

Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem?

Mona Bråten

I Norge var #metoo-kampanjen preget av egne opprop fra middelklassen og høystatusyrker, mens arbeiderklassen og lavstautyrker ikke hadde sine egne opprop. I denne artikkelen diskuteres spørsmål knyttet til hvilke erfaringer ansatte i deler av helse/omsorg- og servicebransjen har med seksuell trakassering, og hvordan dette blir fulgt opp på arbeidsplassene. En hovedkonklusjon er at seksuell trakassering på mange måter er et stille arbeidsmiljøproblem som gis liten oppmerksomhet i disse bransjene, selv om omfanget er stort. Artikkelen bygger på en spørreundersøkelse blant ansatte i hotell og restaurant og i helse og omsorg høsten 2016, altså før #meeto-kampanjen startet.

Nøkkelord: arbeidsmiljøproblem, helse- miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS), helse- og omsorgsbransje, hotell- og restaurantbransje, seksuell trakassering.

Gjennom #metoo-kampanjen på sosiale medier har en rekke kvinner fortalt om seksuell trakassering eller overgrep de selv har opplevd i forbindelse med jobben. I bransje etter bransje har kvinner stått fram og fortalt i offentligheten det de ikke har fortalt til noen tidligere. I Norge ble #metoo et synonym for seksuell trakassering opplevd i jobbsammenheng, og oppropene ga et godt innblikk i hva seksuell trakassering kan dreie seg om for ulike yrkesgrupper og i ulike deler av arbeidslivet. Det er nå bred enighet og etter hvert også godt dokumentert at seksuell trakassering er et arbeidsmiljøproblem i en rekke bransjer og blant ulike yrkesgrupper. Samti-

FÖRFATTARE

Mona Bråten, Forsker, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Mona.Braten@fafo.no

dig vet vi at seksuell trakassering er et utbredt problem også i deler av arbeidslivet som ikke har hatt sine egne #metoo-opprop. I Norge var det i hovedsak middelklassen og høystatusyrker slik som leger og scenekunstnere som hadde sine egne #metoo-opprop, mens det var stille fra arbeiderklassen og lavstatusyrker som ikke samlet seg om egne #metoo-opprop.¹ Omfangsundersøkelser viser imidlertid at ansatte i helse/omsorg- og servicebransjen er mer utsatt for seksuell trakassering i jobben enn andre (Stami/NOA 2018). I den siste Levekårsundersøkelsen som ble gjennomført av Statistisk Sentralbyrå i Norge i 2016, svarte totalt fire prosent av norske arbeidstakere at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av det siste året. På topp ligger de kvinnedominerte bransjene overnattings- og serveringsvirksomhet og pleie-/omsorgstjenester i institusjon hvor 14 prosent svarer at de opplever seksuell trakassering månedlig eller oftere (ibid.). I denne artikkelen rettes blikket mot ansatte i disse bransjene, og forskningsspørsmålene som belyses er; *hvilke erfaringer har ansatte i helse/omsorg- og serviceyrkene med seksuell trakassering på jobben, og hvordan blir tilfeller av seksuell trakassering fulgt opp på arbeidsplassene?* Svarene på disse spørsmålene vil gi et grunnlag for å vurdere hvorfor ansatte i disse bransjene i liten grad har vært synlige i den offentlige #metoo-debatten. Og om en grunn kan være at seksuell trakassering er et arbeidsmiljøproblem som får liten oppmerksomhet på arbeidsplassene i disse bransjene. Artikkelen er i hovedsak basert på en spørreundersøkelse blant ansatte i hotell og restaurant og i helse og omsorg i Norge høsten 2016.² Datamaterialet er samlet inn før #meetoo-kampanjen slo til med full kraft.

HVA ER SEKSUELL TRAKASSERING?

I følge EU-direktiv 2006/54/EC defineres seksuell trakassering som enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal og fysisk atferd av seksuell art som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Verbal trakassering kan for eksempel være seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering kan være nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Seksuell trakassering forekommer også i utstrakt grad via sosiale medier. Diskrimineringslovgivningen i EU- og EØS-landene legger definisjonen i EU-direktivet til grunn, og mange av landene har implementert EU-definisjonen i nasjonalt lovverk (Carstensen 2016). Det er

¹ Sletteland (2018) gir en oversikt over opprop fra ulike yrkesgrupper knyttet til #metoo-kampanjen.

² Undersøkelsen er tidligere presentert i en Fafo-rapport kalt *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Rapport 2017:09.*

likevel utfordringer knyttet til en entydig definisjon på hva slags adferd som skal anses som seksuell trakassering, fordi definisjonen beror på den subjektive oppfatningen hos den som oppmerksomheten rettes mot (ibid.). Carstensen (2016) diskuterer begrepet seksuell trakassering og grensene mellom subjektiv opplevelse på den ene siden og vurderinger basert på allmenne oppfatninger av hvilke handlinger som er seksuell trakassering på den andre. I følge Carstensen vil ofte bare et fåtall hendelser på arbeidsplassen defineres objektivt som seksuell trakassering, mens mange situasjoner vil havne i en gråson. Konteksten for handlingen og relasjonen mellom de involverte vil også ha betydning for hvordan ulike situasjoner oppleves og fortolkes (ibid.).

Hvorfor skjer seksuell trakassering på arbeidsplassen?

Innenfor arbeidslivsforskningen er en dominerende forståelse av seksuell trakassering som uttrykk for makt og dominansrelasjoner på arbeidsplassen (Borchorst & Augustin 2017). Tilfeller av seksuell trakassering kjennetegnes gjerne av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller, der den som trakasseres, ofte er overordnet den som blir trakassert (McDonald 2012). Tilnærminger som forsøker å se det individuelle og det strukturelle i sammenheng har fått økt oppmerksomhet som forklaringsmodeller for hvorfor seksuell trakassering skjer i arbeidslivet. En slik tilnærming er firefaktormodellen utviklet av O'Hare og O'Donohue (1998). Modellen legger vekt på samspeillet mellom det individuelle, det kontekstuelle og det organisatoriske for å forklare seksuell trakassering i arbeidslivet. De fire faktorene som ifølge modellen øker risikoen for seksuell trakassering på arbeidsplassen er 1) utøverens motivasjon (for eksempel makt eller seksuell tiltrekning), 2) mulighet til å sette seg ut over egne (moralske) hemninger, 3) mulighet for å sette seg ut over eksterne grenser (dvs. arbeidsplassrelaterte barrierer) og 4) mulighet for å overvinne motstand fra den som trakasseres (offeret). I en oversiktsartikkel om forskningslitteratur om seksuell trakassering fremholder Pina, Gannon & Saunders (2009) firefaktormodellens styrke på arbeidslivfeltet ved at den kombinerer fokus både på individ og på organisasjon/strukturelle elementer. Carstensen (2016) tar også til ordet for å vektlegge strukturelle dimensjoner i undersøkelser om seksuell trakassering i arbeidslivet. Hun peker på utfordringer knyttet til definisjonen av seksuell trakassering som i dag legges til grunn i lovverket. Definisjonen omfatter handlinger og ikke strukturelle dimensjoner, som vil være nødvendig for å identifisere og å endre kjønnsulikheter i arbeidslivet på et strukturelt nivå. I mye av litteraturen som omhandler teoretiske perspektiver på seksuell trakassering i arbeidslivet, vektlegges betydningen av å ta konteksten og relasjonen mellom de involverte med i vurderingen ved empiriske undersøkelser.

