

This is an electronic reprint of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

---

## Seksuell trakassering i norske redaksjoner – og hvorfor det ikke varsles [Sexual harassment in Norwegian newsrooms – and why it is not reported]

Idås, Trond; Backholm, Klas

*Published in:*  
Norsk medietidsskrift

*DOI:*  
[10.18261/ISSN.0805-9535-2020-02-02](https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2020-02-02)

Published: 01/01/2020

*Document Version*  
Final published version

*Document License*  
CC BY-NC

[Link to publication](#)

*Please cite the original version:*  
Idås, T., & Backholm, K. (2020). Seksuell trakassering i norske redaksjoner – og hvorfor det ikke varsles [Sexual harassment in Norwegian newsrooms – and why it is not reported]. *Norsk medietidsskrift*, 107(2), 1–15.  
<https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2020-02-02>

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



# Seksuell trakassering i norske redaksjoner

– og hvorfor det ikke varsles

## Sexual harassment in Norwegian newsrooms

– and why it is not reported

Trond Idås

Rådgiver, Norsk Journalistlag

[trond.idaas@nj.no](mailto:trond.idaas@nj.no)

Klas Backholm

Universitetslektor, Institutt for statskunnskap med massekommunikasjon, Åbo Akademi

[klas.backholm@abo.fi](mailto:klas.backholm@abo.fi)

### Sammendrag

Som følge av #MeToo-kampanjen gjennomførte presseorganisasjonene en spørreundersøkelse om seksuell trakassering blant norske medieansatte høsten 2017. I denne artikkelen presenterer vi hovedfunnene fra den delen som omhandler journalister og redaktører ( $N = 3282$ ). Vi ser på sammenhengen mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering, hvem som sto bak trakasseringen, om saken ble varslet, og hvorfor den eventuelt ikke ble det. Undersøkelsen viste at én av fire medarbeidere hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet siste halvår, og at omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet i større grad enn enkeltopplevelser forklarte at den rammede følte seg seksuelt trakassert. Kjønnene hadde omtrent samme terskel for når omfanget ble opplevd som trakassering, men kvinner hadde en høyere skår fordi de opplevde mer uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn. Sakene der en leder var involvert, #MeToo-sakene, utgjorde mer enn 20 % av hendelsene. Bedriften var blitt varslet i 14 % av sakene; andelen var spesielt lav i saker der en leder var involvert. Den vanligste begrunnelsen for ikke å varsle var at saken ikke ble opplevd som alvorlig nok. Deretter kom frykten for konsekvensene og skamfølelse.

Nøkkelord

#MeToo, kjønn, midlertidige-ansatte, unge-eldre, varsling, oppfølging

### Abstract

As a response to the international #MeToo campaign in the fall of 2017, a survey on sexual harassment was conducted among Norwegian media workers. In this article we present findings from the part covering editors and journalists ( $N = 3282$ ). The study investigates the relationship between unwanted sexual attention and sexual harassment, who committed the harassment, whether the employer was alerted, and why some chose not to do so. The study indicates that one out of four newsroom members had experienced unwanted sexual attention/sexual harassment during the last six months and that sexual harassment was related to the extent of the unwanted attention to a larger degree than single incidents. Managers were involved in more than 20% of the incident, the #MeToo-cases, and that temporaries and female employees were the most susceptible for harassment. Only 14% of the incidents had been reported. Three out of four had decided that their case was too minor to bring up. In the rest of the cases, fear for consequences and shame were the most important reason not to alert.

Keywords

#MeToo, gender, temporary vs. permanent staff, age, alert

## Innledning

Høsten 2017 oppfordret skuespilleren Alyssa Milanos alle som hadde opplevd seksuell trakassering om å bruke emneknaggen #MeToo i sosiale medier for å markere at «nok er nok». Verden over fulgte millioner oppfordringen, også mange i Norge. Milanos tok et oppgjør med at regissører utnyttet det asymmetriske maktforholdet mellom oppdragstaker og oppdragsgiver til å oppnå sex.

De siste tiårene har en rekke studier undersøkt seksuell trakassering i arbeidslivet. Disse har vist at denne typen ukultur kan ha store konsekvenser både for arbeidstakeren som rammes, og for arbeidsplassene. For den rammede i form av redusert jobbtrivsel og helseproblemer, for bedriften i form av mindre lojale arbeidstakere, svekket arbeidsmiljø og dyktige medarbeidere som søker seg vekk fra bedriften (Matthiessen & Olsen, 2018; Nielsen, Bjørkelo, Notelaers & Einarsen, 2010).

I denne artikkelen ser vi nærmere på situasjonen i norsk mediebransje. I en del sammenhenger vil vi sammenlikne resultatene med arbeidstakere i andre kreative yrker. Ettersom kulturelle forhold er viktig i denne sammenhengen, og Norge regnes som et av verdens mest likestilte land, preget av feminine verdier og lav maktavstand (Hofstede, 2001), vil vi særlig sammenlikne resultatene med funnene fra to norske undersøkelser. Den ene er av skuespillerforbundets medlemmer i 2010 (Kleppe & Røyseng, 2016), som vi kaller Skuespillerundersøkelsen i denne artikkelen, den andre er en undersøkelse som FAFO gjennomførte blant medarbeidere innenfor film-, TV-, scene-, musikk- og spill-feltet i 2018 (Bråten & Svalund, 2018). Vi vil også sammenlikne våre funn med en undersøkelse som forskere ved Universitet i Bergen (UiB) gjorde av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv i 2005 (Nielsen et al., 2010). Spørsmålsbatteriet som ble brukt for seksuell trakassering i UiB-undersøkelsen, er også brukt i Skuespillerundersøkelsen og i vår undersøkelse, som vi kaller #MeToo-undersøkelsen i resten av artikkelen.

Presseorganisasjonene sendte ut #MeToo-undersøkelsen til alle i mediebransjen i november 2017. 5741 ansatte og frilansere besvarte undersøkelsen. Dette er den største undersøkelsen som er gjennomført om arbeidsforholdene i norske medier. Hovedtallene ble presentert i 2017 (Norsk Journalistlag, 2017). De viste at mediene ikke skilte seg fra andre bransjer; omfanget av seksuell trakassering er større enn antatt: Nærmere 4 % svarte at de var blitt seksuelt trakassert det siste halvåret, over 20 % hadde opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng. Unge kvinner og vikarer og andre midlertidige ansatte var spesielt utsatt.

Målet med denne artikkelen er å gå dypere inn i tallmaterialet og se nærmere på hvem som sto bak trakasseringen, om saken ble varslet og hvorfor den eventuelt ikke ble det.

## Teori – begrepsavklaring

Seksuell trakassering faller innenfor det som kalles grenseoverskridende adferd. Begrepet brukes om situasjoner der man opplever at en annen person kommer en for nær, for eksempel gjennom kommentarer, berøring eller annen type uønsket oppmerksomhet. Situasjonen oppleves typisk som invaderende og/eller krenkende (Fitzgerald, Swan & Magley, 1997).

Seksuell trakassering kan deles i tre hovedtyper: fysiske, verbale og ikke-verbale handlinger. Fysisk trakassering er alt fra uønsket berøring/tafsing og klemming til seksuelle overgrep. Verbal trakassering er kommentarer om kropp og utseende og/eller hentydninger og forespørsler av seksuell karakter. Ikke-verbal trakassering kan være stirring/blikking, visning av seksuelle bilder, blotting eller seksualiserte kroppsbevegelser (Frøberg & Sørensen, 1992).

