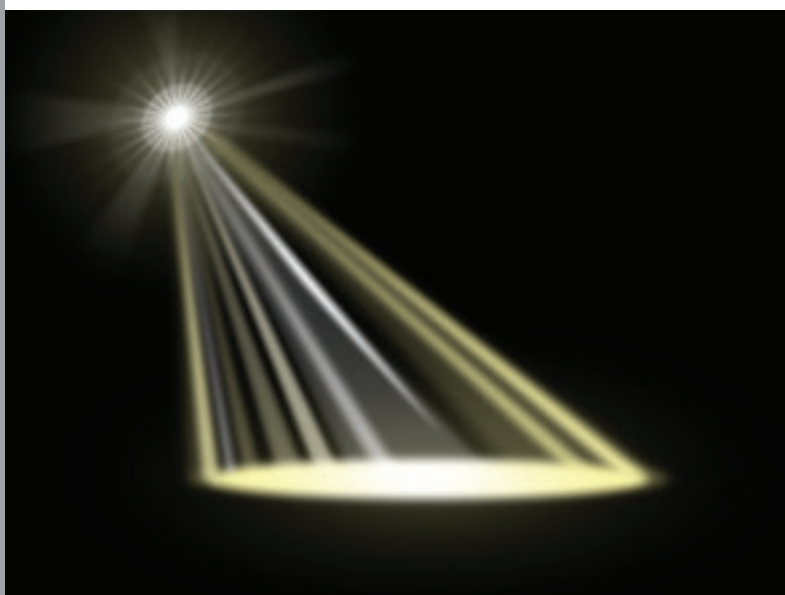


Mona Bråten og Jørgen Svalund

---

# **Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet**



**Fafo-rapport**  
2018:39



Mona Bråten og Jørgen Svalund

# **Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet**

Fafo-rapport 2018:39

© Fafo 2018  
ISBN 978-82-324-0477-3  
ISSN 2387-6859

Omslagsillustrasjon: Colourbox.com

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>Summary</b> .....	<b>10</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>13</b>
Hva er seksuell trakassering? .....	13
Kunnskapsstatus.....	14
Gangen i rapporten.....	16
<b>2 Datagrunnlag og metode</b> .....	<b>17</b>
Spørreskjemaet.....	17
Utvalg og representativitet.....	18
Hvem har svart på undersøkelsen? .....	19
Oppsummering .....	22
<b>3 Erfaringer med seksuell trakassering</b> .....	<b>23</b>
Omfanget av seksuell trakassering .....	23
Hvordan trakasseres de som arbeider innen denne delen av arbeidslivet? .....	28
Hvem er det som trakasserer seksuelt? .....	33
Når, hvor og hvordan skjer den seksuelle trakasseringen? .....	36
Oppsummering .....	42
<b>4 Konsekvenser av seksuell trakassering</b> .....	<b>45</b>
Vurderinger av konsekvenser .....	45
Oppsummering .....	47
<b>5 Oppfølging av seksuell trakassering</b> .....	<b>49</b>
Sier man fra til andre?.....	49
Kjennskap til at andre på arbeidsplassen som har opplevd seksuell trakassering.....	53
Forslag til tiltak .....	55
Oppsummering .....	56
<b>6 Holdninger</b> .....	<b>57</b>
Vurdering av ulike handlinger .....	57
Oppsummering .....	64
<b>7 Avslutning</b> .....	<b>65</b>
Omfanget av seksuell trakassering .....	65
Konsekvenser for den enkelte .....	66
Oppfølging av seksuell trakassering .....	67
Holdninger .....	68
<b>Litteratur</b> .....	<b>69</b>



# Forord

---

I denne rapporten belyser vi spørsmål knyttet til seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Vi belyser et bredt spekter av spørsmål knyttet til erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng, og hvordan slike tilfeller blir fulgt opp.

Rapporten bygger på en nettbasert spørreundersøkelse og omfatter både utøvende og skapende kunstnere, produsenter, teknikere og administrativt ansatte innen produksjon, og/eller som arbeider i en institusjon innen film, TV, scene, musikk og spill.

Først og fremst vil vi takke alle som svarte på spørreundersøkelsen om seksuell trakassering og slik ga oss et rikt empirisk materiale.

En rekke fag- og interesseorganisasjoner, både på arbeidstaker- og arbeidsgiver/oppleggersiden innenfor de aktuelle feltene, har deltatt i prosjektet. Prosjektet har hatt en referansegruppe bestående av personer fra følgende organisasjoner: Norsk skuespillerforbund, Norsk teater- og orkesterforening, Norske Dramatikeres Forbund, Musikernes fellesorganisasjon og Virke Produsentforening. Referansegruppen har bidratt i arbeidet med utforming av spørreundersøkelsen, og kommet med gode innspill og diskusjoner underveis i arbeidet. Takk til referansegruppen for dette arbeidet. Foreløpige resultater fra spørreundersøkelsen har også vært forelagt en utvidet gruppe med representanter for aktuelle fag- og interesseorganisasjoner på feltet.

Forskningssjef Sissel C. Trygstad ved Fafo har vært kvalitetssikrer og takkes for grundig gjennomlesning og gode kommentarer. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt rapporten for publisering og takkes for innsatsen.

Mange har bidratt underveis, alle funn og konklusjoner som trekkes, er likevel forfatterens ansvar, likeså feil og mangler ved rapporten.

Oslo, november 2018

Mona Bråten og Jørgen Svalund





# Sammendrag

---

I kjølvannet av #metoo-kampanjen høsten 2017 har vi gjennom en spørreundersøkelse til aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge forsøkt å kartlegge omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng.

Rapporten tar for seg følgende hovedspørsmål relatert til omfang av og erfaringer med seksuell trakassering:

- Hvilke erfaringer har aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet med seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvilke konsekvenser har det for den enkelte å bli utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvordan følges tilfeller av seksuell trakassering opp?

Undersøkelsen bygger på en nettbasert spørreundersøkelse blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Utvalget kom i stand ved at aktuelle fag- og interesseorganisasjoner samt enkeltstående personer sendte Fafo e-postadresser til aktuelle personer. Totalt har 4752 personer svart, noe som gir en svarprosent på 39.

I *kapittel 3* presenterer vi erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng. Her ser vi nærmere på omfanget, hvilke former trakasseringen har, hvem som trakasserer seksuelt, og når og hvor den seksuelle trakasseringen skjer. Hovedfunnene i dette kapitlet er:

- Totalt 32 prosent svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av sin karriere.
- 5 prosent har vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene, mens 6 prosent opplevde dette siste gang for 1–3 år siden.
- Jo yngre noen er, jo større sannsynlighet er det for å ha vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 3 årene.
- Kvinner er mer utsatt enn menn, men også menn i bransjen opplever seksuell trakassering.
- Når det gjelder yrkesgruppene, er det en høyere andel sangere, skuespillere, dansere og scenografer/lysdesign/lyddesign/kostymedesign som har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste årene, enn dramatikere, dirigenter, teknisk personell og musikere. Disse resultatene henger til dels sammen med kjønnsfordelingen i disse yrkene. Ser vi bare på kvinner, er også en stor andel kvinnelige musikere utsatt for seksuell trakassering.
- Respondentene har opplevd ulike former for seksuell trakassering, både fysisk, verbal og ikke-verbal er vanlig. Mange har opplevd det flere ganger, men det er likevel få som vurderer hendelsene som svært alvorlige.

- I flertallet av tilfellene er det menn som seksuelt trakasserer kvinner, og ofte er den som trakasserer, en kollega uten lederansvar (56–61 prosent) eller en leder/sjef med formelt lederansvar (26–32 prosent). Én av fire forteller også at den som trakasserte, var en kunstnerisk overordnet, mens mellom 20 og 30 prosent svarer at det er publikum eller gjester som står for trakasseringen.
- Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger, men nærmere halvparten svarer at det skjedde under en øvelse/forestilling/innspeiling. Og en nesten like stor andel svarer at det skjedde i sosiale sammenhenger relatert til jobben.
- Én av ti svarer at den seksuelle trakasseringen skjedde i forbindelse med rekrutteringsprosessen til en jobb/oppdrag. De færreste er i en rekrutteringsprosess daglig, og den relativt lave andelen må sees i sammenheng med det. Samtidig vil slike situasjoner ofte være preget av hierarkiske relasjoner og skjeve maktforhold, noe som kan bidra til å forsterke den sårbare situasjonen og utsattheten for seksuell trakassering som kan finnes i slike sammenhenger.
- Respondentene svarer i varierende grad at det var andre til stede da det skjedde, og en høy andel av de som trakasserte, var påvirket av alkohol eller andre rusmidler.
- Nær halvparten svarer at de var midlertidig ansatt / vikar på arbeidsplassen da de ble utsatt for seksuell trakassering. Dette er en langt høyere andel enn de som svarer at de har en slik tilknytning til sin arbeidsplass i utvalget totalt sett. Det indikerer at de med en løsere tilknytning til arbeidsplassen kan være mer utsatt for seksuell trakassering enn øvrige arbeidstakere.

I *kapittel 4* tar vi for oss ulike konsekvenser av seksuell trakassering for den enkelte som har vært utsatt for dette i jobbsammenheng. Hovedfunn i dette kapitlet er:

- Den konsekvensen av seksuell trakassering som flest oppgir, er knyttet til mistriivsel i jobbsituasjonen, nesten halvparten svarer dette.
- Generelt synes de som har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, i større grad å oppleve ulike negative konsekvenser, som ønsker om å slutte i jobben, psykiske plager, utrygghet på fritiden og begrensede karrieremuligheter, enn de som opplevde seksuell trakassering for noen tid tilbake (1–3 år).

I *kapittel 5* belyser vi hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp på arbeidsplassene. Hovedfunn i dette kapitlet er:

- Cirka syv av ti har ikke meldt fra om den seksuelle trakasseringen som skjedde.
- Hovedbegrunnelsene for ikke å ha meldt fra er at de var usikre på om hendelsen(e) var seksuell trakassering eller alvorlig(e) nok, og at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen(e). Det er også en relativt stor andel som svarer at de ikke har meldt fra om det som skjedde, i frykt for konsekvensene det ville få for videre karriere, fordi kulturen i bransjen eller på arbeidsstedet ikke åpner for det, samt av frykt for å miste jobben eller ikke få flere oppdrag.
- Sakene som meldes fra til andre, blir i varierende grad fulgt opp på arbeidsplassen.
- 33 prosent av kvinnene og 24 prosent av mennene i undersøkelsen svarer at de er blitt kjent med at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene. Det er en tett sammenheng mellom alder og kjennskap til kolleger som har vært utsatt. Jo yngre de er, jo større er sannsynligheten for at de kjenner til at kolleger har vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene.

I *kapittel 6* presenterer vi respondentenes vurderinger av hvorvidt ulike handlinger vil være å anse som seksuell trakassering eller ikke. Hovedfunn i dette kapitlet er:

- Det er noen interessante forskjeller mellom kjønn, alder og yrkesgruppe når det gjelder vurderingene av de ulike situasjonene som tilfeller av seksuell trakassering eller ikke. Eldre er gjennomgående noe mer liberale når det gjelder hvilke handlinger som er å anse som seksuell trakassering, enn yngre.

# Summary

---

## **Sexual harassment in the field of film, TV, theatre, music and gaming**

In the wake of the #metoo campaign in the autumn of 2017 we have undertaken a survey to identify the prevalence and experience of sexual harassment in job settings among those working in the areas of film, TV, theatre, music and gaming.

The report addresses the following main issues related to the prevalence and experience of sexual harassment:

- What experience do those working in the areas of film, TV, theatre, music and gaming have with sexual harassment in job settings?
- What consequences does sexual harassment in job settings entail for individuals?
- How are incidents of sexual harassment followed up?

The study is based on an online survey among those working in the area of film, TV, theatre, music and gaming in Norway. The sample was established by relevant professional and special-interest organisations and individuals sending the email addresses of relevant respondents to Fafo. We received a total of 4752 answers, equal to a response rate of 39 per cent.

*Chapter 3* presents experiences of sexual harassment in job settings. Here we investigate the prevalence, the forms of harassment, who commits sexual harassment and when and where this takes place. The main findings in this chapter are:

- Altogether 32 per cent report to have been exposed to sexual harassment during their career.
- 5 per cent had been exposed to sexual harassment during the last 12 months, while 6 per cent had their last experience 1–3 years ago.
- The younger the respondent, the greater the likelihood of having been exposed to sexual harassment in a job setting over the last three years.
- Women are more exposed than men, but men also experience sexual harassment.
- In terms of occupations, a higher proportion of singers, actors, dancers and scenographers, sound/lighting personnel and costume designers have been exposed to sexual harassment over recent years, when compared to dramatists, conductors, technical staff and musicians. These results are to some extent linked to the gender distribution in these occupations. When considering women in isolation, we see that a large proportion of women musicians have also been exposed to sexual harassment.
- Respondents have experienced various forms of sexual harassment, and physical, verbal and non-verbal forms are all common. Many have experience of multiple incidents, but only very few assess these incidents as very serious.
- In the majority of cases it is men who harass women, and the harassment is often committed by a colleague without management responsibility (56–61 per cent) or a manager/superior with formal management responsibility (26–32 per cent). One

in every four respondents also report that the harassment was committed by a superior in a creative role, while 20–30 per cent report to have been harassed by people in the audience or guests.

- Sexual harassment takes place in various settings, but close to half of the respondents report that the incident happened during a rehearsal/performance/ recording session. An approximately equal proportion reports that this happened in a work-related social context.
- One in every ten responds that the sexual harassment happened in the context of the recruitment process for a job/assignment. Few are in recruitment processes on a daily basis, and the relatively low proportion must be seen in light of this. On the other hand, such situations tend to be characterised by hierarchical relations and unequal power, which may exacerbate the vulnerable situation and the experience of sexual harassment in such settings.
- The respondents report to a varying extent that others were present when the incident happened, and that a high proportion of those who committed the harassment were under the influence of alcohol or other intoxicants.
- Nearly half report that they were temporarily employed/substitutes at the workplace when they were exposed to sexual harassment. This is a far higher proportion than those who report to have such employment conditions in the sample as a whole. This indicates that people with a loose affiliation with the workplace may be more exposed to sexual harassment than other employees.

*Chapter 4* deals with various consequences of sexual harassment for those who have been exposed to it in a job setting. The main findings in this chapter are:

- The most frequently reported consequence of sexual harassment is related to job dissatisfaction. Nearly half of the respondents report this outcome.
- In general, those who have been exposed to sexual harassment over the last 12 months appear to experience a higher rate of various negative consequences, such as wanting to quit their job, mental issues, feelings of insecurity during their leisure time and of limited career opportunities, when compared to those whose experienced sexual harassment further back in time (1–3 years).

*Chapter 5* elucidates how incidents of sexual harassment are followed up in the workplace. The main findings in this chapter are:

- Approximately seven out of ten did not report the incident.
- The main reasons for not reporting it are that they were uncertain of whether the incident(s) was (were) sufficiently serious, and that they did not wish to pursue the matter any further. A relatively large proportion also respond that their decision not to report the incident was due to apprehension about the consequences this might entail for their further career, because the industry or workplace culture is not conducive to reporting such incidents, or because of fear of losing their job or being excluded from further assignments.
- The cases that are reported to others are followed up at the workplace to a varying extent.

- A total of 33 per cent of the women and 24 per cent of the men in the sample respond that they are aware of colleagues having been exposed to sexual harassment during the last 12 months. There is a close correlation between age and awareness of colleagues who have been so exposed. The younger the respondents, the greater the likelihood that they are aware of colleagues having been exposed to sexual harassment during the last 12 months.

In *Chapter 6* we present the respondents' assessments regarding whether different actions should be considered to constitute sexual harassment or not. The main findings in this chapter are:

- Some interesting differences can be observed in terms of gender, age and occupation when it comes to the assessments of whether or not various situations should be considered to constitute sexual harassment. Older respondents tend to be more liberal than the younger when it comes to the kinds of actions that should be considered to constitute sexual harassment.

# 1 Innledning

---

Høsten 2017 slo #metoo-kampanjen til for full kraft. En hel verden ble rystet av historiene om seksuell trakassering og overgrep. Kvinner over hele verden sto fram i sosiale medier og fortalte i offentligheten det de tidligere ikke har fortalt til noen. #metoo-kampanjen satte søkelys på hvor stort og omfattende problem seksuell trakassering er i ulike bransjer og yrkesgrupper. Det viste seg raskt at kulturlivet var en arena hvor flere kvinner har opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng. Gjennom ulike opprop, som #stilleforopptak, #visyngerut, #nårdansenstopper og #nårmusikkenstilner, har flere kvinnelige scenekunstnere i Norge delt sine historier og utdypet erfaringer med seksuell trakassering. Historiene under disse oppropene illustrerer at liten åpenhet om problemene skjuler store mørketall og gjør det vanskelig å ta tak i problemene.

I kjølvannet av #metoo-kampanjen høsten 2017 har vi gjennom en spørreundersøkelse til aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet forsøkt å kartlegge omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng. Det er resultatene fra denne spørreundersøkelsen som her rapporteres, nå 1 år etter at #metoo-kampanjen slo til for full kraft.

Vi belyser spørsmål relatert til omfang og erfaringer med seksuell trakassering blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet. Rapporten tar for seg følgende hovedspørsmål:

- Hvilke erfaringer har aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet med seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvilke konsekvenser har det for den enkelte å bli utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvordan følges tilfeller av seksuell trakassering opp?

Spørreundersøkelsen som er gjennomført, omfatter både utøvende og skapende kunstnere, produsenter, teknikere og administrativt ansatte innen produksjon og/eller som arbeider i en institusjon innen film, TV, scene, musikk og spill.

## Hva er seksuell trakassering?

Ifølge EU-direktiv 2006/54/EC defineres seksuell trakassering som enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal og fysisk adferd 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 dreier seg om 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. I Norge fikk man en ny likestillings- og diskri-

mineringslov (ldl) 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 likestillingsloven og etter arbeidsmiljøloven en plikt til å hindre og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Det er 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. Personer har ofte ulike terskel for hva man vil anse som krenkende og plagsomt. I denne undersøkelsen har vi valgt å legge definisjonen i ldl § 13 til grunn og stiller spørsmål om hvilke erfaringer aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet har med de tre formene for seksuell trakassering, verbal, ikke-verbal og fysisk, i forbindelse med arbeid.

## Kunnskapsstatus

Det er utfordrende å si noe om hvor utbredt seksuell trakassering i arbeidslivet egentlig er. Omfangsundersøkelser som er gjort, gir svært ulike estimater på hvor mange som har opplevd seksuell trakassering. De undersøkelsene som er gjort, baserer seg på ulike definisjoner og avgrensninger av seksuell trakassering. Dette vil eksempelvis påvirke hva man finner om omfang, og gjør det vanskelig å sammenlikne funnene. Å kartlegge forekomst kompliseres ytterligere av at seksuell trakassering fremdeles er et tabu- og skambelagt tema, selv om #metoo-kampanjen har bidratt til økt oppmerksomhet og åpenhet omkring problemet. Her presenterer vi resultatene fra noen undersøkelser hvor omfanget av seksuell trakassering har vært forsøkt kartlagt, og som kan være relevante for en sammenlikning av omfanget innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. En direkte sammenlikning kan ofte være vanskelig da studiene legger litt ulike definisjoner og tidsperioder til grunn. Vi presenterer likevel noen av funnene fra andre undersøkelser, selv om tallene ikke er direkte sammenliknbare med vår undersøkelse.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har kartlagt omfanget av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv gjennom levekårsundersøkelsene fra 1989 og fram til den siste i 2016. Definisjonen SSB bruker, er ganske streng: Det må være gjentakende og skje månedlig eller oftere for at man skal komme blant de som har opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng. Tall fra siste levekårsundersøkelse i 2016 viser at totalt 4 prosent av norske arbeidstakere – både kvinner og menn – svarte at de har opplevd dette. Undersøkelsen viser at kvinner er mer utsatt enn menn, med henholdsvis 7 prosent og 1,6 prosent som svarer at de har opplevd dette. Yngre kvinner er særlig utsatt, blant kvinner i aldergruppen 25–29 år svarer 14 prosent at de har vært utsatt for seksuell trakassering månedlig eller oftere i jobbsammenheng. Her er det også mulig å følge utviklingen over tid. Fra 1989 til 2016 var det nesten en dobling i andelen som rapporterte om at de jevnlig utsettes for seksuell trakassering på jobben (STAMI/NOA 2018).

Tallene fra SSBs levekårsundersøkelse viser at det er store forskjeller mellom ulike bransjer når det gjelder seksuell trakassering i jobbsammenheng. På topp ligger de



kvinnedominerte bransjene hotell og restaurant med 14 prosent og sosial- og helse-tjenester med 9 og 8 prosent som svarer at de opplever seksuell trakassering i jobbsammenheng månedlig eller oftere.

Det finnes også noen undersøkelser hvor man har forsøkt å kartlegge omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering i enkelte bransjer eller yrkesgrupper.

I en undersøkelse blant medlemmer i Den norske legeförening i 2018 svarte totalt 16 prosent av yrkesaktive leger at de har blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen eller jobbrelaterte arrangementer i løpet av karrieren (Bråten 2018). Andelen var høyere blant kvinnelige (22 prosent) enn blant mannlige (8 prosent) leger. Av de som har opplevd seksuell trakassering, oppga fire av ti at dette har skjedd i løpet av de 3 siste årene. Også i denne undersøkelsen var det en sammenheng mellom alder og utsatthet; yngre leger er langt mer eksponert for seksuell trakassering i jobbsammenheng enn eldre. Legene rapporterer om ulike former for seksuell trakassering. Verbal trakassering er mest vanlig, men det er også en god del som rapporterer om fysisk og ikke-verbal trakassering i jobbsammenheng. Ofte er det en sammenheng mellom de ulike formene, noe som gjør omfanget enda mer alvorlig.

En liknende undersøkelse ble gjennomført før #metoo-kampanjen blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg (Bråten & Øistad 2017). Her oppga totalt 19 prosent at de hadde vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 3 årene. Ansatte i begge bransjene svarte at de hadde opplevd både fysisk, verbal og ikke-verbal seksuell trakassering, og en betydelig andel svarte at dette hadde skjedd flere enn ti ganger de siste 3 årene. Ansatte i hotell og restaurant rapporterte om seksuell trakassering fra kunder og fra kolleger og sjefer, mens ansatte i helse og omsorg først og fremst rapporterte om seksuell trakassering fra brukere og pasienter. I disse tilfellene var det ofte en sammenheng med pasientens diagnose og sykdomsbilde.

Det finnes også noen undersøkelser hvor man har forsøkt å kartlegge omfanget av seksuell trakassering blant yrkesgrupper innen teater, film, musikk og scenekunst. I en svensk undersøkelse fra 2018 fant man at 47 prosent av kvinnelige og 14 prosent av mannlige scenekunstnere har opplevd seksuell trakassering i løpet av karrieren (Hertzman, Grundqvist & Wennö 2018). På spørsmål om man har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, svarte 8 prosent av kvinnelige- og 2 prosent av mannlige scenekunstnere at de har opplevd dette. Andelen er høyere blant scenekunstnere enn blant den øvrige befolkningen i Sverige, hvor 5 prosent blant kvinner og 1 prosent blant menn svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene. Undersøkelsen viser også at det er store variasjoner mellom ulike yrkesgrupper som inngår i den felles gruppen kalt scenekunstnere. Blant de ulike yrkesgruppene i den svenske undersøkelsen er kvinnelige sangsolister, skuespillere og regissører de som i størst grad har opplevd seksuell trakassering i løpet av yrkeskarrieren.

I Norge har det tidligere vært gjennomført en spørreundersøkelse blant medlemmer i Norsk skuespillerforbund (Kleppe 2010). Denne viste at det er langt høyere forekomst av seksuell trakassering blant personer i scenekunstheltet enn i den øvrige befolkningen. 45 prosent av respondentene oppga at de hadde opplevd én eller flere handlinger relatert til uønsket seksuell oppmerksomhet. Nok en gang viser undersøkelsen at kvinner var mest utsatt, og unge i større grad enn eldre. Blant personer under 40 år hadde halvparten opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet én eller flere ganger de siste 6 månedene. Studien viste også en tendens til at skuespillere foran kamera i film og TV i større grad utsettes for seksuell trakassering enn teaterskue-

spillere. Mesteparten av trakasseringen kommer fra medskuespillere eller fra overordnede. Dette tolkes i lys av at såkalt karismatisk ledelse er sentralt i teaterverdenen (Kleppe 2010; Kleppe & Røyseng 2016).