Tidligere forskning

Forskningen er entydig på at kvinner i større grad enn menn opplever seksuell trakassering i arbeidslivet, og at det særlig er yngre kvinner som er utsatt. Omfangsundersøkelser antyder at ulike yrkesgrupper kan stå overfor ulike utfordringer når det gjelder seksuell trakassering i jobben. I forskningen gjøres det ofte et skille mellom trakassering fra overordnede og trakassering fra kolleger. Men vel så relevant for arbeidstakere i serviceyrker som hotell og restaurant samt helse og omsorg er seksuell trakassering fra kunder, brukere, pasienter eller pårørende. Nasjonale kartleggingsundersøkelser i de Skandinaviske landene viser at det er i yrker med nær kunde- eller pasientkontakt at forekomsten av seksuell trakassering er høyest (SSB/Stami/NOA 2018; Arbetsmiljöverket 2015; NFA 2018). Tidligere undersøkelser har pekt på at seksuell trakassering i helse/omsorg- og hotell og restaurantbransjen er et vedvarende og stort problem (Dan, Pinsof & Riggs 1995, Mulinari 2007; Trygstad et al. 2014). Flere studier viser at selv om seksuell trakassering er utbredt er problemet sjelden i fokus, først og fremst fordi uønsket seksuell oppmerksomhet ofte ses på som en del av jobben (Hagen 2010; Folgerø & Fjelstad 1995; Mulinari 2007; Spector, Zhou & Che 2014; Svalund 2009; Yagil 2008). Ubehagelige erfaringer blir ofte ignorert eller bagatellisert. Ideen om at «kunden eller pasienten alltid har rett», gjør det vanskelig å ta til motmæle mot trakasserende oppførsel fra kunder eller pasienter, da dette ses på som dårlig service eller ikke i tråd med etisk yrkespraksis (Friborg et al. 2017; Mulinari 2007; Spector, Zhou & Che 2014; Yagil 2008).

Forskningen er entydig på at seksuell trakassering på arbeidsplassen er ødeleggende, både for arbeidsmiljøet og for arbeidstakernes helse (Bondestam & Lundqvist 2018; Hogh, Conway, Clausen, Madsen & Burr 2016; Willness, Steel & Lee 2007). I en dansk undersøkelse om depressive symptomer hos arbeidstakere som var blitt utsatt for seksuell trakassering fra kunder eller klienter sammenliknet med de som var blitt utsatt for seksuell trakassering fra kolleger, ledere eller underordnede, er et viktig funn at sistnevnte gruppe har et høyere gjennomsnittsnivå for depressive symptomer enn førstnevnte (Friborg et al. 2017).

Analysen av EUs FRA-survey³ i 2012 om vold mot kvinner viser at seksuell trakassering på jobb er utbredt og noe svært mange kvinner i EUs 28 medlemsland har erfart (Latcheva, 2017). Samtidig velger mange å ikke fortelle om sine erfaringer til noen, og svært få rapporterer om de mest alvorlige tilfellene til sine overordnede på jobben eller til en offentlig myndighet (ibid.). EU-surveyen viser at høyt utdannede kvinner i høye posisjoner er mest utsatt for seksuell trakassering på jobb, og avviker fra de nasjonale kartleggingsundersøkelsene i de Skandinaviske landene som viser at kvinner i serviceyrker er mest utsatt. Ulik bruk av definis-

³ Survey gjennomført av European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)

joner og metoder i empiriske undersøkelser av seksuell trakassering, gjør det ofte vanskelig med en direkte sammenlikning av resultatene (Bondestam & Lundqvist, 2018; Carstensen, 2016).

SEKSUELL TRAKASSERING I LOVVERKET OG ARBEIDSGIVERS PLIKTER

I Norge fikk vi en ny likestillings- og diskrimineringslov fra 1.januar 2018. Den nye loven erstatter den tidligere likestillingsloven og tre diskrimineringslover i én, felles lov. I lovens § 13 defineres seksuell trakassering slik i tråd med EU-definisjonen:

«Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Loven gjelder på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet. Arbeidsgiver har både etter likestillings- og diskrimineringsloven og etter arbeidsmiljøloven en plikt til å hindre og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven (aml) har omfattende bestemmelser som skal sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i arbeidsforholdet. Loven skal bidra til likebehandling, legge til rette for individuelle tilpasninger, innflytelse og medvirkning i virksomhetens arbeidsmiljøaktiviteter. Det stilles krav til det psykososiale så vel som det fysiske arbeidsmiljøet. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, heter det i aml § 4-3 (3). Loven slår fast at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Dette gjelder for egne ansatte så vel som for innleide, vikarer eller selvstendige som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning (jf. aml §2-2 (1)). Kravene til internkontroll og til et systematisk HMS-arbeid⁴ skal sikre at arbeidsgiver jobber målrettet for et godt arbeidsmiljø for alle (aml Kap 3). Arbeidsmiljøloven har også regler om varsling ved kritikkverdige forhold (§§ 2A-1, 2A-2, 2A-4). Som del av det systematiske HMS-arbeidet plikter arbeidsgiver å etablere rutiner for intern varsling (§2A-3). Arbeidstakere som er vitne til trakassering av kolleger, har en plikt om å varsle om dette (§ 2-3 (2) d). Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Forebygging kan for eksempel dreie seg om å utarbeide retningslinjer eller holdningskampanjer som skal hindre at trakassering skjer. Plikten til å hindre seksuell trakassering innebærer å ta varsler om trakassering på alvor og

⁴ HMS-arbeid er en forkortelse for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i det norske lovverket på arbeidsmiljøområdet. Forkortelsen HMS tilsvarende OHS (Occupational health and safety) i engelskspråklig litteratur.

følge opp saker. Formålet er å hindre at trakasseringen fortsetter. Alvorlige tilfeller av seksuell trakassering, som for eksempel voldtekt, vil også være omfattet av straffeloven

Lovverket omkring diskriminering og arbeidsmiljø i Norge er i stor grad nasjonal gjennomføring av EU-regler, noe som betyr at regelverket har en felles grunnstamme med EU-regelverket.

DATA OG METODE

Artikkelen er basert på en empirisk undersøkelse blant yrkesaktive medlemmer i to forbund tilknyttet LO i Norge; Fellesforbundet (hotell og restaurant) og Fagforbundet (helse og omsorg).

Undersøkelsen ble sendt ut via e-post til aktuelle respondenter som ble trukket ut fra medlemsregistrene i de to forbundene. Totalt ble undersøkelsen sendt ut til 17 568 e-postadresser medio juni 2016 og purret to ganger. Antall svar og svarprosent totalt og forbunds-/bransjevis er vist i tabell 1.

Tabell 1 Antall svar og svarprosent totalt og forbunds-/bransjevis.

