



Undersøkelse om
**SEKSUELL
TRAKASSERING I
MEDIEBRANSJEN**

Informasjon om undersøkelsen

Feltperiode: 21.11 – 01.12 2017

Antall intervju: 5741

Målgruppe: Alle ansatte i mediebransjen

Metode: Utsendelse av spørreskjema på link til medlemsregistre

- MBL: 332 medlemsbedrifter
- LLA: 55 medlemsbedrifter
- Fagpressen: 214 medlemsbedrifter (1118 medlemmer)
- NJ: 6303 medlemmer
- NR: 730 medlemmer (inkl. 294 ansv. redaktører)

Informasjon om undersøkelsen

- Undersøkelsen er gjennomført anonymt
 - Ved deling av link til skjema.
 - Norsk Redaktørforening, Norsk Journalistlag og Fagpressen har delt undersøkelsen med alle sine medlemmer.
 - Landslaget for lokalaviser og Mediebedriftenes Landsforening har delt undersøkelsen med sine medlemsbedrifter og oppfordret til videre deling av undersøkelsen internt.
 - Det foreligger derfor ikke overordnet svarprosent for undersøkelsen.
 - Resultatene kan ikke knyttes til enkeltpersoner eller enkeltbedrifter.
 - Resultantene i rapporten er brutt ned på følgende bakgrunnsvariabler:
 - Kjønn
 - Alder
 - Ansiennitet
 - Stilling
 - Arbeidsforhold
- Resultatene er uvektet.
 - Siden totalpopulasjonen er ukjent (dvs. alle ansatte i inkluderte organisasjoner), er resultatene ikke vektet.
- Økt fokus på temaet og #metoo under gjennomføring av undersøkelsen kan være med å påvirke resultatene.

I denne undersøkelsen ønsker vi å kartlegge omfanget av seksuell trakassering og seksuelle overgrep i norsk mediebransje.

Spørsmålene refererer til hendelser i jobbsammenheng, på arbeidsplassen eller mens du var på jobb utenfor huset, uavhengig av om krenkelsen har skjedd fysisk, verbalt eller via digitale medier.

Bruk av spørsmål

Selvdefinering

Spm: Har du, i norsk mediebransje, i løpet av de siste 6 månedene, blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet (fester, kurs e.l.)?

- ✓ Sier ikke noe om type eller frekvens på handlinger.
- ✓ Det er opp til respondenten selv å definere om opplevelsene er av en slik karakter.
- ✓ En subjektive tilnærming hvor personlighet, emosjonelle og kognitive faktorer kan spille inn.

Bergenskalaen

Spm: Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:

- ✓ Operasjonalisering av begreper gjennom ulike former for atferd som kan oppleves som seksuell trakassering
- ✓ En mer objektiv tilnærmelse
- ✓ Skalaen fanger opp frekvens på ulik atferd.
- ✓ Medfører at man kan få opp videre spørsmål om opplevelse av seksuell trakassering selv om man selv ikke definerer seg inn i dette segmentet. Eks: En større andel menn blant de som svarer «vet ikke» eller «ønsker ikke å svare» kan komme av at man ikke anser seg som seksuelt trakassert selv om man har vært utsatt for en eller flere former for atferd inkludert i skalaen.
- ✓ Tidsramme: siste 6 mnd. I overenstemmelse med tidligere bruk av skalaspørsmålet.

Hvem har besvart undersøkelsen?

KJØNN

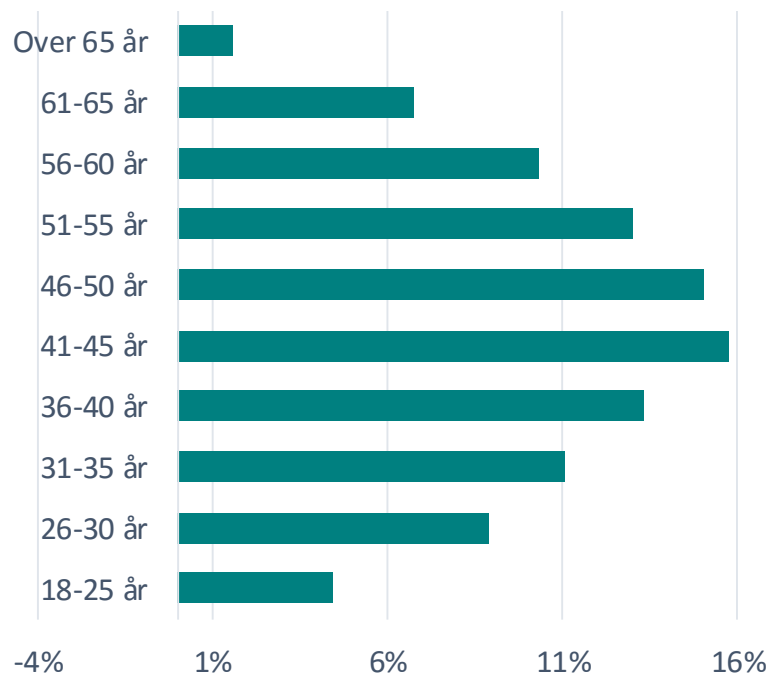


49 %

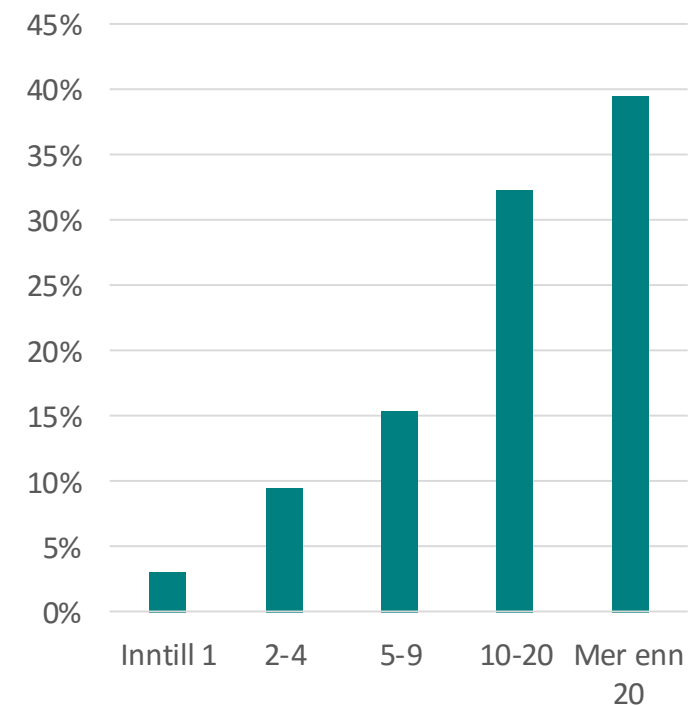


51 %

ALDER

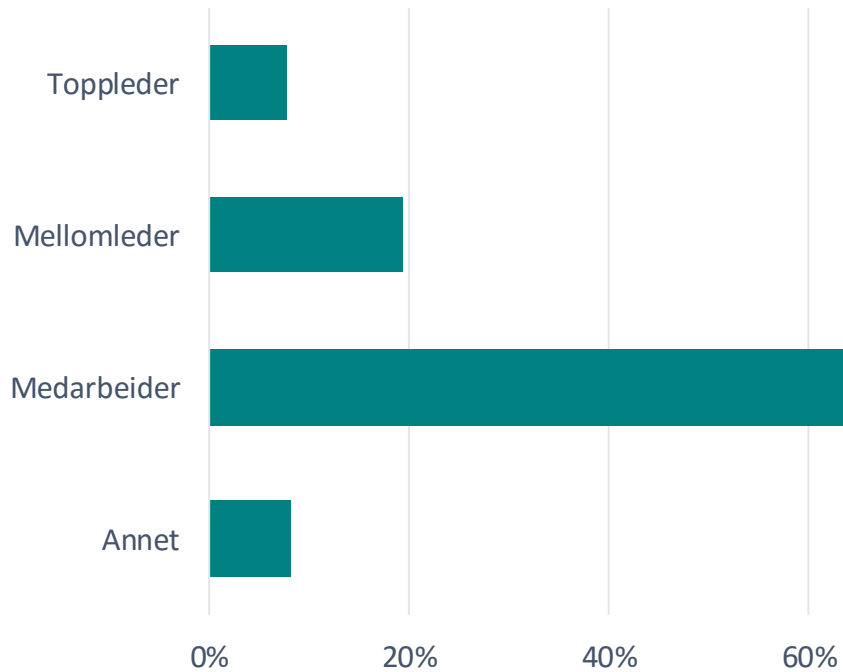


ANTALL ÅR I BRANSJEN

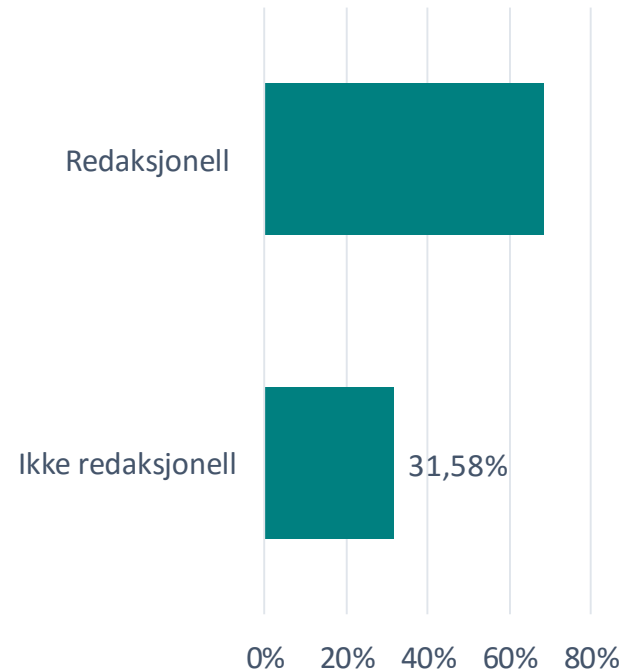


Hvem har besvart undersøkelsen?