Det finnes også undersøkelser hvor man har vært opptatt av konsekvenser av seksuell trakassering. 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, var et viktig funn at sistnevnte gruppe hadde et høyere gjennomsnittsnivå for depressive symptomer enn førstnevnte (Friborg et al. 2017). Tilfeller av seksuell trakassering kjennetegnes ofte av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller, der den som trakasserer, ofte er overordnet den som blir trakassert (McDonald 2012). Ofte vil det være variasjoner når det gjelder hva som regnes som akseptabel og uakseptabel adferd – eller sagt med andre ord varierer «hva man må finne seg i», mellom ulike bransjer, yrker og arbeidsplasser. Forskningen er entydig på at seksuell trakassering er ødeleggende, både for arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse (Bråten & Øistad 2017). Forskning har vist at det å observere seksuell trakassering har en negativ effekt på den eller de som er vitne til det (Miceli et al. 2012). Den samme forskningen viser imidlertid at den negative effekten blir nøytralisert dersom det kritikkverdige forholdet opphører eller endres til det bedre, eller dersom observatøren tror det endres til det bedre. Kolleger vil gjerne inngå i en slik observatørrolle (Trygstad & Ødegård 2018:24).

## Gangen i rapporten

Den videre gangen i rapporten er som følger:

I kapittel 2 presenterer vi datagrunnlaget og metodene som er brukt for å samle inn og analysere data. Her gir vi også en oversikt over hvem som har svart på undersøkelsen når det gjelder bakgrunnsvariablene kjønn, alder, hvilket område de i hovedsak jobber innenfor, yrke samt tilknytning til nåværende arbeidsplass.

I kapittel 3 presenterer vi respondentenes erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng. Her ser vi nærmere på omfanget, hvilke former trakasseringen har, hvem som trakasserer seksuelt, og når og hvor den seksuelle trakasseringen skjer.

I kapittel 4 tar vi for oss ulike konsekvenser av seksuell trakassering for den enkelte som har vært utsatt for dette i jobbsammenheng.

I kapittel 5 belyser vi hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp på arbeidsplassene. Her drøfter vi spørsmålet om den som blir utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng, sier ifra om dette, hvem de sier ifra til, og hvorfor de eventuelt ikke sier ifra om dette. Videre spør vi om sakene ble fulgt opp, og om de har kjennskap til at andre på arbeidsplassen har opplevd seksuell trakassering. Avslutningsvis i dette kapitlet presenterer vi noen forslag respondentene har til tiltak for å bedre situasjonen rundt seksuell trakassering i bransjen.

I kapittel 6 presenterer vi respondentenes vurderinger av hvorvidt ulike handlinger vil være å anse som seksuell trakassering eller ikke. Holdningsspørsmålene gir et innblikk i hvordan ulike aktørgrupper i bransjen vurderer ulike situasjoner som seksuelt trakasserende eller ikke.

Kapittel 7 er avslutningskapitlet, her samler vi trådene og oppsummerer studiens hovedfunn.

## 2 Datagrunnlag og metode

---

I dette kapitlet kommer vi nærmere inn på undersøkelsen som er gjennomført, det vil si at vi kort kommenterer utformingen av spørreskjemaet og sammenhengen mellom spørsmålene vi har brukt, og tidligere undersøkelser. Videre diskuterer vi utvalget til undersøkelsen og om utvalget i vår undersøkelse representerer feltet vi er opptatt av, på en god måte. Endelig presenterer vi de som har svart på undersøkelsen, og beskriver ulike trekk ved respondentene, som kjønn, alder og yrke.

### Spørreskjemaet

Spørreundersøkelsen er rettet mot ulike aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Totalt 14 ulike yrkeskategorier omfattes av undersøkelsen. Både skapende og utøvende kunstnere og teknisk/administrativt personell tilknyttet ulike institusjoner på disse områdene var målgruppe for undersøkelsen. Spørreskjemaet er utviklet med tanke på at spørsmålene skal være relevante for målgruppen, og er utformet for å kartlegge omfanget av seksuell trakassering. Vi spurte først om de noen gang i løpet av sin karriere har blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med sitt arbeid i sektoren. De som oppga at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av karrieren, fikk videre spørsmål om når dette skjedde sist gang. Vi var først og fremst opptatt av å få mer informasjon om tilfeller som har skjedd i den senere tid, nærmere bestemt i løpet av de 3 siste årene.

Alle respondenter som svarte at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet i løpet av de siste 12 månedene, eller for 1–3 år siden, fikk spørsmål om trakasseringen var fysisk, verbal eller ikke-verbal. Ordlyden på spørsmålene om erfaring med disse trakasseringsformene var litt ulike:

- 1 Har du blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene (f.eks. berøring, klemming, kyssing eller overgrep som voldtektsforsøk eller voldtekt)?
- 2 Har du blitt utsatt for uønsket verbal seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene (f.eks. nærgående kommentarer om kropp, klær, utseende, privatliv eller seksuelle forslag og hentydninger)?
- 3 Har du blitt utsatt for uønsket ikke-verbal seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene (f.eks. visning av seksuelle bilder eller ting, plystring og kroppsbevegelser med seksuelle undertoner, ryktespredning eller digital mobbing)?

Disse spørsmålsformuleringene ble også brukt i undersøkelsen blant ansatte i hotell- og restaurant og i helse og omsorg (Bråten & Øistad 2017). Det var et poeng å øke sammenliknbarheten mellom den tidligere undersøkelsen og denne ved å bruke like spørsmål, spørsmål vi vet har fungert tidligere. I lovverket defineres seksuell trakassering som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Spør-

målene fanger opp erfaringer med ulike former for seksuell trakassering i bred forstand. Alle tre spørsmålene er utformet for å fange opp erfaringer med ulike former for seksuell trakassering slik dette forstås i likestillings- og diskrimineringsloven, selv om seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet kan gi den enkelte respondent litt ulike assosiasjoner. I analysekapitlene bruker vi både seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet i beskrivelsen av svar på disse spørsmålene.

Videre ble det stilt spørsmål om hvor mange ganger de har blitt utsatt i perioden, hvem som trakasserte, hvilken tilknytning de selv hadde til arbeidsplassen da det skjedde, hvilke konsekvenser den seksuelle trakasseringen har hatt for dem, og hvordan hendelsene eventuelt har blitt fulgt opp. Det var også en del åpne svarfelter hvor respondentene selv kunne skrive om sine erfaringer med seksuell trakassering og gi forslag til tiltak for å bedre situasjonen i bransjene. Spørreskjemaet bygget på en hovedstamme av spørsmål fra tidligere undersøkelser (Bråten & Øistad 2017; Bråten 2018; Hertzman et al. 2018) for å kunne gjøre enkelte sammenlikninger. Samtidig ble det tatt hensyn til spesielle karakteristikk ved de yrkesgruppene og feltene som skulle undersøkes, samt ønsker fra referansegruppen for prosjektet. Spørreskjemaet ble også oversatt til engelsk, og respondentene kunne velge om de ønsket å svare på norsk eller engelsk. I det endelige datamaterialet er den norske og engelske versjonen slått sammen.

Bortsett fra en surveyundersøkelse som Telemarksforskning gjorde kun blant skuespillere i 2010 (Kleppe 2010), har det ikke vært gjort tilsvarende undersøkelser blant disse gruppene i Norge tidligere. Undersøkelsen er derfor en nullpunktsundersøkelse av seksuell trakassering blant disse yrkesgruppene og kan gjentas etter en tid for å se om det eventuelt har skjedd endringer i omfanget av seksuell trakassering og i hvordan ulike saker følges opp på arbeidsplassen.

## Utvalg og representativitet

Vi fikk e-postlister fra alle fag- og interesseorganisasjonene som står bak undersøkelsen, i tillegg gikk det ut en oppfordring/beskjed om at de som ikke var organisert/medlemmer hos disse organisasjonene, kunne sende e-postadresser til Fafo og slik få tilsendt undersøkelsen.

Vi fikk 13 647 e-postadresser fra organisasjonene og fra enkelte som ikke er med i disse organisasjonene, men som er en del av bransjen. Det er en del som er medlemmer i flere av disse organisasjonene, og en del av e-postadressene fungerte ikke. Etter at dubletter (like e-postadresser) og ikke fungerende e-postadresser var fjernet, satt vi igjen med et bruttoutvalg på 12 649 e-postadresser. I etterkant har vi, ved påminnelser om å svare på spørreundersøkelsen, fått henvendelser fra enkeltpersoner om at de allerede hadde svart med en annen e-postadresse. Personer som har medlemskap i ulike organisasjoner, men bruker ulike e-postadresser, kunne vi ikke fjerne, da undersøkelsen er anonym. Vi hadde ikke tilgang på respondentenes navn, fødselsnummer eller liknende personidentifiserende kjennetegn, noe som heller ikke er vanlig. Undersøkelsen er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Organisasjonene skulle sende oss lister med e-postadresser til aktive, arbeidende medlemmer innenfor scenekunstheltet. En del av organisasjonene kunne ikke vite om medlemmene var aktive eller ikke innenfor scenekunstheltet, og alle som fikk undersøkelsen, fikk dermed et inngangsspørsmål som lød «Er du en utøvende og eller skapende kunstner, produsent, tekniker eller administrativt ansatt innen produksjon, og/eller arbeider i en institusjon for film, TV, scene, musikk, og spill?» Av de som gikk

inn i undersøkelsen, svarte 397 nei. Det er 3 prosent av de som fikk tilsendt undersøkelsen. Bruttoutvalget er dermed 12 252 e-postadresser, men vi vet at noen av disse har flere e-postadresser og har fått flere henvendelser. Videre har vi fått flere henvendelser fra personer som har meldt fra at de ikke har jobbet i sektoren på mange år, at de er pensjonert for mange år siden og ikke er i arbeid. Vi kan nok anta at en del av de som ikke hører til i sektoren, eller som er pensjonert, ikke har svart på undersøkelsen i det hele tatt, men hvor mange dette gjelder- kan vi ikke vite.

Av potensielt 12 252 (men som nevnt ikke helt sannsynlig) antall svar var det 4752 personer som svarte på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 39, noe som er relativt høyt gitt det noe usikre utvalget og hva som er vanlig svarprosent på liknende undersøkelser for tiden (Bråten & Øistad 2017; Bråten 2018). Ettersom vi bare har e-postadresser, og det ikke finnes noen offisiell avgrensning av denne delen av arbeidslivet (populasjon), kan vi heller ikke vite om vårt utvalg skiller seg fra den «faktiske» populasjonen innenfor feltet når det gjelder kjennetegn som kjønn, alder, yrkesgruppe eller hvilken del av scenekunstheltet de jobber innenfor.

Dette er en undersøkelse om et tema som vekker følelser. Vi fikk en rekke henvendelser etter at undersøkelsen var sendt ut. En rekke av henvendelsene dreide seg om at de ikke anså #metoo og seksuell trakassering som et reelt problem, eller at vekten heller bør legges på de som urettmessig anklages for seksuell trakassering. En del meldte derfor via e-post eller telefon at de nektet å delta, og at Fafo ikke burde spurt dem om de ville delta i undersøkelsen. Samtidig fikk vi flere henvendelser fra andre om at dette var en viktig undersøkelse, og at det var bra den ble gjennomført.

### **Analyser av datamaterialet**

I rapporten har vi gjennomført enkle analyser, stort sett i form av krysstabeller. Der har vi sett på ulike forhold, som for eksempel hvem som er utsatt for seksuell trakassering, og sett hvordan svarene på de ulike spørsmålene hovedsakelig fordeler seg etter alder, kjønn og yrke. Rapporten presenterer en god del hovedtall og er kortfattet når det gjelder tekstlige kommentarer. Vi kommenterer kun forskjeller som er signifikante på 5-prosentnivå eller bedre. I rapporteringen viser vi dels resultater for de siste 12 månedene og for de som har vært utsatt for seksuell trakassering for 1 til 3 år siden, og dels legger vi disse tidsperiodene sammen.

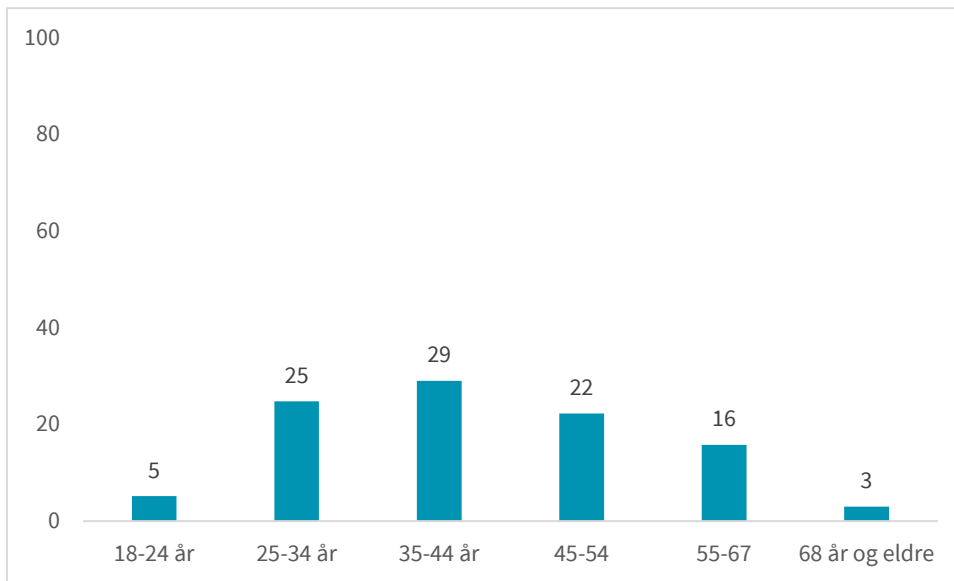
Som nevnt inneholdt spørreskjemaet også flere åpne svarfelt hvor respondentene ble oppfordret til å gi utfyllende informasjon omkring sine erfaringer med seksuell trakassering og konsekvensene dette har hatt for dem. I rapporten presenterer vi flere av disse svarene for å understreke et poeng eller illustrere et eksempel. Disse kommentarene og beskrivelsene er av en kvalitativ karakter og derfor ikke representative. Vi har likevel prøvd å velge ut sitater som er dekkende for det flere beskriver eller påpeker i de åpne svarfeltene.

### **Hvem har svart på undersøkelsen?**

I undersøkelsen er 46 prosent menn, og 54 prosent er kvinner. Seks personer, mindre enn 0,1 prosent, krysset av for «annet» (enn mann/kvinne).

I figur 2.1 kommer aldersfordelingen i utvalget fram. En svært stor andel av utvalget er i alderen 25–54 år, mens 3 prosent av utvalget er 68 år eller eldre. Medianalderen på de som har svart, er 41 år.

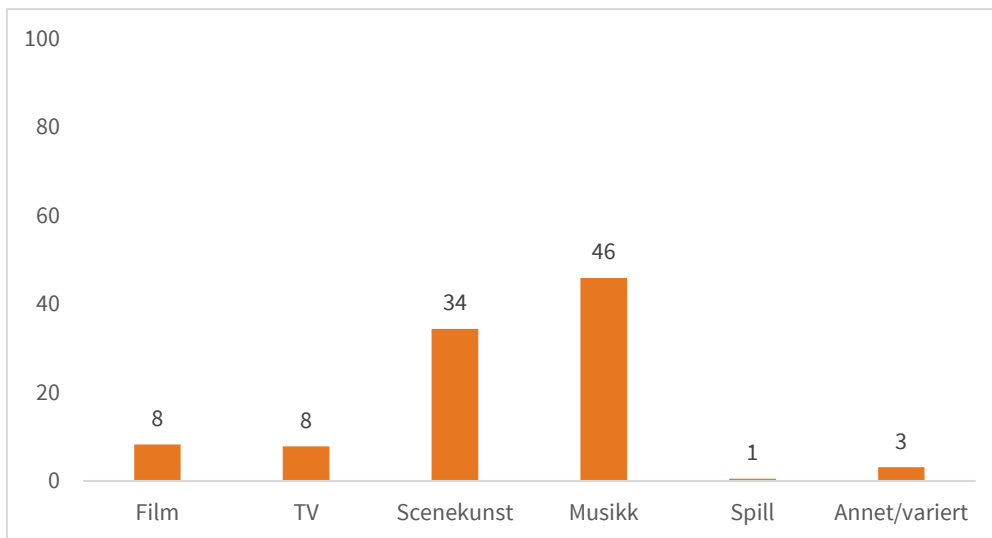
Figur 2.1 Aldersfordeling. Prosent.



Note: N = 4774

46 prosent av utvalget oppgir at de arbeider innenfor musikkfeltet, mens 34 prosent arbeider innenfor scenekunst (figur 2.2). Svært få (25 stykker) av respondentene (de som har svart) oppgir at de arbeider innenfor spillfeltet, mens 8 prosent arbeider innenfor TV og en like stor andel innenfor film. En del arbeider innen et annet område enn disse hovedkategoriene eller oppgir at det varierer hvilke av disse områdene de arbeider innenfor.

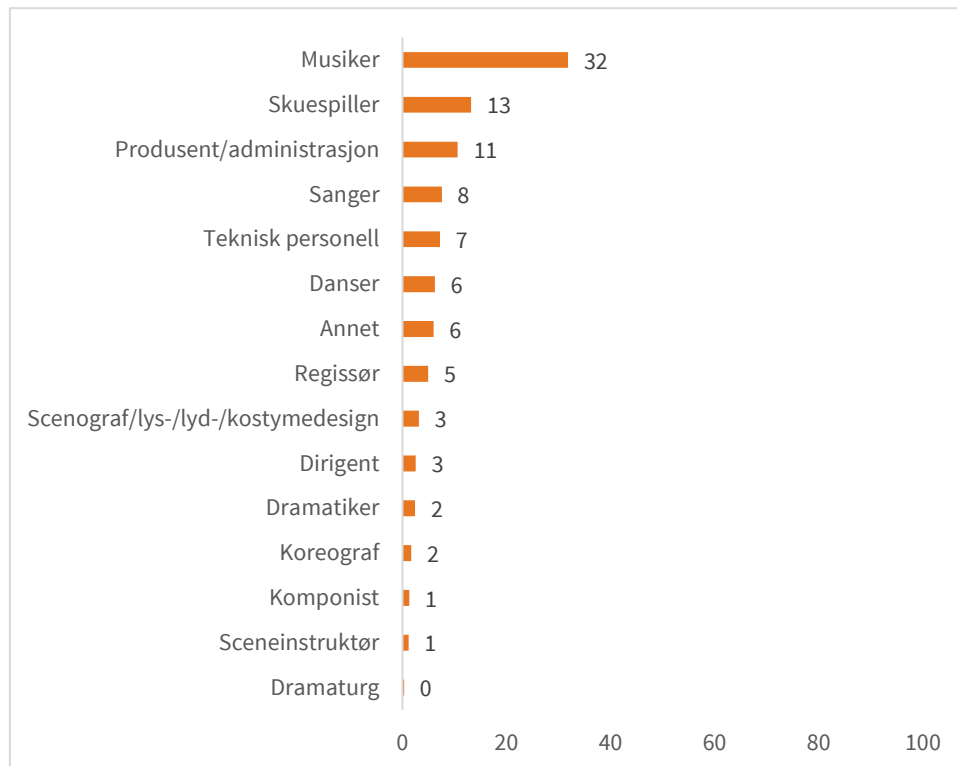
Figur 2.2 Hvilket område arbeider respondentene innenfor? Prosent.



Note: N = 4615

I figur 2.3 kommer det fram hva slags yrke respondentene oppgir at de har. Også her er det en del som oppgir at de har et «annet» yrke enn de kategoriene som var satt opp, og en del av disse oppgir at de arbeider innenfor flere av yrkeskategoriene, og at det derfor varierer hvilken yrkeskategori de representerer.

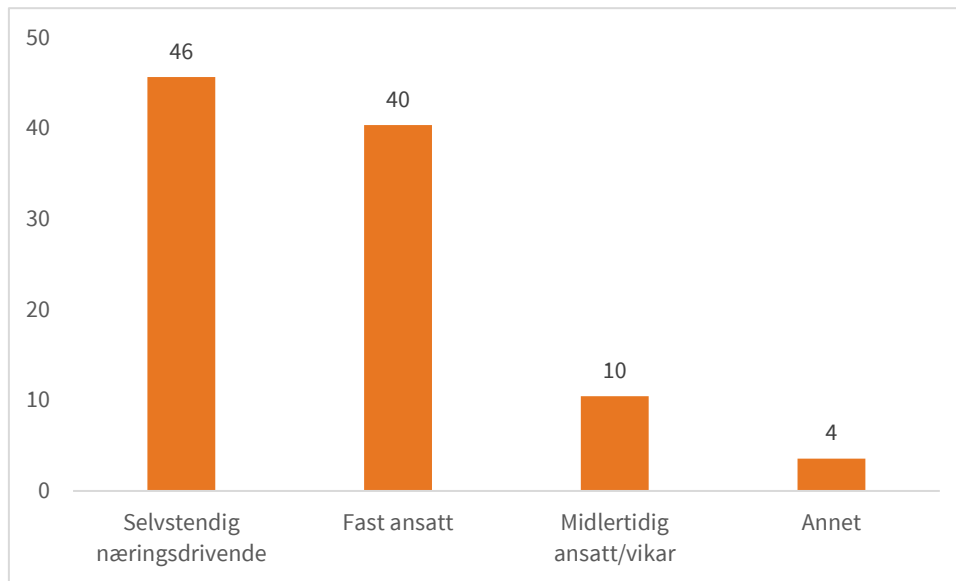
Figur 2.3 Yrke. Prosent.



Note: N = 4768

Innen denne delen av arbeidslivet er det mange som har flere arbeidsgivere, eller som har en nokså løs tilknytning til sin arbeidsplass. Vi spurte respondentene hvilken tilknytning de har til sin nåværende arbeidsplass, og 40 prosent oppga at de er fast ansatt (figur 2.4). Resten er selvstendig næringsdrivende, midlertidig ansatt eller kryssset av for kategorien «annet». Andelen som er midlertidig ansatt, henger sammen med alder. Andelen midlertidig ansatte er 18 prosent i aldersgruppen 25–34 år og lavere enn 10 prosent blant de som er eldre enn 44 år.

Figur 2.4 Tilknytning til nåværende arbeidsplass. Prosent.



Note: N = 4756

## Oppsummering

Hovedpoengene i dette kapitlet er:

- Undersøkelsen bygger på en nettbasert spørreundersøkelse blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge.
- Utvalget kom i stand ved at aktuelle organisasjoner og enkeltstående personer sendte Fafo e-postadresser til aktuelle personer. Dette ga et bruttoutvalg på 12 252 e-postadresser som fikk tilsendt undersøkelsen. Totalt mottok vi 4752 svar, noe som gir en svarprosent på 39.
- 46 prosent av de som har svart, er menn, og 54 prosent er kvinner.
- Medianalderen på de som har svart, er 41 år.
- Den største andelen av utvalget jobber innen musikk- og scenekunstheltet.
- Musikere utgjør den største yrkesgruppen i materialet med 32 prosent. Skuespillerne er den nest største gruppen med 13 prosent, og produsent/administrasjon utgjør 11 prosent av utvalget. Ingen av de andre yrkesgruppene utgjør enkeltvis mer enn 10 prosent av utvalget.
- Fire av ti er fast ansatt. De øvrige er selvstendig næringsdrivende, midlertidig ansatte eller «annet».