	Fagforbundet (helse og omsorg)	Fellesforbundet (hotell og restaurant)	Total
Antall svar	1697	1432	3129
Svarprosent	18,8	16,9	17,8

Svarprosenten ble ganske lav, under 20 prosent i begge forbundene. Det er vanskelig å peke på årsakene til dette. Generelt vil jeg si at målgruppene for denne undersøkelsen er grupper som er vanskelige å nå med kvantitative metoder, og det kan være flere grunner til at svarprosenten i dette tilfellet ble lav. En grunn kan være at disse yrkesgruppene i liten grad har kontorrelaterte arbeidsoppgaver og sjekker gjerne ikke innkommet e-post flere ganger i løpet av dagen. En annen grunn kan være språkutfordringer. En tredje grunn kan være at tematikken i undersøkelsen på det tidspunktet (høst 2016) ikke ble opplevd som relevant, og at mange derfor ikke ønsket å delta. Undersøkelsen stiller spørsmål om et sensitivt tema knyttet til personlige opplevelser om psykososialt arbeidsmiljø. Det vil alltid være noen utfordringer knyttet til seleksjon, det vil si hvem som velger å svare og hvem som ikke ønsker å svare, ved å bruke en nettundersøkelse for datainnsamling om et slikt tema blant disse yrkesgruppene.

Selv om svarprosenten er lav, er antallet som har deltatt i undersøkelsen høyt. Svarene de har gitt, er viktige for økt kunnskap om tematikken seksuell trakassering i jobbsammenheng blant ansatte i lavstatusyrker i i bransjene helse- og omsorg og hotell- og restaurant, og hvordan dette følges opp på arbeidsplassene. Det må understrekes at respondentene i denne undersøkelsen er organisert i en

fagforening og kan ha bedre kjennskap til institusjonelle ordninger på arbeidsmiljøområdet sammenliknet med ansatte som ikke er fagorganisert. Dette er særlig viktig å understreke for hotell- og restaurantbransjen hvor organisasjonsgraden blant ansatte generelt er svært lav (anslagsvis mellom 20 og 30 prosent i bransjen totalt sett ifølge Trygstad et al (2014)). En spørreundersøkelse basert på de som har valgt å organisere seg i Fellesforbundet, gjør at utvalget med stor sannsynlighet speiler den mest seriøse delen av bransjen når det gjelder partsbaserte ordninger og HMS-systemer på arbeidsplassen. Samtidig er erfaringen fra andre undersøkelser at det kan være svært vanskelig å nå ansatte i hotell- og restaurantbransjen for å gjøre kvantitative spørreundersøkelser (Trygstad et al 2014). Forbundets medlemsregister gir derfor en god tilgang til respondenter for spørreundersøkelser i denne bransjen.

Det må poengteres at utfordringer knyttet til seleksjon i denne undersøkelsen gjør at datamaterialet ikke er veldig godt egnet til å gi et presist estimat på omfanget av seksuell trakassering i disse to bransjene totalt sett. Datamaterialet er der imot godt egnet til å beskrive utfordringer knyttet til erfaringer med seksuell trakassering og hvordan tilfeller av seksuell trakassering blir fulgt opp på arbeidsplassene i disse bransjene.

Tabell 2 Kjønnetegn ved utvalget, kjønn og alder. Prosent.

Kjønnetegn ved utvalget	Hotell & restaurant (N = 1432)	Helse & omsorg (N = 1697)
Kjønn		
Kvinne	72	87
Mann	28	13
Total	100	100
Alder		
under 25 år	16	7
25–29	20	12
30–39	27	23
40–49	19	29
50 år eller mer	18	29
Total	100	100

Tabell 2 viser at kvinner utgjør en klar hovedvekt i datamaterialet. Når det gjelder aldersfordeling, er nærmere to tredjedeler i hotell og restaurant under 40 år, mens i helse og omsorg er cirka 60 prosent 40 år eller eldre. I begge bransjene oppgir to av tre at de har videregående opplæring som høyeste utdanningsnivå. Hva angår kjønnsfordeling på arbeidsplassen, opplyser 90 prosent i helse- og omsorgsbransjen at kvinner er i flertall. I hotell- og restaurantbransjen opplyser

nærmere 60 prosent at kvinner er i flertall, mens nærmere 30 prosent svarer at det er omtrent like mange kvinner og menn på arbeidsplassen.

I analysene er det først og fremst undersøkt om det er bransjevise forskjeller i svargivingen. I tillegg er det undersøkt om det er forskjeller etter enkelte andre relevante bakgrunnsvariabler slik som kjønn og alder. Dette er gjort i form av bivariante analyser. Bare forskjeller som er statistisk signifikante på minst 5-prosentnivå blir kommentert. På grunn av lav svarprosent og skjevheter i utvalget må man være forsiktig med å generalisere på grunnlag av funn i undersøkelsen. Spørreskjemaet inneholdt også flere åpne svarfelt hvor respondentene ble oppfordret til å gi utfyllende informasjon omkring sine erfaringer med seksuell trakassering og konsekvensene dette har hatt for dem. I artikkelen brukes noen av disse svarene for å understreke et poeng eller illustrere et eksempel.

OMFANGET AV SEKSUELL TRAKASSERING

For å sikre et bredt tilfang av tilfeller med seksuell trakassering, fikk respondentene følgende spørsmål om erfaringer med seksuell trakassering de siste tre årene: «Har du i løpet av de siste tre årene blitt utsatt for seksuell trakassering (fysisk, verbal, ikke-verbal) i jobbsammenheng?». Totalt svarer 19 prosent «ja» på dette innledende spørsmålet. Andelen er noe høyere i hotell og restaurant med 21 prosent, mens det gjelder 18 prosent i helse og omsorg. Både kvinner og menn har opplevd seksuell trakassering på jobben. Menn utgjør et mindretall av utvalget både i hotell og restaurant og i helse og omsorg, men i begge bransjene oppgir 12 prosent av mennene at de har opplevd seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet de siste tre årene. Den tilsvarende andelen blant kvinnene er 23 prosent i hotell og restaurant og 19 prosent i helse og omsorg. Ansatte i begge bransjene svarer at de har opplevd både fysisk (61 prosent), verbal (85 prosent) og ikke-verbal (33 prosent) seksuell trakassering, og en betydelig andel svarer at dette har skjedd flere enn ti ganger de siste tre årene. Mange opplyser at de var alene på jobb da de ble utsatt for fysisk seksuell trakassering, noe som utgjør en ekstra sikkerhetsrisiko og kan gjøre opplevelsene enda mer skremmende. I hotell og restaurant var 43 prosent alene og i helse og omsorg var 54 prosent alene på jobb da de ble utsatt for fysisk seksuell trakassering. I helse- og omsorg er det flere som nevner at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobb i hjemmetjenesten og besøk i private hjem, som i dette tilfellet:

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

Omfanget av seksuell trakassering er med andre ord stort blant ansatte i både hotell og restaurant og i helse omsorg.

Hvem trakasserer?

I *tabellene 3 og 4* vises hvem som sto bak den fysiske og verbale trakasseringen, per bransje.

Tabell 3 Fysisk seksuelt trakassert av hvem? Flere svar mulig. Prosent. N = 330.