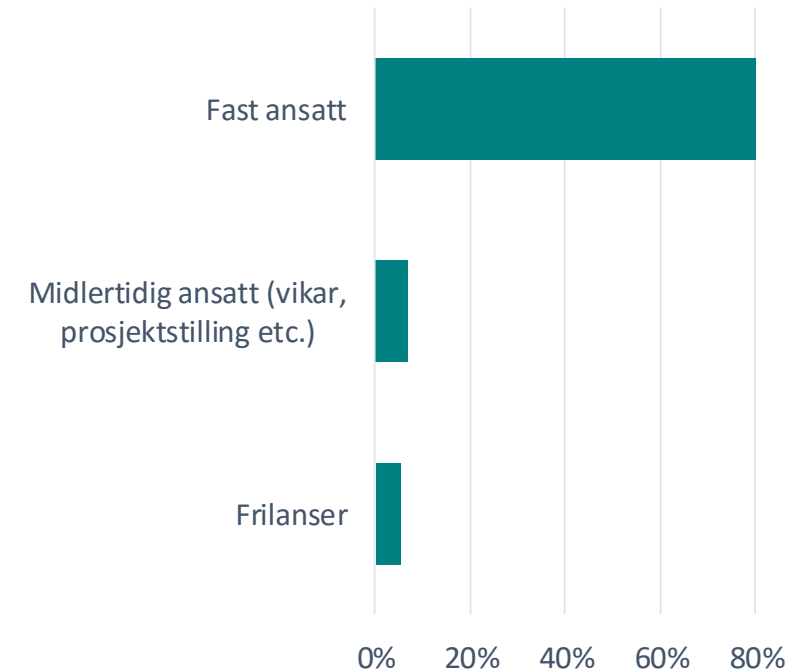
STILLINGSNIVÅ



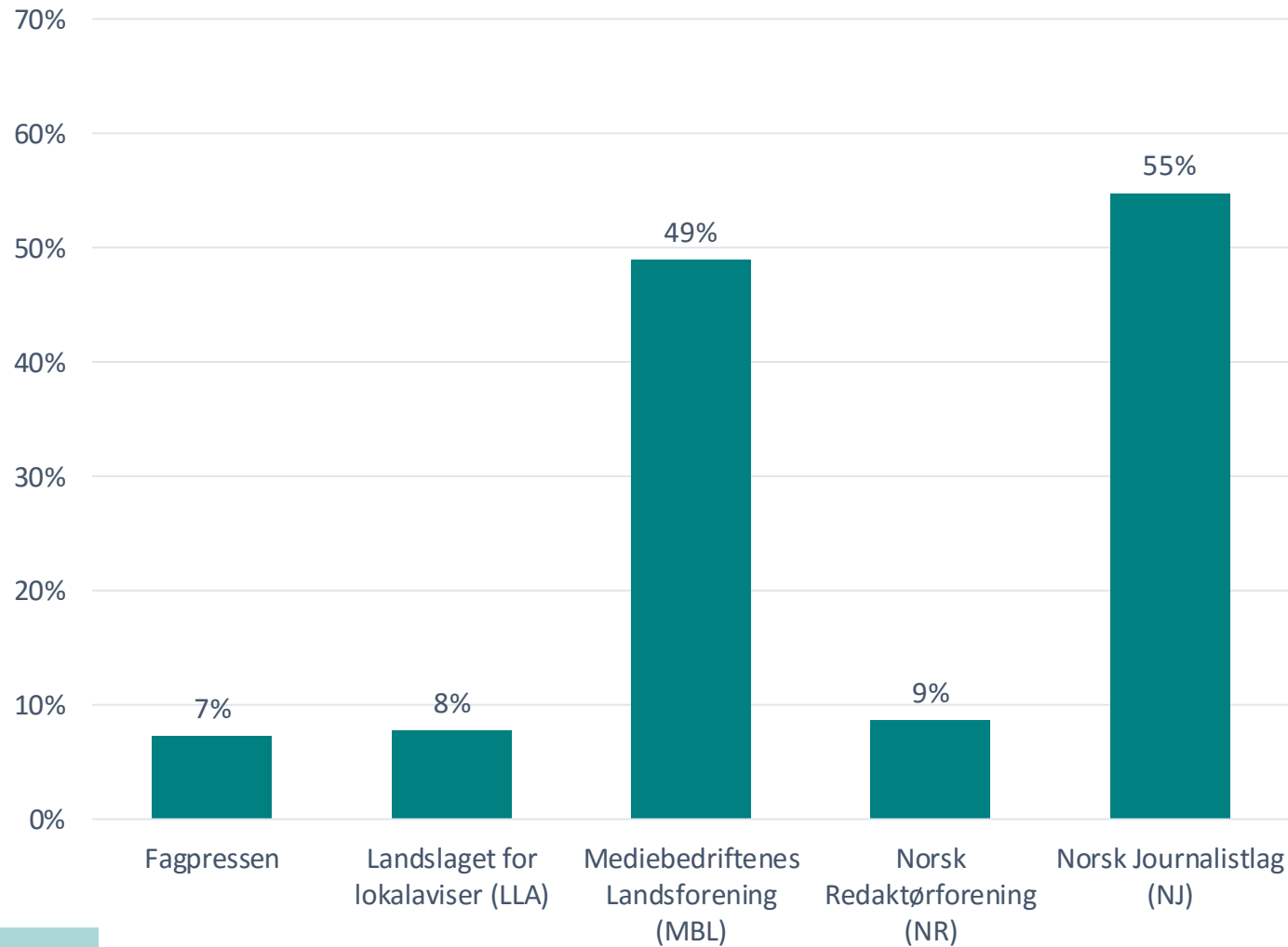
STILLINGSTYPE



ANSETTELSESFORHOLD



Tilknytning til foreninger



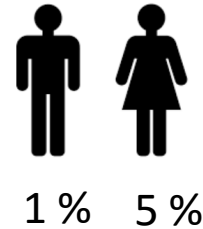
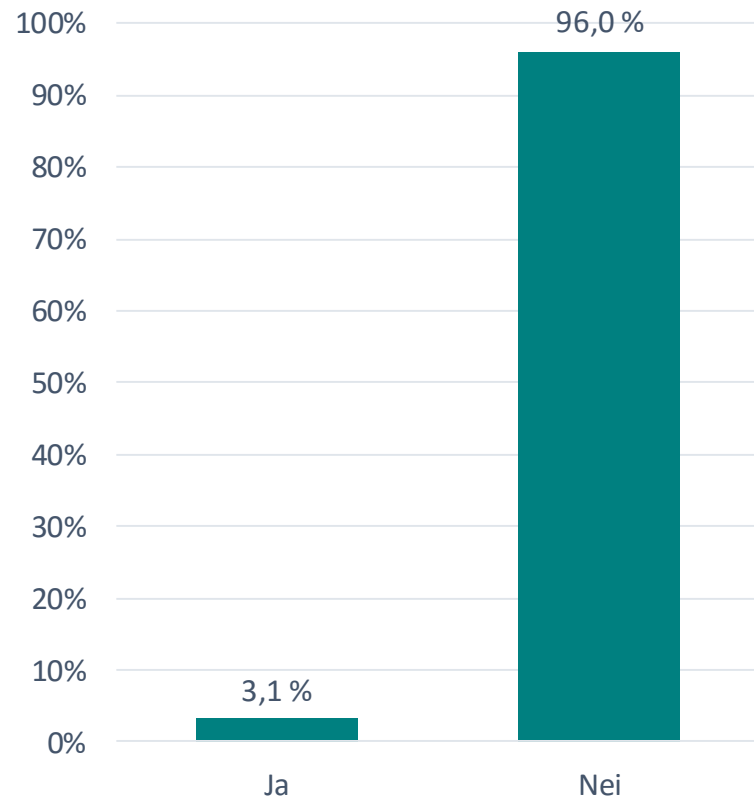
Norsk Redaktørforening, Norsk Journalistlag og Fagpressen har delt undersøkelsen med alle sine medlemmer.

Landslaget for lokalaviser og Mediebedriftenes Landsforening har delt undersøkelsen med sine medlemsbedrifter og oppfordret til videre deling av undersøkelsen internt.

SELVOPPLEVD

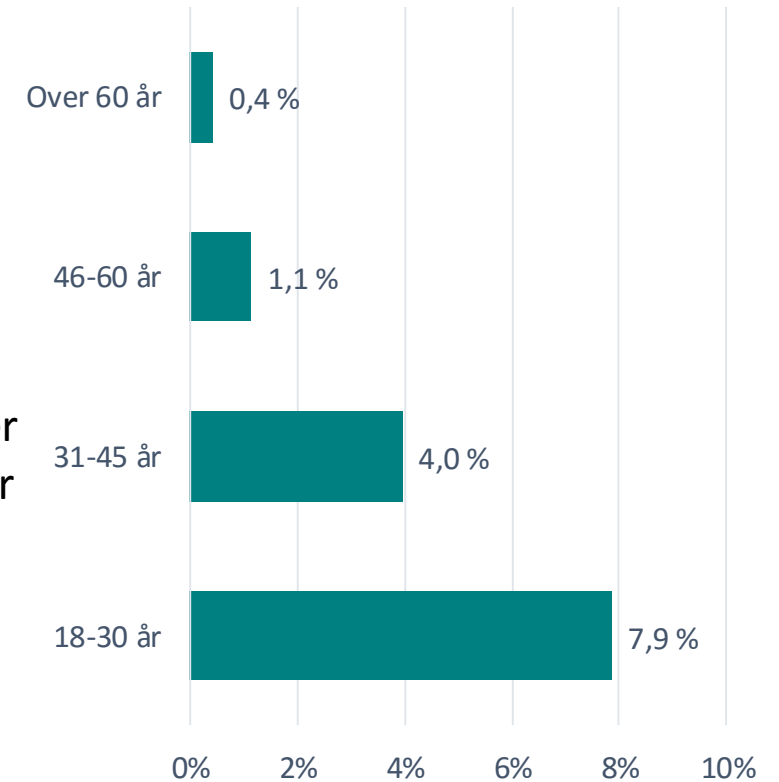


3 % har blitt utsatt for seksuell trakassering siste 6 måneder



3% svarer at de, i løpet av siste 6 måneder har blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet. Ingen definisjon på seksuell trakassering er gitt i spørsmålsteksten.

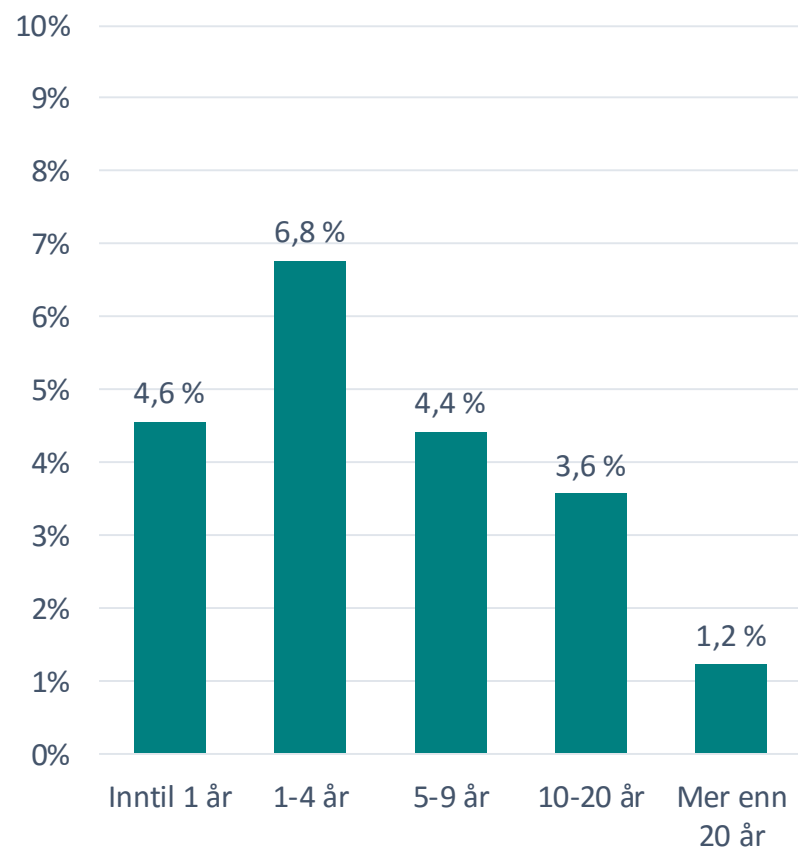
Andelen som svarer at de har blitt utsatt for dette er høyest blant de unge og avtar med alderen.



