

Utdrag fra Skype-intervju med lyd og bilde

INTERVJUER: Første tema er da trakassering og #MeToo, og har du hørt om, og hva tror du menes med trakassering i arbeidslivet?

INFORMANT: Det er jo, ja, uønsket, eh, oppmerksomhet.... altså vi snakket om seksuell trakassering eller trakassering?

INTERVJUER: Jada, både og, egentlig. Hva du...

INFORMANT: Ja men det er uønsket seksuell oppmerksomhet. Som trår over de grensene man selv har.

INTERVJUER: Mmm-hmm, enn annen trakassering da, for nå beskrev jo du seksuell trakassering?

INFORMANT: Det kan jo være, ja altså, plaging, mobbing, eh, ute..., altså man blir utelatt, blir urettferdig behandlet.

INTERVJUER: Har du noen andre tanker, på rundt hva trakassering kan være da, nå har du jo nevnt ganske mange...typer da.

INFORMANT: Ja skal vi se, ja det var jo et godt spørsmål, hva trakassering kan være ja. Jeg forbinder det jo med, med bevisst plaging av kollegaer, eller ledere da... hvor man blir enten, ja selvfølgelig både på psykisk og fysisk vis, eh, ved at noen blir... altså ...at man blir tatt på en måte, at man blir kommentert på, som at man ikke føler seg vel med. Det kan jo også gå i forhold til arbeidsoppgaver, og at hvis man tenker trakassering i en sånn videre forstand da. At man blir, eh, ja altså... utelatt av prosesser, bevisst liksom forsøkt... holdt borte fra informasjon, sånn den type ting da.

INTERVJUER: Hmm-mm, ja det var veldig mange gode eksempler. Men hvis vi kommer inn på begrepet #MeToo, hva tenker du menes med akkurat det begrepet da? Hvordan kan du beskrive den typen trakassering?

INFORMANT: Eh, #MeToo, nei da forbinder jeg det med uønsket seksuell oppmerksomhet, enten at man... man blir kommentert på en måte som man blir objektifisert som et seksuelt objekt. Eller at man blir tatt på, eller på annen måte liksom trår over grensen i forhold til hva man synes er greit ... å ha kontakt med da.. Eh-mm, ja, det er vel det jeg tenker at det særlig er ubehagelig . altså #MeToo har jo fokusert mye på situasjoner hvor det er ujevnt

maktforhold, ikke sant, hvor man også er i en situasjon hvor det er vanskelig å si fra kanskje, gjerne ved at det er en som står over en i en sånn type jobb i et sånt hierarki, og utnytter situasjonen. Så #MeToo har vel den dimensjonen at man, at det har fokusert en del på det da. Hvor det ligger et ujevnt maktforhold i relasjonen da, at den blir utnyttet av den ene parten da. For å få seksuell kontakt, eller for å få plassere den andre i en sånn... som et seksuelt objekt da, som ikke er ønsket av den som er rammet.

Vedlegg D: Analysetabeller – eksempler

		Informant A	Informant B	Informant J
Tema 1	Spm.					
					
Tema 2	...					
	...					
.	...					
.	...					
Tema x	...					
	...					

Tabell D.1: Eksempel på tabell for organisering av svar fra informanter – for sammenligning av svar.

	Koding fra A	Koding fra B	Koding fra J
Tema 1, Spørsmål 1					
Tema 1, Spørsmål 2					
Tema 1, Spørsmål x					

Tabell D.2: Eksempel på tabell for koding av svar fra informanter.

		Koding fra A	Koding fra B	Koding fra J	Kategorier
Tema 1	Funn tema 1						
Tema 2	Funn tema 2						
.	...						
.	...						
Tema x	Funn tema x						

Tabell D.3: Eksempel på tabell for utvikling av kategorier.

Vedlegg E: Kategorier

Etter gjennomgang av intervjuer og dokumenter satt vi igjen med 7 kategorier som hver har flere underkategorier. Disse er som følger:

1. Organisasjon
 - a. Struktur og rolleavklaring
 - b. Mål
 - c. Arbeidsmiljø
 - d. Systematisk HMS-arbeid
 - i. Etske retningslinjer
 - ii. Prosedyrer
 - iii. Holdningskampanjer
 - iv. Varslingsrutiner
 - v. Tiltaksplaner/konsekvenser
 - e. Ansettelsesforhold
 - i. Kontrakter (sesong/oppdrag/turnus/fast)
 - ii. Utdanningskrav
 - iii. Kursing og opplæring
 - f. Kommunikasjonsplattformer
 - i. Medarbeidersamtaler
 - ii. Informasjonsmøter
 - iii. E-post
 - iv. Intranett
 - v. Sosiale media
 - g. Omdømme
 - h. Produktivitet

2. Kultur
 - a. Nasjonal kultur
 - i. Verdier
 - ii. Språk
 - iii. Syn på andre mennesker
 - iv. Alkoholkultur
 - b. Organisasjonskultur
 - i. Verdier
 - ii. Språk og omgangstone
 - iii. Kommunikasjon
 - iv. Dialog
 - v. Åpenhet
 - vi. Sosialt akseptert
 - vii. Sosiale sammenkomster

3. Lederrollen
 - a. Tydelighet
 - b. Kommunikasjon
 - c. Åpenhet
 - d. Utdanning og opplæring
 - e. Påvirkningskraft
 - f. Konflikthåndtering

4. Makt
 - a. Hersketeknikker
 - b. Selvinnsikt (eller mangel på)
 - c. Egeninteresse

5. Medmennesker
 - a. Persepsjon
 - b. Oppdragelse
 - c. Holdninger
 - d. Atferd
 - e. Kommunikasjon
 - f. Alder og sykdom
 - g. Påvirkning av alkohol og andre rusmidler
 - h. Andre personlige egenskaper

6. Trakkasseringstyper
 - a. Mobbing
 - b. Seksuelt relatert
 - c. Utfysing/utelatelse
 - d. Non-verbalt
 - e. Fysisk
 - f. Psykisk
 - g. Baksnakking
 - h. Tilsnakk (ufint)
 - i. Trusler

7. Personlige konsekvenser
 - a. Psykiske problemer
 - b. Sykemelding
 - c. Slutter i jobben
 - d. Økonomiske problemer
 - e. Familiære problemer