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

Hva angår fysisk seksuell trakassering, viser *tabell 3* at ansatte både i hotell og restaurant og i helse og omsorg opplever dette fra kunder/brukere/pasienter. Særlig er det en høy andel blant ansatte i helse og omsorg som svarer at de har blitt fysisk trakassert av brukere eller pasienter. Når det gjelder fysisk trakassering fra kolleger og ledere, ser vi at andelen som har opplevd dette er betydelig større blant ansatte i hotell og restaurant sammenliknet med ansatte i helse og omsorg. Mens hele 26 prosent av respondentene i hotell og restaurant svarer at noen i ledelsen utsatte dem for fysisk seksuell trakassering, er det kun fem prosent av respondentene i helse og omsorg som svarer at det var leder som trakasserte fysisk.

Tabell 4 Verbalt seksuelt trakassert av hvem? Flere svar mulig. Prosent. N = 450.

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

Tabell 4 viser hvem som sto for den verbale seksuelle trakasseringen per bransje. Her ser vi det samme bildet som for fysisk trakassering; den største andelen i begge bransjene svarer at det var kunder/brukere/pasienter som sto bak den verbale seksuelle trakasseringen, samtidig som vi ser at en betydelig andel svarer at det var kolleger som trakasserte verbalt. Også når det gjelder verbal seksuell tra-

kassering, ser vi at andelen som svarer at det var noen i ledelsen som utsatte dem for dette er stor blant ansatte i hotell og restaurant (27 prosent) og langt mindre i helse og omsorg (6 prosent).

Når det gjelder seksuell trakassering av ikke-verbal karakter, er antallet respondenter som har opplevd dette for få til at de kan deles inn i bransjer. Totalt 167 personer har opplevd slik trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene. Kunder/brukere/pasienter er de som en størst andel oppgir har trakassert dem på en ikke-verbal måte (65 prosent). Samtidig er det en relativt stor andel som svarer at det var kolleger som sto bak (37 prosent), mens 21 prosent svarer at det var ledere som trakasserte dem på en ikke-verbal måte. Sistnevnte gruppe består nesten utelukkende av ansatte fra hotell- og restaurantbransjen.

Andelen som har opplevd verbal seksuell trakassering på jobben de siste tre årene, er altså større enn andelen som svarer at de har opplevd fysisk seksuell trakassering. Ofte kan det være en sammenheng mellom fysisk og verbal seksuell trakassering, på den måten at den ansatte utsettes for både fysisk og verbal seksuell trakassering i en og samme situasjon. I undersøkelsen svarer drøyt 80 prosent av de som har blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering, at de også har vært utsatt for verbal seksuell trakassering. Dette kan dreie seg om flere ulike hendelser, men det kan også være en kombinasjon av fysisk og verbal trakassering i samme hendelse. Det gjør omfanget enda mer alvorlig.

Ansatte i helse og omsorg opplever altså først og fremst seksuell trakassering fra brukere og pasienter, og legger ofte vekt på at dette er en konsekvens av pasientens diagnose og sykdomsbilde, som i dette tilfellet:

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

Ansatte i hotell og restaurant rapporterer også om at det ofte er kunder som står bak den seksuelle trakasseringen, ofte er disse påvirket av alkohol. Hele 48 prosent av ansatte som har opplevd fysisk trakassering fra kunder i hotell og restaurant bransjen, svarer at kunden var påvirket av alkohol. En av respondentene beskriver situasjonen slik:

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

Tabell 3 og 4 viser dessuten at andelen som har opplevd seksuell trakassering fra kolleger, er ganske stor blant ansatte i begge bransjene, mens seksuell trakassering

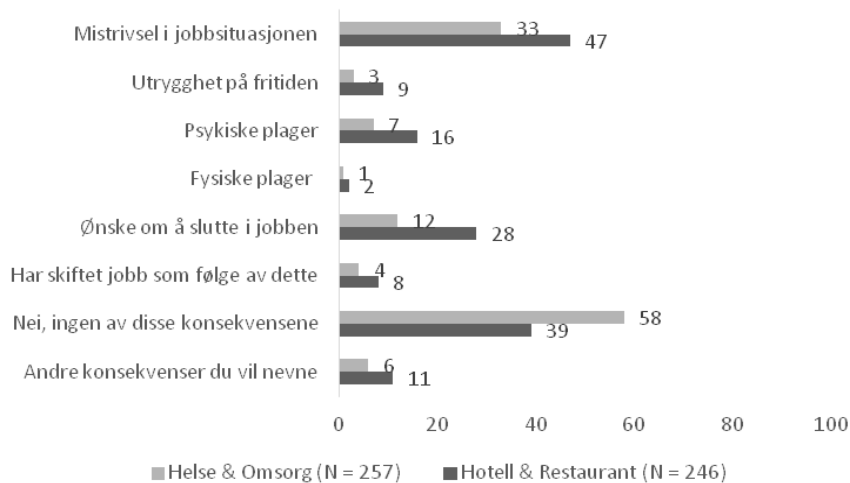
fra ledere forekommer sjeldnere i helse og omsorg enn i hotell og restaurant. Følgende sitater illustrerer erfaringer med seksuell trakassering hvor kolleger står bak:

En kokk spør ofte om å treffe meg etter jobbhelg, og til og med å bruke et soverom på hotellet (Hotell & Restaurant)

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

KONSEKVENSER AV SEKSUELL TRAKASSERING PÅ JOBB

Opplevelser av seksuell trakassering på jobb kan ha ulike konsekvenser for de som utsettes for dette. Konsekvensene kan variere med hvilke former for seksuell trakassering man blir utsatt for, hvem som utfører den seksuelle trakasseringen, hvor ofte det skjer, og om man er alene på jobb når det skjer. De som svarte at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering i jobbsammenheng, fikk spørsmål om eventuelle psykososiale konsekvenser, og om det har medført ønsker eller planer om å skifte jobb. Respondentene ble presentert for en liste med mulige konsekvenser, hvor det var anledning til å oppgi flere. De kunne også beskrive andre konsekvenser i et åpent svarfelt, eller svare at det ikke har hatt noen av disse konsekvensene. Svarene er presentert i *figur 1*.



Figur 1. Konsekvenser av uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering på jobb. Flere svar mulig. Prosent.

I begge bransjene er det en betydelig andel som svarer at den seksuelle trakasseringen har ført til mistrivsel i jobbsituasjonen. Én av tre i helse og omsorg

og nærmere halvparten i hotell og restaurant oppgir mistriivsel i jobbsituasjonen som en konsekvens. Ansatte i begge bransjene svarer at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har hatt ulike psykososiale konsekvenser. I *figur 1 ser vi at det generelt er større andeler blant ansatte i hotell og restaurant som svarer at dette har bidratt til ønske om å slutte i jobben, har gitt psykiske plager og bidratt til utrygghet på fritiden, enn hva som er tilfellet blant ansatte i helse og omsorg.*

Samtidig er andelen svarer at den seksuelle trakasseringen ikke har hatt noen av disse konsekvensene stor i begge bransjene. Størst er den i helse og omsorg hvor nær 60 prosent svarer at det ikke har hatt noen av disse konsekvensene for dem.