Har du, i norsk mediebransje, i løpet av de siste 6 månedene, blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet (fester, kurs e.l.)?

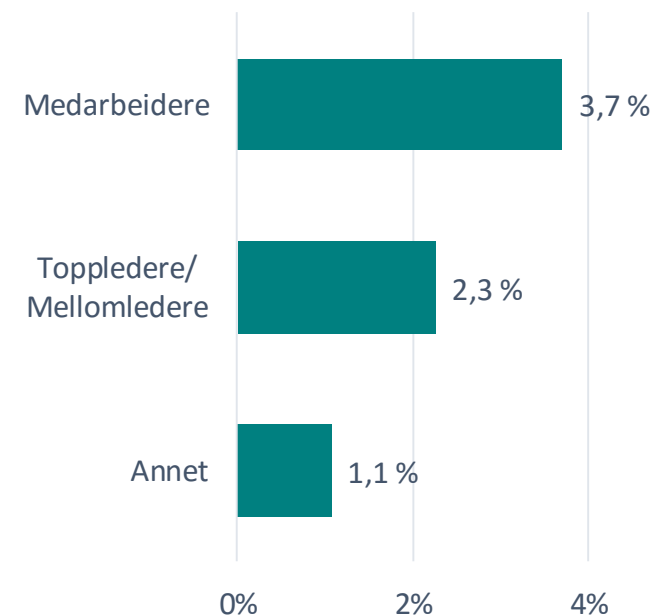
Base: Alle: 5741

Hvilke grupper har blitt mest utsatt siste 6 mnd?



Personer som har vært ansatt mellom 1-4 år har blitt mer utsatt for seksuell trakassering siste 6 måneder enn personer med kortere eller lengre ansiennitet.

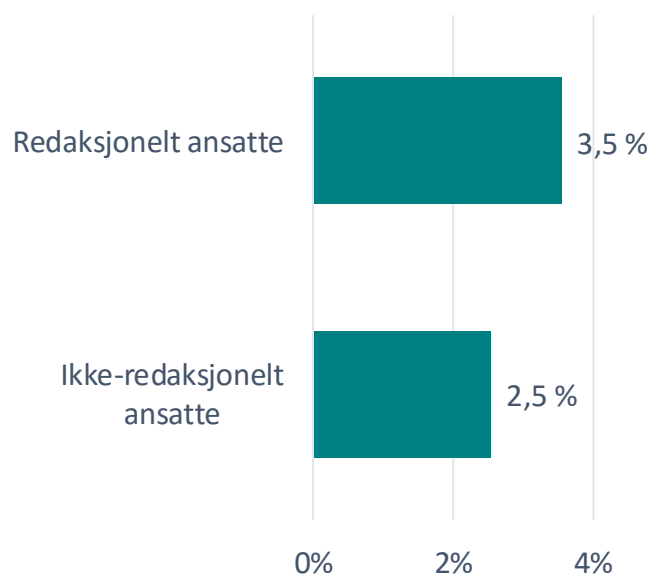
Medarbeidere har blitt mer utsatt enn ledelsen.



Har du, i norsk mediebransje, i løpet av de siste 6 månedene, blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet (fester, kurs e.l.)?

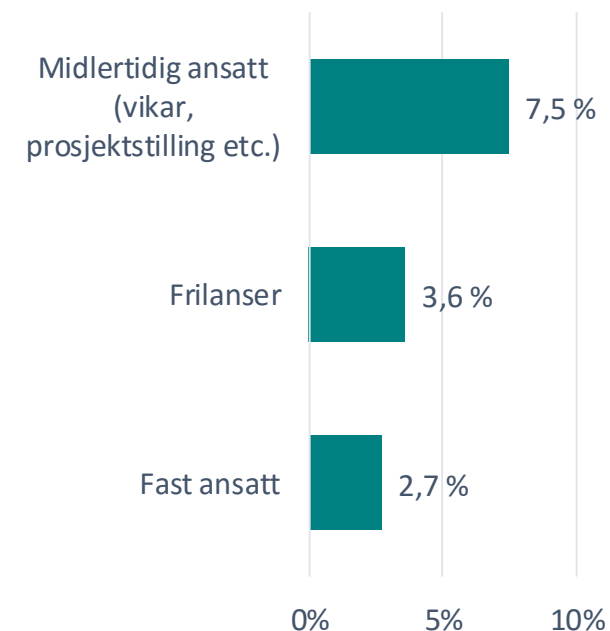
Base: Alle: 5741

Hvilke grupper har blitt mest utsatt siste 6 mnd



Redaksjonelt ansatte har blitt mer utsatt enn ikke-redaksjonelt ansatte. Her må det nevnes at ikke-redaksjonelt ansatte har en høyere andel ledere i sine besvarelser (hhv. 38 og 27 %) og at menn utgjør en høyere andel av lederne.

Midlertidig ansatte har blitt mer utsatt enn frilansere og fast ansatte.



Har du, i norsk mediebransje, i løpet av de siste 6 månedene, blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet (fester, kurs e.l.)?

Base: Alle: 5741

Hvem er de 3 prosentene som har blitt seksuelt trakassert siste 6 måneder

178 personer

83,71 % kvinner



Snittalder **36 år** – overrepresentasjon i alderen 18-30 år.

Har i større grad ansiennitet på 1-4 år (21 % vs. 10 %)

Er i større grad journalister og redaksjonelle medarbeidere (63 % vs. 50 %)

Er i større grad midlertidig ansatte (vikar, prosjektstilling etc.) (17 % vs. 7 %)

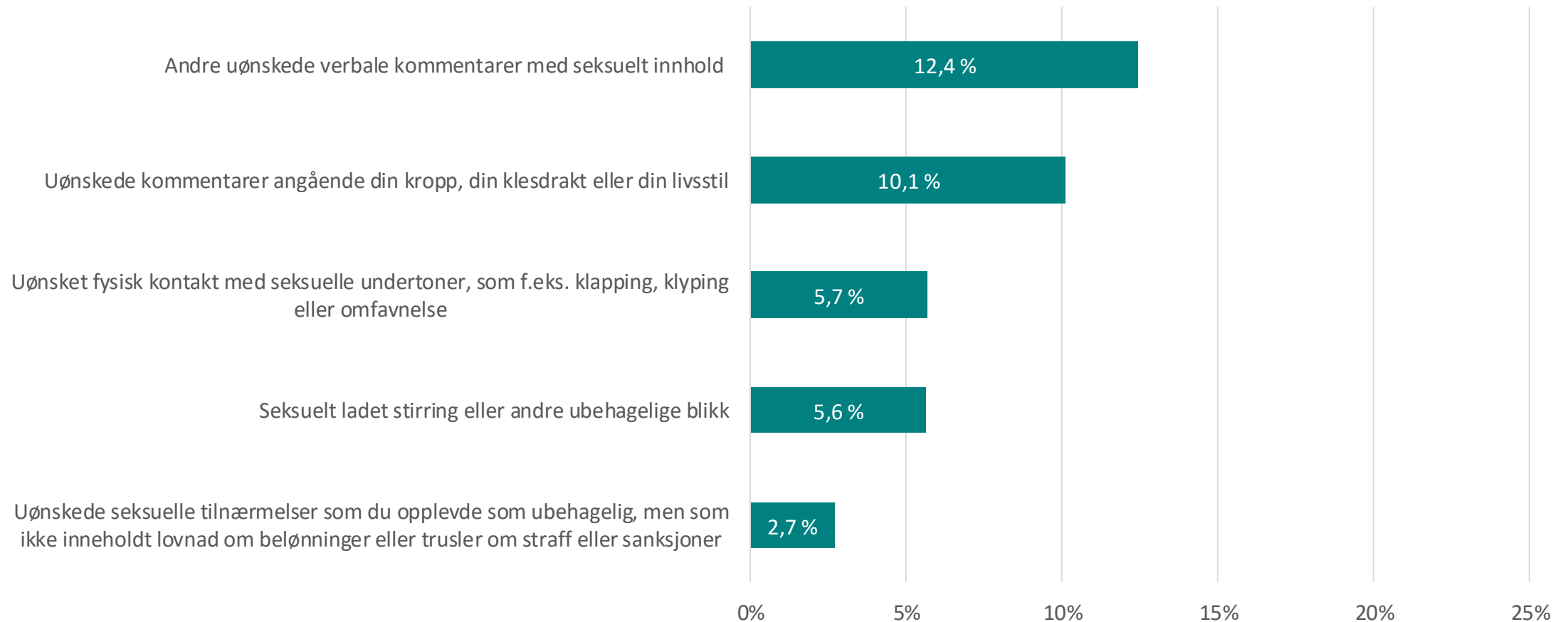
Denne gruppen er også overrepresentert blant de som har vært utsatt for atferd lenger tilbake i tid enn de siste 6 månedene. 7 av 10 oppgir dette.

En større andel oppgir at de ikke har noen å snakke med (7 % vs. 3 %) om problemer i jobbsituasjoner.

SKALA FOR ATFERD



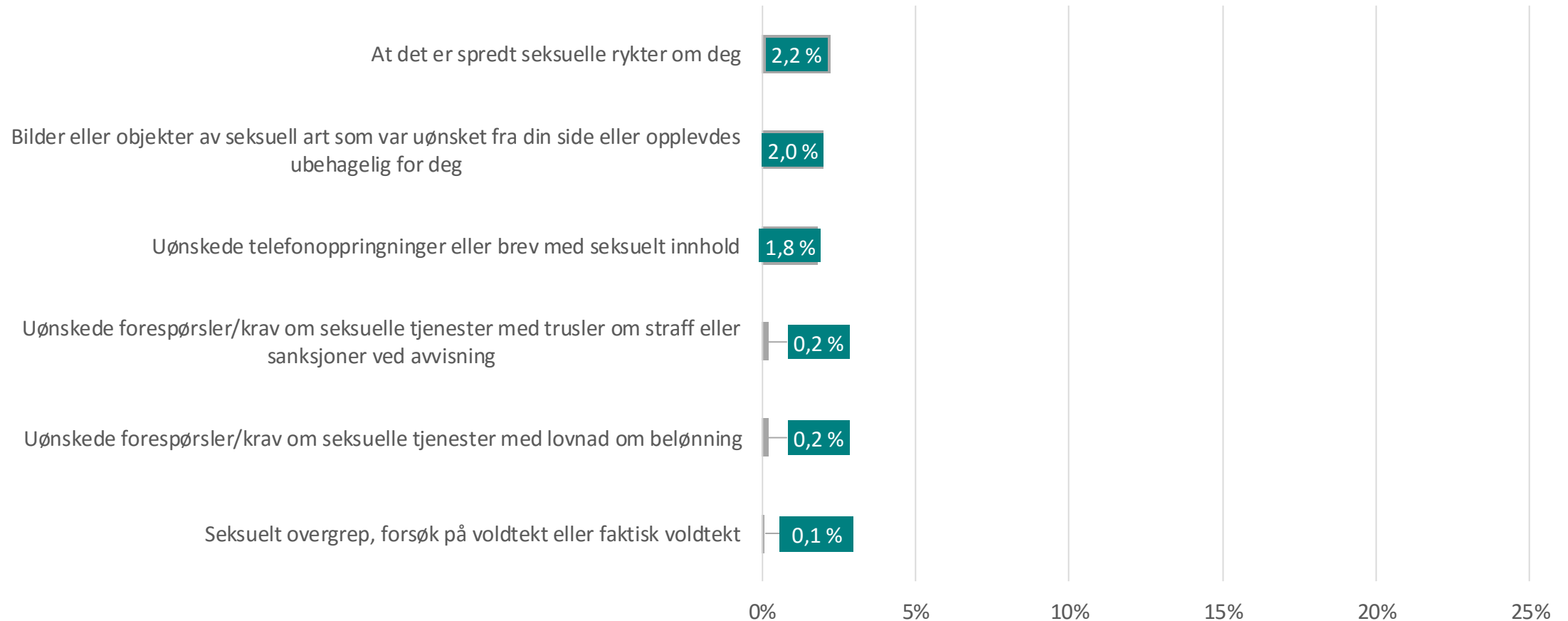
Atferd – utsatt for 1 gang eller mer siste 6 måneder



Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:

Base: Alle: 5741

Atferd – utsatt for 1 gang eller mer siste 6 måneder

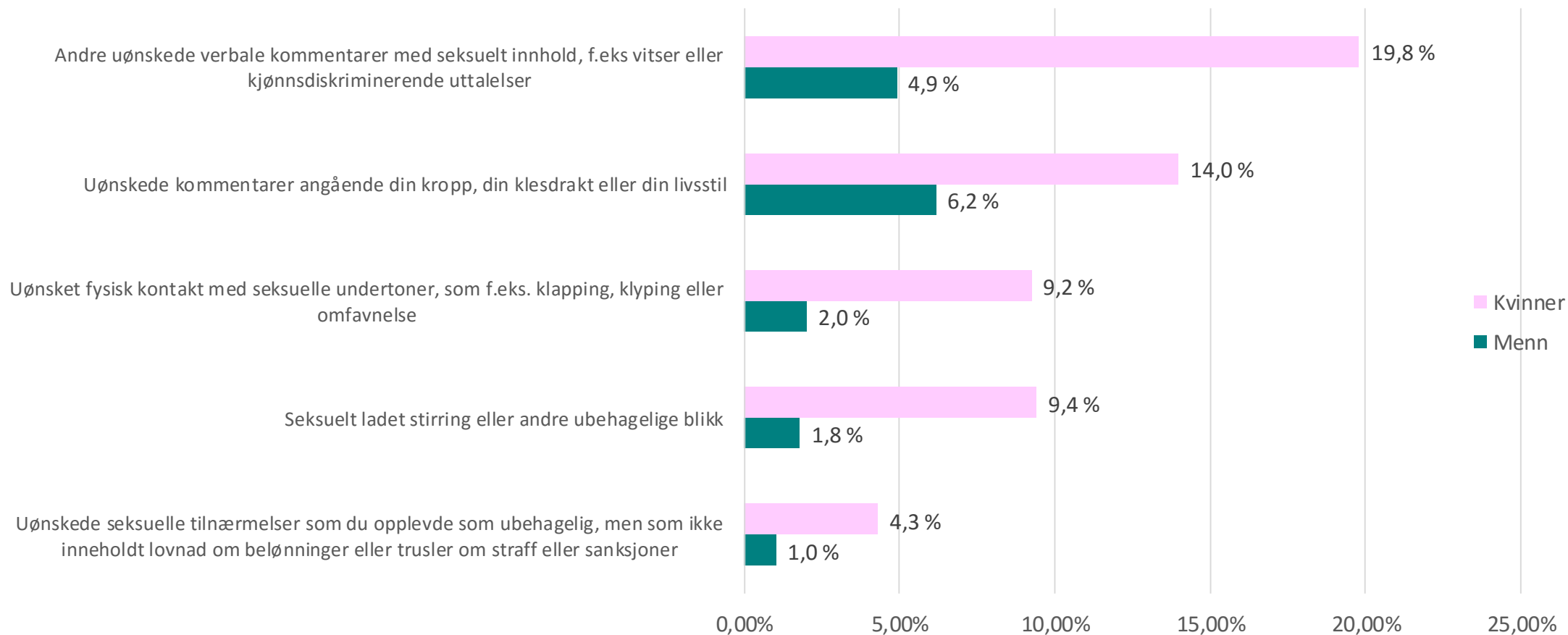


Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:

Base: Alle: 5741

Atferd – fordelt på kjønn

Utsatt for 1 gang eller mer siste 6 måneder

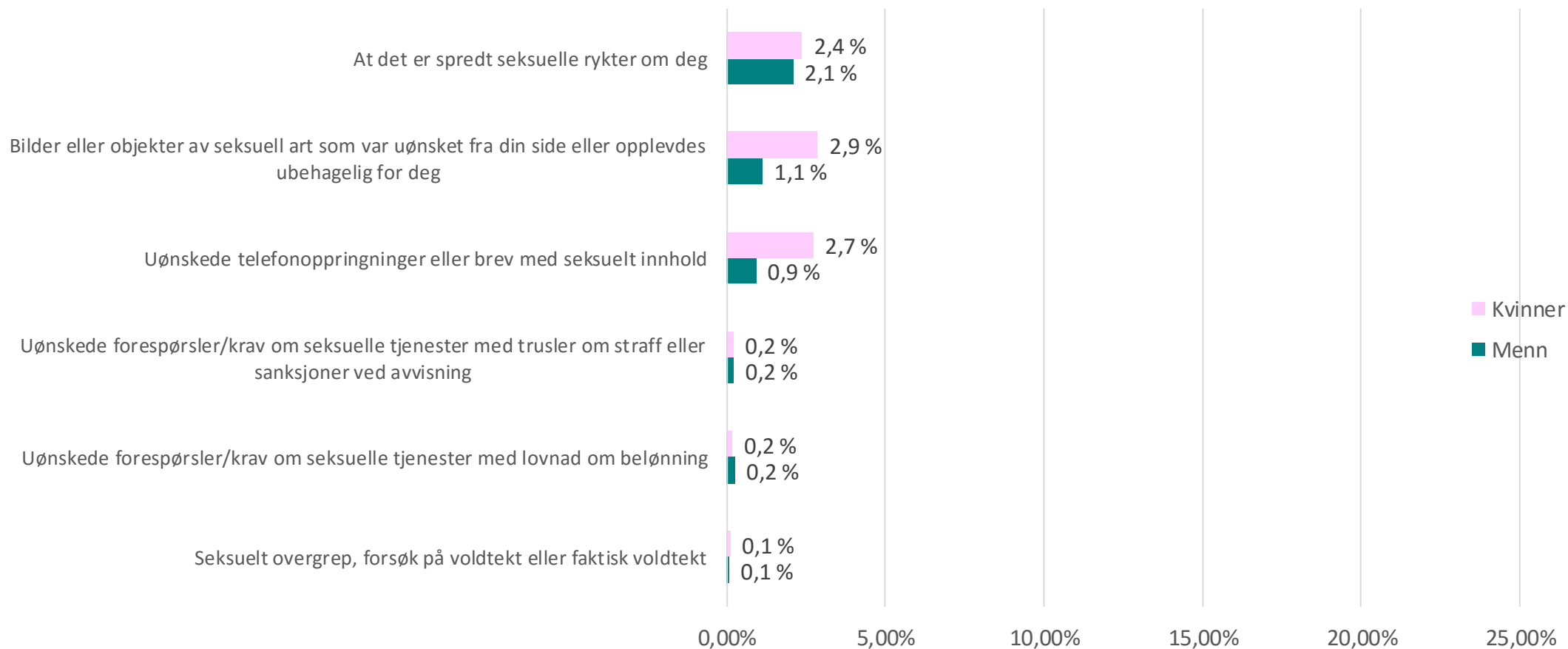


Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:

Base: Alle: 5741

Atferd – fordelt på kjønn

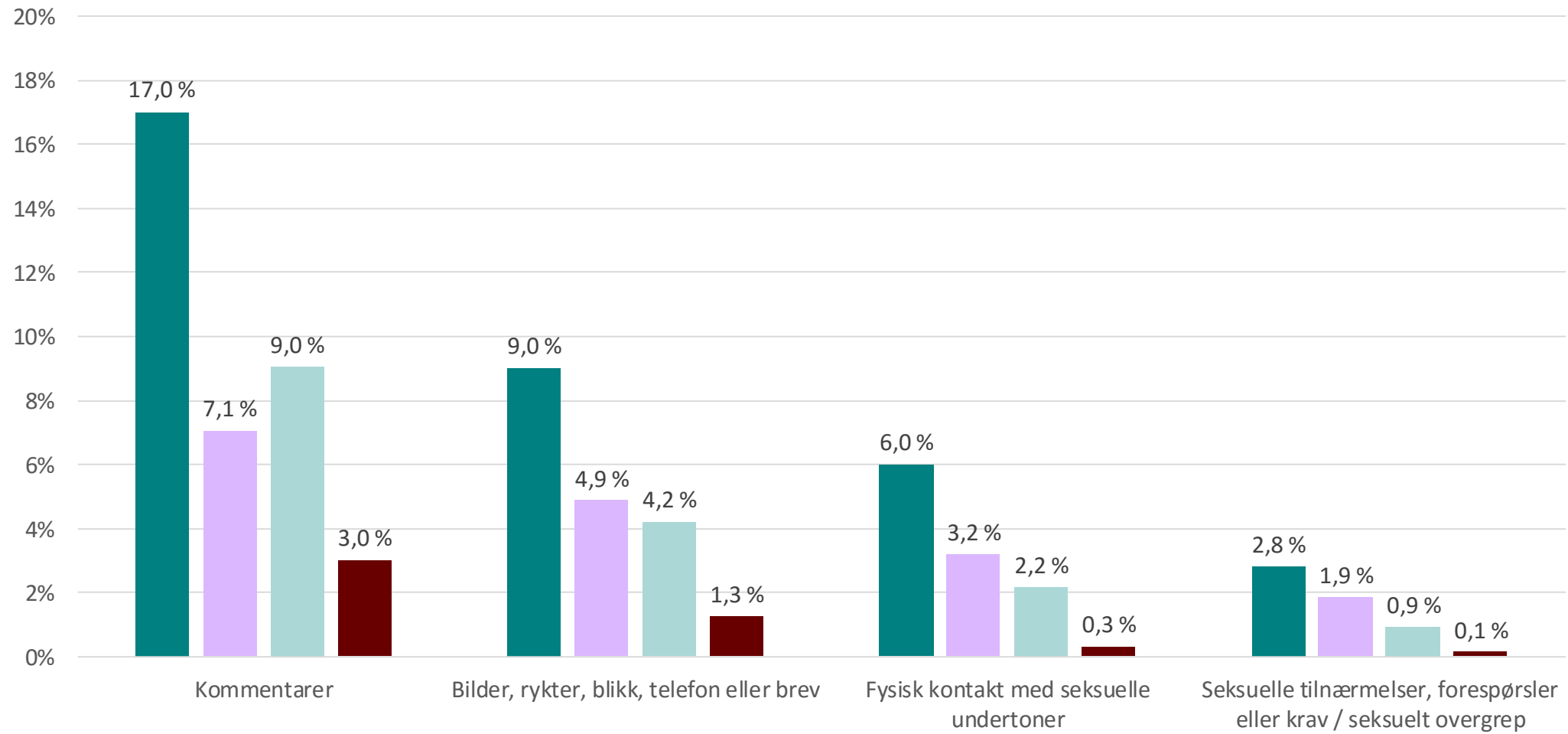
Utsatt for 1 gang eller mer siste 6 måneder



Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:

Base: Alle: 5741

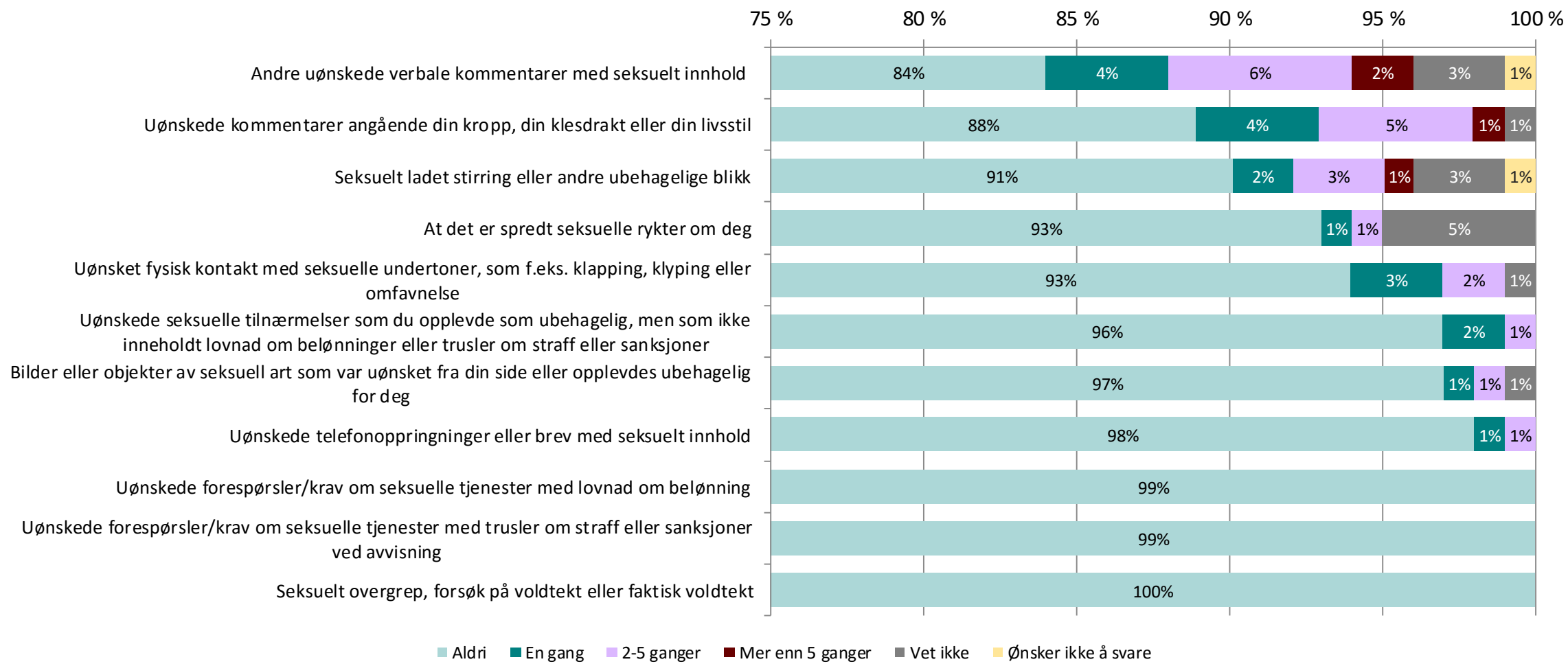
Frekvens på opplevd atferd



Base: Alle: 5741

■ Totalt ■ 1 gang ■ 2-5 ganger ■ Mer enn 5 ganger

Hendelser siste 6 måneder



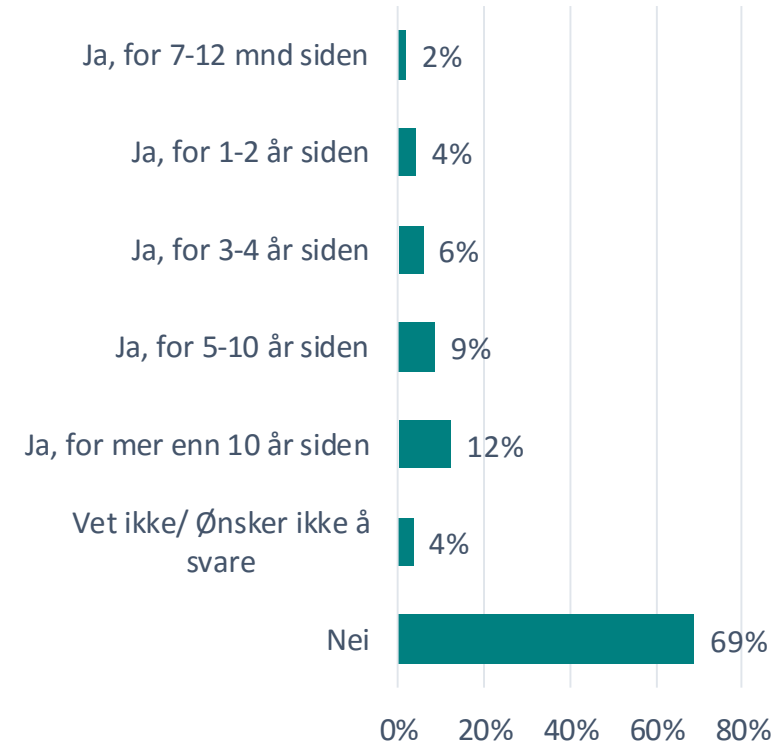
Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet:

Base: Alle: 5741

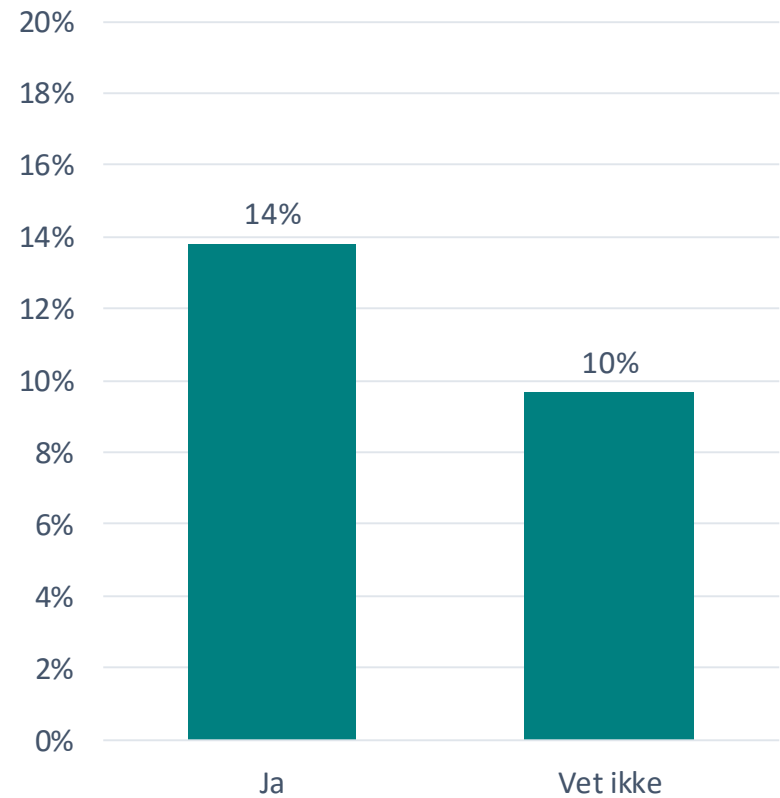
Hendelser tilbake i tid

28 % av de spurte har vært utsatt for atferd som nevnt lenger tilbake i tid enn siste 6 måneder. Blant disse har 3 av 4 hendelser funnet sted for 5 år siden eller mer.

Med økt alder og ansiennitet ser vi at opplevde hendelser gjerne har skjedd lenger tilbake i tid.



Kjennskap til andre



14 % kjenner til andre i sin omgangskrets som har vært utsatt for seksuell trakassering eller overgrep.

Kjennskap til andre hendelser avtar med alderen og er generelt noe større blant kvinner enn blant menn.

De som svarer at de har blitt trakassert

På disse spørsmålene har vi definert inn de som har svart:

- «Ja» på spørsmål om seksuell trakassering eller overgrep siste 6 mnd
- «1 gang, «2-5 ganger», «5 ganger eller mer» på spørsmål om ulike hendelser
- «7-12 mnd siden», «1-2 år siden», «3-4 år siden», «5-10 år siden», «mer enn 10 år siden».