Til forskjell fra situasjoner der den seksuelle oppmerksomheten oppleves som noe gjensidig positivt, kjennetegnes seksuell trakassering av at bare den ene parten sitter igjen med en god opplevelse. For eksempel gjennom at selvbildet og egen seksualitet er blitt bekreftet, samtidig som den rammede kan sitte igjen med en krenket selvfølelse etter å ha blitt tvunget til å være med på noe. En klassisk definisjon av makt er nettopp det å tvinge sin vilje på andre, uavhengig av den andres interesser (French & Raven, 1959; Matthiessen & Olsen, 2018).

Matthiessen og Olsen (2018) har utviklet en modell der seksuell trakassering deles i fem trinn: 1) Seksuell oppmerksomhet, 2) Uønsket seksuell oppmerksomhet, 3) Seksuell trakassering: Gjentatt uønsket seksuell oppmerksomhet, 4) Seksuelt overgrep (fysisk kontakt) og 5) Voldtekt. Mens trinn 1) betegnes av gjensidig interesse mellom likeverdige parter, kjennetegnes trinn 2) av at den rammede sitter igjen med en negativ opplevelse av hendelsen. Trinn 3–5 kategoriserer forskerne som ulike former for misbruk av makt. I modellen knyttes opplevelsen av å ha blitt utsatt for seksuell trakassering (ST) til omfanget/summen av opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (USO). Den enkeltes sårbarhet er sentral i denne sammenheng. Det er også om vedkommende forsøkte å stoppe det hele gjennom å gi negativ respons på den uønskede oppmerksomheten. Dersom den rammede føler at det ikke var mulig, kan det gi en opplevelse av manglende mestringskontroll og svekket selvfølelse. Vi følger Matthiessen og Olsens (2018) inndeling i USO og ST i denne artikkelen.

Innenfor jussen kan seksuell trakassering inndeles i straffbare forhold, som overgrep og voldtekt, og fiendtlige arbeidsforhold, som trakasserende kommentarer og tafsing. Myndighetene har brukt lovverket for å sette en stopper for seksuell trakassering i arbeidslivet. Loven inneholder både: a) bestemmelser som forbyr alle former for seksuell trakassering (blant annet straffeloven §§ 266, 297 og 298, arbeidsmiljøloven kap. 2A og likestillingsloven §13), b) pålegg for alle som er vitne til denne typen adferd om å varsle arbeidsgiver (arbeidsmiljøloven §2 A-1), og c) pålegg om å gi den som varsler om denne typen saker vern mot represalier (arbeidsmiljøloven §2 A-2).

Det er den enkeltes oppfatning av situasjonen som avgjør om vedkommende føler seg trakassert, om hun/han ser på det som upassende oppførsel eller ikke reagerer i det hele tatt (Kleppe & Røyseng, 2016; Matthiessen & Olsen, 2018). Reaksjonen kan derfor forstås innenfor et psykologisk rammeverk som blant annet handler om den enkeltes opplevelse av krenkelse og mestring av situasjonen (Fitzgerald et al., 1997; Nielsen et al., 2010).

#MeToo-begrepet brukes om seksuell trakassering i situasjoner der det er et asymmetrisk maktforhold mellom de involverte, der oppmerksomheten er uønsket av den ene parten og der kontekstuelle forhold som gjentagende adferd og at det er liten risiko for at det vil få konsekvenser, er til stede (Sletteland & Helseth, 2018). I et jevnbyrdig maktforhold vil den rasjonelle reaksjonen på uønsket seksuell oppmerksomhet være å gi den andre klar beskjed om at man ikke ønsker denne oppmerksomheten. Det kan være vanskelig i arbeidssituasjoner preget av et asymmetriske maktforhold, for eksempel mellom leder og en ansatt.

Seksuell trakassering på arbeidsplassen kan videre systematiseres i a) fiendtlig arbeidsmiljø, som hovedsakelig innebefatter verbal og ikke-verbal trakassering, b) quid pro quo-situasjoner, som handler om løfter/trusler om gjenytelser/represalier og c) straffbare forhold, som blotting, overgrep og voldtekt (Reddy & Murdoch, 2010).

Quid pro quo brukes om situasjoner der den ene parten har makt til å premiere eller straffe den andre parten i forholdet (Brown, 2006). #MeToo-sakene ligger i kjernen av quid pro quo-trakassering og kjennetegnes av at den uønskede oppmerksomheten oftere består av hentydninger enn av åpenbar grenseoverskridende adferd som overgrep og voldtekt (Bjørkheim & Drejer, 2018). I FAFO- og Skuespiller-undersøkelsen er ledere involvert i

25-30 % av trakasseringssakene (Bråten & Svalund, 2018). Dette indikerer at ledere er overrepresentert i denne typen saker.

Svært få varsler om denne typen saker. I Skuespillerundersøkelsen svarte 4 % at de hadde varslet, mens i underkant av 20 % gjorde det i FAFO-undersøkelsen. Frykten for konsekvensene og opplevelsen av at uønsket seksuell oppmerksomhet var en del av kulturen, var de viktigste begrunnelsene for ikke å varsle (Bråten & Svalund, 2018; Kleppe & Røyseng, 2016). Skamfølelse er en annen grunn. Paradoksalt nok er det ikke uvanlig at den rammede opplever skyld- og/eller skamfølelse etter å ha blitt seksuelt trakassert, det som kalles giftig skam (Vetlesen, 2014). Dette er relatert til en opplevelse av manglende mestring av situasjonen, for eksempel at den rammede klandrer seg selv for ikke å ha satt en stopper for den uønskede oppmerksomheten. Isolasjon er en vanlig reaksjon, og at den rammede ikke varsler av frykt for å miste ansikt og posisjon blant kollegene (Litz, 2009), for eksempel fordi det kan oppstå rykter om at man har forsøkt «å ligge seg til jobben».

### Risikofaktorer

Kjønn, alder og ansettelsesforhold er sentrale risikofaktorer for å bli utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen (Bråten & Svalund, 2018; Einarsen, Tangedal, Skogstad, Matthiesen, Aasland & Nielsen, 2007; Kleppe & Røyseng, 2016; Nielsen et al., 2010; O'Donohue, Downs & Yeater, 1998).

Kjønn er den mest sentrale av disse. I UiB-undersøkelsen svarte 1,7 % av kvinnene og 0,5 % av menn at de var blitt utsatt for seksuell trakassering siste halvår (Nielsen et al., 2010). I Skuespillerundersøkelsen var resultatene 8 og 2 % (Kleppe & Røyseng, 2016), mens den var 15 % og 2 % blant vernepliktige (Forsvaret, 2016).

Det finnes flere teorier om denne kjønnsforskjellen. En av dem er at kvinner opplever et større spekter av situasjoner som trakasserende enn hva menn gjør (Bitton & Shaul, 2013; O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates & Lean, 2009; Rotundo, Nguyen & Sackett, 2001). Dette er i tråd med evolusjonpsykologisk teori som forklarer kjønnsforskjellene med at menn rent genetisk ser seg best tjent med kortsiktige parforhold for å få mange muligheter til å formere seg, mens kvinner foretrekker langsiktige forhold med tanke på foreldreansvaret som kan følge av seksuell omgang (Bjorkheim & Drejer, 2018). I dette perspektivet forklares seksuell trakassering som en konsekvens av menns mislykkede forsøk på pardannelse (Brown, 2006).