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

I mitt tilfelle var det bare å smile og godta. Hvis ikke mistet jeg jobben
(Hotell & Restaurant)

Blant ansatte i helse og omsorg er det også flere som nevner at pasienter og brukere med seksuelt krenkende adferd ikke alltid har et bevisst forhold til dette, og at man derfor ikke kan ta seg nær av slike situasjoner, selv om handlingene oppleves ubehagelige og krenkende:

De [pasientene] er demente. Tar meg ikke nær av det på grunn av sykdommen (Helse & Omsorg)

Dette og flere lignende sitater fra ansatte i helse og omsorg stemmer godt med funn i to tidligere undersøkelser om vold og trusler mot ansatte i offentlig sektor (Hagen 2010; Svalund 2009). Hagen (2010) beskriver hvordan ansatte opplever at volden i hovedsak skyldes forhold ved brukeren: sykdom, avmakt og mangel på kommunikasjonsmuligheter. Brukernes (volds)handlinger blir da rasjonelle – ut fra deres situasjon (Hagen 2010). Tilsvarende observasjoner er også gjort når det gjelder forståelse og håndtering av pasienters seksuelle handlinger rettet mot pleiepersonell (Nielsen et al 2017; Spector et al 2014). Både de kvantitative og de kvalitative funnene i denne undersøkelsen støtter antakelser om liknende mekanismer når det gjelder opplevelser av seksuell trakassering fra brukere og pasienter blant ansatte i helse og omsorg. Svarene i *figur 1* viser at ansatte i helse og omsorg gjennomgående melder om mindre alvorlige konsekvenser, enn hva som er tilfellet blant ansatte i hotell og restaurant hvor en større andel har opplevd seksuell trakassering fra ledere eller kolleger (jf. *tabell 3 og 4*). Forskjellene mellom bransjene er interessante sett på bakgrunn av en dansk studie som viser at seksuell

trakassering fra kolleger og ledere ga større psykiske belastninger enn seksuell trakassering fra noen som ikke er ansatt i virksomheten slik som kunder og pasienter (Friborg et al 2017).

Sykefravær

For enkelte kan likevel det å bli utsatt for seksuell trakassering på jobben oppleves svært belastende og medføre helseproblemer. Respondenter som har opplevd seksuell trakassering på jobb i løpet av de siste tre årene, fikk også spørsmål om de har hatt sykefravær som de mener helt eller delvis skyldes dette.

Blant ansatte i hotell og restaurant er det tolv prosent og i helse og omsorg er det seks prosent som svarer at de har hatt sykefravær som helt eller delvis skyldes seksuell trakassering. Tatt i betraktning at sykefravær må sies å være en svært alvorlig konsekvens, er andelen høye – særlig i hotell- og restaurantbransjen må sykefravær som skyldes seksuell trakassering, sies å være et vesentlig problem. Undersøkelsen gir imidlertid ikke opplysninger om lengden på sykefraværet eller om de har hatt sykefravær flere ganger som følge av seksuell trakassering i jobb-sammenheng.

MANGEL PÅ ÅPENHET

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om varsling av kritikkverdige forhold, og seksuell trakassering kan være tilfeller som er omfattet av disse bestemmelsene. I lovens forstand er «varsling» en formell ordning (Trygstad 2017). I det praktiske liv kan det likevel ofte være vanskelig å skille mellom hva som for eksempel er forskjellen på «å melde fra» og «å varsle», og om det er forskjell på en bekymringsmelding og et varsel (Trygstad & Ødegård 2016). Eksempelvis vil det å fortelle en kollega om at man selv og andre utsettes for noe kritikkverdig ikke klassifiseres som varsling. Arbeidstakere varsler når de melder ifra til noen med myndighet til å gjøre noe med forholdet (ibid.). Arbeidstakere som er vitne til trakassering av kolleger, har en plikt om å varsle om dette (jf. aml § 4-3). Kvalitativt vil det altså være en forskjell på å fortelle en kollega om at man har vært utsatt for seksuell trakassering og å melde ifra til en leder eller andre som plikter å følge opp saken.

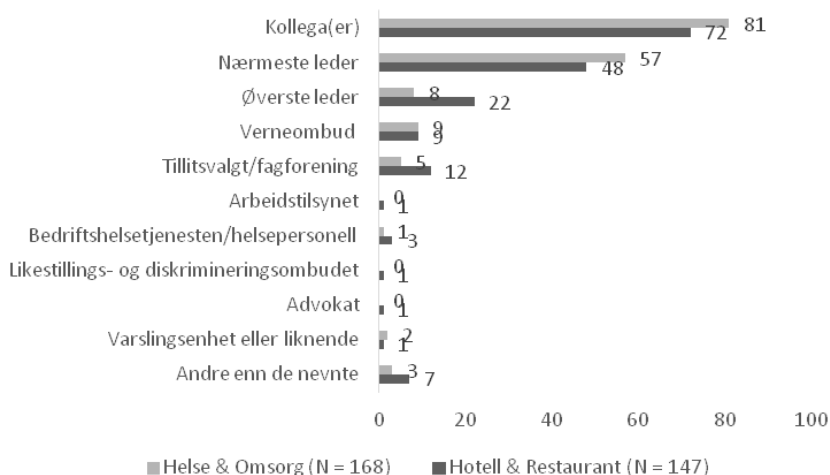
Seksuell trakassering er et område på arbeidsmiljøfeltet hvor det kan antas å være store mørketall. En grunn til dette kan være at ansatte ikke forteller andre om hva de har opplevd, eller at de lar være å varsle gjennom formelle kanaler. Spørsmålet om de har varslet eller fortalt andre om dette, ble derfor formulert med tanke på å fange bredest mulig. Spørsmålet lød slik: «Har du noen gang tatt kontakt med andre / varslet om at du har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering i forbindelse med arbeidet?»

Av de som har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering, svarer 47 prosent i hotell og restaurant og 58 prosent i helse og omsorg at de har

tatt kontakt med andre om dette. Andelen som har sagt ifra, er med andre ord betydelig større blant de som jobber i helse og omsorg, enn blant de som jobber i hotell- og restaurant. Godt og vel halvparten av respondentene i hotell og restaurant har med andre ord ikke sagt ifra til andre om den seksuelle trakasseringen de har opplevd på jobben. Det er interessant å se dette i sammenheng med *tabell 3 og 4* som viser at andelen som har opplevd seksuell trakassering fra ledere og kolleger er langt høyere i hotell og restaurant sammenliknet med i helse og omsorg. Med andre ord er det mer vanlig å tie om seksuell trakassering i en bransje hvor det oftere er ledere og kolleger som står bak trakasseringen.

Hvem tok man kontakt med?

Respondentene som svarte at de har sagt ifra om sine opplevelser, fikk videre spørsmål om hvem de fortalte det til. Personer utenfor arbeidslivet slik som venner og familie var ikke blant svaralternativene. Svarene er vist i *figur 2*.



Figur 2. Hvem man tok kontakt med / varslet. Prosent.