## 3 Erfaringer med seksuell trakassering

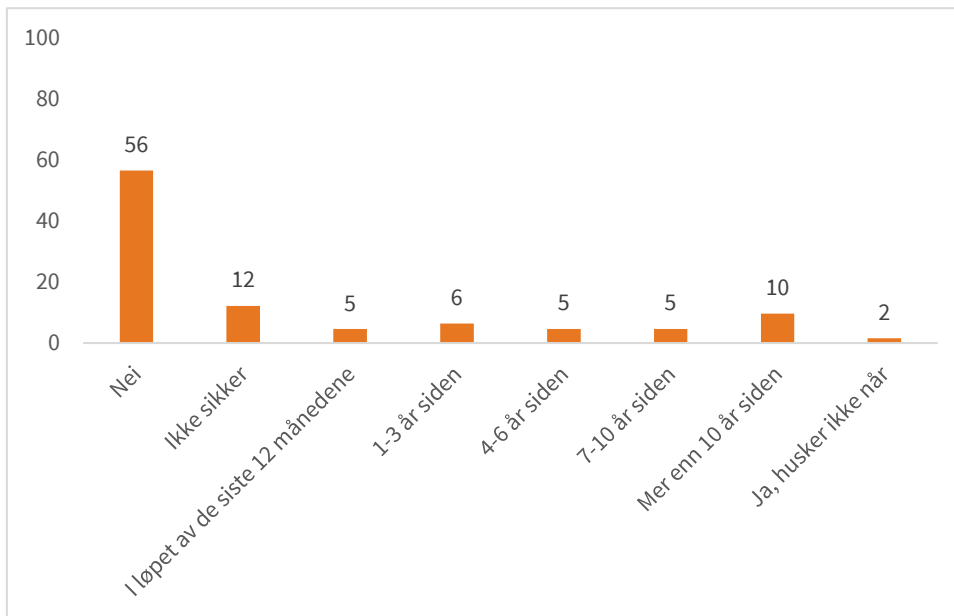
---

I dette kapitlet presenteres omfanget av seksuell trakassering, hvilke former den fysiske trakasseringen eller den uønskede seksuelle oppmerksomheten tar, trekk ved de som trakasseres, og når og hvordan den seksuelle trakasseringen skjer. Videre ser vi på hvor alvorlig respondentene selv opplever de ulike hendelsene av seksuell trakassering. Om det var andre til stede, og hvilken tilknytningsform respondentene hadde til arbeidsplassen da det skjedde, er også spørsmål vi belyser.

### Omfanget av seksuell trakassering

Et hovedpoeng i undersøkelsen er å avdekke omfanget av seksuell trakassering. Vi spurte derfor respondentene om de noen gang i løpet av sin karriere har blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med sitt arbeid i sektoren. Svaralternativene her var «ja», «nei» og «ikke sikker». De som svarte bekreftende på dette spørsmålet, fikk så spørsmål om når de sist gang ble utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng, hvor svaralternativene var «i løpet av de siste 12 månedene», «1–3 år siden», «4–6 år siden», «7–10 år siden», «mer enn 10 år siden» og «husker ikke». I figur 3.1 er resultatene på disse to spørsmålene satt sammen, og det viser seg at 56 prosent svarer benektende på at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng. Videre svarer 12 prosent «ikke sikker». Totalt 32 prosent av respondentene svarer altså at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng. 5 prosent har vært utsatt for dette de siste 12 månedene, mens 6 prosent svarer at de har vært det for 1–3 år siden. For en stor andel skjedde dette for flere år siden. Andelen som svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng de siste 12 månedene, vitner om at det fortsatt skjer seksuell trakassering i bransjen etter #metoo-kampanjen og økt oppmerksomhet omkring problemene.

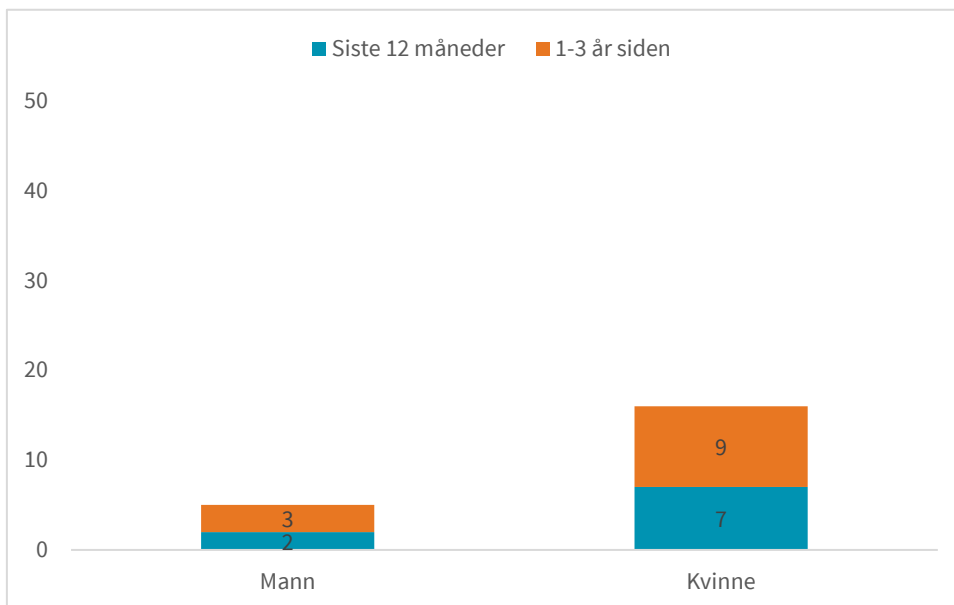
Figur 3.1 Andel seksuelt trakassert i jobbsammenheng. Prosent.



Note: N = 4737

En klart høyere andel kvinner enn menn har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de senere årene (figur 3.2). Mens 16 prosent av kvinnene oppgir at de har blitt utsatt for dette de senere 3 årene, gjelder det 5 prosent av mennene. Andelen kvinner og menn som svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, er på samme nivå som i en tilsvarende undersøkelse på scenekunstheltet i Sverige (Hertzman et al. 2018).

Figur 3.2 Andel utsatt for seksuell trakassering. Etter kjønn. Prosent.

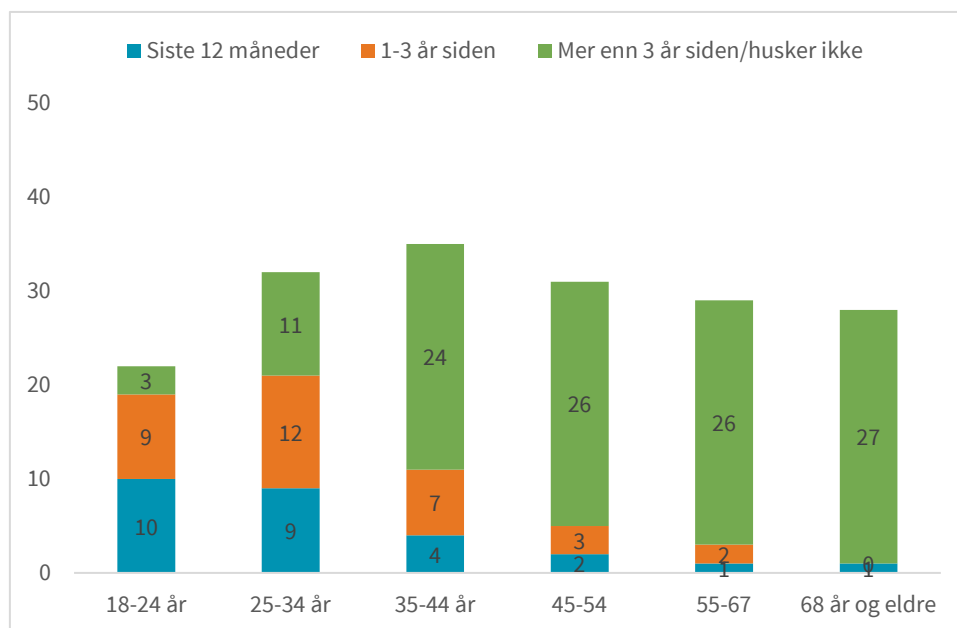


Note: N menn = 2162, kvinner = 2536

Jo yngre den enkelte er, jo høyere er sannsynligheten for at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng nylig (de siste 12 månedene eller for 1–3 år siden). Blant de yngste, i alderen 18 til 24 år, har nesten én av fem, 19 prosent, blitt seksuelt trakassert de siste 3 årene. Samtidig viser figur 3.3 at seksuell trakassering i jobbsammenheng ikke er et nytt fenomen, også de eldre har opplevd dette, men for de fleste er det da mer enn 3 år siden det skjedde sist gang. Allikevel har 3 prosent av de som er i alderen 55 til 67 år, opplevd å bli seksuelt trakassert i løpet av de siste 3 årene.

Vi finner den samme sammenhengen mellom seksuell trakassering og alder for både kvinner og menn, selv om sammenhengen er noe sterkere for kvinner enn for menn.

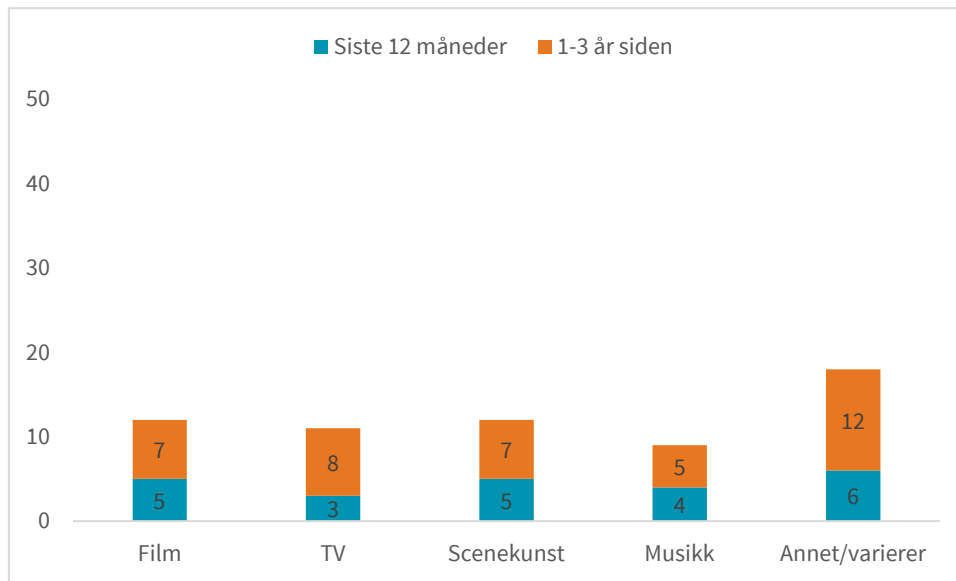
Figur 3.3 Andel utsatt for seksuell trakassering. Etter alder. Prosent.



N = 4728

I figur 3.3 kommer det fram hvordan andelen som har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng, varierer mellom de ulike delene av bransjen. Variasjonen er svært begrenset, og den høyere andelen som har opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng innen «annet/varierer», er kun signifikant høyere enn innenfor scenekunst.

Figur 3.4 Andel utsatt for seksuell trakassering. Etter område. Prosent.

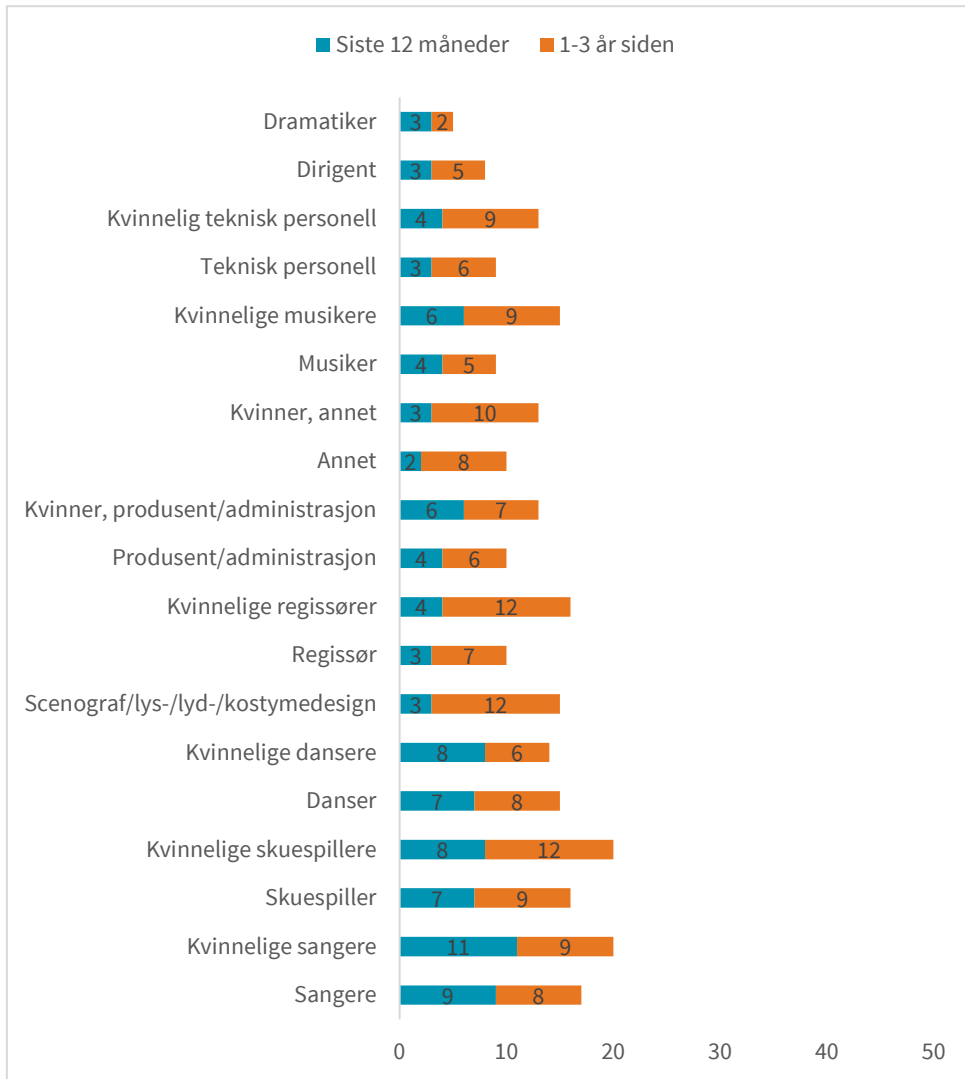


Note: N: film = 391, Tv = 373, scenekunst = 1625, musikk = 2166, annet/varierer = 139. Ettersom det er svært få respondenter innen spillfeltet (N = 25), kan vi ikke lage et estimat for feltet.

I figur 3.5 kommer andelen som har vært utsatt for seksuell trakassering, fram for ulike yrkesgrupper i feltet. Det er en høyere andel blant sangerne, skuespillerne, danserne og scenografer/lysdesign/lyddesign/kostymedesign som har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste årene, enn blant dramatikere, dirigenter, teknisk personell og musikere.

Noen av disse yrkene er i større grad enn andre mannsdominert, noe som er med på å påvirke forskjellene mellom yrkene vi ser på. Av den grunn har vi også laget tall kun for kvinner innen de ulike yrkene. Det er for få kvinnelige dramatikere, dirigenter og scenografer/lys-/lyd- og kostymedesignere som har svart på undersøkelsen til at vi kan estimere tall for kvinner innen disse yrkesgruppene. Figur 3.4 viser at enkelte av sammenhengene mellom yrke og forekomst av seksuell trakassering i alle fall delvis skyldes kjønnsfordelingen i yrkene. Mens andelen musikere som utsettes for seksuell trakassering, ikke er så høy som blant enkelte andre yrkesgrupper, er den klart høyere blant kvinnelige musikere. Generelt er kvinner mer utsatt, og spesielt gjelder det kvinnelige sangere og skuespillere. En stor andel kvinnelige regissører, musikere, dansere og produsenter / administrativt ansatte har også opplevd dette i løpet av de siste 3 årene.

Figur 3.5 Andel utsatt for seksuell trakassering. Etter yrkesgruppe. I alt og for kvinner. Prosent.



Note: Det er for få dramaturger, sceneinstruktører, koreografer og komponister til at vi kan estimere egne tall for disse yrkesgruppene. Disse respondentene er ikke med i figuren. N i alt: dramatiker = 115, dirigent = 122, teknisk personell = 342, musiker = 1501, annet = 205, produsent/administrasjon = 355, regissør = 233, scenografi/lys-/lyd-/kostymedesign = 150, danser = 294, skuespiller = 625, sanger = 205.

## Hvordan trakasseres de som arbeider innen denne delen av arbeidslivet?

I undersøkelsen var vi opptatt av å vite mer om den seksuelle trakasseringen de enkelte hadde blitt utsatt for. De som oppga at de hadde blitt seksuelt trakassert de siste 12 månedene, eller for 1 til 3 år siden, fikk tre oppfølgingsspørsmål som sier noe om hvilke(n) typer seksuell trakassering de har blitt utsatt for. De fikk følgende spørsmål<sup>1</sup>:

- 1 Har du blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene (f.eks. berøring, klemming, kyssing eller overgrep som voldtektsforsøk eller voldtekt)?
- 2 Har du blitt utsatt for uønsket verbal seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene (f.eks. nærgående kommentarer om kropp, klær, utseende, privatliv eller seksuelle forslag og hentydninger)?
- 3 Har du blitt utsatt for uønsket ikke-verbal seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene (f.eks. visning av seksuelle bilder eller ting, plystring og kroppsbevegelser med seksuelle undertoner, ryktespredning eller digital mobbing)?

De som i det innledende spørsmålet oppga at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering for 1 til 3 år siden, fikk de samme tre spørsmålene, men der var tidsperioden endret fra de siste 12 månedene til i løpet av de siste 3 årene.

### Fysisk, verbal og ikke-verbal seksuell trakassering

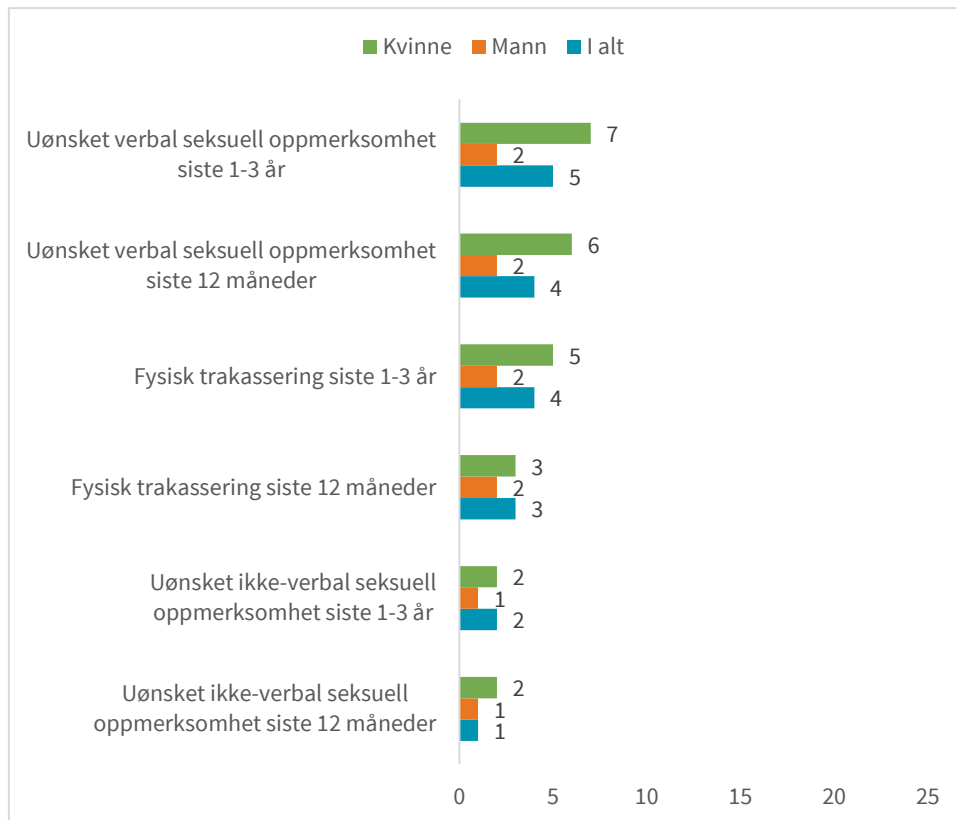
Figur 3.6 viser andelen som har vært utsatt for uønsket fysisk, verbal og ikke-verbal seksuell oppmerksomhet, i alt og etter kjønn. Som tidligere kan andelene som har opplevd dette de siste 12 månedene, og andelene som har opplevd dette for 1–3 år siden, legges sammen for å få et bilde av utbredelsen totalt de siste 3 årene. Figuren viser at uønsket verbal seksuell oppmerksomhet er mest utbredt (totalt 9 prosent de siste 3 årene), etterfulgt av fysisk trakassering (totalt 7 prosent de siste 3 årene).

Av de som har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, har 19 prosent vært utsatt for alle disse formene, mens 24 prosent har vært utsatt for to av disse formene for seksuell trakassering i dette tidsrommet. For de som har opplevd seksuell trakassering for 1 til 3 år siden, har 14 prosent vært utsatt for alle tre formene for uønsket oppmerksomhet, mens 30 prosent har blitt utsatt for to former for uønsket seksuell oppmerksomhet.

---

<sup>1</sup> Se avsnittet om spørreskjemaet i kapittel 2 for en nærmere beskrivelse av disse spørsmålene.

Figur 3.6 Form for seksuell trakassering. I alt og etter kjønn. Prosent.



Note: N i alt = 4737, N kvinner = 2548, N menn = 2176

I spørreskjemaet var det anledning til å utdype hva den seksuelle trakasseringen handlet om, noe mange benyttet seg av. Her presenterer vi et knippe med eksempler på ulike former for seksuell trakassering som respondentene har beskrevet. Eksempelene er dekkende for situasjoner som blir beskrevet av flere:

#### *Eksempler på fysisk seksuell trakassering*

Alltid hard og lang full kroppsklem med en hånd i korsryggen og godt nedover rumpa og den andre mellom skulderbladene og et nytelsesfullt stønn. Mannen var mye større enn meg og satt på en stor og viktig pengesekk.

Jeg ble tatt på rumpa og løftet rundt i en dansesituasjon av en administrativ leder for et kurs jeg underviste på.

Klådd på av annen artist på samme oppdrag, gjentatt klem og kysset på kinnet av teknisk personale etter å ha sagt nei tusen ganger. Holdt fast og slikket i øret av teknisk personale 30 år eldre enn meg på premiefest.

Klåing, ubehagelig klemming, overdrevne seksuelle spøker.

Manglende respekt for intimgrenser. Mye tafsing bak scenen «på gøy».

*Eksempler på verbal seksuell trakassering:*

«Du kan jo dele rom med regissøren og være min geisha». «Vi kunne vært kjæ-  
rester, vi to». «Jeg vil bli med deg hjem».

Ble spurt om jeg skulle reparere dildoen min da jeg spurte etter loddebolt for å  
fikse en kabel.

«Du må gjerne ha på deg noe litt utfordrende på konserten.»

Freelanceoppdrag. Det første som møtte meg og min kollega, var at vi var to  
pene kvinner, ikke to musikere som skulle spille. Måten det ble sagt på, gjorde  
at jeg skiftet til en lengre kjole med det samme vi kom til backstadelokalet. Det  
kom flere lignende kommentarer senere i oppdraget også.

Grove kommentarer, upassende SMS-er midt på natten fra produsent.

Jeg arbeider som settkostymør. Dette fører til at jeg ofte må ta på klærne til  
skuespillere og statister. Dette har ved utallige anledninger ført til svært ube-  
hagelige kommentarer, både i det spesifikke øyeblikket og i senere tid.

Kommentarer på hvor digg jeg var i kostyme, og hvor vanskelig han syntes det  
var å konsentrere seg når jeg hadde det på. Mye snakk om voldtekt og seksuelle  
overgrep som scenisk uttrykk selv om dette ikke var nødvendig i sammen-  
hengen. Det var et område på scenen som ble kalt voldtektshjørnet fordi det  
hadde vært en voldtektsscene der i forrige produksjon. Jeg fikk av og til beskjed  
om å «stille meg i voldtektshjørnet».

Lydmann på en spillejobb foreslo over anlegget at jeg skulle vise puppene på  
scenen.

Kommentarer om fysisk utseende (at jeg er overvektig/bamse) og rettet mot at  
jeg er homofil.