Denne teorien støttes et stykke på vei av UiB-undersøkelsen (Nielsen et al., 2010). Kvinner og menn hadde lik gjennomsnittsskår på omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet siste halvår. Samtidig hadde kvinnene tre ganger så høy skår på seksuell trakassering i samme periode (Nielsen et al., 2010). Basert på funnene i undersøkelsen pekte forskerne på at uoverensstemmelsen kunne skyldes at kvinner i større grad utsettes for de mer belastende formene for uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn, for eksempel fysisk berøring og verbale tilnærmelser.

I tillegg til kjønn, er alder og arbeidssituasjon sentrale risikofaktorer (Einarsen et al., 2007; Kleppe & Røyseng, 2016; Nielsen et al., 2010; O'Donohue et al., 1998). En undersøkelse blant vernepliktige og ansatte i Forsvaret viste at kvinnelige vernepliktige opplevde seksuell trakassering tre ganger så ofte som fast ansatte kvinner. Matthiesen og Olsen (2018) forklarer forskjellen med maktdistansen mellom sårbare vernepliktige og fast ansatt personell.

Resultatene fra Forsvaret, en institusjon kjennetegnet av asynkron maktforhold, og FAFOs studie av medarbeidere i kreative yrker (Bråten & Svalund, 2018), indikerer at forholdet mellom sårbarhet og makt bereder grunnen for quid pro quo-situasjoner på tvers av

typer arbeidsmiljø og den rammedes sosiale posisjon. En nederlandsk studie av seksuell trakassering i kreative yrker underbygger dette (Hennekam & Bennett, 2017). Forskerne peker på fire faktorer som kjennetegner kreative arbeidsplasser med fiendtlig arbeidsmiljø: a) konkurranse om oppgavene, b) en seksualisert omgangsform der kvinner opplever å bli vurdert mer som objekter enn ut fra faglige kriterier, c) en quid pro quo-kultur, d) uformelle nettverk, der de som er på innsiden, blir favorisert. Alle disse faktorene tyder på at yngre, midlertidige ansatte er i en mer utsatt posisjon på arbeidsplassen.

## Hypotese

I denne studien vil vi gå dypere inn i tallmaterialet fra #MeToo-undersøkelsen for å studere hvem som er i risikogruppen for seksuell trakassering i norske redaksjoner og sammenhengen mellom USO og ST. Vi vil også se nærmere på hvem som står bak trakasseringen, om sakene varsles og hva som er årsakene til at de ikke varsles.

Våre hypoteser er:

h1: Det er en betydelig forekomst av USO/ST blant redaksjonelle medarbeidere sammenlignet med andre yrkesgrupper.

h2: Opplevelsen av å ha blitt utsatt for ST er sterkere relatert til antall USO-opplevelser enn enkelthendelser.

h3: Ledere er overrepresentert som gjerningspersoner i ST/USO-sakene.

h4: Få saker varsles til bedriften.

h5: Årsaken til at få saker blir varslet er en quid pro quo-kultur preget av frykt for represalier.

## Metode

### Deltakerne

#MeToo-undersøkelsen ble sendt ut 2017 til alle ansatte i bedrifter som var medlem av Mediebedriftens Landsforening (MBL). Det vil si de fleste trykte medier og TV 2. NRK ønsket ikke å delta i undersøkelsen. NR, NJ og Fagpressen distribuerte undersøkelsen til alle sine medlemmer, noe som innebar at den også nådde medlemmer utenfor MBL-området, blant annet i NRK. For alle grupper ble undersøkelsen gjennomført anonymt via link til skjema som var åpent i en 10-dagersperiode.

Totalt besvarte 5741 medieansatte undersøkelsen. Av disse var knapt to tredeler medlemmer av NJ og NR. I denne artikkelen brukes dataene fra et utvalg av NJ- og NR-respondentene. De omtales som «redaksjonelle medarbeidere» i denne artikkelen.

Av NJs medlemmer besvarte 3143 (51 %) undersøkelsen, mens 499 (67 %) av NRs medlemmer gjorde det samme. Av disse var 3045 (85 %) fast ansatt, 288 (8 %) midlertidig ansatt og 271 (8 %) frilansere. I denne artikkelen bruker vi dataene fra de 3282 respondentene som svarte at de var fast eller midlertidig ansatt, ettersom målet er å kartlegge seksuell trakassering blant de ansatte i redaksjonene. Halvparten av journalistene var kvinner. Dette innebærer at kvinner var overrepresentert i undersøkelsen, ettersom de utgjør ca. 43 % av NJs medlemmer (NJs medlemsstatistikk 01.01.19). Av de midlertidige ansatte var 83 % under 36 år, mens 17 % av de fast ansatte var i denne aldersgruppen. Vi viser til Tabell 1 for øvrige demografiske data.

**Tabell 1** Demografiske data

	NJ (n = 2795)	NR (n = 487)	Totalt (N = 3282)
Kvinner	50 %	33 %	48 %
Under 36 år	29 %	7 %	25 %
36 år eller eldre	72 %	93 %	75 %
Fast ansatt	90 %	100 %	91 %
Midlertidig ansatt	10 %	0 %	9 %

### Hva ble målt?

Seksuell trakassering i arbeidslivet ble målt med Bergensskalaen (Einarsen & Sørsum, 1996). Skalaen består av to deler: Del 1 er et spørsmålsbatteri der respondenten blir spurt om, og i så fall hvor ofte vedkommende har opplevd 11 ulike typer uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb de siste seks månedene (Tabell 2). I resten av denne artikkelen er uønsket seksuell oppmerksomhet forkortet USO. Begrepet «seksuell trakassering» brukes ikke eksplisitt i tilknytning til disse spørsmålene, men alle situasjonene faller innenfor det som kan oppleves som seksuelt ladet uhøflighet eller seksuell trakassering. Spørsmålsbatteriet dekker de tre hovedtypene seksuell trakassering: a) Fiendtlig arbeidsmiljø, b) Quid pro quo-situasjoner og c) Straffbare forhold, som overgrep og voldtekt (Reddy & Murdoch, 2010).

Det innledende spørsmålet er: «Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:». Alternativene er alt fra uønskede kommentarer, til beføling og voldtekt. Svaralternativene som ble brukt i denne studien, var: 0 = Aldri, 1 = En gang, 2 = 2–5 ganger, 3 = Mer enn 5 ganger, 4 = Vet ikke, 5 = Ønsker ikke svare. Vi summerte dataene fra de som hadde skår 0–3 på minst 9 (82 %) av de 11 formene for uønsket oppmerksomhet. For de som ikke hadde besvart alle alternativene ble sumskåren korrigert ved at den ble delt med antall avgitte svar og deretter multiplisert med totalt antall spørsmål i skalaen (11). De som svarte alternativ 4 eller 5 er ikke med i analysen. Mulig skår på sumvariabelen var 0–33. Vi understreker for ordens skyld at sumskåren ikke bygger på en lineær skala og derfor ikke angir summen av tilfeller av uønsket oppmerksomhet. USO grenset til tilfredsstillende indre konsistens i denne undersøkelsen (Cronbach's  $\alpha = .69$ ).