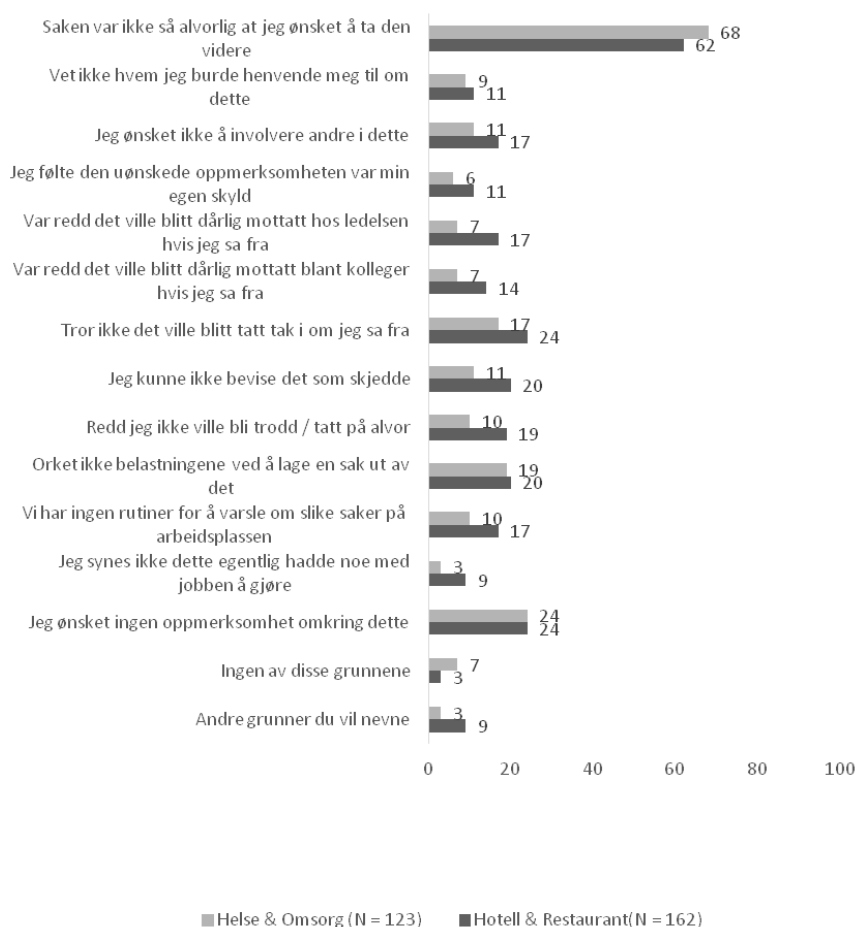
I begge bransjene ser vi at det først og fremst er kolleger man forteller dette til. Dernest er det nærmeste leder man sier ifra til. Det er en større andel i hotell og restaurant enn i helse og omsorg som svarer at de har sagt ifra til øverste leder – og slik varslet om hendelsen. Virksomhetenes ulike organisasjonsstruktur og størrelse kan være en av årsakene til at øverste leder oftere varsles i hotell og restaurant enn i helse og omsorg. Verneombud og tillitsvalgt/fagforening blir i liten grad brukt for å varsle om situasjoner med seksuell trakassering på jobb. Det er likevel en høyere andel i hotell og restaurant som har varslet tillitsvalgte/fagforeningen om dette, enn hva som er tilfellet i helse og omsorg. Videre ser vi at

det bare er en liten andel som har valgt å varsle eksternt til en offentlige instanser eller til advokat.

Andelen som svarer bekreftende på spørsmålet om de i løpet av de siste tre årene har blitt kjent med at kolleger har vært utsatt for seksuell trakassering på jobben er 29 prosent i hotell og restaurant og 22 prosent i helse og omsorg.. Totalt svarer halvparten at det ble sagt ifra om disse sakene som gjaldt kolleger.

Hvorfor sier man ikke ifra?

I begge bransjene er det altså en god del som svarer at de har opplevd seksuell trakassering på jobb, men som ikke har sagt ifra til andre eller varslet noen om dette. Disse fikk spørsmål om hvorfor de valgte å ikke si ifra. Respondentene fikk en liste med forhåndsdefinerte begrunnelser som de ble bedt om å vurdere. Det var også mulig å gi andre begrunnelser i et åpent svarfelt.



Figur 3. Begrunnelser for hvorfor det ikke ble sagt ifra / varslet om tilfeller av seksuell trakassering. Flere svar mulig. Prosent

Figur 3 viser at hovedbegrunnelsen for at de ikke har sagt ifra om seksuell trakassering, er at de selv vurderte saken som ikke alvorlig nok til at de ønsket å ta den videre. Men vi ser også at nærmere én av fire oppgir at de ikke ønsket noen oppmerksomhet omkring dette, og at de derfor ikke sa ifra til noen. I hotell og restaurant har én av fire valgt å ikke si ifra fordi de ikke tror det ville blitt tatt tak i. Det er også en vesentlig andel (cirka 20 prosent) som svarer at de ikke orket belastningene ved å lage en sak ut av det. På dette spørsmålet er utvalgene for små til å kunne si noe sikkert om forskjeller mellom bransjene.

Noen respondenter valgte også å bruke det åpne svarfeltet for å angi andre grunner. Kvalitativt er det en forskjell på hva ansatte i de to bransjene oppgir som andre grunner. Mens ansatte i hotell og restaurant peker på normer og kultur på arbeidsplassen og at de nærmest ser dette som et «bransje-fenomen», peker ansatte i helse og omsorg pasientenes diagnose som en forklaring på de seksualiserte handlingene. Disse eksemplene er dekkende for det flere beskriver:

Demente brukere (Helse & Omsorg)

Nevnte dette for mine kolleger som overtok ansvaret for brukerens morgentell denne dagen, så synes jeg at saken var løst (Helse & Omsorg)

Dette blir sett på som en del av jobben (Hotell & Restaurant)

Anser bransjen som en svært seksualisert bransje, hvor det er normalt å bli behandlet slik. (Hotell & Restaurant)

I hotell- og restaurantbransjen er det også noen som klart og tydelig gir uttrykk for de er redd for å miste jobben dersom de sier ifra om seksuell trakassering:

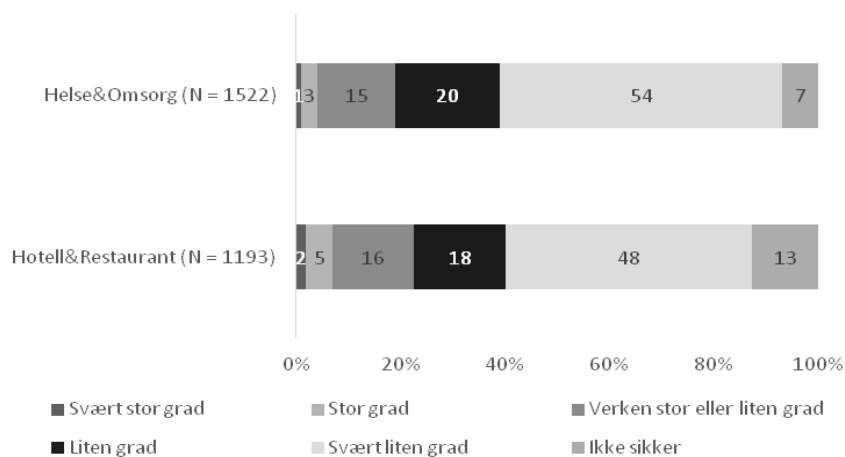
REDD FOR Å MISTE JOB BEN (Hotell & Restaurant)

LITE OPPMERKSOMHET PÅ ARBEIDSPLASSENE

Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge og håndtere tilfeller av seksuell trakassering på arbeidsplassen som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidsmiljøloven definerer både mål og virkemidler i dette arbeidet, men det er opp til arbeidsgiverne å omsette det til praksis ute på arbeidsplassene. Handlingsplaner med konkrete mål for arbeidsmiljøet og rutiner for varsling, er blant virkemidlene i loven. Spørreundersøkelsen blant ansatte antyder imidlertid at seksuell trakassering er et arbeidsmiljøproblem som gis lite oppmerksomhet i det systematiske HMS-arbeidet. Det er bare ni prosent som svarer at det finnes en handlingsplan

med konkrete mål om å forhindre seksuell trakassering på deres arbeidsplass. 54 prosent svarer at de ikke vet om det finnes en slik handlingsplan. På spørsmålet om det finnes retningslinjer/varslingsrutiner for hva som skal gjøres på arbeidsplassen dersom noen utsettes for seksuell trakassering, svarer totalt 19 prosent «ja». 53 prosent svarer at de ikke er sikre på om de har varslingsrutiner. I begge tilfellene er andelen som svarer «ikke sikker» noe større blant ansatte i helse og omsorg enn blant ansatte i hotell og restaurant.