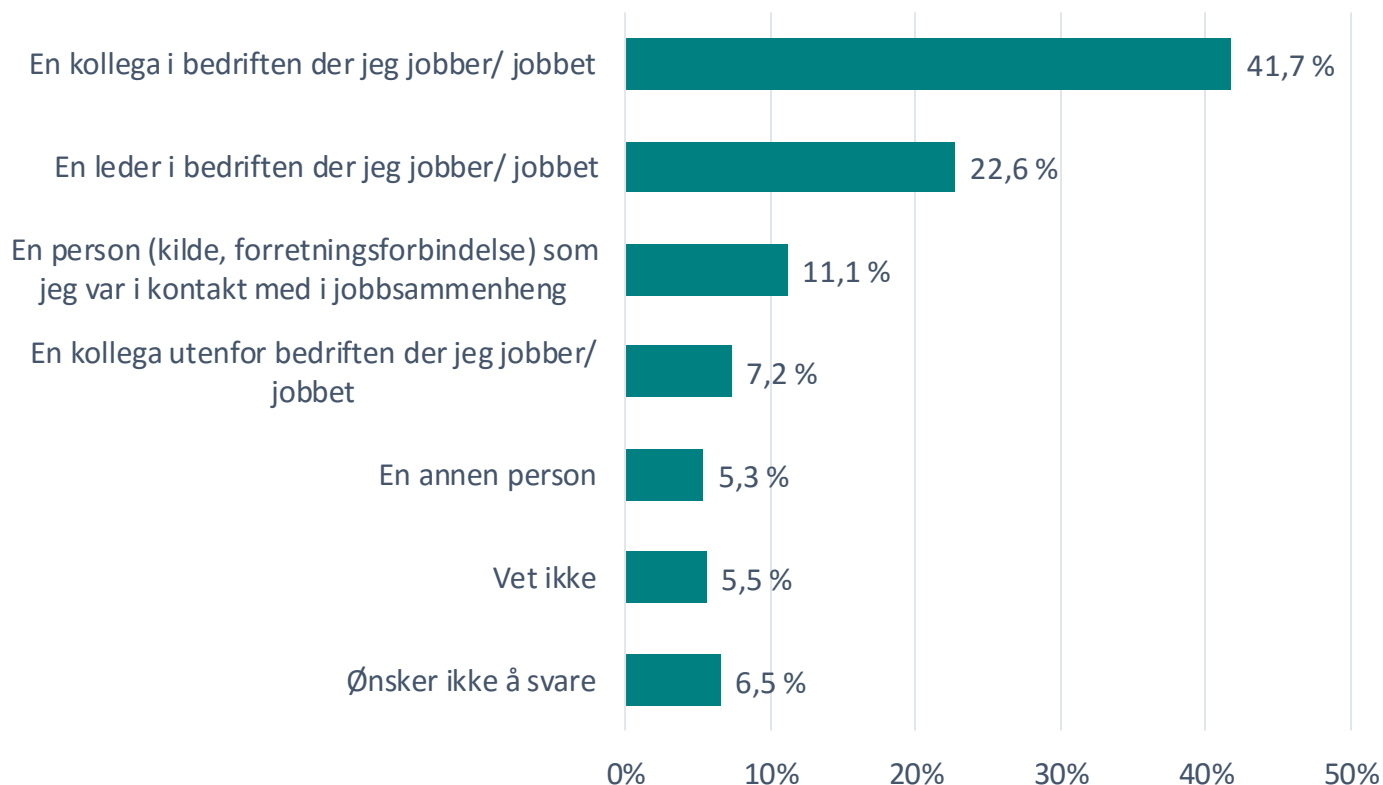
Hvem stod bak?

64 % av de som stod bak jobber i samme bedrift, mens 18 % er personer utenfor egen bedrift.

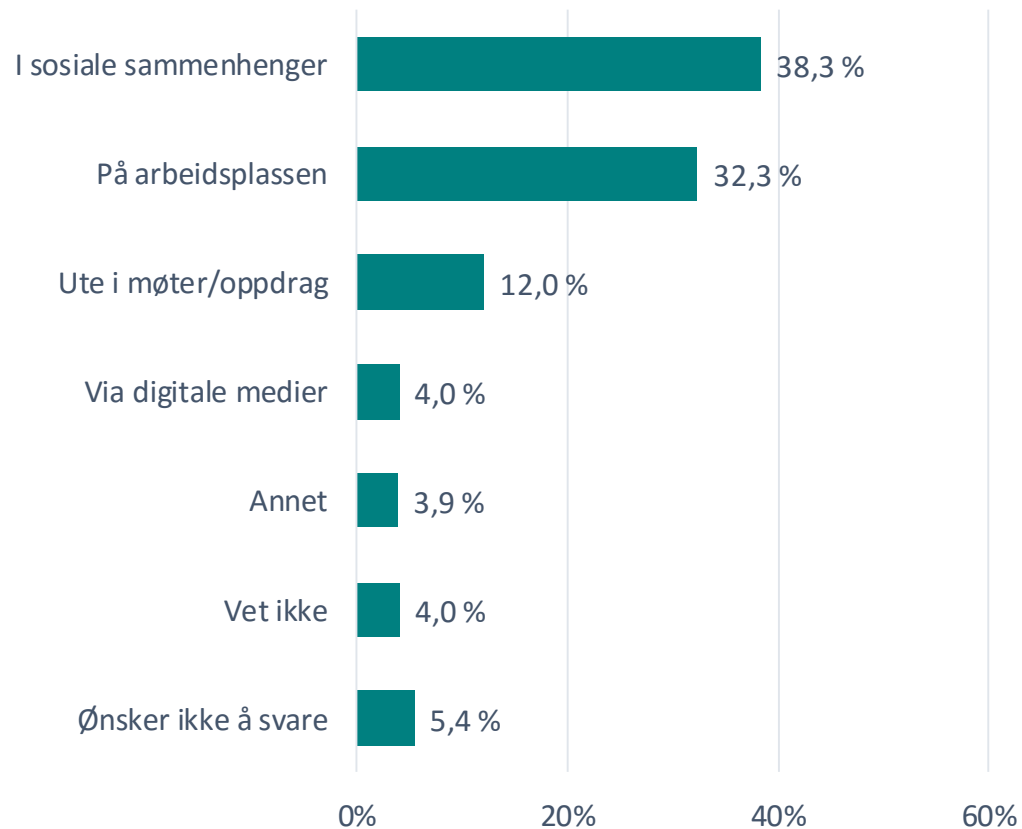
Hvem som står bak avhenger i liten grad av type atferd man har blitt utsatt for.

Kvinner og menn er i like stor grad utsatt for trakassering fra kollegaer i egen bedrift, mens kvinner oftere har opplevd å bli trakassert av en leder eller en forretningsforbindelse.

Om vi ser kun på atferd som inkluderer uønskede seksuelle tilnærmelser og forespørsler eller krav om seksuelle tjenester samt overgrep er det en høyere andel som vet hvem som stod bak. De som oppgis å ha stått bak denne trakasseringen er i større grad personer utenfor egen bedrift (13,5 % vs. 7,2%). Sistnevnte gjelder også for frilansere.



Hvor skjedde hendelsen?

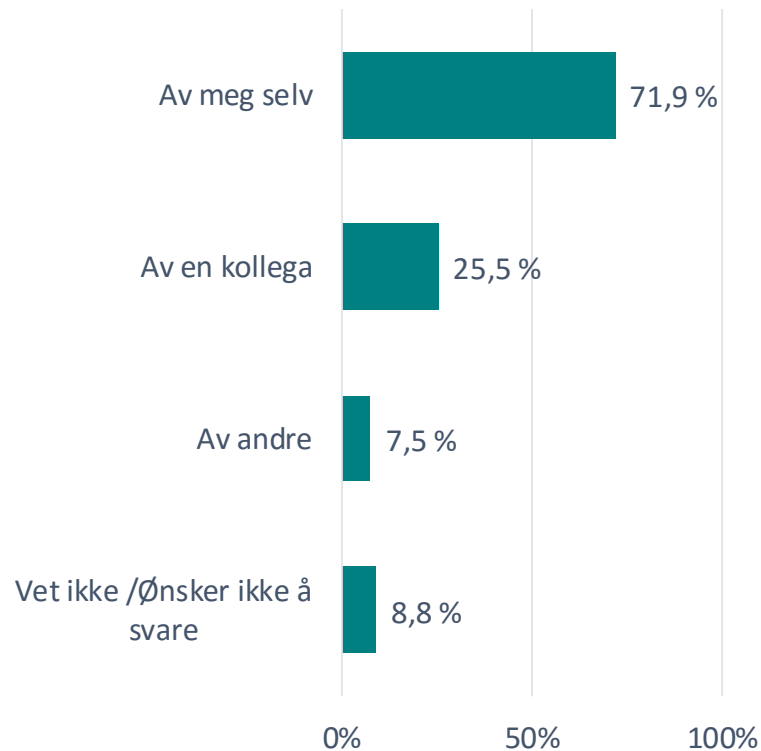


Sted for hendelsen varierer mindre med type atferd man har blitt utsatt for, men vi ser at uønskede kommentarer forekommer noe oftere på arbeidsplassen.

Frilansere er overrepresentert blant de som blir utsatt for uønsket atferd ute i møter og oppdrag (22 %).

Kvinner blir i større grad enn menn utsatt for hendelser i sosiale sammenhenger (40 % vs. 33 %) og i møter/oppdrag (13 % vs. 8 %). Også toppledere er i større grad utsatt i møter/oppdrag, mens samme gruppe har mindre sannsynlighet for å bli utsatt for på arbeidsplassen. Mellomledere er i noe større grad utsatt i sosiale sammenhenger. Spesielt gjelder dette på redaksjonell side (52 %).

Ble det varslet – og i så fall til hvem?



16 % av de som i undersøkelsen selv oppga at de er utsatt for seksuell trakassering det siste halve året varslet til egen bedrift. Ser vi på skalaen for ulik atferd ser det ikke ut til at de mer fysisk atferd er varslet i større grad enn annen opplevd atferd.

Blant alle rapporterte varslinger, varslet flertallet om hendelsene selv. Det kan se ut til at atferd av mer fysisk karakter noe oftere blir rapportert av kollegaer heller av en selv. Her er datagrunnlaget lite og forskjellen ikke signifikant.

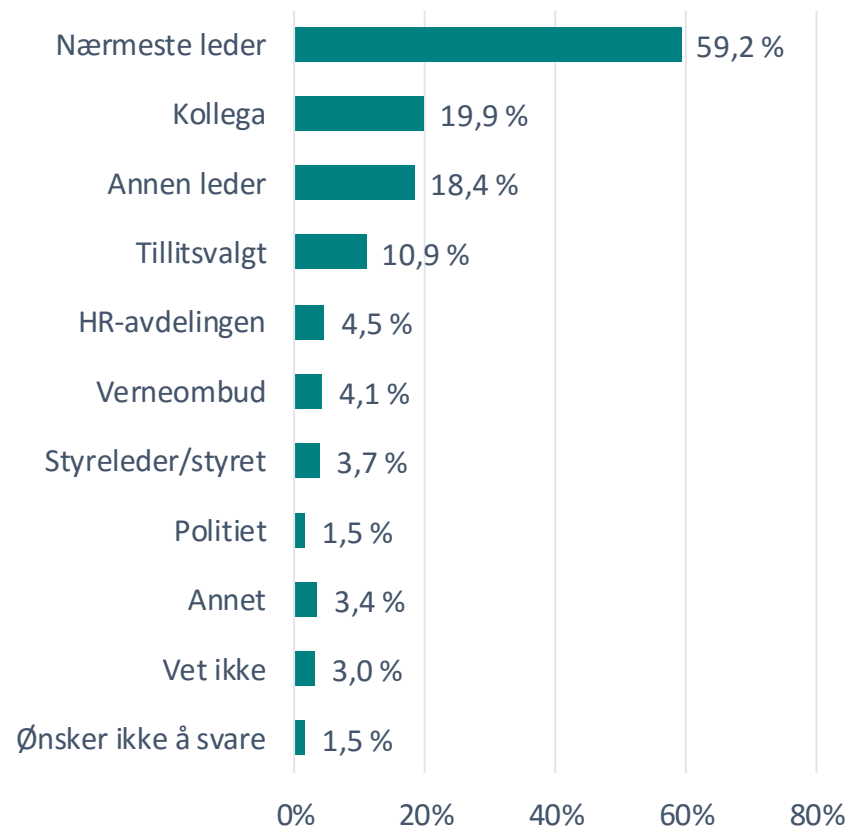
Kvinner varsler i større grad enn menn (14 % vs. 8 %).