*Eksempler på ikke-verbal seksuell trakassering:*

Flere av bestanddelene i scenografien jeg hadde designet, og som skulle tilvir-  
kes på metallverkstedet på teateret, var mobile automatiserte installasjoner.  
Dette appellerte til fantasien hos to av de verkstedansatte. En dag jeg kom på  
jobb, hadde de festet en stor svart latexdildo strategisk på installasjonen jeg  
kom for å se på og prøve. De hadde også laget en automatisert sexleketøyma-  
skin til meg av mitt design, som sto klar til meg da jeg kom for å diskutere  
arbeidet med dem.

En «kjenning» fra bransjen pleide å vise meg sitt kjønnsorgan på video, og han  
snakket om hvor lyst han hadde på meg. Han ville jeg skulle vise han brystene  
mine samt mitt kjønnsorgan.

En skuespiller sendte bilde av penis sin.

Karakterskadende ryktespredning.

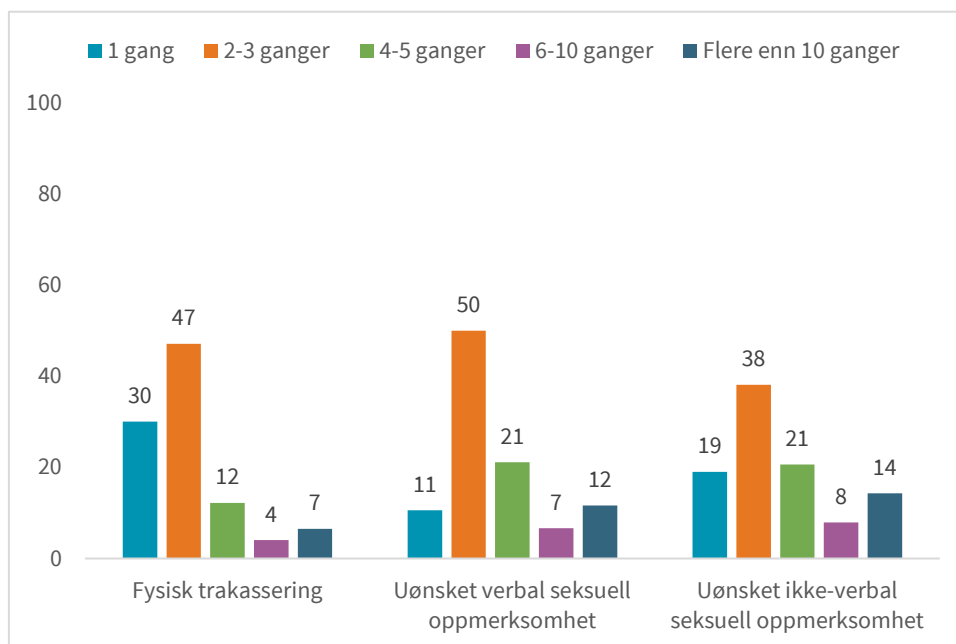
Plystring, håndbevegelser med seksuelt innhold, bildevisning av seksuell ka-  
rakter.



### Enkelttilfeller eller skjer det flere ganger?

I tillegg til å bli utsatt for ulike former for seksuell trakassering kan arbeidstakere bli utsatt for slike hendelser mange ganger og over tid. De som hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, fikk derfor spørsmål om hvor mange ganger dette hadde skjedd. I figur 3.7 kommer dette fram for de som hadde vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene. Mange av de som blir utsatt for fysisk trakassering, ble utsatt for dette én gang i løpet av en 12-måneders periode, mens det er vanligere at uønsket verbal og ikke-verbal seksuell oppmerksomhet skjer mer enn én gang. Andelen som har opplevd dette seks ganger eller mer, er høyest blant de som opplever ikke-verbal seksuell oppmerksomhet (22 prosent), og lavest blant de som opplever fysisk trakassering (11 prosent). Fordelingen følger samme mønster for de som hadde vært utsatt for disse formene for uønsket oppmerksomhet for 1 til 3 år siden.

Figur 3.7 Antall ganger utsatt for ulike typer uønsket seksuell oppmerksomhet siste 12 måneder. Prosent.



Note: N fysisk trakassering = 305, N uønsket verbal seksuell oppmerksomhet = 417, og N uønsket ikke-verbal seksuell oppmerksomhet = 142.

Mange opplever at de utsettes for flere former for seksuell trakassering, og for mange er dette også gjentakende hendelser. Det gjør omfanget enda mer alvorlig.

Opplevd publikum som gir uønsket fysisk berøring og lignende etter show-opdrag, både som danser og drag-artist.

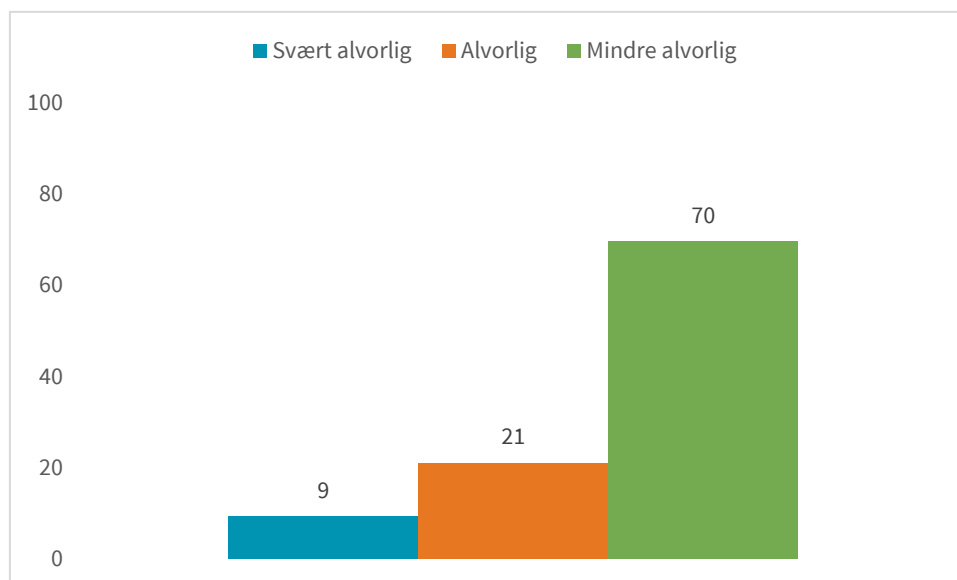
Opptil flere ganger har jeg opplevd at en mann har tatt hånden min til hans penis som har vært hard. Jeg har også opptil flere ganger opplevd å bli klådd på brystet.

### Hvor alvorlig oppleves hendelsene?

Et spørsmål som melder seg, er hvor alvorlige disse hendelsene oppfattes å være. De som svarte at de hadde vært utsatt for fysisk seksuell trakassering (siste 12 måneder

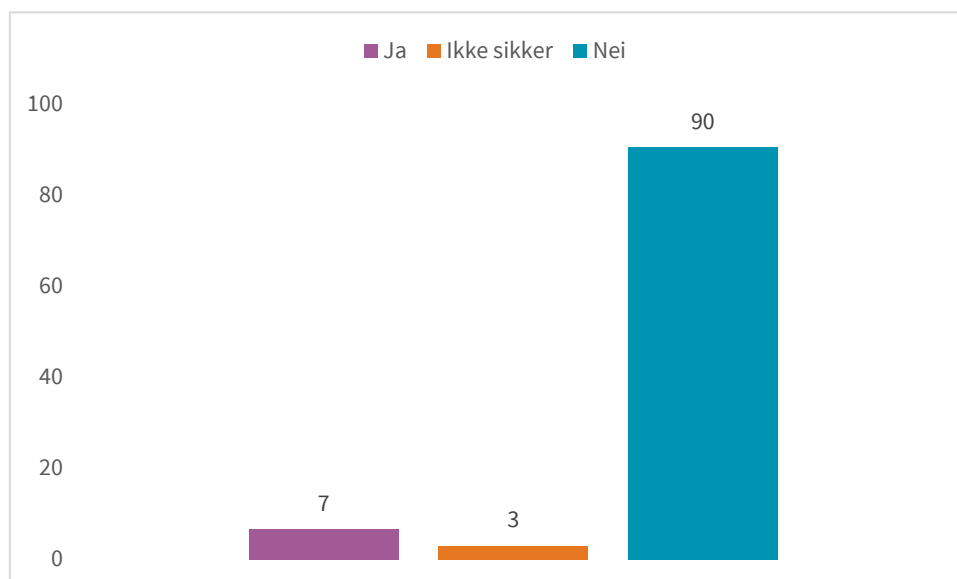
og for 1 til 3 år siden), ble bedt om å ta utgangspunkt i den mest alvorlige hendelsen og vurdere hvor alvorlig de selv mener at den fysiske trakasseringen var. Svaralternativene var «mindre alvorlig», «alvorlig», og «svært alvorlig». Resultatene kommer fram i figur 3.8. 30 prosent av de som har vært utsatt for fysisk seksuell trakassering i løpet av de siste 3 årene, oppgir at trakasseringen var alvorlig eller svært alvorlig.

Figur 3.8 Er den fysiske seksuelle trakasseringen alvorlig? Prosent.



Note: N = 304

Figur 3.9 Utsatt for voldtekt eller forsøk på voldtekt? Prosent av de som har vært utsatt for fysisk seksuell trakassering, i alt de siste 3 årene.



Note: N = 303.

Det er mulig å oppleve like situasjoner ulikt og å ha ulike opplevelser av hva som er «mindre alvorlig», «alvorlig» eller «svært alvorlig». Vi fulgte opp spørsmålet om alvorlighet med spørsmål om de opplevde den fysiske seksuelle trakasseringen som et

forsøk på voldtekt eller faktisk voldtekt. Svaralternativene var «ja», «nei» og «ikke sikker». 7 prosent (+-3 prosent) av de som har vært utsatt for fysisk seksuell trakassering, svarer at de har vært utsatt for voldtekt eller forsøk på det (figur 3.9).

I de åpne svarfeltene finnes det også eksempler på situasjoner som grenser mot voldtektsforsøk, eller hvor informanten selv beskriver voldtekt. Her er to eksempler:

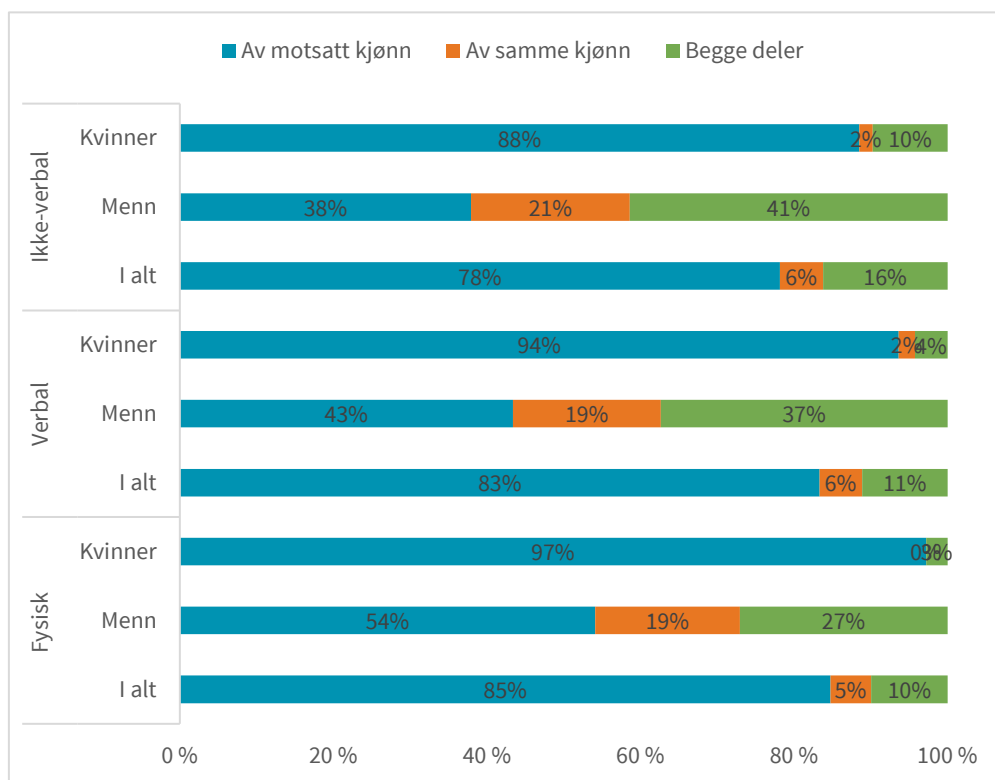
Vi var på kompaniets lager, for å lete etter en rekvisitt, da han kommer opp på meg bakfra, jukker mot meg, tar meg på puppene, sleiker.

Voldtatt OG voldtektsforsøk for over 3 år siden. Ingen vits i å anmelde, det vet de fleste, det går bare ut over egen jobb dessverre. Men har lært meg å holde meg langt unna enhver situasjon hvor jeg må være alene med kollegaer/overordnede.

### Hvem er det som trakasserer seksuelt?

I undersøkelsen er vi også opptatt av trekk ved de som trakasserer seksuelt. De som har vært utsatt for fysisk seksuell trakassering, uønsket verbal eller ikke-verbal seksuell oppmerksomhet fikk spørsmål om den/de som utsatte dem for dette, var av motsatt kjønn, av samme kjønn eller begge deler.

Figur 3.10 Kjønn på de som trakasserer seksuelt. I alt siste 3 år. Prosent.



Note: N i alt: fysisk = 302, N verbal = 414, N ikke-verbal = 142. N menn: fysisk = 85, N verbal = 83, N ikke-verbal = 29. N kvinner: fysisk = 215, N verbal = 330, N ikke-verbal = 113.

I figur 3.10 kommer svarene fram, og vi finner at det i hovedsak er menn som utfører de ulike formene for seksuell trakassering, både overfor kvinner og menn. Samtidig utsetter også kvinner både menn og kvinner for uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering, men det er først og fremst menn. Det er viktig å ha i mente at antallet menn som har svart, er svært lavt, og at tallene for menn slik sett er svært usikre, spesielt når det gjelder de som har vært utsatt for uønsket ikke-verbal seksuell oppmerksomhet. Derfor, når det gjelder menn, er det først og fremst viktig å merke seg at menn også utsettes for seksuell trakassering, av både kvinner og menn.

I de åpne svarfeltene er det flere eksempler på hvordan menn har opplevd å bli seksuelt trakassert av kvinner. Det er også flere eksempler på unge kvinner som har blitt trakassert av eldre menn. Dette viser hvordan seksuell trakassering er et sammensatt og komplisert område på arbeidsmiljøfeltet. Følgende sitater illustrerer dette:

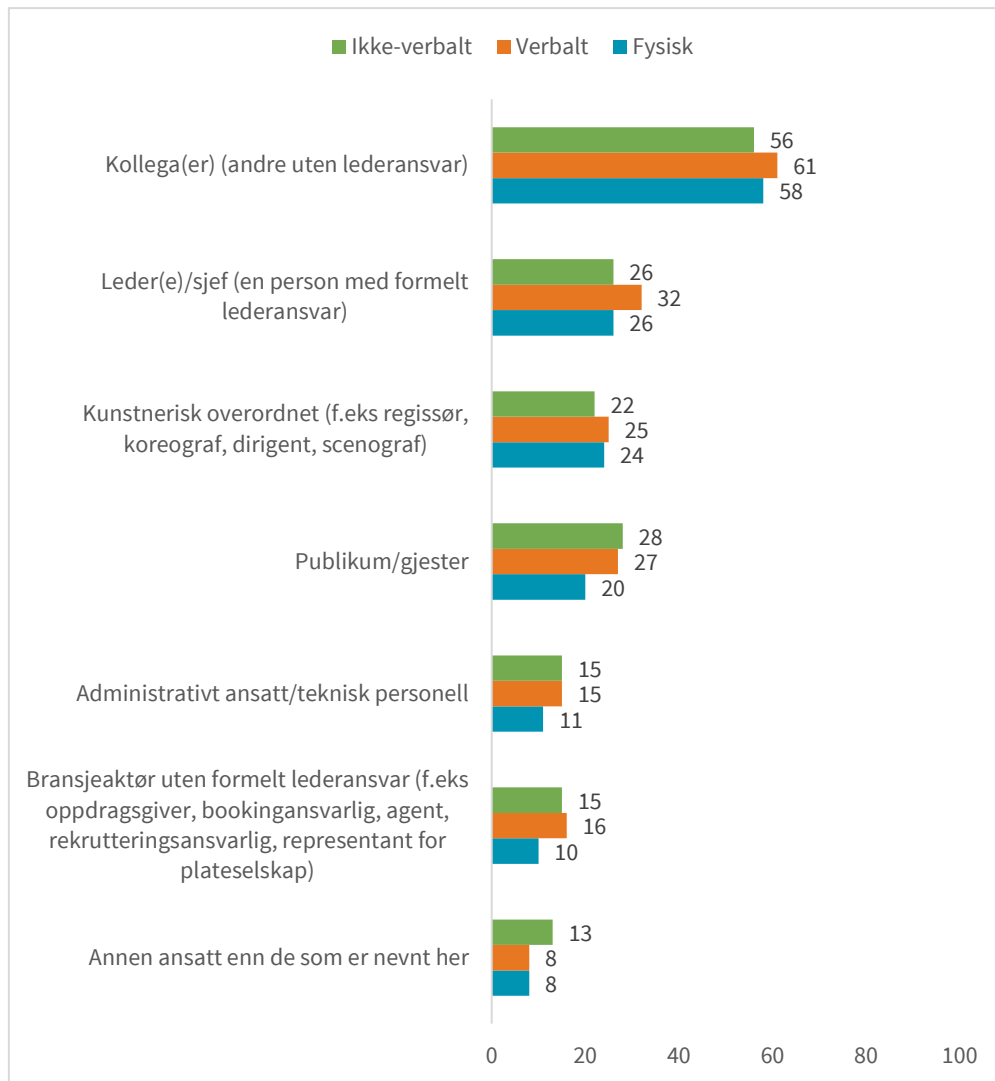
Hun tok og klemte penisen og testiklene uten forvarsel og helt uten foranledning.

Jeg opplevde at en kvinne som ønsket jobb i min produksjon, var svært pågående fysisk og psykisk på et bransjetreff. Hun ville ha meg med hjem og la ingen som helst skjul på sine hensikter ... Hun ga seg ikke, og jeg valgte å gå fra festen etter å ha blitt befølt og iherdig forsøkt sjekket opp over lengre tid uten å komme meg unna.

Tafsing på lår, pupper og kropp gjentatte ganger i diverse sammenhenger, uoppfordret og ikke greit, mann 60 og meg cirka 24.

I hotell- og restaurantbransjen er det i stor grad gjester og publikum som utsetter arbeidstakerne for uønsket seksuell oppmerksomhet, men også ledere og kolleger trakasserer seksuelt (Bråten & Øistad 2017). I kjølvannet av #metoo-kampanjen har det blitt et fokus på at personer i makt- og avhengighetsrelasjoner kan gjennomføre slike handlinger og slippe unna med det. Respondentene som har vært utsatt for de ulike typene seksuell trakassering eller uønsket oppmerksomhet i løpet av de siste 3 årene, fikk seg derfor forelagt en liste med ulike grupper de møter i sitt arbeid, og de ble så bedt om å oppgi om de ble utsatt for seksuell trakassering / uønsket oppmerksomhet fra noen av dem. De kunne krysse av for flere av kategoriene. De ulike kategoriene og resultatene kommer fram i figur 3.11. En høy andel, over halvparten, oppgir at de ble utsatt for seksuell trakassering eller uønsket oppmerksomhet fra kolleger. Rundt en fjerdedel oppgir at de utsettes for dette av en leder med formelt lederansvar og eller av en kunstnerisk overordnet. Resultatene tyder derfor på at arbeidstakere utsettes for seksuell trakassering fra personer med makt som de står i et avhengighetsforhold til. Andelen som utsettes for dette av publikum/gjester, eller av bransjeaktører uten formelt lederansvar, er klart lavere. Her er det imidlertid viktig å huske at den enkelte arbeidstaker langt oftere omgås kolleger og egne ledere, sammenliknet med hvor ofte de omgås ulike bransjeaktører som bookingansvarlige eller representanter for plateselskap. Det er viktig å tolke figuren i lys av dette.

Figur 3.11 Hvilke grupper trakasserte seksuelt? Prosent.



Note: N ikke-verbal = 142, N verbal = 419, N fysisk = 303

Det vil være variasjoner i hvor eksponert ulike aktører eller yrkesgrupper på disse områdene er når det gjelder publikumskontakt eller kontakt med bransjeaktører uten formelt lederansvar. Vi har sett nærmere på hva respondentene innenfor de ulike hovedområdene i undersøkelsen svarer på spørsmålet om hvem som trakasserte dem seksuelt. I tabell 3.1 kommer tallene for fysisk seksuell trakassering og uønsket verbal oppmerksomhet fram for scenekunstheltet og musikkfeltet. Det er dessverre for få respondenter til å lage tilsvarende tall for de andre områdene i rapporten eller for uønsket ikke-verbal oppmerksomhet.

Tabell 3.1 viser at de som arbeider innen musikkfeltet, i klart større grad enn innen scenekunst utsettes for begge disse typene for seksuell trakassering fra publikum eller gjester. Innen scenekunstheltet er det en klart høyere andel som utsettes for trakassering fra kunstnerisk overordnet, mens bransjeaktører uten formelt lederansvar i større grad utsetter personer for uønsket seksuell oppmerksomhet innen musikkfeltet, sammenliknet med innen scenekunst.

Tabell 3.1 Hvilke grupper trakasserte seksuelt? Innen scenekunst og musikkfeltet. Prosent. N.

	Fysisk seksuell trakassering		Uønsket verbal seksuell oppmerksomhet	
	Scenekunst	Musikk	Scenekunst	Musikk
Kollega(er) (andre uten lederansvar)	56	60	55	63
Kunstnerisk overordnet (f.eks. regissør, koreograf, dirigent, scenograf)	31	17	33	20
Leder(e)/sjef (en person med formelt lederansvar)	23	25	31	29
Administrativt ansatt / teknisk personell	19	6	15	15
Publikum/gjester	12	33	19	40
Bransjeaktør uten formelt lederansvar (f.eks. oppdragsgiver, bookingansvarlig, agent, rekrutteringsansvarlig, representant for plateselskap)	7	9	12	20
Annen ansatt enn de som er nevnt her	5	8	6	9
N	111	126	163	163

De åpne svarfeltene gir flere eksempler på hvordan respondentene har opplevd seksuell trakassering både fra kolleger, sjefer og personer man ikke er i en direkte arbeidsrelasjon til, som publikum og ulike bransjeaktører. Her er fire ulike eksempler:

Trodde jeg skulle få en takkeklem for godt utført arbeid med en gudstjeneste, hvorpå presten holdt meg fast lenge og presset underlivet sitt mot mitt. Dette skjedde flere ganger.

Da jeg varmet opp til opptreden, sto jeg og tøyde. Sjefen kom inn og sa «Jeg får så sinnsykt lyst til å slå deg på musa når jeg ser deg sånn».

Kollega som anbefalte meg til en jobb (som jeg fikk, på prosjektbasis) for så å ytre et ønske om å nakenbade og finne på noe. Når jeg svarte nei, så sa han «så kjipt at jeg akkurat skaffet deg jobb da», og fulgte opp dette med å spre rykter til andre kollegaer om at jeg hadde ligget meg til jobben. Kontrakten min gikk ut tre måneder senere, og den ble ikke fornyet. Jeg blir fortsatt konfrontert med disse usanne ryktene den dag i dag.

Plutselige kyss og kliner på jobb.