Undersøkelsen viser at seksuell trakassering, både fysisk, verbal og ikke-verbal, er et betydelig arbeidsmiljøproblem på mange arbeidsplasser i disse bransjene. Samtidig viser den at seksuell trakassering blant ansatte i liten grad er et tema som vies oppmerksomhet i det formelle arbeidsmiljøarbeidet eller i mer uformelle samtaler på arbeidsplassene.



Figur 4. I hvilken grad er seksuell trakassering i jobbsammenheng et samtaleemne på din arbeidsplass? Prosent.

Figur 4 viser at seksuell trakassering i liten eller svært liten grad er et samtaleemne på arbeidsplassene. Generelt lite oppmerksomhet i det systematiske HMS-arbeidet og mangel på åpenhet omkring seksuell trakassering på arbeidsplassene, gir grunn til å anta at det er store mørketall når det gjelder omfanget av seksuell trakassering i disse bransjene.

DISKUSJON

I arbeidslivet er seksuell trakassering definert og regulert i lovverket, og omfattet av institusjonelle ordninger både på likestilling- og diskrimineringsfeltet og på arbeidsmiljøområdet. Lovverket gir regler for hvordan arbeidsgiver både skal forebygge og håndtere tilfeller som faktisk skjer på arbeidsplassene. I den offent-

lige debatten i kjølvannet av #metoo-kampanjen i Norge ble det et stort fokus på manglende rutiner og systemsvikt i behandlingen av seksuell trakassering på arbeidsplassene (Sletteland, 2018). Undersøkelsen blant ansatte i helse- og omsorg- og i hotell- og restaurantbransjen gir støtte til antakelser om at seksuell trakassering som arbeidsmiljøproblem generelt ble viet lite oppmerksomhet på arbeidsplassene i forkant av #metoo-kampanjen høsten 2017. I følge de ansatte mangler arbeidsplassene både handlingsplaner med konkrete mål og rutiner for å varsle om tilfeller av seksuell trakassering. Forebygging og oppfølging av tilfeller med seksuell trakassering synes i liten grad å være prioritert av arbeidsgiverne som del av det systematiske HMS-arbeidet i disse bransjene. Til tross for institusjonelle ordninger med varslingsrett og -plikt, er det bare et fåtall som har meldt fra til en leder eller til andre som plikter å følge opp saken. Dette er et funn som bekreftes av forskning omkring varslingsrett etter arbeidsmiljøloven i norsk arbeidsliv generelt, som viser at kun et fåtall saker handler om seksuell trakassering på arbeidsplassen (Trygstad & Ødegård 2018). Dette stemmer også godt med funn i EUs FRA-undersøkelse som viser at kvinner ofte ikke sier ifra eller varslers om seksuell trakassering på jobben (Latcheva 2017). Mangel på rutiner og mangel på åpenhet omkring temaet kan være barrierer for å gjøre noe med seksuell trakassering som et arbeidsmiljøproblem både på den enkelte arbeidsplass og i bransjene generelt.

Samlet gir undersøkelsen et bilde av at seksuell trakassering er et betydelig arbeidsmiljøproblem i disse bransjene. Det kan ha store konsekvenser både for den enkelte som opplever seksualiserte handlinger i sin arbeidshverdag, og for arbeidskollegiet som må håndtere slike utfordringer som en del av arbeidsmiljøet. Mistrivsel i jobben er den konsekvensen som flest opplever som en følge av dette. Andelene som oppgir ulike negative konsekvenser er større blant ansatte i hotell og restaurant sammenliknet med i helse og omsorg. En grunn kan være at ansatte i helse og omsorg i større grad opplever seksuell trakassering fra pasienter i pleiesituasjoner, og hvor dette forstås som en del av pasientens diagnose og sykdomsbilde. Vissheten omkring dette kan bidra til at de personlige opplevde konsekvensene av seksuell trakassering blir mindre i denne bransjen sammenliknet med i hotell og restaurant hvor det oftere er ledere eller kolleger som står bak trakasseringen. Forskjellen mellom bransjene er interessant sett i lys av funn i en dansk undersøkelse som viser at seksuell trakassering fra kolleger og ledere ga større psykiske belastninger enn seksuell trakassering fra noen som ikke er ansatt i virksomheten slik som kunder og pasienter (Friborg et al 2017).

Undersøkelsen viser noe av den kompleksiteten som er knyttet til seksuell trakassering som et arbeidsmiljøproblem i disse bransjene. Carstensens (2016) diskusjoner omkring gråsoner mellom subjektive opplevelser og objektive vurderinger av ulike situasjoner som seksuell trakassering eller ikke, kan være til hjelp

for å forstå noe av denne kompleksiteten. Blant de som svarer «ja» på spørsmålet om de har blitt utsatt for seksuell trakassering på jobb i løpet av de siste tre årene (subjektiv opplevelse), er det en relativt stor andel som svarer at situasjonen ikke har hatt noen spesielle konsekvenser for dem, eller ikke viktig nok til at de ville gå videre med den (gråsoner). Gråsoneproblematikken tydeliggjøres i mange av de kvalitative sitatene hvor respondentene selv beskriver sine opplevelser og erfaringer. Her pekes det blant annet på normer og kultur for at seksuell trakassering er noe som må tolereres som en del av jobben, særlig i hotell- og restaurantbransjen. Holdninger om at seksuell trakassering er en del av kulturen på arbeidsplassen, vil gjøre det vanskelig å melde fra om seksuell trakassering og spesielt vanskelig vil det være i de tilfellene hvor det er en overordnet som trakasserer seksuelt. I helse og omsorgsbransjen pekes det på seksuell trakassering fra pasienter med en diagnose. Dette er i mange tilfeller uønsket oppmerksomhet som oppleves ubehagelig for den som utsettes (subjektiv opplevelse), men som ikke vurderes til å være seksuell trakassering (objektivt) på grunn av pasientens sykdom og diagnose. Nielsen et al (2017) argumenterer for at seksuell trakassering ofte ikke er et dekkende begrep i situasjoner hvor det er pasienter som står bak, fordi atferden i mange tilfeller er ikke-intensjonell, og at begrepet seksuell adferd (sexual behaviour) er bedre. De kvalitative beskrivelsene fra ansatte i helse og omsorg illustrerer hvordan seksuell trakassering på arbeidsplassen er komplekst, og at det kan være nødvendig å nyansere begrepet for å få en bedre forståelse av arbeidsmiljøutfordringene innenfor ulike bransjer og yrkesgrupper.