Hvem varsler man til?

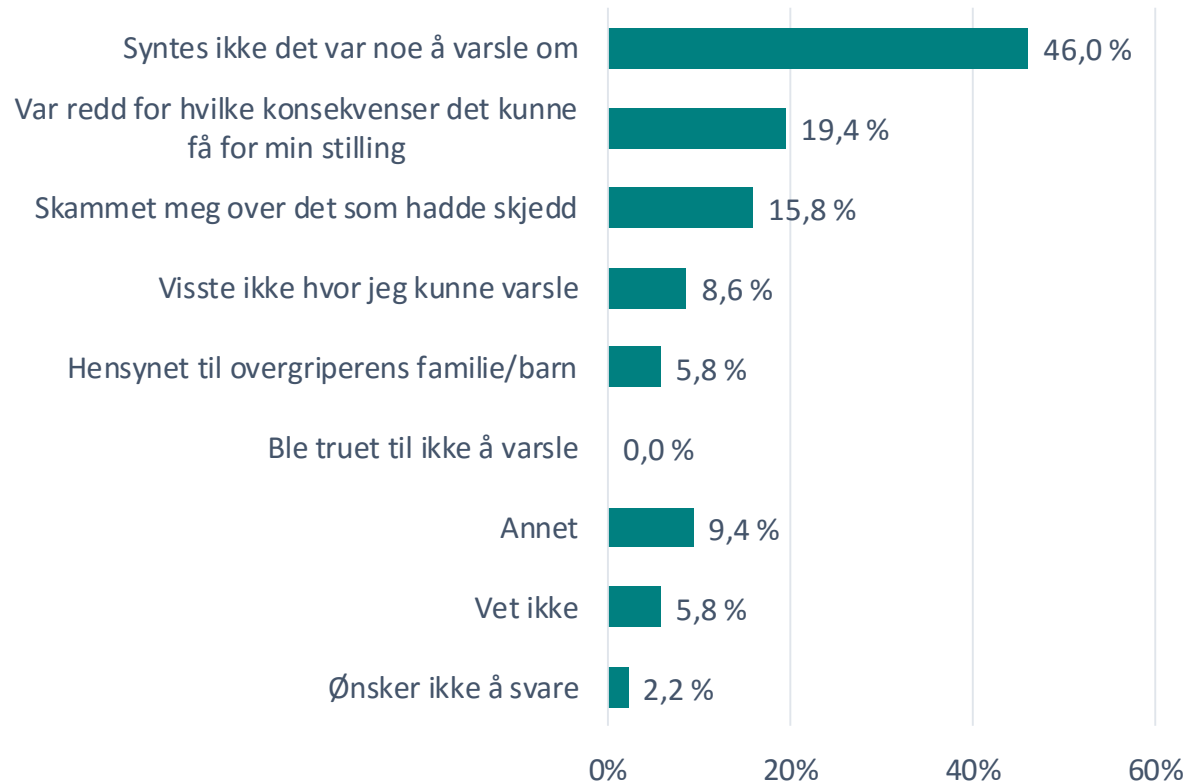
Mer enn 7 av 10 varslet til nærmeste leder eller annen leder.

1,5 % av sakene ble varslet til politiet. Det kan se ut til at andelen er noe høyere i varslinger av atferd av mer fysisk karakter. Her er imidlertid utvalget lavt.

Toppledere varsler i større grad direkte til styreleder/styret (22%).



Hvorfor ble det ikke varslet?



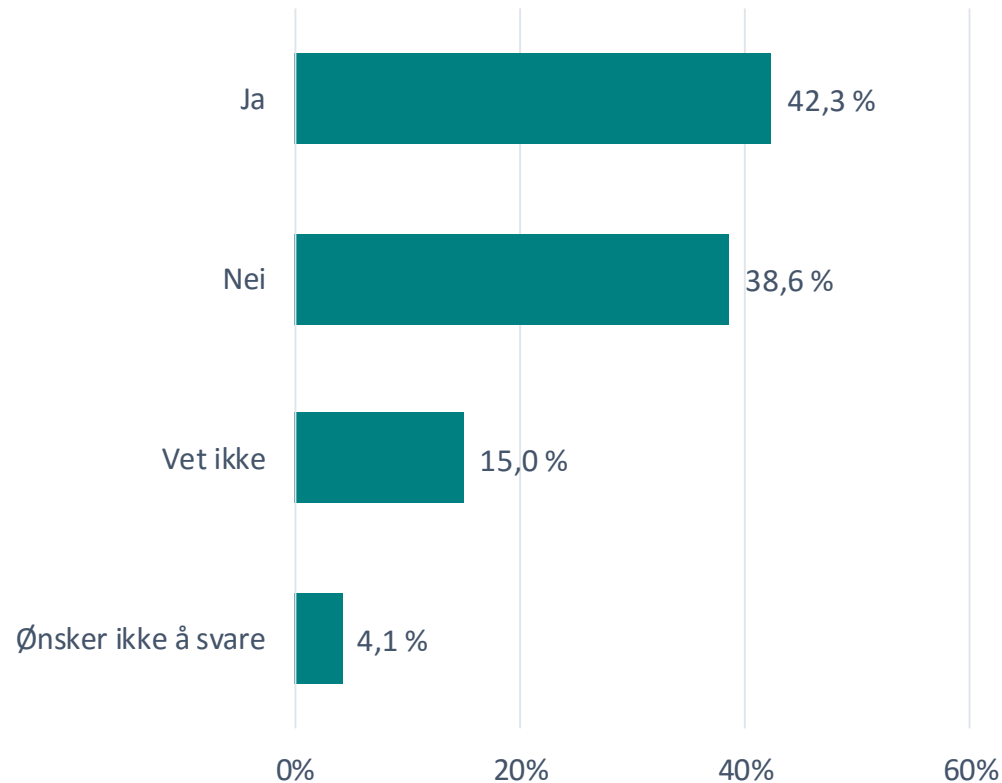
Blant de som selv oppga at de er utsatt for seksuell trakassering det siste halve året svarer 46% at de ikke syntes det var noe å varsle om.

Ser vi all atferd under ett, svarer 6 av 10 at de ikke syntes det var noe å varsle om (73 % blant menn/ 57 % blant kvinner). Andelen går ned om kun ser på atferd av mer fysisk karakter (uønskede seksuelle tilnærmelser og forespørsler eller krav om seksuelle tjenester samt overgrep), men ligger fortsatt på 49 % (hendelse 8-11).

Flere kvinner enn menn sier at de skammet seg over det som hadde skjedd.

En høyere andel av frilanserne svarer at de ikke visste hvor de kunne varsle.

Ble sakene fulgt opp?



Blant hendelsene det ble varslet om svarer 42 % at saken ble fulgt opp av bedriften.

Blant de mer alvorlige sakene det ble varslet om ble 55 % fulgt opp. Her er imidlertid basen liten (22 personer).

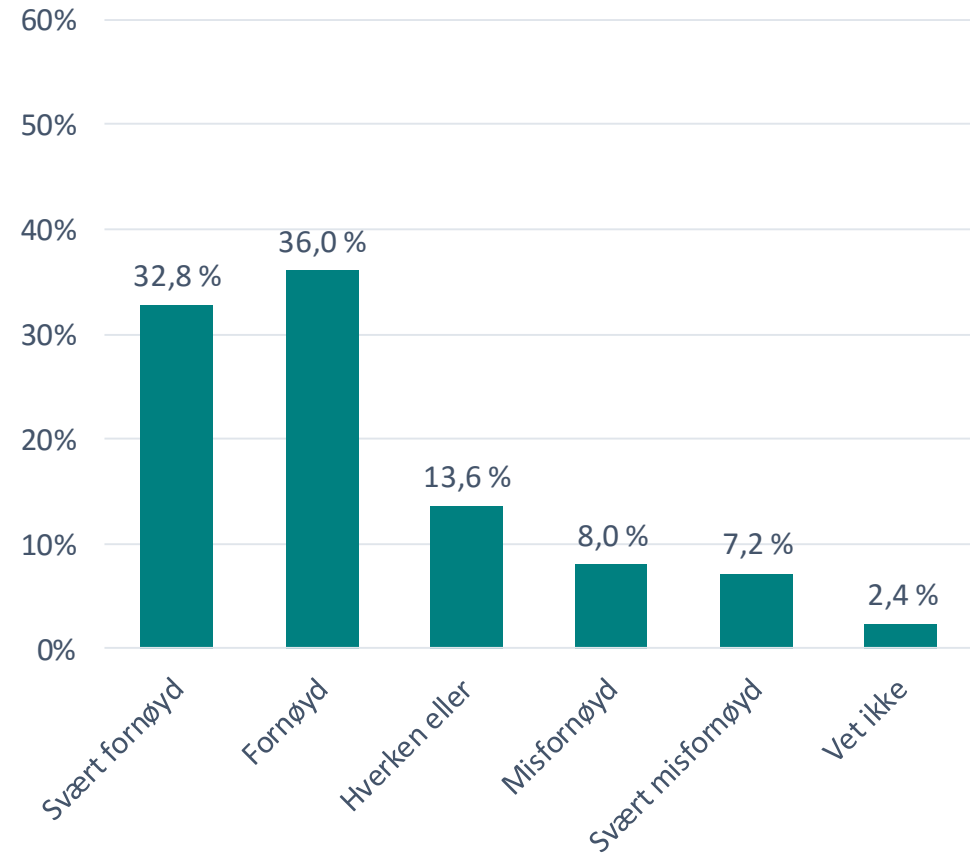
Sakene ble fulgt opp i omtrent like stor grad uavhengig av kjønn. På dette spørsmålet svarer menn i større grad avkrefte, mens vi blant kvinner ser en høyere andel som er usikre på om saken ble fulgt opp (17 % kvinner vs. 2 % menn).

Her kan også rutiner for tilbakemelding ved håndtering av saker spille inn på opplevelsen av om saken har blitt fulgt opp.