Del 2 av skalaen er et enkelt spørsmål der respondenten blir spurt om vedkommende har blitt utsatt for seksuell trakassering på jobb de siste seks månedene. Hva som menes med begrepet «seksuell trakassering», er ikke definert, ettersom det er basert på den enkelte respondentens subjektive vurdering (se teori-kapitlet). I denne undersøkelsen har vi brukt svaralternativene 1 = Nei, 2 = Ja, 3 = Vet ikke og 4 = Ønsker ikke svare. I analysen har vi brukt svarene fra respondentene som svarte Nei eller Ja. I resten av artikkelen er seksuell trakassering forkortet ST.

Tanken bak denne todelingen er at spørsmålsbatteriet i Del 1 kartlegger et bredt spekter av uønskede opplevelser, også hendelser som den/de involverte ikke nødvendigvis opplevde som krenkende. Tidligere undersøkelser viser imidlertid en klar sammenheng mellom omfanget av denne typen opplevelser, jobbtilfredshet og helseproblemer (Kleppe & Røyseng, 2016; Matthiessen & Olsen, 2018; Nielsen, 2010). Ved å samkjøre resultatene fra det direkte spørsmålet i Del 2 med resultatene fra Del 1, kan man danne seg et bilde av sammenhengen mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og opplevelsen av å bli seksuelt trakassert. Dette vil bli gjort ved at vi sammenlikner gjennomsnittsskår på USO-sumvariabelen til respondenter som samtidig har opplevd ST, med deltakere som ikke har svart at de er blitt trakassert.

**Tabell 2** Andel som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (USO)

	Andel (%)				Andel (%)				Andel (%)			
	Totalt (n = 3282)				Kvinner (n = 1569)				Menn (n = 1731)			
	Aldri	En gang	2-5 ganger	>5 ganger	Aldri	En gang	2-5 ganger	>5 ganger	Aldri	En gang	2-5 ganger	>5 ganger
a. Uønskede kommentarer angående din kropp, din klesdrakt eller din livsstil	89,1	4,7	4,9	1,3	84,1	7,0	6,9	2,0	93,6	2,7	3,1	0,6
b. Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold	86,3	4,5	6,8	2,4	77,2	7,9	10,9	4,1	94,6	1,5	3,0	0,9
c. Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side eller ubehagelig	97,7	1,4	0,8	0,1	96,7	2,2	1,0	0,1	98,7	0,7	0,6	0,1
d. At det er spredt seksuelle rykter om deg	97,4	1,7	0,8	0,1	96,9	1,9	1,1	0,1	97,8	1,6	0,5	0,1
e. Seksuelt ladet stirring eller andre ubehagelige blikk	94,0	2,0	3,1	0,9	89,5	3,3	5,2	1,9	98,0	0,7	1,2	0,1
f. Uønskede telefonoppringninger eller brev med seksuelt innhold	97,7	1,1	0,8	0,4	96,4	1,9	1,2	0,5	98,9	0,4	0,4	0,3
g. Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping eller omfavnelse	93,9	3,6	2,2	0,2	89,5	6,0	4,0	0,4	97,9	1,5	0,6	0,1
h. Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, uten løvnader om belønning	96,9	2,3	0,7	0,1	94,5	4,1	1,2	0,2	99,0	0,7	0,3	0,0
i. Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med løvnader om belønning	99,8	0,1	0,1	0,0	99,7	0,1	0,1	0,0	99,8	0,1	0,1	0,1
j. Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff eller sanksjoner	99,8	0,1	0,1	0,0	99,8	0,1	0,1	0,0	99,8	0,1	0,1	0,0
k. Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt eller faktisk voldtekt	99,9	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minst en type USO siste 6 måneder	22				33				13			



Begge delene av Bergensskalaen kartlegger uønskede opplevelser på jobb de siste seks månedene. Tidsavgrensningen skyldes at det var data fra denne tidsperioden som var tilgjengelige fra Aa-registeret da den første undersøkelsen ble gjennomført i 2005 (Nielsen et al., 2010). For å få sammenliknbare resultater er den samme tidsperioden brukt i denne artikkelen.

Hvem som sto bak trakasseringen, ble undersøkt med ett enkelt spørsmål: «Hvem stod bak trakasseringen eller overgrepet du ble utsatt for?». Svaralternativene var: 1 = *En leder i bedriften der jeg jobber/ jobbet*, 2 = *En kollega i bedriften der jeg jobber/ jobbet*, 3 = *En kollega utenfor bedriften der jeg jobber/ jobbet*, 4 = *En person (kilde, forretningsforbindelse) som jeg var i kontakt med i jobbsammenheng*, 5 = *En annen person*, 6 = *Vet ikke* og 7 = *Ønsker ikke å svare*. I denne analysen har vi brukt svarene fra respondentene som benyttet svaralternativene 1–5. For å forenkle analysene, delte vi svarene i tre grupper: 1 = *En leder på jobben*, 2 = *En kollega på jobben* og 3 = *En annen person*.

Om saken var blitt varslet, ble undersøkt med syv spørsmål *om*, og i så fall *hvem* som varslet bedriften om hendelsen. Svaralternativene var: a = *Ja, av meg selv*, b = *Ja, av en kollega*, c = *Ja, av andre*, d = *Nei*, e = *Vet ikke* og f = *Ønsker ikke svare*. Respondentene kunne krysse av på flere alternativ. Det er dataene fra de som benyttet svaralternativene a–d, som er med i analysen.

De som ikke hadde varslet om saken, fikk spørsmål om hvorfor det ikke var gjort. Det var ni svaralternativer: a = *Visste ikke hvor jeg kunne varsle*, b = *Ble truet til ikke å varsle*, c = *Var redd for hvilke konsekvenser det kunne få for min stilling*, d = *Hensynet til overgriperens familie/barn*, e = *Skammet meg over det som hadde skjedd*, f = *Syntes ikke det var noe å varsle om*, g = *Annet*, h = *Vet ikke*, i = *Ønsker ikke svare*. Respondenten kunne krysse av for flere alternativer. Det er svarene fra de som benyttet svaralternativ a–f, som er med i analysen.

## Statistikk – analyser

Analysene som inneholdt kategoriske og dikotome variabler, ble gjennomført med krysstabeller og Chi-kvadrat-tester, mens de som inneholdt en kombinasjon av kategoriske og kontinuerlige variabler, ble gjennomført med variansanalyser (ANOVA) og t-tester.

Alder ble dikotomisert til 0 = < 36 år ( $n = 828$ ) og 1 =  $\geq 36$  år ( $n = 2454$ ) for å ta hensyn til den skjeve alderssammensetningen som var relatert til ansettelsesforhold. Ansettelsesforhold ble dikotomisert til 0 = *Midlertidig ansatt* ( $n = 281$ ) og 1 = *Fast ansatt* ( $n = 3001$ ). De 22 som svarte *Vet ikke* og de 271 som svarte *Frilanser* er ikke med i disse analysene.