## Når, hvor og hvordan skjer den seksuelle trakasseringen?

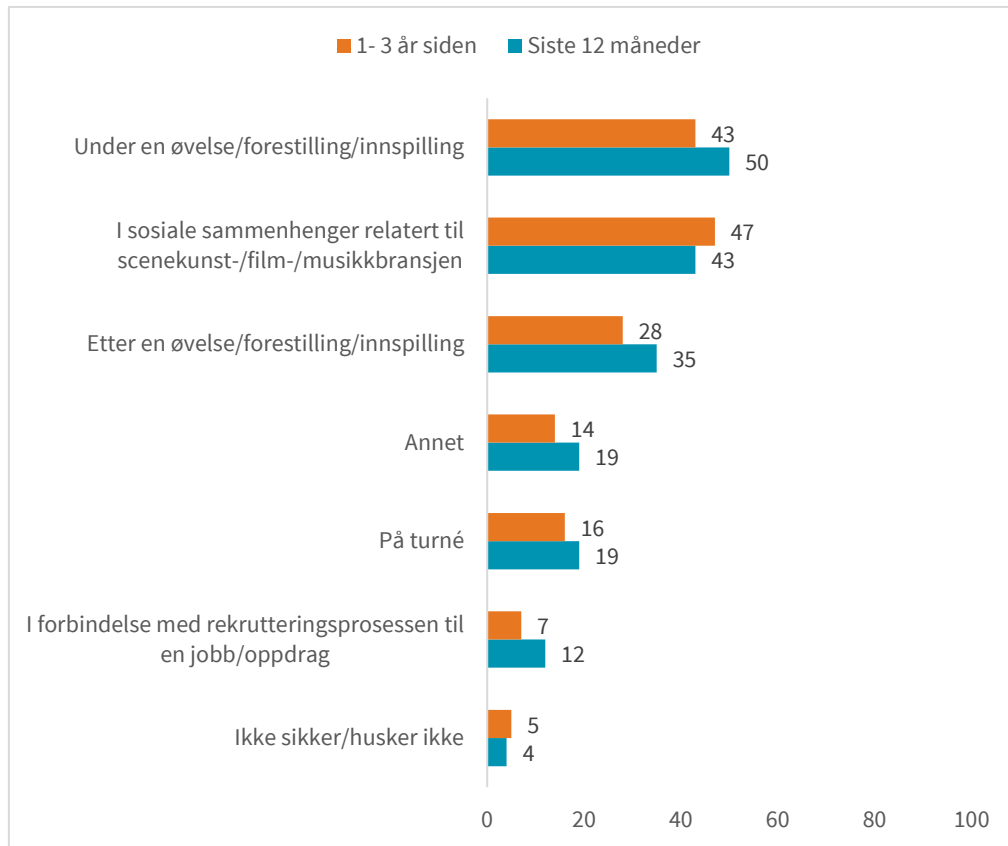
### I hvilke sammenhenger skjer den seksuelle trakasseringen?

I sektoren er det mange sosiale og arbeidsrelaterte møter og arrangementer hvor seksuell trakassering kan forekomme. Vi spurte derfor de utsatte om i hvilke sammenhenger de ble utsatt for fysisk seksuell trakassering eller uønsket verbal eller ikke-verbal oppmerksomhet i forbindelse med sitt arbeid i sektoren (i løpet av de siste 12 månedene / siste 3 årene). Resultatene er vist i figur 3.12. Respondentene fikk seg

forelagt en liste med ulike sammenhenger, og de kunne krysse av for flere sammenhenger.

Ved fortolkning av figuren er det viktig å huske på at en stor del av de som har svart på undersøkelsen, er musikere og skuespillere, og at svarene på dette spørsmålet kan bli preget av hvilke situasjoner de ofte befinner seg i. En høy andel svarer at de ble utsatt for seksuell trakassering under en øvelse/forestilling eller innspilling, mens en nesten like stor andel har opplevd dette i sosiale sammenhenger relatert til scenekunst/film/musikkbransjen. Rundt én av ti har opplevd seksuell trakassering i forbindelse med rekrutteringsprosessen til en jobb / et oppdrag. Igjen må vi minne om at de fleste er i slike rekrutteringssituasjoner klart sjeldnere enn i de andre situasjonene i figur 3.12, og at andelstallene antakelig preges av dette.

Figur 3.12 I hvilke sammenhenger ble de utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med sitt arbeid i sektoren?



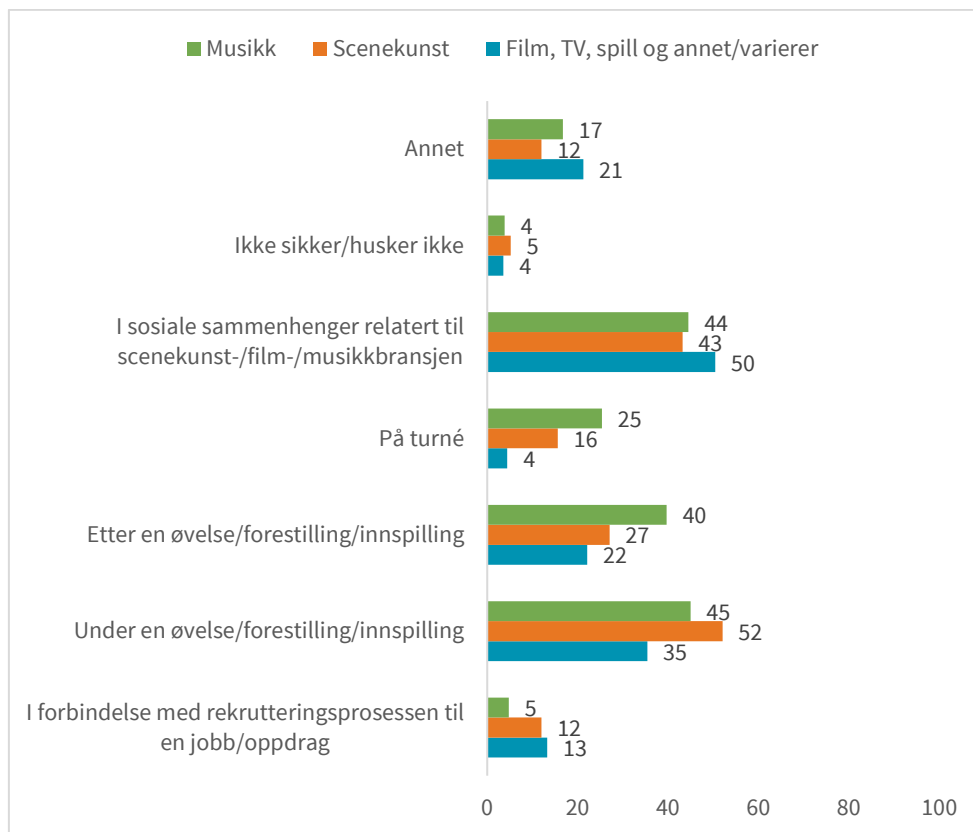
Note: N siste 12 måneder = 215, N 1-3 år siden = 303

Hvor ofte den enkelte er på øvelse, deltar i rekrutteringsprosesser til jobb/oppdrag eller liknende og i hvilken grad slike situasjoner gir mulighet for seksuell trakassering, vil kunne variere fra område til område. I figur 3.13 har vi brutt tallene ned på ulike områder. I figuren er tallene for siste 12 måneder og 1-3 år siden slått sammen. Videre er TV, film, spill og annet/varierer slått sammen til ett «område» for å få nok respondenter til at vi kan estimere tall.

Figur 3.13 viser at det er klart mindre seksuell trakassering knyttet til rekrutteringsprosessen til en jobb eller et oppdrag innen musikkfeltet enn i de andre feltene. Til gjengjeld skjer seksuell trakassering innen musikkfeltet i større grad på turné og

etter en øvelse/forestilling/innspilling. Innen scenekunst blir en stor andel utsatt for seksuell trakassering under en øvelse/forestilling/innspilling, mens det innen TV/film/spill og annet/varierer for en stor andel skjer i sosiale sammenhenger relatert til bransjen og i andre sammenhenger enn de som var spesifikt nevnt i spørreskjemaet.

Figur 3.13 I hvilke sammenhenger ble de utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med sitt arbeid i sektoren i løpet av de siste 3 årene? Etter område.



Note: N musikk = 209, N scenekunst = 192, N film, TV, spill og annet/varierer = 113

Disse sitatene illustrerer hvordan slike situasjoner kan arte seg:

Etter premiefest på nach, våket av at en kvinnelig kollega sugde meg og gikk videre til å ha sex med meg. Jeg var i sjokk.

Uønsket berøring under forestilling som ikke har noe med forestillingen å gjøre. Vanskelig å avverge da det skjer foran publikum og man ikke lenger har en regissør å henvende seg til.

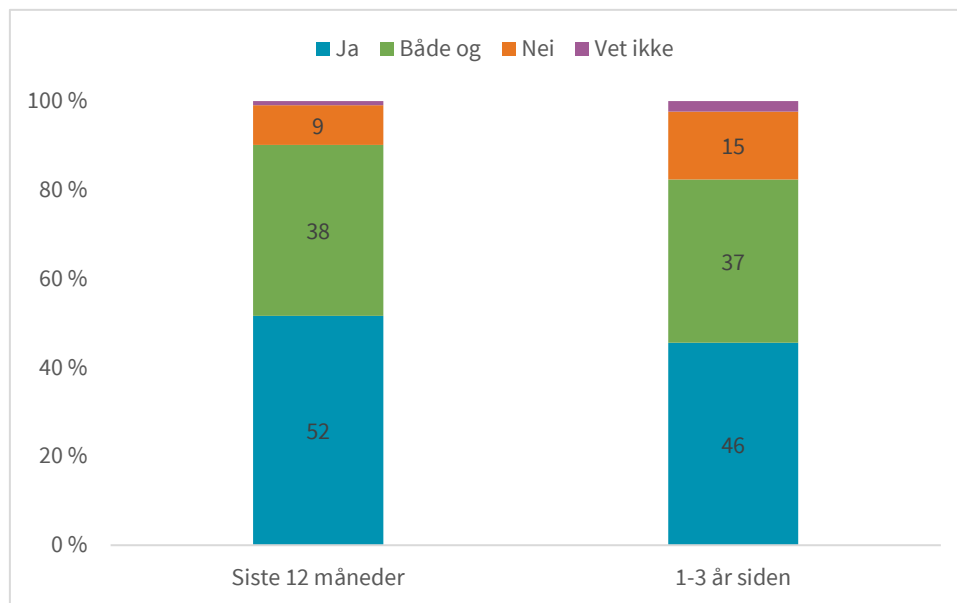
### Er det andre til stede når det skjer?

En del av hendelsene skjer i sosiale sammenhenger. I slike sammenhenger er som regel en del mennesker samlet. Allikevel er det ikke gitt at det er andre til stede når hendelsene inntreffer. Vi spurte derfor de som hadde blitt utsatt for seksuell trakassering, om det var andre til stede da hendelsene inntraff. Figur 3.14 viser at det i de fleste tilfellene var det andre til stede.



Vi har undersøkt om det er forskjeller mellom de ulike områdene når det gjelder dette spørsmålet totalt sett (siste 12 måneder og 1–3 år siden slått sammen), og finner at det ikke er en signifikant forskjell på de som jobber innen musikkfeltet, og de som jobber innen scenekunst. Antallet som har svart innen de andre feltene (film, TV, spill, annet/varierer), er for små til at vi kan si noe sikkert om disse feltene.

Figur 3.14 Var det andre til stede da hendelsen inntraff? Prosent.



Note: N siste 12 måneder = 213, N 1–3 år = 294

I de åpne svarfeltene er det mange som beskriver hendelser hvor flere andre er til stede, men det finnes også noen eksempler på hendelser som skjer uten andre til stede. Her er to eksempler:

Tok ut hestehalen min og tok meg i hodebunnen og løftet håret opp da vi var alene i rommet, og sa «sånn, dette er penere».

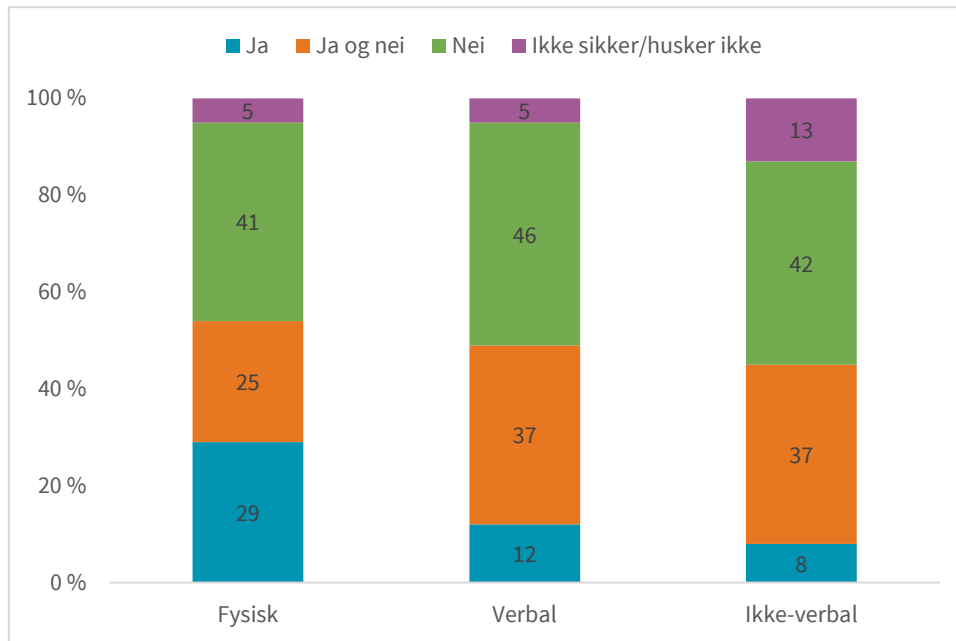
Berøring av midje/hofte da vi var alene i heis.

### Alkohol- og ruspåvirkning

Figur 3.12 viser at en god del av den seksuelle trakasseringen skjer i jobbsammenheng. I noen av disse sammenhengene konsumeres det gjerne alkohol. Tidligere forskning har vist at det er en sammenheng mellom alkohol og seksuell trakassering (Bråten & Øistad 2017). Vi spurte derfor de som hadde vært utsatt for de ulike formene for seksuell trakassering, om den som trakasserte, var påvirket av alkohol eller andre rusmidler.

En stor andel av de som har vært utsatt for fysisk trakassering eller uønsket verbal eller ikke-verbal seksuell oppmerksomhet, oppgir at de som utsatte dem for dette, var påvirket av alkohol eller andre rusmidler (figur 3.15). Figuren viser dermed også at mer enn fire av ti som opplever fysisk seksuell trakassering eller uønsket verbal eller ikke-verbal oppmerksomhet, utsettes for dette fra noen som *ikke* er påvirket av alkohol eller andre rusmidler. Slik sett er inntak av alkohol og rusmidler ikke en avgjørende betingelse for at noen utsetter andre for uønsket seksuell oppmerksomhet, men kan likevel øke sannsynligheten for at seksuell trakassering skjer.

Figur 3.15 Var den eller de som utsatte noen for trakassering, påvirket av alkohol eller andre rusmidler? I alt (siste 12 måneder og for 1–3 år siden).



Note: N fysisk = 304, verbal = 415, ikke-verbal = 142

En konsertarrangør begynte å berøre meg på låret og holde meg i hånden da vi var ute og tok en drink etter konsert, to mannlige kolleger var til stede. Ingen av dem grep inn for å stoppe hendelsen, selv om de liksom solidarisk uttrykket overfor meg da arrangøren var på toalettet, at de syntes det var patetisk og komisk.

Ble befølt på pub. En kollega tok meg på rumpa innafor trusa og var svært pågåelig.

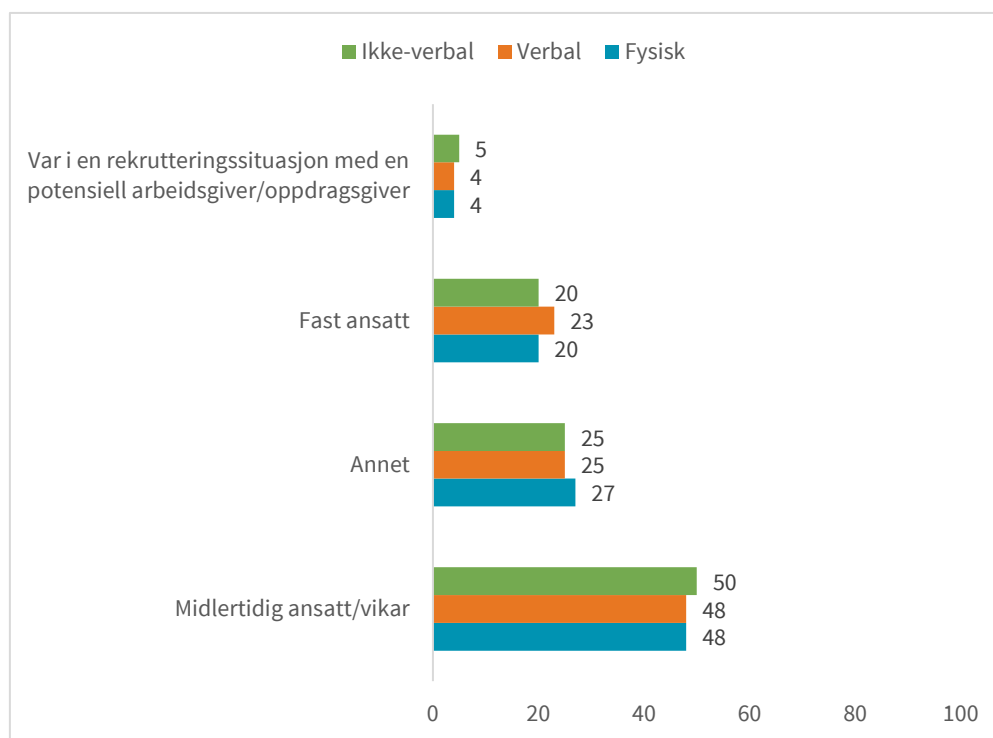
Strøk meg over håret, klemte meg, hvisket meg i øret, stirret på brystene mine under møtet – alt foregikk i et morgenmøte på en hverdag, uten alkohol involvert.

### Tilknytning til arbeidsplassen

I kapitlet har vi vært innom en rekke spørsmål knyttet til i hvilke situasjoner de uønskede hendelsene inntreffer. I offentligheten har det vært framme eksempler på at personer med makt (ledere, personer som rekrutterer eller beslutter) utsetter personer som er i en svakere posisjon, gjerne en avhengighetsposisjon, for uønsket seksuell oppmerksomhet. Er det slik at de som har en svak tilknytning til arbeidsplassen, i større grad er utsatt for seksuell trakassering? I undersøkelsen spurte vi de som hadde vært utsatt for de ulike formene for seksuell trakassering, om hvilken tilknytning de hadde til sin arbeidsplass sist gang de ble utsatt for de ulike formene for trakassering. Alternativene var «fast ansatt», «midlertidig ansatt / vikar», «var i en rekrutteringssituasjon med en potensiell arbeidsgiver/oppdragsgiver» og «annet» (figur 3.16). Kategoriene «midlertidig ansatt / vikar» og «fast ansatt» er de samme som ble brukt for å kartlegge den enkeltes tilknytning til arbeidsplassen på det tidspunktet de

svarte på undersøkelsen (jmfør figur 2.4), mens de to andre kategoriene er litt ulike. Om lag 20 prosent var fast ansatt da de ble utsatt for seksuell trakassering, noe som er klart lavere enn andelen som oppga at de er fast ansatt i utvalget totalt sett (40 prosent). Samtidig svarer nær halvparten at de var midlertidig ansatt / vikar da de ble utsatt for seksuell trakassering, noe som er klart høyere enn andelen som har en slik tilknytning til sin arbeidsplass totalt sett (10 prosent, se figur 2.4). Som nevnt er andelen midlertidig ansatt / vikar høyest blant de i alderen 25–34 år (18 prosent), mens andelen som var midlertidig ansatt / vikar da de ble utsatt for seksuell trakassering i samme aldersgruppe, var på hele 60 prosent. Tallene i denne undersøkelsen tyder helt klart på at sannsynligheten for å bli utsatt for seksuell trakassering er høyere for de som har en løsere tilknytning til arbeidsplassen.

Figur 3.16 Andel utsatt for ulike typer seksuell trakassering. Etter tilknytning til arbeidsplassen når siste hendelse inntraff. Prosent.



Note: N; fysisk = 304, verbal=415, ikke-verbal = 142.

I de åpne svarfeltene er det også flere som beskriver seksuell trakassering i arbeidsrelasjoner av midlertidig karakter, som i disse tilfellene:

Det var i en frilans situasjon. Min sangerkollega var kjent for oppdragsgiver, jeg var ukjent. All info måtte gå via ham, det gav han makt og han var mer interessert i å få et utbytte, enn et sangoppdrag. Vi hadde jobbmøte hos meg. Følte at jeg ble overfalt og klarte ikke komme ut av situasjonen. Har ikke anmeldt dette. Er redd for jobb og rykte som frilanser. Han var fast ansatt på et operahus. Vi hadde avtalt å gjøre en konsert sammen der, jeg var frilans og sjefen bestemte derfor at all kommunikasjonen skulle gå via ham. Han truet meg, presset meg og manipulerte meg.

Reiste i forbindelse med event opptreden. Da leder/arbeidsgiver for event byrået viste hvor jeg skulle sove pekte han ut sitt eget soverom og sa at jeg gjerne kunne sove der med ham, uten at det trengte være noe seksuelt. Tilbød seg senere å massere meg.

Ved et tilfelle ble jeg ringt av regissør som truet med å møte opp på døra hvis jeg nektet å komme og treffe ham. En annen gang ble jeg kysset på munnen hver dag av en skuespiller da han kom på jobb, selv om jeg prøvde å snu meg bort. I begge disse tilfellene følte jeg at min goodwill var avgjørende for videre engasjement.

## Oppsummering

Hovedfunnene i dette kapitlet er:

- Totalt 32 prosent svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av sin karriere.
- 5 prosent har vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene, mens 6 prosent opplevde dette siste gang for 1–3 år siden.
- Jo yngre noen er, jo større sannsynlighet er det for å ha vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 3 årene.
- Kvinner er mer utsatt enn menn, men også menn i bransjen opplever seksuell trakassering.
- Når det gjelder yrkesgruppene, er det en høyere andel sangere, skuespillere, dansere og scenografer/lys-/lyd-/kostymedesign som har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste årene, enn dramatikere, dirigenter, teknisk personell og musikere. Disse resultatene henger til dels sammen med kjønnsfordelingen i disse yrkene. Ser vi bare på kvinner, er også en stor andel kvinnelige musikere utsatt for seksuell trakassering.
- Respondentene har opplevd ulike former for seksuell trakassering; både fysisk, verbal og ikke-verbal er vanlig. Mange har opplevd det flere ganger, men det er likevel få som vurderer hendelsene som svært alvorlige.
- I flertallet av tilfellene er det menn som seksuelt trakasserer kvinner, og ofte er den som trakasserer, en kollega uten lederansvar (56–61 prosent) eller en leder/sjef med formelt lederansvar (26–32 prosent). Én av fire forteller også at den som trakasserte, var en kunstnerisk overordnet, mens mellom 20 og 30 prosent svarer at det er publikum eller gjester som står for trakasseringen.
- Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger, men nærmere halvparten svarer at det skjedde under en øvelse/forestilling/innspilling. Og en nesten like stor andel svarer at det skjedde i sosiale sammenhenger relatert til jobben.
- Én av ti svarer at den seksuelle trakasseringen skjedde i forbindelse med rekrutteringsprosessen til en jobb / et oppdrag. De færreste er i en rekrutteringsprosess daglig, og den relativt lave andelen må sees i sammenheng med det. Samtidig vil slike situasjoner ofte være preget av hierarkiske relasjoner og skjeve maktforhold, noe som kan bidra til å forsterke den sårbare situasjonen og utsattheten for seksuell trakassering i slike sammenhenger.

- Respondentene svarer i varierende grad at det var andre til stede da det skjedde, og en høy andel av de som trakasserte, var påvirket av alkohol eller andre rusmidler.
- Nær halvparten svarer at de var midlertidig ansatt / vikar på arbeidsplassen da de ble utsatt for seksuell trakassering. Dette er en langt høyere andel enn de som svarer at de har en slik tilknytning til sin arbeidsplass i utvalget totalt sett. Det indikerer at de med en løsere tilknytning til arbeidsplassen kan være mer utsatt for seksuell trakassering enn øvrige arbeidstakere.