Hvem som står bak trakasseringen kan ha betydning for hvilke løsninger som kreves. I tilfeller hvor det er kunder eller pasienter som trakasserer, vil sakene kunne følges opp gjennom det systematiske HMS-arbeidet og tiltak for å øke ansattes sikkerhet på jobb. I tilfeller hvor det er kolleger eller ledere som trakasserer seksuelt, må sakene behandles som personalsaker. I slike tilfeller må hensynet til begge parter ivaretas og det vil være nødvendig med informasjon for å få saken tilstrekkelig opplyst til å gjøre beslutninger om eventuelle reaksjoner mot den som blir anklaget for seksuell trakassering. Sakene må gis en objektiv vurdering, jf. Carstensen (2016). I en kvalitativ case-studie av hotellbransjen i de skandinaviske landene var en konklusjon at saker hvor det er gjester som trakasserer, oppfattes som lettere å håndtere enn når det er kolleger eller ledere som trakasserer (Bråten & Øistad, 2018). Gråsoneproblematikk og mangel på en felles forståelse av hva som er å anse som seksuell trakassering, bidro til at lederne syntes slike saker kunne være vanskelig å håndtere (ibid.).

Denne empiriske undersøkelsen har bidratt til økt forståelse og kunnskap omkring seksuell trakassering som et komplekst arbeidsmiljøproblem blant kvinnedominerte yrkesgrupper i helse/omsorgs- og servicesektoren. I likhet med funn i tidligere forskning viser denne undersøkelsen hvordan seksuell trakassering

som et problem som angår arbeidsmiljøet får lite oppmerksomhet på arbeidsplassene. Individuelle vurderinger og strukturelle betingelser – både hver for seg og i samspill - bidrar til å gjøre dette til et stille arbeidsmiljøproblem. Institusjonelle ordninger på arbeidsmiljøområdet kommer i liten grad til praktisk anvendelse for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassene i disse bransjene.

REFERANSER

- Arbeids- og sosialdepartementet (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8lov> [2018-10-17]
- Arbetsmiljøverket (2015). *Arbetsmiljön 2015. Arbetsmiljöstatistik*. Rapport 2016:2 <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2015/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2015-rapport-2016-2.pdf> [2019-03-29]
- Barne- og likestillingsdepartementet (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillings> [2018-10-17]
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). Seksuelle trakasseringer i akademien. En internasjonell forskningsöversikt. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Borchorst, A. & Augustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbeidsplassen. Faglige, politiske og rettlige spor*. Aalborg Universitetsforlag
- Bråten, M. & Øistad, B.S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg*. Fafo-rapport 2017:09
- Bråten, M. & Øistad, B.S. (2018). *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige*. Fafo-rapport 2018:29
- Carstensen, G. (2016). "Sexual Harassment Reconsidered: The Forgotten Grey Zone" *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 24(4) 267-280, DOI: 10.1080/08038740.2017.1292314
- Dan, A. J., Pinosof, D. A. & Riggs, L. L. (1995). "Sexual harassment as an occupational hazard in nursing". *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 563-580
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA (2019). *Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018 i Danmark*. <http://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark> [2019-03-29]
- EU Directive (2006). *EU Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)*. *Official Journal of the European Union L 204/23*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A2006L0054> [2018-10-17]
- Folgerø, I. S. & Fjeldstad, I. H. (1995). "On duty - off guard: Cultural norms and sexual harassment in service organisations". *Organization Studies*, 16(2), 299-313.
- Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R. & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*. 17:675
- Hagen, I. M (2010). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor II*. Oslo: Fafo-rapport 2010:37.
- Hogh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Madsen, I. E. H., Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *BMC Public Health* 2016; 16: 678
- Latcheva, R. (2017). "Sexual Harassment in the European Union: A pervasive but Still Hidden form of Gender-Based Violence" *Journal of Interpersonal Violence* 32 (2) 1821-1852 Doi: 10.1177/0886260517698948
- McDonald, P. (2012). "Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature". *International Journal of Management Reviews*, 14(1), ss. 1-17.
- Mulinari, P. (2007). *Maktens fantasier & servicearbeidets praktik – arbeidsvilkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköpings Studies in Arts and Science No 414. Linköpings universitet. Institutionen för Tema

- Nielsen, M. B., Kjær, S., Aldrich, P. T., Madsen, I. E. H., Friberg, M. K., Rugulies, R. & Folker, A. P. (2017). Sexual harassment in care work – Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International Journal of Nursing Studies*. 50 ss. 122-130
- O'Hare, E. A. & O'Donohue, W. (1998). "Sexual Harassment: Identifying Risk Factors" *Archives of Sexual Behavior*, 27 (06): 561-580
- Pina, A., Gannon, T. A. & Saunders, B. (2009). "An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues" *Aggression and Violent Behavior* 14 128-138
- Sletteland, A. (2018). «Da #metoo kom til Norge. Et ufullendt normskifte mot seksuell trakassering» *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 42 (3) 142-161, DOI:10.18261/issn1891-1781-2018-03-02
- Spector, P. E., Zhou, Z. E. & Che, X. X. (2014). Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying and sexual harassment: A quantitative review. *International Journal of Nursing Studies*. 51 ss. 72-84
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)/Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) (2018). *Nasjonal statistikk om arbeidsmiljø og helse*. <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialorganisasjonsrisk/vold-mobbing-trakkasering/seksuell-trakassering/> [2018-10-17]
- Svalund, J. (2009). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*. Oslo: Fafo-rapport 2009:30.
- Trygstad, S.C., Andersen R.K., Hagen I.M, Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen J.R. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Oslo: Fafo-rapport 2014:02
- Trygstad, S. C. & Ødegård A. M. (2016). *Varsling og yringsfrihet i norsk arbeidsliv 2016*. Oslo: Fafo-rapport 2016:33
- Trygstad, S. C. (2017). Opposing Forces: On Whistleblowing in Norwegian Working Life. In F. Engelstad, H. Larsen, J. Rogstad & K. Steen-Johnsen (eds.), *Institutional Change in the Public Sphere. Views on the Nordic Model* (pp 179-199). De Gruyter.
- Trygstad, S. C & Ødegård, A. M (2018). *Varsling i norsk arbeidsliv. Den det varsles om, mottak og håndtering*. Fafo-notat 2018:06
- Willness, C. R., Steel, P., Lee K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology* 60 (1): 127-162
- Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*. 13 ss.141-152

ABSTRACT

In Norway, the #metoo campaign was dominated by middle class occupations while working class occupations did not have their own #metoo movement. This article highlight questions about employee experiences with sexual harassment and how cases are followed up in parts of the health and service sector. A main conclusion is that sexual harassment in many ways is a silent problem that is given little attention in these industries, although the prevalence is large. This article is based on a survey of employees in hotel and restaurant and health and care sector in Norway autumn 2016 – before the #metoo campaign started.

Key words: sexual harassment, working environment problem, health, environment, and safety work (HES), health and care sector, hotel and restaurant sector