For å få et mest mulig likt antall respondenter i analysene, er bare de som hadde svart på alle de fire demografiske variablene (kjønn, alder, ansettelsesforhold, redaktør/journalist) og ST med i analysen ( $N = 3282$ ).

Alle analysene ble kjørt i SPSS, versjon 25.

## Resultater

I dette kapitlet presenterer vi hovedfunnene samt resultater fra enkelte statistiske analyser. Resultatene fra frekvensanalysene er gjengitt i Tabell 1–4. Alle resultatene gjelder USO og/eller ST i løpet av de siste seks månedene. Alle prosenttall er avrundet til nærmeste hele tall.

### Uønsket seksuell oppmerksomhet – USO

Den første delen av Bergensskalaen kartlegger om respondentene har opplevd USO. Av deltakerne svarte 738 (22 %) at de hadde opplevd minst én av de 11 typene USO siste halvår. Blant de som hadde opplevd minst en type USO var det en signifikant større andel kvinner enn i gruppen som ikke hadde opplevd USO:  $\chi^2(1, n = 3282) = 128.07, p > .001$ . Vi fant også

en signifikant større andel midlertidig ansatte,  $\chi^2(1, n = 3282) = 9,99, p > .01$ , og medarbeidere under 36 år,  $\chi^2(1, n = 3282) = 42,29, p > .001$ , blant de som hadde opplevd USO.

Som det går fram av Tabell 2, var «kommentarer med seksuelt innhold» og «kommentarer om kropp og utseende» de vanligste formene for USO. Deretter kom «ubehagelige blikk» og «uønsket fysisk kontakt med seksuell undertone». Når det gjaldt eksplisitte quid pro quo- opplevelser, svarte syv respondenter at de hadde fått en eller flere forespørsler om seksuelle tjenester der de ble lovet gjenytelse, mens seks hadde fått liknende forespørsler der de ble truet med represalier. Tre respondenter hadde opplevd forsøk på – eller faktisk – voldtekt/overgrep det siste halvåret. Undersøkelsen viste store forskjeller mellom hva kvinner og menn hadde opplevd av uønsket oppmerksomhet: Størst var den relative forskjellen når det gjaldt «uønskede seksuelle tilnærmelser», «seksualiserte blikk» og «uønsket fysisk kontakt» som kvinnene opplevde i 5–6 ganger større grad enn menn (Tabell 2).

Betydningen av kjønn, alder og ansettelsesforhold for omfanget av USO ble undersøkt ved hjelp av en treveis variansanalyse (ANOVA). Som det går fram av Tabell 3, hadde kvinner en nesten tre ganger så høy skår som menn, og yngre medarbeidere en høyere skår enn kolleger over 36 år. Analysen viste at det var en signifikant forskjell i USO-skår mellom kjønnene:  $F(1, n = 3282) = 30,71, p < .001$ , og mellom yngre og eldre medarbeidere:  $F(1, n = 3282) = 7,32, p < .01$ , mens det ikke var signifikante forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte:  $F(1, n = 3282) = .17, p = .683$ . For å gjøre mer detaljerte undersøkelser av forskjeller i og på tvers av gruppene kjønn og alder, ble det kjørt interaksjonsanalyser der vi undersøkte om det var signifikante forskjeller i omfanget av USO mellom følgende fire grupper medarbeidere: yngre kvinner (< 36 år), eldre kvinner, yngre menn samt eldre menn. Vi fant ingen signifikante forskjeller i disse analysene, noe som tilsier at for eksempel kvinner under 36 år ikke er mer utsatt for USO enn de øvrige gruppene i undersøkelsen.

**Tabell 3** Har opplevd seksuell trakassering (ST) eller uønsket seksuell oppmerksomhet (USO)

	ST	USO-skår (n = 738)			
		1–5 (n = 607)	6–10 (n = 106)	11–15 (n = 22)	16–19 (n = 3)
Alle redaksjonelle n = 3282	4 %	19 %	3 %	0,7 %	0,1 %
Kvinner n = 1569	7 %	26 %	6 %	1 %	0,2 %
Menn n = 1713	1 %	11 %	1 %	0,2 %	0,0 %
Journalister n = 2795	4 %	19 %	4 %	0,6 %	0,1 %
Redaktører n = 487	1 %	15 %	1 %	0,8 %	0,2 %
Under 36 år n = 828	8 %	27 %	6 %	1 %	0,2 %
Over 36 år n = 2454	2 %	16 %	2 %	0,4 %	0,0 %
Midlertidig ansatte n = 281	9 %	30 %	4 %	1 %	0,0 %
Fast ansatte n = 3001	3 %	17 %	3 %	0,6 %	0,1 %

### Seksuell trakassering – ST

Av de 3282 journalistene og redaktørene som er med i analysen var det 121 (4 %) som svarte at de var blitt utsatt for ST, mens 3140 (96 %) svarte *Nei*. Det var 21 (0,6 %) som svarte *Vet ikke* eller som ikke ønsket å svare på spørsmålet. Det var en signifikant større andel kvinner blant de som hadde opplevd ST enn i gruppen som ikke hadde opplevd

dette:  $\chi^2(1, n = 3261) = 69.18, p > .001$ . Det var også en signifikant større andel midlertidig ansatte,  $\chi^2(1, n = 3261) = 25.17, p > .001$ , og medarbeidere under 36 år,  $\chi^2(1, n = 3261) = 47.50, p > .001$ , blant de som hadde opplevd ST.

Som det går fram av Tabell 3, hadde en betydelig større andel kvinner (7 %) enn menn (1 %) opplevd ST. En Chi-kvadrat-test bekreftet at det var en signifikant ulikhet i ST-verdi knyttet til kjønn:  $\chi^2(1, n = 3261) = 69.18, p > .001$ .

En av hypotesene i studien var at midlertidig ansatte er mer utsatt for ST enn fast ansatte medarbeidere. Som det går fram av Tabell 3, er ST-skåren tre ganger høyere blant midlertidige ansatte (9 %) enn fast ansatte (3 %). En Chi-kvadrat-test viste en signifikant ulikhet i ST-skåren mellom fast og midlertidig ansatte:  $\chi^2(1, n = 3282) = 25.17, p > .001$ , og også mellom de under 36 år og de som var eldre:  $\chi^2(1, n = 3282) = 47.50, p > .001$ .

### Fra USO til ST

I Matthiessen og Olsens (2018) modell for seksuell trakassering ble opplevelsen av ST knyttet til omfanget av USO. Dette ble undersøkt gjennom analyser av USO-sumskår hos respondenter som samtidig hadde opplevd ST ( $n = 112$ ). For de som hadde opplevd ST var gjennomsnittsskåren på USO-sumvariabelen  $M = 6.56$ , mens den var  $M = 2.89$  blant de som hadde opplevd USO uten å kategorisere det som ST (mulig skår 1–33, laveste faktisk skår var 1, høyeste 19). For å undersøke nærmere hvordan andelen som hadde opplevd ST økte med sumskåren på USO, delte vi sumskåren i intervaller på 5 innenfor mulig skår på USO-variabelen. Vi fant at mens 8 % av respondentene med USO-sumskår på 1–5 hadde opplevd ST ( $n = 594$ ), var ST-andelen 45 % blant de med USO-skår på 6–10 ( $n = 104$ ), 57 % blant de med skår på 11–15 ( $n = 21$ ) og 100 % blant de som hadde USO-sumskår på 16–19 ( $n = 3$ ). Vi minner om at sumskåren ikke bygger på en lineær skala og at USO-verdiene må leses med dette in mente.