## 4 Konsekvenser av seksuell trakassering

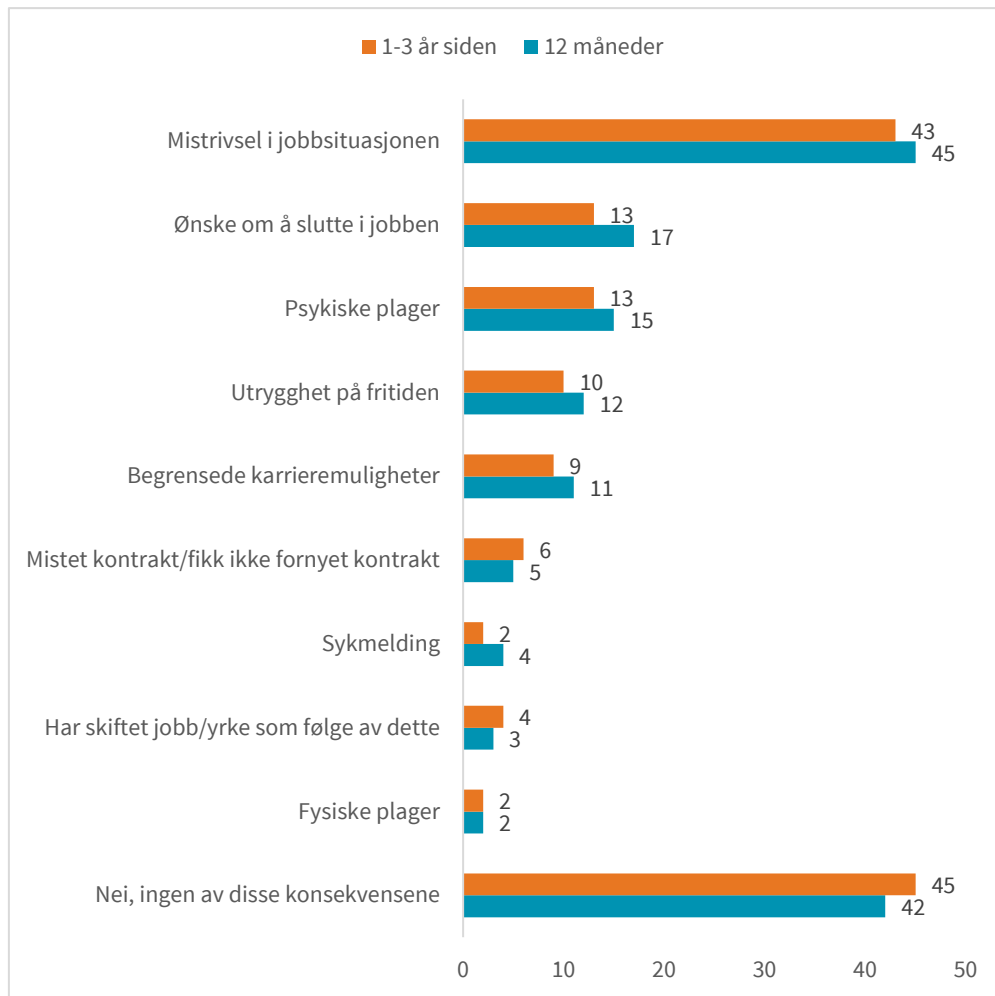
---

I dette kapitlet ser vi nærmere på konsekvenser av seksuell trakassering for den enkelte som har vært utsatt for dette i jobbsammenheng. Opplevelser av seksuell trakassering kan ha ulike konsekvenser for de som utsettes for dette. Konsekvensene kan variere fra person til person og med hvilke former for seksuell trakassering man blir utsatt for, hvem som utfører den seksuelle trakasseringen, hvor ofte det skjer, og i hvilke situasjoner. Reaksjonene kan variere fra nesten ingen reaksjon til sterke fysiske og psykososiale reaksjoner. Vår undersøkelse er ikke egnet til å gå dypt inn i spørsmål om ulike individuelle reaksjoner på tilfeller av seksuell trakassering, men den gir et bilde av hvordan de som har vært utsatt for slike situasjoner, vurderer konsekvensene.

### Vurderinger av konsekvenser

De som svarte at de har opplevd ulike former for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de 3 siste årene, fikk spørsmål om eventuelle konsekvenser av dette. Respondentene ble bedt om å vurdere en liste med forhåndsdefinerte konsekvenser. Det var mulig å oppgi flere konsekvenser. Det var også anledning til å beskrive andre konsekvenser enn de som sto på lista. Svarene er presentert i figur 4.1. Her ser vi at den konsekvensen som flest oppgir, er knyttet til mistriivsel i jobbsituasjonen, nesten halvparten svarer dette. Generelt ser vi også at de som har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, i større grad oppgir ulike negative konsekvenser, som ønsker om å slutte i jobben, psykiske plager, utrygghet på fritiden og begrensede karrieremuligheter, enn de som opplevde seksuell trakassering for noen tid tilbake (1–3 år). Andelen som svarer at den seksuelle trakasseringen de har vært utsatt for, ikke har hatt noen av de konsekvensene som var listet opp, er godt og vel 40 prosent i begge gruppene. Dette illustrerer at mange av situasjonene ikke medfører store konsekvenser for den enkelte, men at det likevel kan oppleves som svært upassende og ubehagelig når det skjer.

Figur 4.1 Hvilke konsekvenser har opplevelsen med seksuell trakassering hatt? Prosent.



Note: N siste 12 måneder = 215, N 1-3 år = 303

Det var også flere som benyttet det åpne svarfeltet for å utdype konsekvenser av den seksuelle trakasseringen. Her var det flere av kommentarene som var relatert til usikre arbeidsforhold, korte kontrakter og midlertidighet, som gjorde det vanskelig med videre jobb etter situasjoner med seksuell trakassering. Enkelte beskrev hvordan dette har ført til økonomiske problemer. Andre beskrev hvordan ryktespredning og skamfølelse skapte vansker for videre karriere og nye kontrakter. Enkelte beskrev også hvordan opplevelser av seksuell trakassering i jobbsammenheng skapte usikkerhet omkring egen kompetanse og talent, og hvordan det la sterke begrensninger på jobbutførelsen. Følgende sitater illustrerer det flere beskrev omkring konsekvenser:

Kontinuerlige fysiske tilnærmelser, berøring av rumpe og kropp. Meget ubehagelige arbeidsforhold til ett punkt hvor kreativitet, arbeidslyst og frihetsfølelse var sterkt utsatt.

Forvirrende tanker rundt det som faktisk skjedde. Samt følelsen av at jobben jeg gjorde var hemmet av utryggheten jeg følte under innspilling. Rett og slett ikke fornøyd med egen innsats fordi jeg ble blokkert av private følelser og uro.



Usikkerhet når det gjelder å fortsette samarbeidet som i grunnen er avgjørende for prosjektet mitt

Usikkerhet og utrygg på meg selv

Ukomfortable øyeblikk rundt kolleger jeg var trygg på

## Oppsummering

Hovedfunn i dette kapitlet er:

- Den konsekvensen av seksuell trakassering som flest oppgir, er knyttet til mistrivsel i jobbsituasjonen, nesten halvparten svarer dette.
- Generelt synes de som har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, i større grad å oppleve ulike negative konsekvenser, som ønsker om å slutte i jobben, psykiske plager, utrygghet på fritiden og begrensede karrieremuligheter, enn de som opplevde seksuell trakassering for noen tid tilbake (1–3 år).
- Andelen som svarer at den seksuelle trakasseringen ikke har hatt noen av konsekvensene som var definert i spørreundersøkelsen, var på godt og vel 40 prosent. For de fleste har den seksuelle trakasseringen hatt ulike konsekvenser, noe som illustrerer at mange situasjoner ikke medfører store konsekvenser for den enkelte, men at det likevel kan oppleves som svært upassende og ubehagelig når det skjer.



## 5 Oppfølging av seksuell trakassering

---

Arbeidsmiljøloven har omfattende bestemmelser som skal sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i arbeidsforholdet. Loven skal bidra til likebehandling og legge til rette for individuelle tilpasninger, innflytelse og medvirkning i virksomhetens arbeidsmiljøaktiviteter. Det stilles krav til det psykososiale arbeidsmiljøet så vel som det fysiske arbeidsmiljøet. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, heter det i aml § 4-3 (3). Loven slår fast at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. 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-arbeid skal sikre at arbeidsgiver jobber målrettet for et godt arbeidsmiljø for alle. 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). På samme måte som arbeidsmiljøloven har likestillings- og diskrimineringsloven bestemmelser som forbyr seksuell trakassering. Brudd på disse er det opp til domstolene å avgjøre, mens Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan uttale seg i sakene.

Seksuell trakassering definert som uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsituasjonen favner, som vi har sett i de foregående kapitlene, et svært bredt spekter av situasjoner og hendelser. Fellesnevneren er at det oppleves krenkende og plagsomt for de som utsettes for dette i en jobbsituasjon. I dette kapitlet belyser vi spørsmålet om hvordan tilfeller av seksuell trakassering i en jobbsituasjon følges opp. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle med krav til arbeidsgiver om et systematisk HMS-arbeid og rutiner for varsling danner bakteppet for spørsmålene som belyses i dette kapitlet.

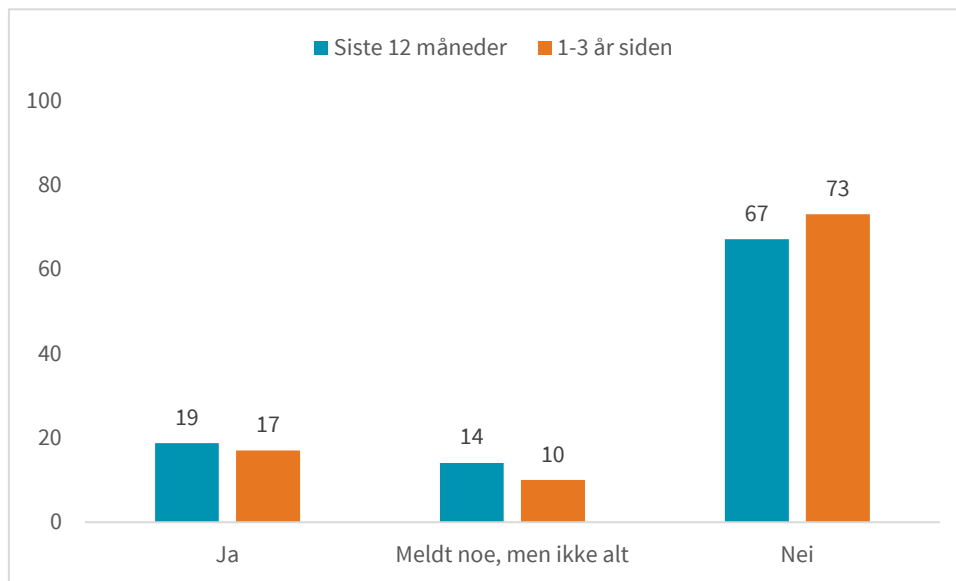
### Sier man fra til andre?

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om varsling av kritikkverdige forhold, og seksuell trakassering kan være tilfeller som er omfattet av disse bestemmelsene. I lovens forstand er «varsling» en formell ordning (Trygstad et al. 2014). 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 en selv og andre utsettes for noe kritikkverdig, ikke klassifiseres som varsling. Arbeidstakere varsler når de melder ifra til noen med myndighet til å gjøre noe med forholdet (ibid.). Arbeidstakere som er vitne til trakassering av kolleger, har en plikt om å varsle om dette (jf. aml § 4-3). Seksuell trakassering er et område hvor det kan antas å være store mørketall, og en grunn til dette kan være at man ikke forteller andre om hva

man har opplevd, eller at man lar være å varsle gjennom formelle kanaler. I en tidligere undersøkelse fant vi at kun et fåtall av de som har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng, forteller noen om det de har opplevd (Bråten & Øistad 2017). På samme måte som i den tidligere undersøkelsen valgte vi å formulere spørsmålet om hvorvidt de har varslet eller fortalt andre om dette, med tanke på å fange bredest mulig. Spørsmålet lød slik: «Meldte du ifra til noen om den seksuelle trakasseringen du har vært utsatt for de siste 12 månedene / 3 årene?»

I figur 5.1 ser vi at majoriteten av de som har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet, ikke melder fra om dette. Av de som har opplevd seksuell trakassering de siste 1 til 3 årene, svarer hele syv av ti at de ikke har meldt fra. Andelene som har meldt fra om det som skjedde, er for små til at vi kan si noe nærmere om hvordan disse fordeler seg på bakgrunnsvariablene kjønn, alder og yrkesgruppe.

Figur 5.1 Andel som meldte fra. Prosent.



Note: N siste 12 måneder = 213, 1-3 år siden = 300

### Hvorfor melder man ikke ifra?

I denne undersøkelsen er altså andelen som ikke har meldt fra om det som skjedde, svært stor. Det er imidlertid ikke uvanlig at arbeidstakere som utsettes for seksuell trakassering i jobbsammenheng, ikke melder ifra om dette, tilsvarende stor andel fant vi i en undersøkelse blant leger (Bråten 2018). Respondenter som svarte at de ikke har meldt fra om hendelsene, fikk spørsmål om hvorfor de ikke har gjort det. De fikk en liste med forhåndsdefinerte begrunnelser som de ble bedt om å vurdere. Svarene er vist i figur 5.2. Her ser vi at hovedbegrunnelsen for ikke å melde ifra er at de var usikre på om hendelsen(e) var seksuell trakassering / alvorlig(e) nok, nærmere halvparten oppgir dette. Men vi ser også at nærmere fire av ti ikke meldte ifra fordi de ikke ønsket å gå videre med hendelsene(e). Vi vil i tillegg framheve de relativt store andelene som svarer at de ikke har meldt fra om det som skjedde, av frykt for konsekvensene det ville få for den videre karrieren (28 prosent), på grunn av at kulturen i bransjen eller på arbeidsstedet åpner ikke for det (21 prosent), og i frykt for å miste

jobben/ ikke få flere oppdrag (18 prosent). En slik kultur ble også beskrevet av enkelte i de åpne svarfeltene. Følgende sitat illustrerer hva dette kan dreie seg om:

Filmprodusent tok meg i skrittet og holdt meg der foran min daværende sjef. Hvorpå han spurte han om hvorfor han ikke lå med meg når jeg var rundt han hver dag. Min daværende sjef gjorde ingen ting. Ga meg kun en kommentar påfølgende mandag om at kvinner som snakker for høyt om ting som skjer «på fylla» ville bli sett på som vanskelige.

Figur 5.2 Hvorfor meldte de ikke fra om hendelsen(e)? Prosent.



Note: N = 422

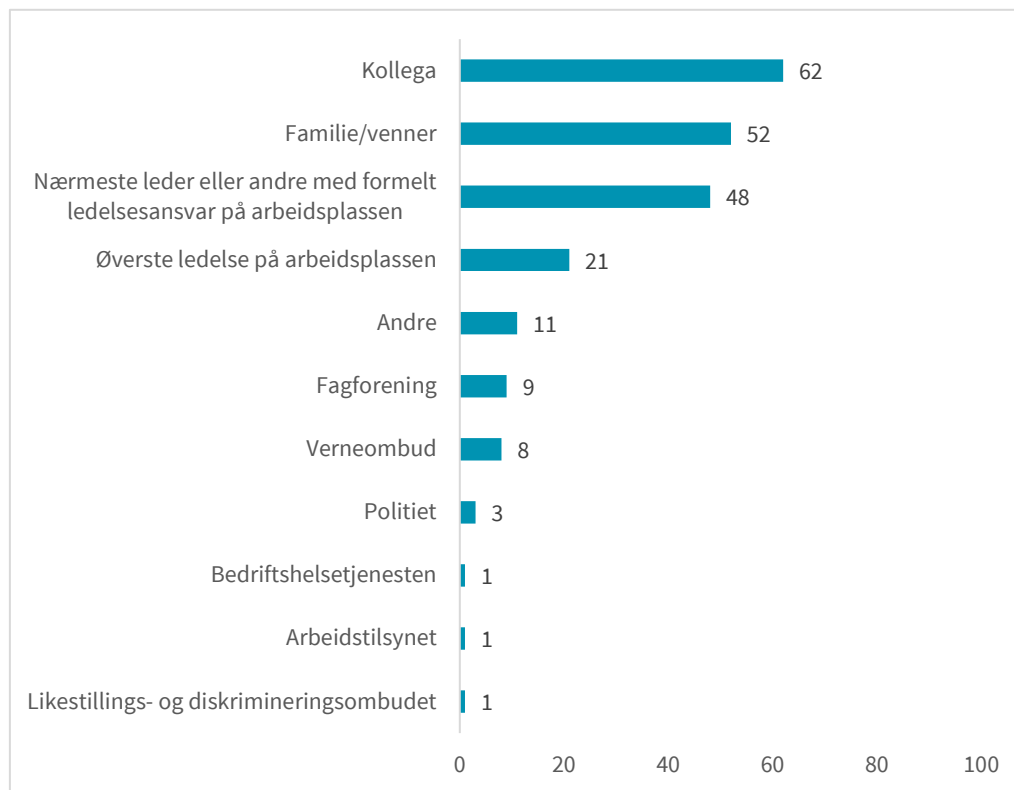
Vi har sett om det er forskjell på de som arbeider på scenekunstheltet, og de som arbeider på musikkfeltet, når det gjelder disse spørsmålene. For de som arbeider på de andre feltene, er antallet respondenter dessverre for få. Det er ingen signifikante forskjeller mellom musikk- og scenekunstheltet når det gjelder dette, med unntak av ett av svaralternativene. Mens 42 prosent innen musikkfeltet svarer at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen, gjaldt dette klart færre, 30 prosent, innen scenekunstheltet.

### Hvem sier man fra til?

De som svarte at de har meldt ifra om det som skjedde, fikk videre spørsmål om hvem de har sagt fra til. Svarene er vist i figur 5.3. Hele 62 prosent svarer at de har fortalt om det som skjedde til en kollega, mens drøyt halvparten har fortalt det til venner eller familie. En nesten like stor andel svarer at de har fortalt det til nærmeste leder eller andre som har formelt lederansvar på arbeidsplassen. Det er kun et fåtall som

har meldt fra til myndighetene, som i dette tilfellet er politiet, arbeidstilsynet eller likestillings- og diskrimineringsombudet.

Figur 5.3 Hvem sier man fra til? Prosent.



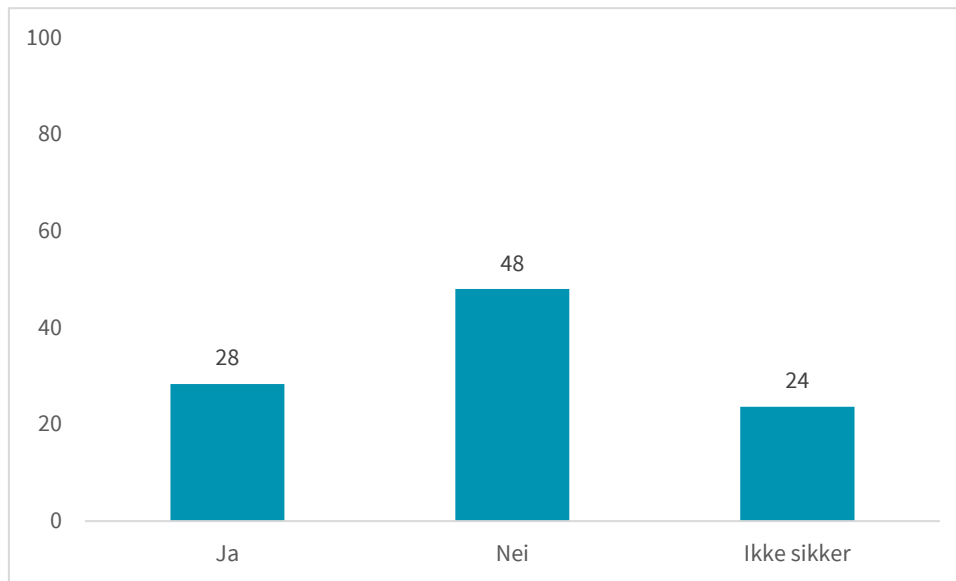
Note: N = 151

### Ble saken(e) fulgt opp?

De som svarte at de har meldt ifra om den seksuelle trakasseringen til noen, fikk videre spørsmål om saken ble fulgt opp. I figur 5.3 så vi at flertallet har sagt ifra om det som skjedde, til en kollega eller familie/venner. Dette er personer som ikke formelt har muligheter til å følge opp sakene, men som kan gi viktig sosial støtte i vanskelige situasjoner. Kolleger har imidlertid plikt til å varsle arbeidsgiver eller verneombudet dersom de blir kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (aml § 2-3 (d) d). De øvrige aktørene som er nevnt i figur 5.3, har plikt til å følge opp saker om seksuell trakassering etter at de har fått kjennskap til at dette har skjedd i forbindelse med jobb.

Av de som har meldt ifra om sine opplevelser med seksuell trakassering, svarer 28 prosent at saken ble fulgt opp, mens en nesten like stor andel svarer at de ikke er sikre på om saken ble fulgt opp. Nærmere halvparten svarer at saken ikke fikk noen nærmere oppfølging (figur 5.4). Tallene er små, men av de som meldte fra til nærmeste leder, oppgir 20 av 70 at saken ble fulgt opp, mens 19 av de 30 som meldte fra til øverste ledelse på arbeidsplassen, svarer det samme. Det er dermed tydelig at en stor andel saker som fremmes overfor arbeidsgiver, ikke følges opp.

Figur 5.4 Ble sakene fulgt opp? Prosent.



Note: N = 148

Vi spurte også om hvor fornøyd den enkelte var med håndteringen av saken(e). Her må vi minne om at antallet som har svart, er svært lavt. Vi har likevel valgt å vise svarene i tabell 5.1, hvor vi ser at drøyt én av tre som har fått saken behandlet, er fornøyd med måten den ble håndtert på, mens de øvrige svarer at de ikke er fornøyd eller ikke er sikre på hvor fornøyd de er med håndteringen.

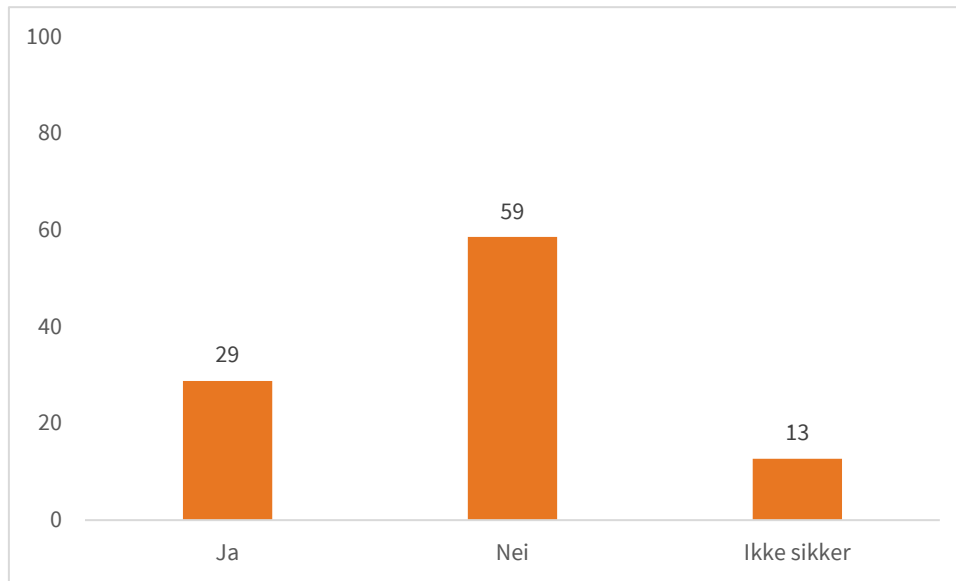
Tabell 5.1 Er de som meldte fra, fornøyd med måten saken ble håndtert på?

	N	Prosent
Ja	29	38
Nei	19	25
Ikke sikker	29	38
Total	77	100

## Kjennskap til at andre på arbeidsplassen som har opplevd seksuell trakassering

I den senere tid har det vært mye debatt om seksuell trakassering, og det har en del steder vært et større søkelys på det på den enkelte arbeidsplass. Vi har sett at en god del svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering selv. Vi spurte de som deltok i undersøkelsen, om de er blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben i løpet av de siste 12 månedene. I figur 5.5 ser vi at totalt 29 prosent svarer ja på dette spørsmålet.

Figur 5.5 Andel som de siste 12 månedene har blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben. Prosent.

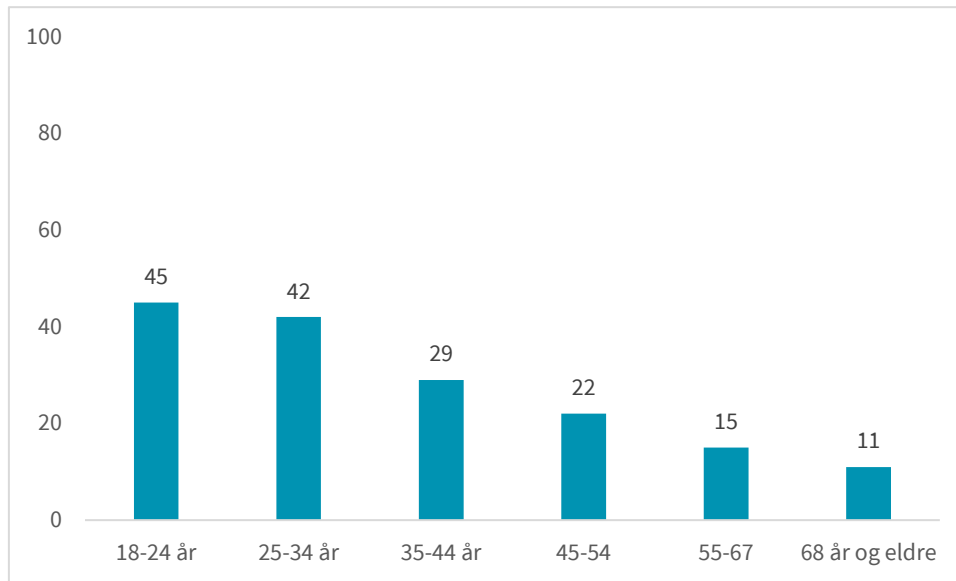


Note: N = 4730

33 prosent av kvinnene og 24 prosent av mennene i undersøkelsen svarer at de er blitt kjent med at kolleger har blitt utsatt for dette de siste 12 månedene. Som vi så i figur 3.2, utsettes unge i større grad for seksuell trakassering enn eldre. Vi finner også at det er en tett sammenheng mellom alder og om man kjenner til kolleger som har vært utsatt for dette de siste 12 månedene (figur 5.6). Jo yngre noen er, jo større er sannsynligheten for at de kjenner til kolleger som har vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene. I figur 5.6 ser vi at i de to yngste aldergruppene svarer godt og vel fire av ti at de kjenner til at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering i løp av de siste 12 månedene. Tidligere i kapitlet har vi sett at mange henvender seg til kolleger eller venner når de melder fra om slike hendelser, noe som kan forklare den store andelen som svarer at de har fått kjennskap til at kolleger har opplevd dette. Samlet gir figur 3.1 og figur 5.5 et inntrykk av at seksuell trakassering ikke er uvanlig på disse områdene innen kulturfeltet som vi har undersøkt, også etter #metoo-kampanjen og økt oppmerksomhet omkring seksuell trakassering.



Figur 5.6 Andel som de siste 12 månedene har blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben. Etter alder. Prosent.



Note: N 18-24 år= 214, 25-34 år = 1172, 35-44 år = 1372, 45-54 år = 1054, 55-67 år =746 og 68 år og eldre = 138

## Forslag til tiltak

Respondentene fikk også spørsmål om de hadde forslag til tiltak for å forhindre at seksuell trakassering skjer på arbeidsplassen. Spørsmålet var formulert slik: «Med utgangspunkt i dine erfaringer, er det noe du tenker at arbeidsgiver eller din fagforening bør gjøre for å forhindre at seksuell trakassering skjer?» Spørsmålet gikk til alle som svarte på undersøkelsen, og svaret var åpent slik at respondentene selv kunne fylle inn sine kommentarer og forslag. Dette resulterte i svært mange svar. Kommentarene og forslagene var svært varierende, men det var likevel noen hovedtema som gikk igjen i mange av svarene. Her har vi oppsummert disse i følgende hovedkategorier:

- Etablere klare skriftlige rutiner for anonym varsling både internt og eksternt, og oppfølging av alle meldte tilfeller av seksuell trakassering. Flere understreket at slike rutiner også må omfatte frilansere, vikarer og teknisk/administrativt personell tilknyttet arbeidsplassen/institusjonene.<sup>2</sup> Etablering av lavterskel for å si ifra og faste kontaktpersoner for slike saker i fagforeningene og hos ledelsen.
- Ta alle innmeldte saker på alvor. Slå hardere ned på tilfeller av seksuell trakassering og være tydelig på hva som ikke aksepteres.
- Normendringer. Kontinuerlig jobbe for økt bevissthet og holdningsendring omkring seksuell trakassering. Jevnlige kartleggingsundersøkelser og medarbeider-samtaler for å avdekke situasjonen.
- Passe på hvem som kommer i maktposisjoner og sørge for å rekruttere flere kvinnelige ledere.
- Definere hva seksuell trakassering er og sette grenser for nulltoleranse.
- Mindre alkohol på sosiale arrangementer.

<sup>2</sup> Fra 2017 er også innleide omfattet av varslerinstituttet og bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

- «Snakke om det». Mange påpeker at #metoo har skapt rom for åpen dialog. Generell informasjon, kommunikasjon og opplæring/kursing i temaet.

Mange benyttet også anledningen til å påpeke at nye retningslinjer og rutiner for varsling har kommet på plass som følge av #metoo-kampanjen, og at det er satt i gang et viktig holdningsskapende arbeid flere steder. Viktigheten av å holde trykket i dette arbeidet oppe for å få til varige endringer ble også understreket av flere. Det nasjonale prosjektet «Balansekunst» som har satt seksuell trakassering i bransjen på dagsordenen, ble nevnt som et viktig tiltak.

Respondentene ble altså bedt om å basere sine forslag til tiltak på egne erfaringer. Vi må også legge til at noen påpekte at de ikke har erfart seksuell trakassering på arbeidsplassen eller i bransjen, og at de heller ikke så behov for noen form for tiltak mot dette.

## Oppsummering

Hovedfunn i dette kapitlet er:

- Av de som har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet, så har de færreste meldt fra om det de har opplevd. Cirka syv av ti har ikke meldt fra om det som skjedde.
- Hovedbegrunnelsene for ikke å ha meldt ifra er at de var usikre på om hendelsen(e) var seksuell trakassering eller alvorlig(e) nok, og at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen(e). Det er også en relativt stor andel som svarer at de ikke har meldt fra om det som skjedde i frykt for konsekvensene det ville få for videre karriere, fordi kulturen i bransjen eller på arbeidsstedet ikke åpner for det, samt av frykt for å miste jobben eller ikke få flere oppdrag.
- De som har sagt ifra om det de har opplevd, har først og fremst fortalt det til en kollega, deretter til familie eller venner og dernest til nærmeste leder eller andre med formelt lederansvar på arbeidsplassen.
- Sakene som meldes fra om til andre, blir i varierende grad fulgt opp på arbeidsplassen. Samtidig som en del av sakene blir fulgt opp (28 prosent), er det mange som ikke følges opp. Selv om mange er fornøyde med oppfølgingen, er det også én av tre som ikke er det.
- 33 prosent av kvinnene og 24 prosent av mennene i undersøkelsen svarer at de er blitt kjent med at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene. Det er en tett sammenheng mellom alder og kjennskap til kolleger som har vært utsatt. Jo yngre noen er, jo større er sannsynligheten for at de kjenner til at kolleger har vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene.

## 6 Holdninger

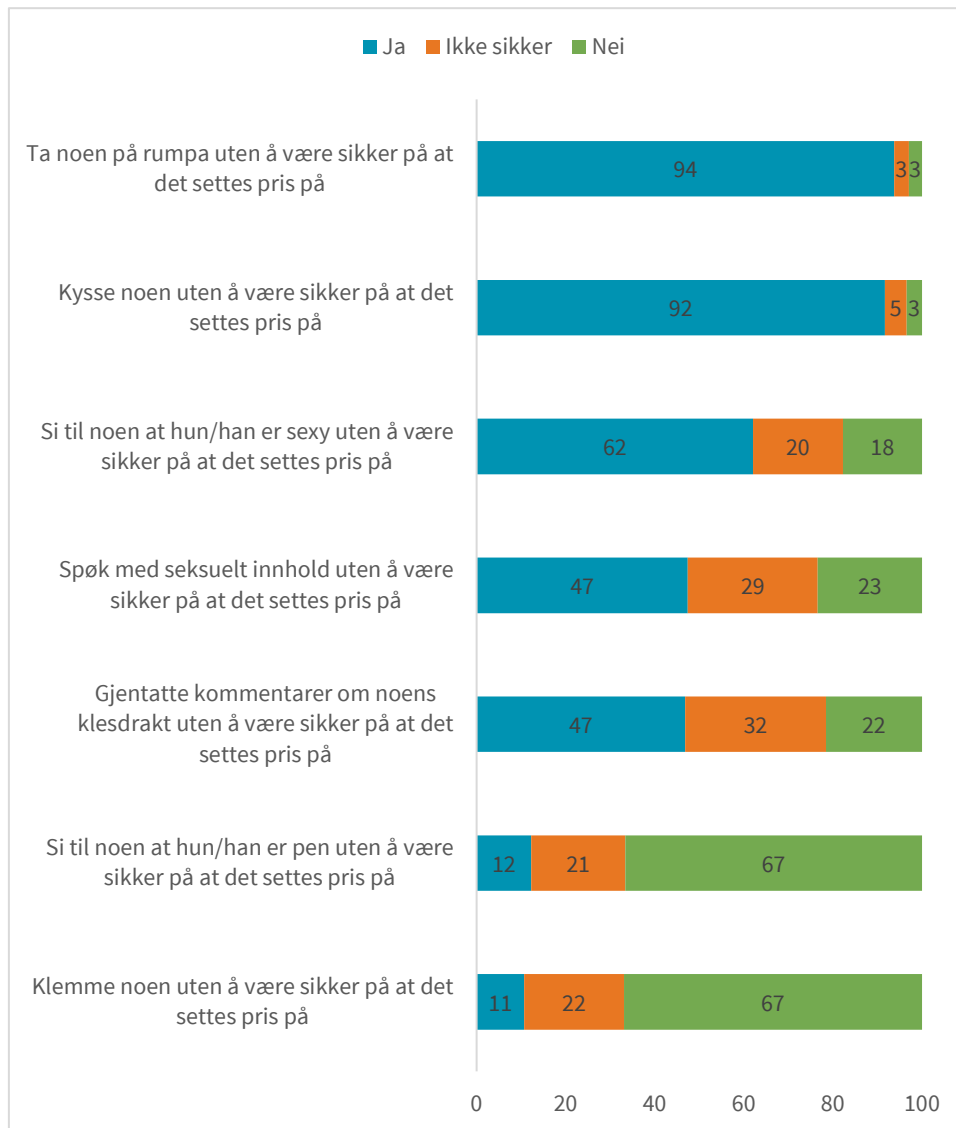
---

Spørreundersøkelsen inneholdt også noen spørsmål om holdninger til seksuell trakassering. Nærmere bestemt spurte vi respondentene om de ville betrakte bestemte handlinger som seksuell trakassering eller ikke. I kapittel 1 la vi vekt på at seksuell trakassering er et temaområde preget av mange gråsoner mellom hva som er akseptabel adferd, og hva som går over grensene og oppleves som ubehagelig og trakasserende. Seksuell trakassering legger til grunn en subjektiv komponent der det i stor grad er opp til den som utsettes for handlingene, å avgjøre om det er snakk om seksuell trakassering eller ikke. I undersøkelser på arbeidslivsfeltet blir det ofte pekt på at det er ulike oppfatninger om hva som er akseptabel adferd, og hva som ikke er det, i ulike bransjer og virksomheter (Bråten & Øistad 2017, 2018). Ofte blir slike forskjeller referert til som ulike kulturer eller normer for god adferd på arbeidsplassene. I den svenske undersøkelsen på scenekunstheltet ble det stilt spørsmål om holdninger til ulike handlinger og vurderinger av om det er å anse som seksuell trakassering eller ikke (Hertzman et al. 2018). Vi valgte å stille samme spørsmålet til respondentene i vår undersøkelse. Svarene vil gi et bakteppe for vurderinger av omfanget av seksuell trakassering på de aktuelle områdene og yrkesgruppene som er presentert i de foregående kapitlene.

### Vurdering av ulike handlinger

Med utgangspunkt i de tre formene for seksuell trakassering, fysisk, verbal og ikke-verbal, ble respondentene bedt om å vurdere hvorvidt ulike handlinger var å anse som seksuell trakassering eller ikke. I figur 6.1 ser vi at det er to av disse handlingene som skiller seg ut ved at nær sagt alle vurderer det som seksuell trakassering: å ta noen på rumpa uten å være sikker på at det settes pris på, mener 94 prosent at er seksuell trakassering. Å kysse noen uten å være sikker på at det settes pris på, mener 92 prosent er seksuell trakassering. I bunn av lista vinner vi: å si til noen at hun/han er pen uten å være sikker på at det settes pris på, 12 prosent mener at det er seksuell trakassering. Å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, mener 11 prosent at er seksuell trakassering. Samtidig ser vi at andelen som svarer «ikke sikker», er nokså stor for en del av eksemplene.

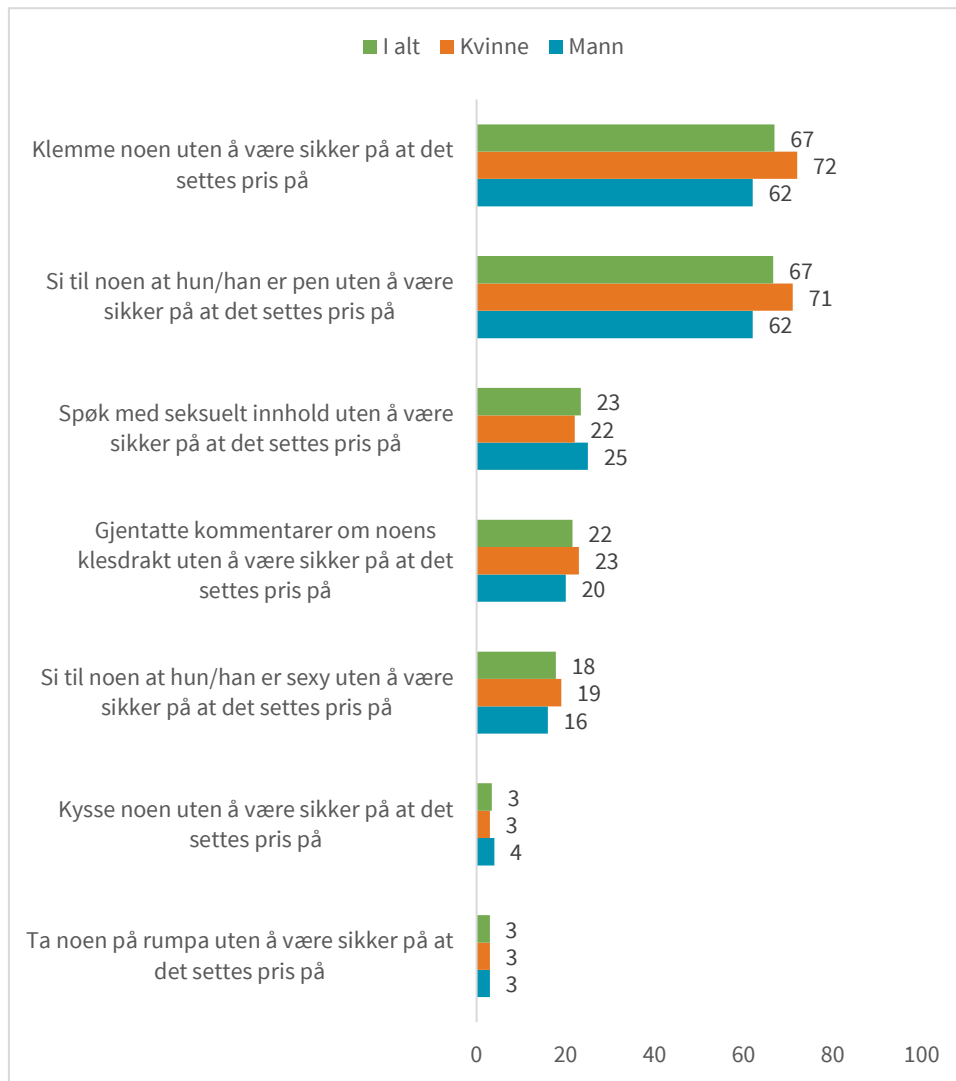
Figur 6.1 Betrakter du følgende handlinger som seksuell trakassering? Prosent.



Note: N = 4701

I figur 6.2 viser vi andelen som svarer «nei», altså at de ulike handlingene ikke er å betrakte som seksuell trakassering, og hvordan disse fordeler seg på kjønn. Her ser vi at det er en noe større andel kvinner enn menn som mener at det å klemme noen uten å være sikker på at det sette spris på, og å si til noen at hun/han er pen uten å være sikker på at det settes pris på, ikke er seksuell trakassering. Blant disse ulike handlingene skiller «spøk med seksuelt innhold uten å være sikker på at det settes pris på» seg ut ved at en høyere andel menn enn kvinner mener at dette ikke vil være snakk om seksuell trakassering.

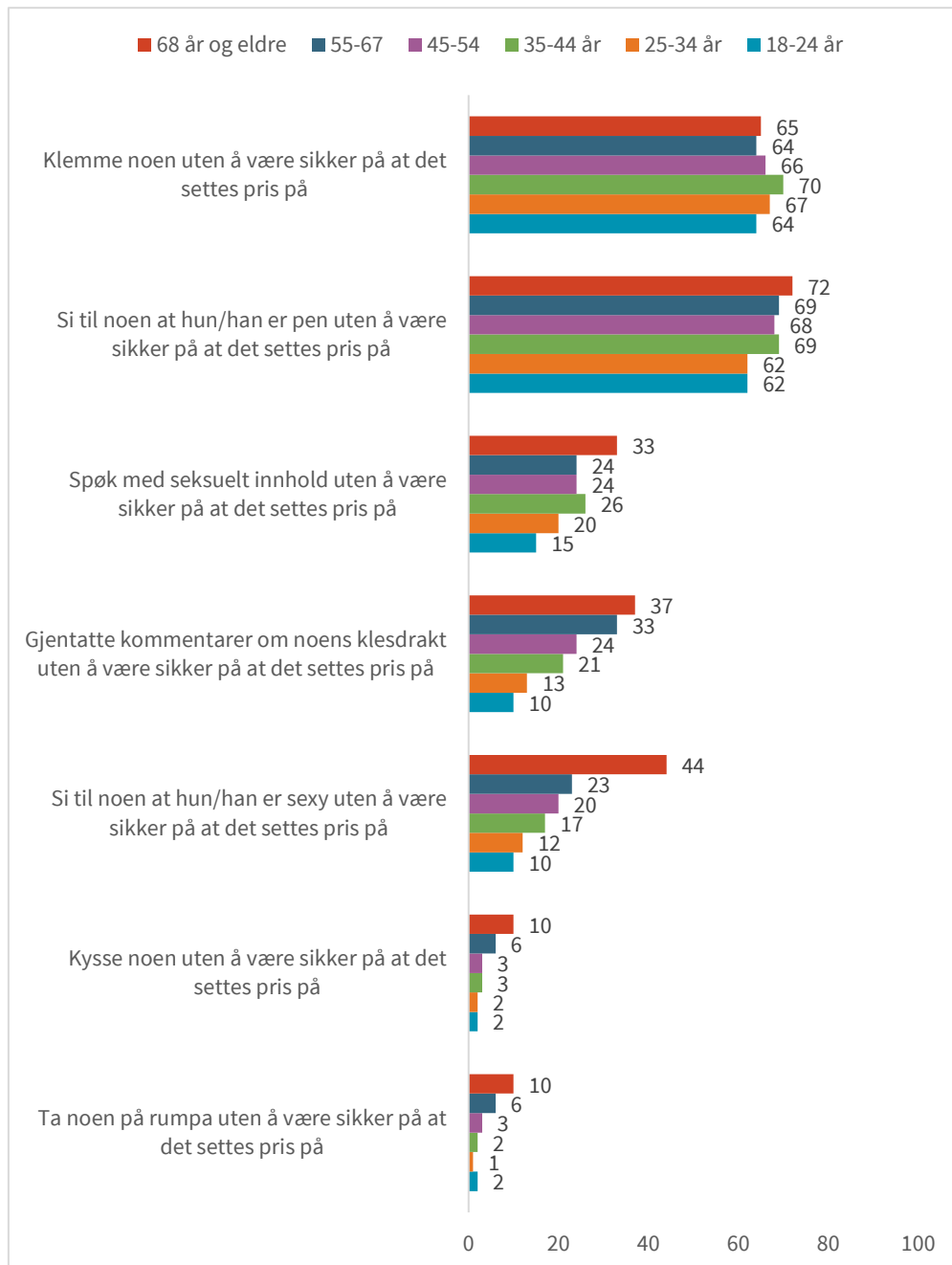
Figur 6.2 Betrakter ikke («nei») følgende handlinger som seksuell trakassering. Prosent.



Note: N = i alt: 4668–4702, menn = 2146–2161, kvinner: 2516–2535

I figur 6.3 ser vi andelen som har svart nei på de samme spørsmålene, men denne gangen etter alder på respondentene. Hovedbildet er at de eldre generelt er noe mer liberale når det gjelder hvilke handlinger som er å anse som seksuell trakassering, sammenliknet med hva de yngre svarer. Unntaket fra dette hovedbildet er å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, hvor aldersfordelingen er mer lik, og hvor gruppen 35–44 år skiller seg ut med en størst andel som mener at dette ikke er snakk om seksuell trakassering.

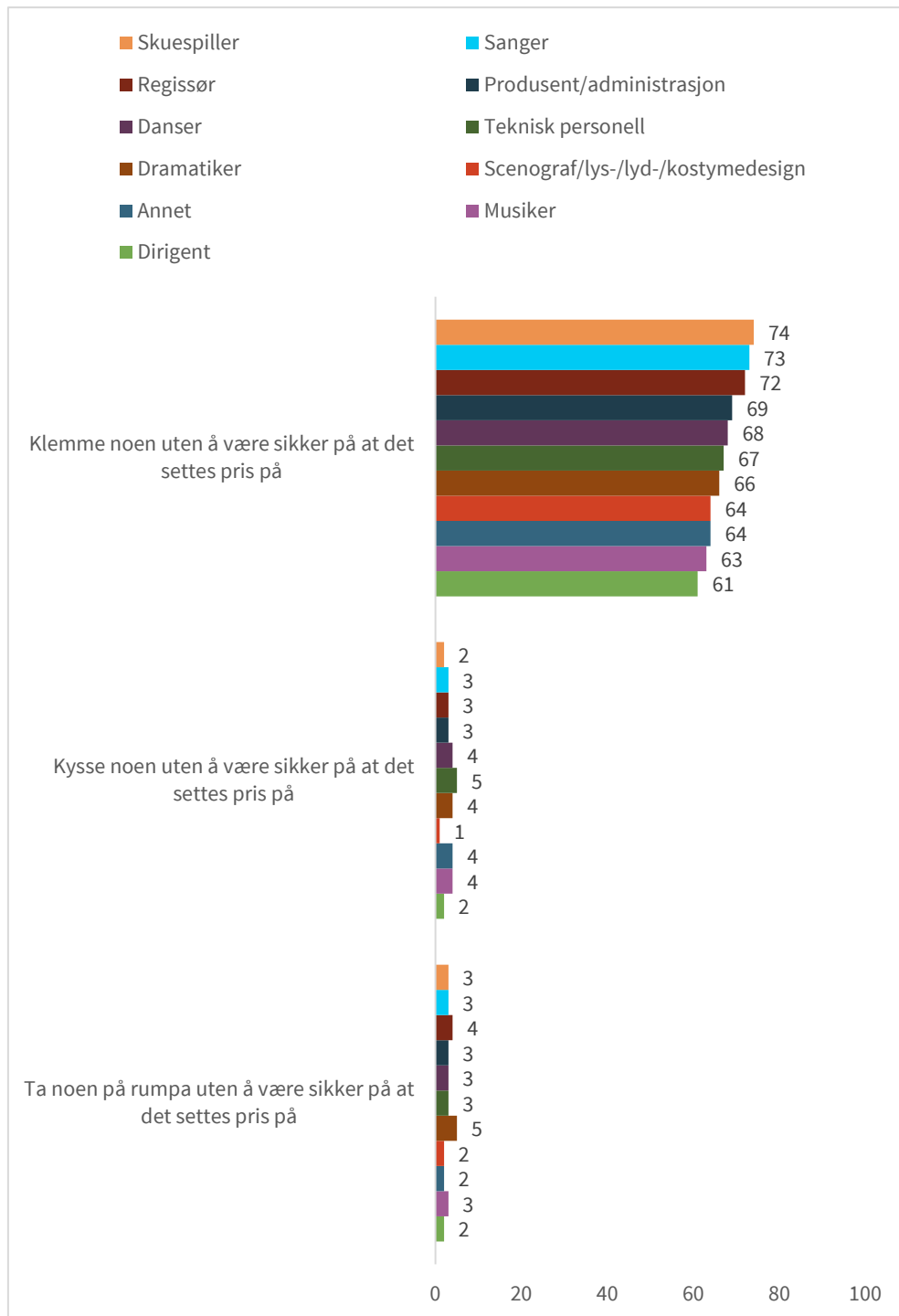
Figur 6.3 Betrakter ikke («nei») følgende handlinger som seksuell trakassering. Etter alder. Prosent.