Videre brukte vi t-tester til å undersøke om det fantes forskjeller mellom kjønn, alder og ansettelsesforhold blant de som hadde opplevd USO og ST. T-testene viste at midlertidig ansatte som hadde opplevd ST hadde en signifikant lavere USO-skår enn fast ansatte: (midlertidige:  $M = 5.24, SD = 3.03$ ; fast ansatte  $M = 6.94, SD = 3.83$ ;  $t(110) = 2.04, p < .05$ ). Det var ikke signifikante forskjeller mellom de andre gruppene.

UiB-undersøkelsen (Nielsen et al., 2010) pekte på at kjønnsforskjellene i ST-skår kan skyldes forskjeller i typene USO kvinner og menn utsettes for – at kvinner i større grad utsettes for de mer belastende formene for USO (se teorikapitlet). For å undersøke om det var tilsvarende kjønnsforskjeller i #MeToo-undersøkelsen, kjørte vi t-tester innenfor gruppen som hadde rapportert om både USO og ST. Vi tok ikke med de mest alvorlige formene for USO (alternativ i. -k. i Tabell 2), ettersom svært få respondenter hadde denne typen opplevelser. UiB-undersøkelsen pekte på «Uønskede seksuelle tilnærmelser», «Uønsket fysisk kontakt» og «Seksuelt ladet stirring» som opplevelser der kvinner hadde høyere skår enn menn og som ble opplevd som belastende (Tabell 2; Nielsen et al., 2010, s. 268). Også i #MeToo-undersøkelsen hadde kvinner signifikant høyere skår på disse tre variablene enn menn: Uønskede tilnærmelser: (kvinner:  $M=.071, SD=.32$ , menn:  $M=.013, SD=.14$ ;  $t(3272)=.6.89, p<.001$ ), Uønsket fysisk kontakt (kvinner:  $M=.15, SD=.49$ , menn:  $M=.03, SD=.21$ ;  $t(3269)=.9.73, p<.001$ ) og Seksuelt ladet stirring: (kvinner:  $M=.20, SD=.61$ , menn:  $M=.03, SD=.254, t(3211)=.10.06, p<.001$ ).

### Hvem sto bak?

Spørsmålet om hvem som sto bak trakasseringen ble besvart av 619 (83 %) av de 747 som hadde opplevd ST/USO. Det var 68 (9 %) som svarte *Vet ikke*, mens 60 (8 %) ikke ønsket å

svare. Drøyt én femdel av de 619 svarte at det var en leder på jobben som sto bak trakasseringen. Halvparten svarte at det var en kollega, mens 29 % svarte at det var en kilde eller annen person. I 58 % av tilfellene hadde trakasseringen skjedd på jobb, mens 43 % hadde opplevd det i jobbrelaterte sosiale sammenhenger. Når funnene ble avgrenset til trakassering på arbeidsplassen, sto lederen for 29 % av trakasseringen, kolleger for 64 % og andre ansatte for resten.

**Tabell 4** Er bedriften blitt varslet om saken? (ST+USO)

	Ja
<b>Alle redaksjonelle n = 650</b>	<b>14 %</b>
Kvinner n = 485	16 %
Menn n = 166	9 %
Journalister n = 662	13 %
Redaktører n = 74	20 %
Under 36 år n = 242	13 %
Over 36 år n = 416	14 %
Fast ansatte n = 567	14 %
Midlertid ansatte n = 83	15 %

### Ble saken varslet?

Av de 747 som hadde opplevd USO/ST, svarte 650 (87 %) på spørsmålet om bedriften var blitt varslet. Som det går fram av Tabell 4, svarte 89 av de 650 at arbeidsgiver var blitt varslet. Tabellen viser at kvinner varslet i vesentlig større grad enn menn. En Chi-kvadrat-test viste at det var en signifikant forskjell mellom kvinner og menn:  $\chi^2(1, n = 650) = 4.50, p = .034$ , mens det ikke var det mellom medarbeidere over og under 36 år eller mellom midlertidige og fast ansatte.

Det ble også kjørt en frekvensanalyse for å undersøke om viljen til å varsle var relatert til om det dreide seg om ST eller USO, og også om det var en leder, kollega eller noen utenfor redaksjonen som sto bak trakasseringen. Analysene viste lik ST- og USO-skår når vi så på hele gruppen, men at midlertidig ansatte og menn i mindre grad enn kvinner og fast ansatte varslet om ST. Videre så vi at ST-saker begått av leder i mindre grad ble varslet enn saker der en kollega eller andre sto bak, og at menn og midlertidige ikke hadde varslet i saker der lederen sto bak ST.

### Hvorfor ble saken ikke varslet?

De som ikke hadde varslet om hendelsen, fikk et oppfølgingsspørsmål med alternative begrunnelser for hvorfor. Av de 561 som ikke hadde varslet, var det 33 (6 %) som svarte *Vet ikke*, 17 (3 %) ønsket ikke å svare, mens 42 (8 %) svarte *Annet*. De øvrige 469 (84 %) er med i denne analysen. Nesten tre firedele (72 %) begrunnet det manglende varselet med at de ikke syntes at hendelsen var noe å varsle om. De øvrige 131 krysset av på en eller flere av de alternative svarene. Frykten for konsekvenser for egen stilling skåret høyest (50 %). Også skamfølelsen over å ha blitt involvert i situasjonen skåret høyt (39 %). Menn hadde høyere skår på frykt for konsekvensene enn kvinner (59 % sammenliknet med 48 %), mens kvinner i større grad oppga skamfølelse som begrunnelse enn menn (42 % sammenliknet med menn 18 %). En av fem (20 %) begrunnet den manglende reaksjonen med at de ikke visste hvordan de skulle gå fram for å varsle.

## Diskusjon

Undersøkelsen viste at omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet (USO) er betydelig i norske redaksjoner. Nesten én av fire (22 %) hadde opplevd en eller flere former for USO i jobbsammenheng det siste halvåret. Undersøkelsen viste klare demografiske forskjeller når det gjaldt uønsket seksuell oppmerksomhet. Kvinner og yngre medarbeidere var i signifikant større grad enn andre utsatt for dette, et resultat som er i tråd med tidligere undersøkelser (Bråten & Svalund, 2018; Kleppe & Røyseng, 2016). Undersøkelsen støttet imidlertid ikke tidligere funn som viser at midlertidig ansatte er mer utsatt enn fast ansatte (Bråten & Svalund, 2018; Matthiessen & Olsen, 2018). Dette kan skyldes at midlertidige ansettelser er mer vanlig i mediebransjen, og at mange blir gående i vikariater og prosjektstillinger i så lang tid at det ikke er et klart skille mellom midlertidige og fast ansatte medarbeidere (Lien, 2019).

I tillegg til fiendtlig arbeidsmiljø, kartla USO-spørsmålene quid pro quo-opplevelser og straffbare forhold som overgrep og voldtekt. Undersøkelsen viste at svært få var blitt utsatt for forsøk på/gjennomførte overgrep og voldtekt. Den viste også at få hadde opplevd ett eller flere tilfeller av quid pro quo-situasjoner der forespørsler om seksuelle tjenester ble eksplisitt knyttet til belønning eller represalier, noe vi kommer tilbake til nedenfor.