Note: N 18-24 år= 240, 25-34 år = 1178, 35-44 år = 1367, 45-54 år = 1044, 55-67 år =731 og 68 år og eldre = 133

Endelig i figur 6.4 a og b har vi framstilt de som svarer «nei» på spørsmålet om seksuell trakassering etter yrkesgruppe. Figurene viser hvordan det kan være noen forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjelder å mene at de ulike handlingene ikke handler om seksuell trakassering. I figur 6.4 a tar vi for oss spørsmålene om ulike fysiske tilnærmelser.

Figur 6.4 a Betrakter ikke («nei») følgende handlinger som seksuell trakassering. Etter yrke. Prosent.



Note: Det er for få dramaturger, sceneinstruktører, koreografer og komponister til at vi kan estimere egne tall for disse yrkesgruppene. Disse respondentene er ikke med i figuren. N: dramatiker = 114, dirigent = 122, teknisk personell = 338-342, musiker = 1492-1501, annet = 297-280, produsent/administrasjon = 501-503, regissør = 230-234, scenografi/lys-/lyd-/kostymedesign = 149-150, danser = 289-293, skuespiller = 619-625, sanger = 351-355.

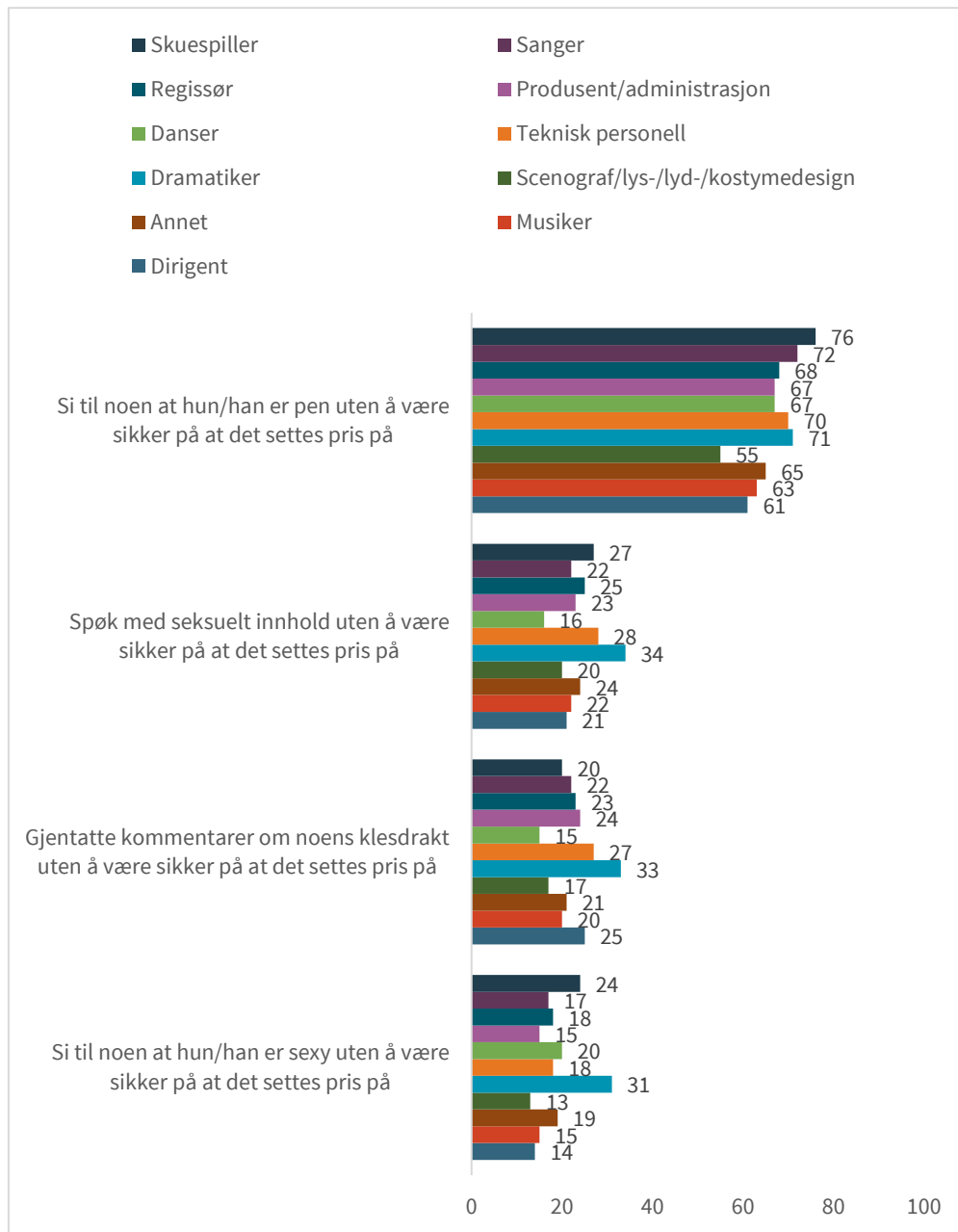
Blant de tre yrkesgruppene som i minst grad mener at det å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, handler om seksuell trakassering, finner vi skuespiller, sanger og regissør. I motsatt ende av skalaen finner vi yrkene musiker og dirigent, som i større grad mener at det å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, handler om seksuell trakassering. Når det gjelder de to andre formene for fysiske tilnærminger, ser vi at det er små forskjeller mellom yrkesgruppene; de aller fleste mener disse handlingene er seksuell trakassering. Likevel ser vi at dramatikerne skiller seg ut som den yrkesgruppen som i størst grad mener at det å ta noen på rumpa uten å være sikker på at det settes pris på, ikke handler om seksuell trakassering.

Vi må imidlertid minne om at i en del av yrkesgruppene er antallet som har svart, svært lavt, og vi må være forsiktige med å trekke konklusjoner om forskjeller mellom yrkesgrupper på grunnlag av disse, spesielt der forskjellene er små (mindre enn  $\pm 2,5$  prosent som er det som må til for at forskjellen her skal være signifikant).

Figur 6.4 b viser vurderingene av verbale og ikke-verbale tilnærmelser som seksuell trakassering eller ikke, etter yrkesgruppe. Her ser vi at det er større variasjoner mellom vurderingene etter yrkesgruppe enn hva som var tilfellet for de fysiske tilnærmelsene presentert i figur 6.4 a. Som i de foregående figurene viser figur 6.4 b andelen som svarer nei på spørsmålet om de ulike situasjonene er å anse som seksuell trakassering, per yrkesgruppe. Skuespiller og regissør er de to yrkesgruppene som i minst grad mener at det å si til noen at hun/han er pen uten å være sikker på at det settes pris på, er å anse som seksuell trakassering. De som i størst grad mener at slike kommentarer kan betraktes som seksuell trakassering, finner vi i gruppen scenograf, lys-, lyd- og kostymedesign. Når det gjelder de øvrige verbale og ikke-verbale tilnærmelsene, det å spøke med seksuelt innhold, gjentatte kommentarer om noens klesdrakt og å si til noen at hun/han er sexy, ser vi at dramatikerne er den yrkesgruppen som skiller seg ut ved at de i minst grad mener disse kommentarene kan betraktes som seksuell trakassering. Samtidig ser vi at gruppen scenograf, lys-, lyd- og kostymedesign også her skiller seg ut som de som i størst grad mener slike kommentarer er å anse som seksuell trakassering.



Figur 6.4 b Betrakter ikke («nei») følgende handlinger som seksuell trakassering. Etter yrke. Prosent.



Note: Det er for få dramaturger, sceneinstruktører, koreografer og komponister til at vi kan estimere egne tall for disse yrkesgruppene. Disse respondentene er ikke med i figuren. N: dramatiker = 114, dirigent = 122, teknisk personell = 338–342, musiker = 1492–1501, annet = 297–280, produsent/administrasjon = 501–503, regissør = 230–234, scenografi/lys-/lyd-/kostymedesign = 149–150, danser = 289–293, skuespiller = 619–625, sanger = 351–355.

## Oppsummering

Hovedfunn i dette kapitlet er:

- Respondentenes vurderinger av om ulike handlinger er å anse som seksuell trakassering eller ikke, viser noen interessante forskjeller mellom ulike typer handlinger og grupper av respondenter.
- Handlinger som innebærer å ta noen på rumpa uten å være sikker på at det settes pris på, og å kysse noen uten å være sikker på at det settes pris på, er fysiske tilnærmelser som nær sagt alle respondentene (over 90 prosent) vurderer som seksuell trakassering.
- I den andre enden av skalaen finner vi handlinger som innebærer å si til noen at han/hun er pen uten å være sikker på at det settes pris på, og å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, som en liten andel (rundt 10 prosent) vurderer som seksuell trakassering.
- Det er noen interessante forskjeller mellom kjønn, alder og yrkesgruppe når det gjelder vurderingene av de ulike situasjonene som tilfeller av seksuell trakassering eller ikke. Eldre er generelt noe mer liberale når det gjelder hvilke handlinger som er å anse som seksuell trakassering, enn yngre. Forskjellene mellom yrkesgruppene må tolkes med varsomhet da det for en del yrkesgrupper er svært få som har svart. Skuespiller, sanger og regissør er blant de yrkesgruppene som i minst grad mener at det å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, er å anse som seksuell trakassering. Dramatikere skiller seg ut som den gruppen som i minst grad mener at ulike kommentarer om klesdrakt og kropp samt spøk med seksuelt innhold er å betrakte som seksuell trakassering.

## 7 Avslutning

---

I rapporten har vi ved hjelp av en nettbasert spørreundersøkelse undersøkt omfanget av seksuell trakassering i jobbsammenheng innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Vi har valgt en bred tilnærming til definisjonen av seksuell trakassering i jobbsammenheng. Definisjonen har tatt utgangspunkt i EU-direktiv 2006/54/EC, hvor seksuell trakassering defineres om enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal og fysisk adferd av seksuell art som har som formål eller virkning å være skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmyk eller plagsom. På bakgrunn av dette har vi spurt respondentene om de har erfart ulike former for fysisk, verbal eller ikke-verbal seksuell trakassering i løpet av karrieren, i løpet av de siste 1–3 årene og i løpet av de siste 12 månedene. Spørsmålet om dette har skjedd i løpet av de siste 12 månedene, ble stilt med tanke på om det eventuelt har skjedd noen endringer i omfanget i kjølvannet av #metoo-kampanjen som startet et snaut år før undersøkelsen ble gjennomført. Videre har vi stilt spørsmål om hvilke konsekvenser seksuell trakassering har hatt for den enkelte, og i hvilken grad det følges opp på arbeidsplassene. Film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet skiller seg fra andre mer tradisjonelle bransjer på flere måter. Særlig gjelder dette ansettelsesformer. Bransjene har et stort innslag av selvstendig næringsdrivende og midlertidige kontrakter / vikarer. Formidling av oppdrag/jobber er en viktig del av arbeidsrelasjonen til yrkesgrupper hvor kropp, utseende, talent og væremåte i mange tilfeller er langt tettere knyttet til utføringen av arbeidsoppgavene enn hva som er tilfellet for yrkesgrupper i andre bransjer. Spørreskjemaet er utformet for å være tilpasset disse yrkesgruppene, likevel har vi brukt enkelte spørsmål fra undersøkelser vi har gjort blant andre yrkesgrupper for å kunne sammenlikne omfanget innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet med andre bransjer og yrkesgrupper.

### Omfanget av seksuell trakassering

Totalt 32 prosent svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av sin karriere innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet. 5 prosent har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, mens 6 prosent opplevde dette siste gang for 1–3 år siden. En klart høyere andel kvinner enn menn har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de senere årene. Mens 16 prosent av kvinnene oppgir at de har blitt utsatt for dette de seneste 3 årene, gjelder det 5 prosent av mennene. Andelen menn og kvinner som svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, er på samme nivå som i en tilsvarende undersøkelse på scenekunsten i Sverige (Hertzman et al. 2018). Den totale andelen som svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av karrieren i denne bransjen, er høyere enn en tilsvarende undersøkelse blant legeföreningens medlemmer, hvor den tilsvarende andelen var 16 prosent (Bråten 2018). I en undersøkelse blant ansatte i hotell- og restaurantbransjen og i helse og omsorg før #metoo-kampanjen svarte totalt 19 prosent at de var blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 3 årene (Bråten & Øistad 2017). I Levekårsundersøkelsen

2016 til Statistisk sentralbyrå (SSB) oppgir 6 prosent innenfor næringen kultur/underholdning/sport at de har blitt utsatt for seksuell trakassering månedlig eller oftere (NOA 2018). Det er imidlertid vanskelig å sammenlikne omfanget i disse ulike undersøkelsene på grunn av ulike spørsmålsformuleringer og tidsperioder det blir spurt om. Andelen kvinner i de ulike utvalgene varierer også sterkt, noe som antas å påvirke totaltallene for andelen som har opplevd seksuell trakassering, da kvinner gjennomgående opplever dette oftere enn menn.

Videre viser undersøkelsen at yngre i større grad enn eldre er utsatt for seksuell trakassering, noe som også er funn i andre undersøkelser (Bråten 2018). Vi finner i tillegg at det er noen forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjelder erfaringer med seksuell trakassering. Sangere, skuespillere, dansere og scenografer/lys-/lyd- eller kostymedesign er de som i størst grad svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste årene. Respondentene har opplevd ulike former for seksuell trakassering; både fysisk, verbal og ikke-verbal er vanlig. Mange opplever det flere ganger, men det er likevel få som vurderer hendelsene som svært alvorlige.

I flertallet av tilfellene er det menn som seksuelt trakasserer kvinner, men det er også en del menn som opplever seksuell trakassering fra både kvinner og menn. Ofte er den som trakasserer, en kollega uten lederansvar eller en leder/sjef med formelt lederansvar. Det er likevel mest vanlig at en kollega står bak trakasseringen, seks av ti svarer dette, mens én av fire svarer at leder/sjef med formelt lederansvar sto bak. Én av fire som har blitt trakassert, har også opplevd dette fra en kunstnerisk overordnet. I mellom 20 og 30 prosent av tilfellene var det publikum eller gjester som sto for trakasseringen.

Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger. Nærmere halvparten svarer imidlertid at det skjedde under en øvelse/forestilling/innspilling, altså i tilknytning til selve utføringen av arbeidet. En nesten like stor andel svarer at det skjedde i sosiale sammenhenger relatert til jobben. I slike sammenhenger er ofte alkohol eller andre rusmidler en del av situasjonen.

Tatt i betraktning at rekrutteringsprosesser til en jobb/oppdrag er en situasjon de færreste er i daglig, er det en høy andel når 10 prosent svarer at de ble utsatt for seksuell trakassering i en slik situasjon. Slike situasjoner vil ofte være preget av hierarkiske relasjoner og skjeve maktforhold og kan bidra til å forsterke den sårbare situasjonen.

Undersøkelsen viser klart at tilkynningsforholdene i bransjen er en utfordring når det gjelder seksuell trakassering. Nær halvparten oppgir at de var midlertidig ansatt / vikar på arbeidsplassen da de ble utsatt for dette. Dette er en langt høyere andel enn de som svarer at de har en slik tilknytning til sin arbeidsplass i utvalget totalt sett. Svarene indikerer at de med en løsere tilknytning til arbeidsplassen i større grad enn øvrige arbeidstakere i bransjen er utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng. Dette samsvarer med funnet som NOA har rapportert etter analyser av SSBs levekårsundersøkelse i 2016 (NOA 2018).

## **Konsekvenser for den enkelte**

Når det gjelder spørsmålet om hvilke konsekvenser seksuell trakassering har for den enkelte som blir utsatt for dette i jobbsammenheng, vil det naturlig nok være svært store variasjoner. Konsekvensene vil avhenge både av innholdet i den faktiske handlingen, subjektive oppfatninger om hva som er plagsomt og krenkende, hvem som utfører den uønskede handlingen, i hvilke situasjoner det skjer, og hvor ofte. I denne

undersøkelsen ble respondentene bedt om å vurdere ulike konsekvenser på en forhåndsdefinert liste. Den konsekvensen som flest oppgir, er knyttet til mistriivsel i jobbsituasjonen, nesten halvparten svarer dette.

Vi finner også at de som har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, i større grad synes å oppleve negative konsekvenser, som ønsker om å slutte i jobben, psykiske plager, utrygghet på fritiden og begrensede karrieremuligheter, enn de som opplevde seksuell trakassering 1–3 år tilbake i tid. I de åpne svarfeltene var det også flere som beskrev redsel for ryktespredning i bransjen og hvordan dette kunne påvirke framtidige jobbmuligheter.

Andelen som svarer at den seksuelle trakasseringen ikke har hatt noen av de konsekvensene som var på den definerte lista, er på godt og vel 40 prosent. Det kan illustrere hvordan mange situasjoner ikke medfører store konsekvenser for den enkelte, men at det likevel kan oppleves som svært ubehagelig og krenkende både når det skjer, og i ettertid.

## Oppfølging av seksuell trakassering

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

Av de som har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet, så har de færreste meldt ifra om det de har opplevd. Cirka syv av ti har ikke meldt ifra til noen om det som hendte. Hovedbegrunnelsene for ikke å ha meldt ifra er at de var usikre på om hendelsen(e) var seksuell trakassering / alvorlig(e) nok, og at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen(e). Det er også en relativt stor andel som svarer at de ikke har meldt fra om det som skjedde, i frykt for konsekvensene det ville få for videre karriere, på grunn av at kulturen i bransjen eller på arbeidsstedet åpner ikke for det, samt i frykt for å miste jobben / ikke få flere oppdrag.

De som sier ifra om det de har opplevd, forteller det først og fremst til en kollega, deretter til familie/venner og dernest til nærmeste leder eller andre med formelt lederansvar på arbeidsplassen. Sakene det meldes fra om til andre, blir i ulik grad fulgt opp på arbeidsplassen. De som får sine saker fulgt opp, er i varierende grad fornøyde med måten saken ble håndtert på. 33 prosent av kvinnene og 24 prosent av mennene i undersøkelsen svarer at de er blitt kjent med at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene. Det er en tett sammenheng mellom alder og kjennskap til kolleger som har blitt utsatt. Jo yngre noen er, jo større er sannsynligheten for at man kjenner til at kolleger har vært utsatt for dette de siste 12 månedene.

Respondentene ble bedt om å foreslå tiltak for å forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassene. Kommentarene og forslagene var svært varierende, men etablering av rutiner for varsling og oppfølging av alle meldte tilfeller samt å kontinuerlig jobbe for økt bevissthet og holdningsendring i bransjen var blant de tiltakene som ble nevnt av svært mange.

## Holdninger

Spørreundersøkelsen inneholdt også noen spørsmål om holdninger til seksuell trakassering. Nærmere bestemt fikk respondentene spørsmål om de ville betrakte bestemte fysiske og verbale handlinger som seksuell trakassering eller ikke. Her fant vi noen interessante forskjeller i vurderingene av de ulike handlingene som ble presentert. Handlinger som innebærer å ta noen på rumpa uten å være sikker på at det settes pris på, og å kysse noen uten å være sikker på at det settes pris på, er fysiske tilnærmelser som nær sagt alle respondentene (over 90 prosent) vurderer som seksuell trakassering. I den andre enden av skalaen finner vi handlinger som innebærer å si til noen at han/hun er pen uten å være sikker på at det settes pris på, og å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, som en liten andel (rundt 10 prosent) vurderer som seksuell trakassering.

Det er noen interessante forskjeller mellom kjønn, alder og yrkesgruppe når det gjelder vurderingene av de ulike situasjonene som tilfeller av seksuell trakassering eller ikke. Den forskjellen som kanskje er mest interessant, er at de eldre generelt er noe mer liberale når det gjelder hvilke handlinger som er å anse som seksuell trakassering, sammenliknet med hva de yngre svarer. Forskjellene mellom yrkesgruppene må tolkes med varsomhet da det for en del yrkesgrupper er svært få som har svart. Skuespiller, sanger og regissør er blant de yrkesgruppene som i minst grad mener at det å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, er å anse som seksuell trakassering. Mens dramatikerne skiller seg ut som den gruppen som i minst grad mener at ulike kommentarer om klesdrakt og kropp samt spøk med seksuelt innhold er å betrakte som seksuell trakassering.

Hovedmønsteret når det gjelder holdninger til de ulike handlingene i vår undersøkelse, samsvarer i stor grad med hva de fant i den svenske (Hertzman et al. 2018). Også i den svenske fant de at forskjellene var større mellom ulike aldersgrupper enn mellom kvinner og menn. De eldre oppga i mindre grad at de anser de ulike handlingene som seksuell trakassering, sammenliknet med hva de yngre svarte.

Svarene på spørsmålene om holdninger til ulike handlinger vil være et viktig bakteppe for vurderinger av omfanget av seksuell trakassering på de aktuelle områdene og yrkesgruppene som er omfattet av denne undersøkelsen.

# Litteratur

---

- Bråten, M. (2018). En av seks medlemmer har opplevd seksuell trakassering. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 13.
- 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.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2017:09.
- 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.
- Hertzman, J. B., Grundqvist, M. & Wennö, J. (2018). *Enkätundersökning bland medlemmar och medarbetare i Teaterförbundet, Svensk Scenkonst, Symf, Musikerförbundet, Kommissionen*. Sverige: Kantar Sifo.
- Kleppe, B. (2010). *Skuespillere og seksuell trakassering. Resultater av en surveyundersøkelse fra 2010*. Telemarksforskning TF-notat nr 20/2010.
- Kleppe, B. & Røyseng, S. (2016). Sexual Harrasment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts management, Law, and Society*, 46:5, 282-296
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17.
- Miceli, M. P., Near, J. P., Regh, M. T. & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistleblowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)/Nasjonalt overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) (2018). *Nasjonal statistikk om arbeidsmiljø og helse*. <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjonsrisiko/vold-mobbing-trakkasering/seksuell-trakassering/> [2018-10-17]
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2018). *Gjennomgang av varslerordningen i Bærum kommune*. Fafo-notat 2018:09.
- Trygstad, S. C. & Ødegård A. M. (2016). *Varsling og ytringsfrihet i norsk arbeidsliv 2016*. Fafo-rapport 2016:33.
- Trygstad, S. C., Andersen R. K., Hagen I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen J. R. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02.

# Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet

I denne rapporten har vi undersøkt omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Undersøkelsen er gjennomført i kjølvannet av #metoo-kampanjen 2017, og viser at seksuell trakassering er et omfattende problem blant ulike yrkesgrupper innen disse feltene. Yngre kvinner er mest utsatt, men også menn har opplevd det. Den seksuelle trakasseringen skjer både på og utenfor scenen. Mange unnlater å melde fra i frykt for konsekvenser for videre karriere og jobbmuligheter.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2018:39  
ISBN 978-82-324-0477-3  
ISSN 2387-6859  
Bestillingsnr. 20688