Fire prosent av deltakerne svarte at de var blitt seksuelt trakassert (ST) på jobb siste halvår. Selv om andelen er lav, er den nesten fire ganger så høy som det som ble funnet i den generelle undersøkelsen av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv (Nielsen et al., 2010). Det kan være flere forklaringer på det. En av dem er at mediebransjen består av kreative miljøer med unge mennesker og stor bruk av midlertidige ansatte og frilansere (Grimsmo & Heen, 2012), faktorer som går igjen i arbeidsmiljøer der man finner kulturer preget av uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering (Hennekam & Bennett, 2017). En annen vesentlig faktor er at det er 12 år mellom de to undersøkelsene. Den generelle bevissthet om seksuell trakassering som et arbeidsmiljøproblem er blitt skjerpet i løpet av disse årene, noe som blant annet kommer til uttrykk i en tydeligere lovgivning på området.

I Matthiessen og Olsens femtrinnsmodell for seksuell trakassering, er overgangen fra trinn 2, uønsket seksuell oppmerksomhet, til trinn 3, seksuell trakassering, knyttet til omfanget av den uønskede oppmerksomheten (Matthiessen & Olsen, 2018). For eksempel at det som begynner som mer eller mindre morsomme kommentarer, utvikler seg til å bli en belastning og oppleves som ST. Funnene i denne undersøkelsen underbygger denne teorien. Når vi samkjørte dataene for USO og ST, så vi at det var en signifikant sammenheng mellom antall uønskede opplevelser og det å sitte igjen med et krenket selvilde (ST). Som vi beskriver i resultatkapitlet indikerer undersøkelsen at de fleste tåler en del uønsket seksuell oppmerksomhet før det oppleves som belastende, men når omfanget passerer et visst nivå, som er ganske likt for kvinner og menn i denne undersøkelsen, oppleves det som seksuell trakassering. Summen av opplevelser kan ha skapt en følelse av at verdien man har på arbeidsplassen, i større grad knyttes til kropp og utseende enn til de profesjonelle egenskapene man besitter.

I tråd med tidligere analyser viste undersøkelsen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn når det gjaldt omfanget av opplevd seksuell trakassering (Bråten & Svalund, 2018; Einarsen et al., 2007; Nielsen et al., 2010; O'Donohue et al., 1998; Kleppe & Røyseng, 2016). I tidligere studier er dette blant annet blitt forklart med at kvinner opplever et større spekter av situasjoner som trakasserende (Bitton & Shaul, 2013; O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates & Lean, 2009; Rotundo et al., 2001). I denne undersøkelsen har vi fulgt opp funnene fra UiB-undersøkelsen, som pekte på at forskjellene kan skyldes at kvinner utsettes for andre former for seksuell trakassering enn menn, former som oppleves som mer integritetskrenkende og

belastende, som fysiske berøringer, direkte tilnærmelser og forespørsler (Nielsen et al., 2010). #MeToo-undersøkelsen støtter teorien til UiB-forskerne. Som det går fram i resultatkapitlet, fant vi ikke signifikante forskjeller mellom kjønnene når det gjaldt gjennomsnittsskåren for USO blant de som opplevde oppmerksomheten som ST. I tråd med resultatene fra UiB-undersøkelsen og hypotesene for denne studien, viste analysene at kvinnelige deltagere i signifikant større grad enn menn ble utsatt for mer belastende former for USO, og at dette var med på å forklare forskjellene i ST-skår.

Undersøkelsen viste videre at ledere sto for mer enn en femdel (21 %) av trakasseringen og den uønskede seksuelle oppmerksomheten i redaksjonene. Dette innebærer at ledere er sterkt overrepresentert i denne typen saker. Det kommer for eksempel til uttrykk dersom man ser på medlemsstatistikkene til NR og NJ. Andel ledere som er involvert i denne typen saker, er på nivå med det som er funnet i andre norske undersøkelser av kreative miljøer (Kleppe & Røyseng, 2016; Bråten & Svalund, 2018), og underbygger teorien om at faktorer som «løse arbeidsforhold» og konkurranse om stillinger og oppdrag, øker risikoen for quid pro quo-kulturer der ledere utnytter det asymmetriske maktforholdet til å oppnå seksuelle tjenester fra medarbeidere i sårbare posisjoner.

Denne typen ukulturers eksistens henger sammen med risikoen for at den rammede varsler arbeidsgiver og/eller myndighetene om hendelsen (Sletteland & Helseth, 2018). #MeToo-undersøkelsen synliggjør at ukulturen er utbredt også i norske redaksjoner. I tråd med vår hypotese viser den at bare 14 % av de som hadde opplevd ST og/eller USO, hadde varslet om saken. Av de som ikke varslet, var det over 70 % som svarte at saken ikke var noe å varsle om. Et stykke på vei er dette forståelig med tanke på at undersøkelsen favner alt fra enkelthendelser til omfattende trakassering og overgrep. Men av de som svarte at dette ikke var noe å varsle om, var det drøyt 20 % som hadde en USO-sumskår på 5 eller høyere, noe som gjør det naturlig å spørre om den manglende varslingen i større grad skyldes ukultur enn at den uønskede seksuelle oppmerksomheten ble opplevd som tolerabel.

I tråd med våre hypoteser var skamfølelse og frykt for konsekvensene de vanligste årsakene til ikke å varsle blant de som syntes at den uønskede seksuelle oppmerksomheten var betydelig. Som beskrevet i teorikapitlet, kan skamfølelsen skyldes at oppmerksomheten som endte opp som et problem, i utgangspunktet ble opplevd som akseptabel og kanskje til og med som en positiv interesse fra en person man så opp til. Ut fra det evolusjonsteoretiske perspektivet kan dette ha gitt gjerningspersonen motivasjon til å fortsette med å gi seksuell oppmerksomhet i en misforstått tro på at det lå en gjensidig interesse i dette (Bjørkheim & Drejer, 2018; Brown, 2006). Når det på et tidspunkt ble for mye eller for direkte oppmerksomhet, kan den rammede sitte igjen med skamfølelse over ikke å ha avvist gjerningspersonen i utgangspunktet (Matthiessen & Olsen, 2018). I en del tilfeller velger den rammede da å isolere seg og leve med/fortrengte skammen framfor å varsle om saken, for ikke å miste ansikt (Litz, 2009).

En annen type konsekvenser er av materiell art. Dette er spesielt sentralt i quid pro quo-situasjoner, der seksuelle tjenester premieres og avvisning får negative konsekvenser for den rammede. #MeToo-undersøkelsen viser at det er få tilfeller der en journalist er blitt tilbudt belønning eller truet med represalier dersom vedkommende ikke imøtekom forespørsler om seksuelle tjenester, slik vi kjenner til fra Weinstein-saken. Det kan skyldes kulturelle forskjeller mellom USA og Norge – hvor likestillingen er kommet lenger – og også at myndighetene her har brukt lovgivningen aktivt for å redusere den seksuelle trakasseringen i arbeidslivet. Samtidig kan undersøkelsen tyde på at quid pro quo-budskapet formidles på mindre eksplisitte måter. Verbal trakassering i form av uønskede seksuelle tilnærmelser og kommentarer skårer høyt blant de som føler seg seksuelt trakassert i denne undersøkelsen.

Vi fant også et klart mønster i at medarbeiderne som var i den mest sårbare situasjonen, midlertidig ansatte, i mindre grad enn andre grupper varslet om ST og at ST-saker som involverte ledere, generelt ble varslet i mindre grad enn andre ST- og USO-saker. Dette kan tolkes som at frykten for negative konsekvenser var spesielt tilstedeværende i saker der en leder var involvert.

En annen faktor som påvirker viljen til å varsle, er bedriftens håndtering av varslene. Som det går fram av det foregående, er frykten for represalier en vesentlig årsak til ikke å varsle. Denne undersøkelsen tyder på at det særlig gjelder saker der ledere er involvert. Men uavhengig av denne typen konsekvenser, kan varslingssaker være en stor belastning for den rammede. I slike saker gjelder kontradiksjonsprinsippet, som innebærer at den som utpekes som gjerningsperson, får innsyn i varselet og rett til å komme med tilsvarende. Det ligger da i sakens natur at dette kan skape en ubehagelig situasjon for alle involverte mens saken håndteres, og i lang tid etterpå. Det er av den grunn viktig at bedriftene har en profesjonell håndtering av denne typen saker, noe loven pålegger arbeidsgiver (Arbeidsmiljøloven kap. 2A).

### Implikasjoner

Undersøkelsen indikerer at mediebransjen har et stykke å gå for å få fjernet en ukultur der uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger og ledere ikke er uvanlig. For noen er omfanget så omfattende at det oppleves som seksuell trakassering, noe som både kan ha helsemessige konsekvenser for den enkelte og negative konsekvenser for arbeidsmiljøet. Undersøkelsen viser at svært få saker varsles. Frykt for konsekvensene er en av årsakene, noe som kan ses i sammenheng med at ledere er involvert i en femtedel av sakene, men også i belastningen som ligger i å reise varslersak mot en kollega. For å få gjort noe med situasjonen, er det viktig at bedriftene adresser seksuell trakassering som et problem og skaper tillit til at varsling håndteres profesjonelt av arbeidsgiver.

### Begrensninger

Undersøkelsen har noen begrensninger. En av dem er at dette er en kryss-seksjonell studie, der vi måler situasjonen på et gitt tidspunkt, uten kunnskap om respondentenes situasjon før studien. Vi kan derfor ikke si noe om kausalitet. En annen er at en del av spørsmålene er laget for eller tilpasset denne studien, noe som tilsier at resultatene bør tolkes med varsomhet. Det gjelder for eksempel sumskalaen som er laget for USO, der vi har benyttet den opprinnelige USO-skalaen, som ikke er lineær, til å lage en additiv skala. Vi har forsøkt å kompensere for denne kilden til misforståelse ved å kommentere dette forholdet på de aktuelle stedene i teksten.

### Referanser

- Bitton, M. S. & Shaul, D. B. (2013). Perceptions and attitudes to sexual harassment: An examination of sex differences and the sex composition of the harasser–target dyad. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2136–2145. doi: [10.1111/jasp.12166](https://doi.org/10.1111/jasp.12166)
- Bjørkheim, I. & Drejer, I. (2018). *Hva er seksuelt trakasserende for hvem? Effektene av individuelle og kontekstuelle faktorer på bedømmelsen av seksuell trakassering* (Hovedoppgave). Profesjonsstudiet i psykologi, NTNU, Trondheim.
- Brown, K. R. (2006). Sex, power, and dominance: The evolutionary psychology of sexual harassment. *Managerial and Decision Economics*, 27(2–3), 145–158. doi: [10.1002/mde.1289](https://doi.org/10.1002/mde.1289)
- Bråten, M. & Svalund, J. (2018). *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet* (FAFO-rapport 2018:39). Oslo: FAFO.

- Einarsen, S. & Sørum, D. R. (1996). «Arbeidskamerat eller sex-objekt?» En krysskulturell studie av seksuell trakassering. *Nordisk Sexologi*, 14, 17–33.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B. & Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen: Bergen Bullying Research Group, Universitetet i Bergen.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S. & Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. I W. O'Donohue (red.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (s. 5–28). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Forsvaret. (2016). *Vernepliktsundersøkelsen 2016* (upublisert rapport). Oslo: Forsvaret. Hentet fra [https://forsvaret.no/fakta/\\_ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersokelsen%202016.pdf](https://forsvaret.no/fakta/_ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersokelsen%202016.pdf)
- French, J. & Raven, B. (1959). The bases of social power. I Cartwright (red.), *Studies in social power*, 7, 150–167. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Frøberg, S. & Sørensen, R. (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Oslo: Tiden.
- Grimsmo, Asbjørn & Heen, Hanne. 2013. *Journalistundersøkelsen 2012* (Rapport til NJs landsmøte 2013). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet/Norsk Journalistlag.
- Hennekam, S. & Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work & Organization*. doi: [10.1111/gwao.12176](https://doi.org/10.1111/gwao.12176).
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Kleppe, B. & Røyseng, S. (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management Law and Society*, 46(5), 282–296. <http://dx.doi.org/10.1080/10632921.2016.1231645>
- Lien, K. (2019). Mediebransjen må se seg selv i speilet. Hentet fra <https://journalisten.no/aftenposten-frilansundersokelsen-kyrre-lien/mediebransjen-ma-se-seg-selv-i-speilet/379267>
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C. & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29(8), 695–706.
- Matthiesen, S. B. & Olsen, O. K. (2018). Seksuell trakassering i operative miljøer. I *Necesse*, 3(1), 58–69. Bergen: Sjøkrigsskolen.
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: prevalence, outcomes and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression Maltreatment & Trauma*, 19, 252–254.
- Norsk Journalistlag. (2017, 18. desember). Hver tiende unge kvinne er seksuelt trakassert på jobb. Hentet fra <https://www.nj.no/nyheter/hver-tiende-unge-kvinne-er-seksuelt-trakassert-pa-jobb/>
- O'Donohue, W., Downs, K. & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 3(2), 111–128. doi: [10.1016/s1359-1789\(97\)0](https://doi.org/10.1016/s1359-1789(97)0)
- O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A. & Lean, E. R. (2009). Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress. *Journal of Management*, 35(3), 503–536. doi: [10.1177/0149206308330555](https://doi.org/10.1177/0149206308330555)
- Reddy, M. K. & Murdoch, M. (2010). Sex Differences in the Factor Structure of a Modified Sexual Experiences Questionnaire. *Psychological Reports*, 107(3), 773–783. doi: [10.2466/03.08.16.PR0.107.6.773-783](https://doi.org/10.2466/03.08.16.PR0.107.6.773-783)
- Rotundo, M., Nguyen, D. H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914–922. doi:[10.1037/0021-9010.86.5.914](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.914)
- Sletteland, A. & Helseth, A. (2018). *Det jeg skulle sagt. Håndbok mot seksuell trakassering*. Oslo: Manifest.
- Vetlesen, A. J. (2014). Skammens paradoks. [www.psykologisk.no](http://www.psykologisk.no). Hentet fra <https://psykologisk.no/2014/04/skammens-paradoks/>