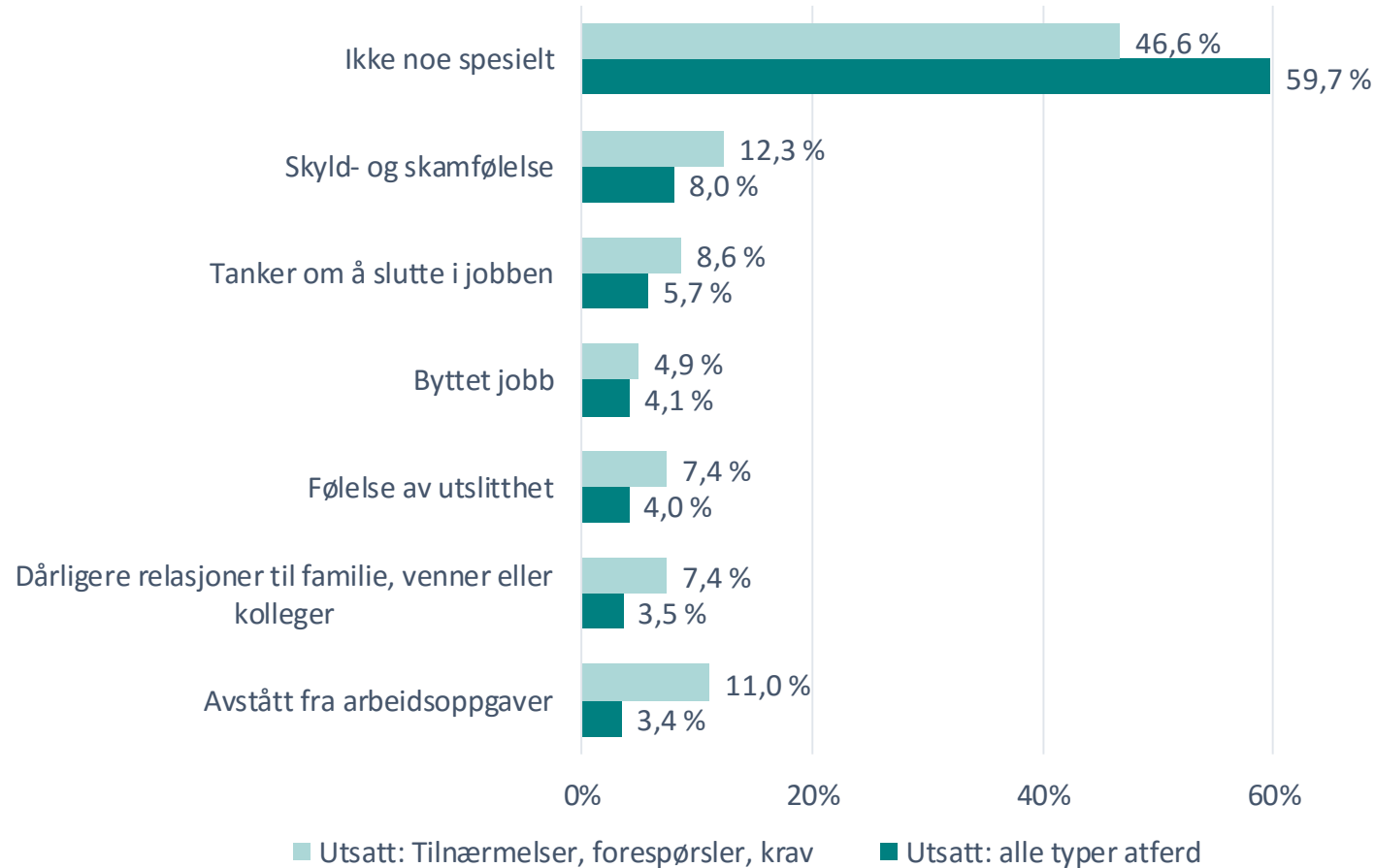
Hvordan var oppfølgingen?

Nær 7 av 10 er fornøyde med måten saken ble fulgt opp.

Her foreligger også åpent kommentarfelt om hvordan saken ble fulgt opp.



Personlige konsekvenser

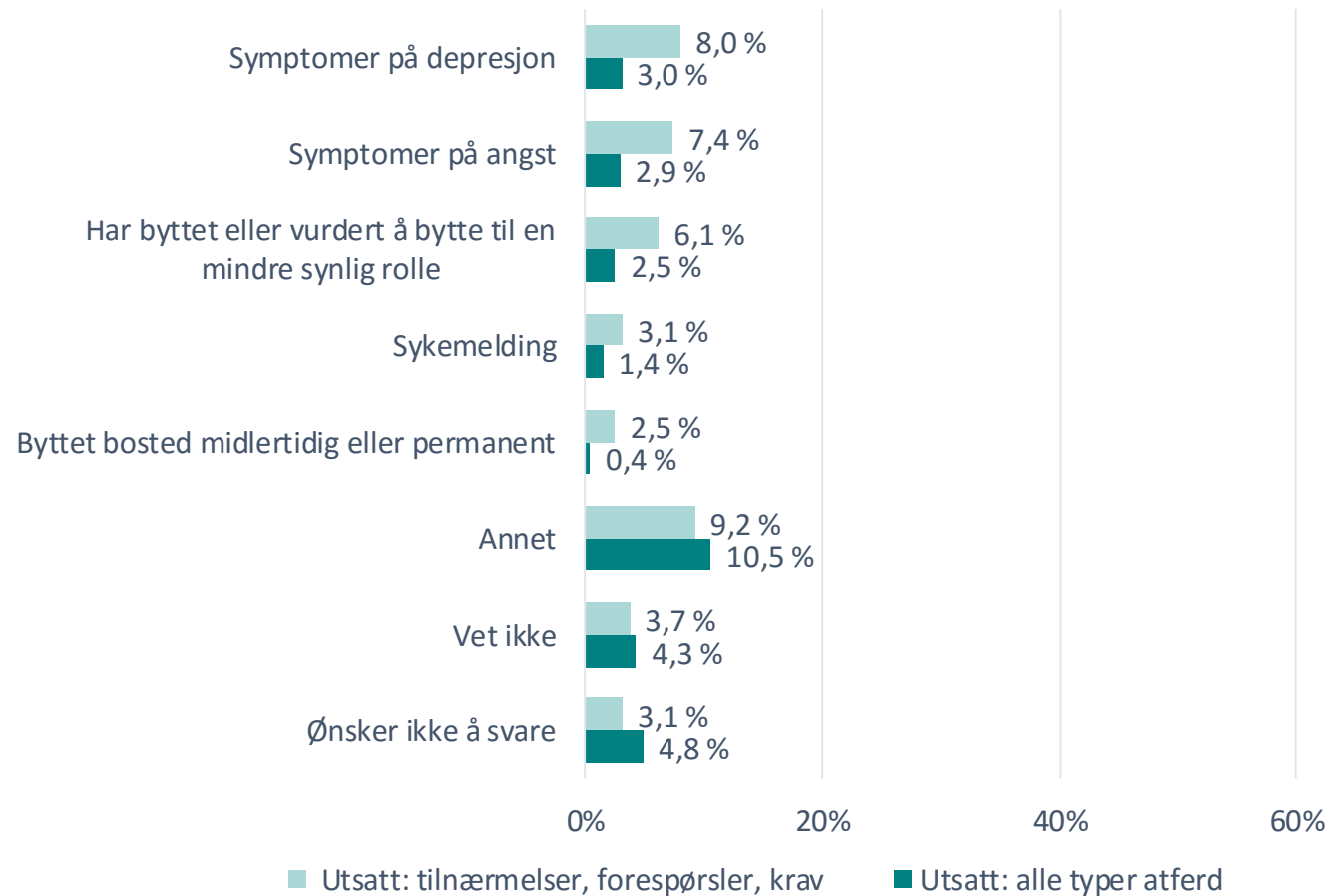


Blant alle spurte er skyld- og skamfølelse den hyppigst oppgitte konsekvensen.

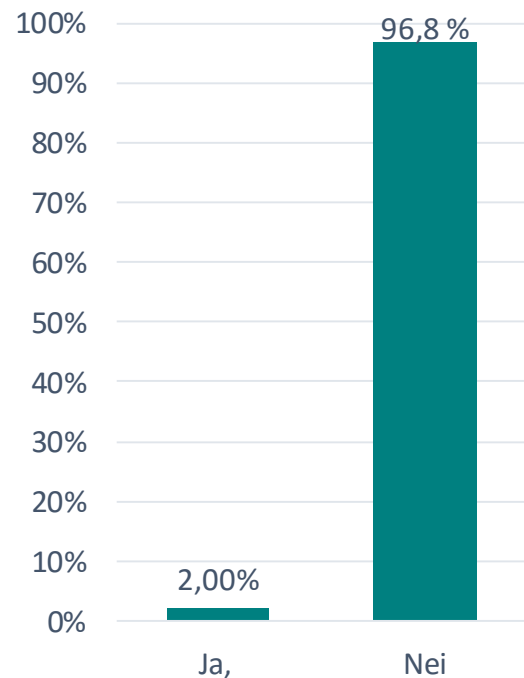
Konsekvensene gir seg større utslag blant de som har opplevd atferd av mer fysisk karakter (uønskede seksuelle tilnærmelser og forespørsler eller krav om seksuelle tjenester samt overgrep).

Her foreligger også åpent kommentarfelt om andre personlige konsekvenser.

Personlige konsekvenser

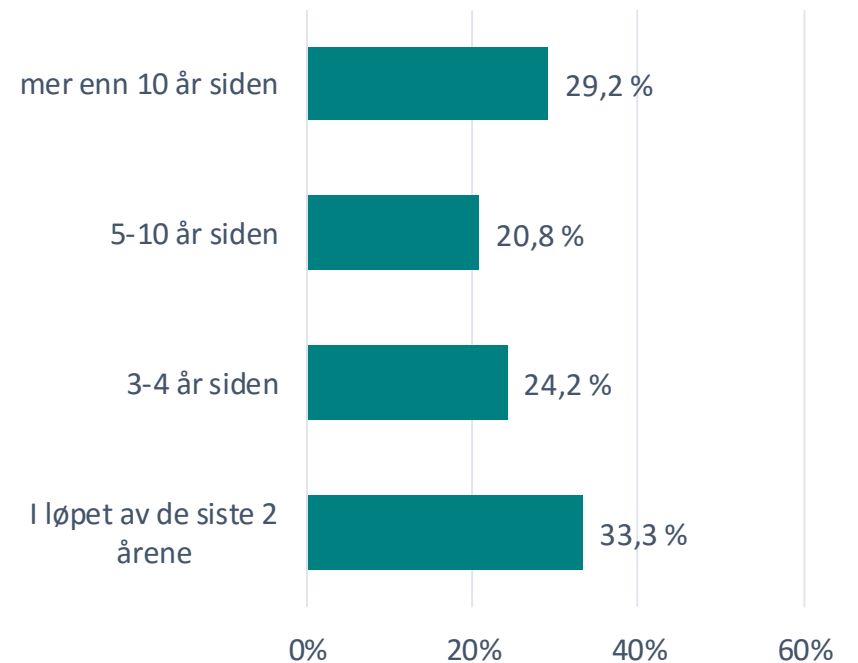


Har man selv blitt beskyldt?



2 % sier at de selv noen gang har blitt beskyldt for trakassering eller overgrep.

Blant disse er hendelsene spredt over tid, hvor ca. halvparten har opplevd dette for mer enn 5 år siden.



2 % sier at de noen gang selv har blitt beskyldt

Dette inkluderer alle som svarer at de har blitt beskyldt både i løpet av de siste 2 årene, men også lenger tilbake i tid.

120 personer

56 % menn



Snittalder **46 år**

Har i større grad selv også vært utsatt for seksuell trakassering og overgrep (9,2 % vs. 3,1 %).

Svarer oftere at man jobber i en bedrift som ikke har kjente rutinger for varsling og håndtering av tilfeller av trakassering og overgrep (27 % vs. 19 %).

Er i større grad redaksjonelle mellomledere (19 % vs. 13 %)

Har i mindre grad partner eller annen nær person å snakke med (28 % vs. 39 %)

Kjenner man rutiner i egen bedrift?

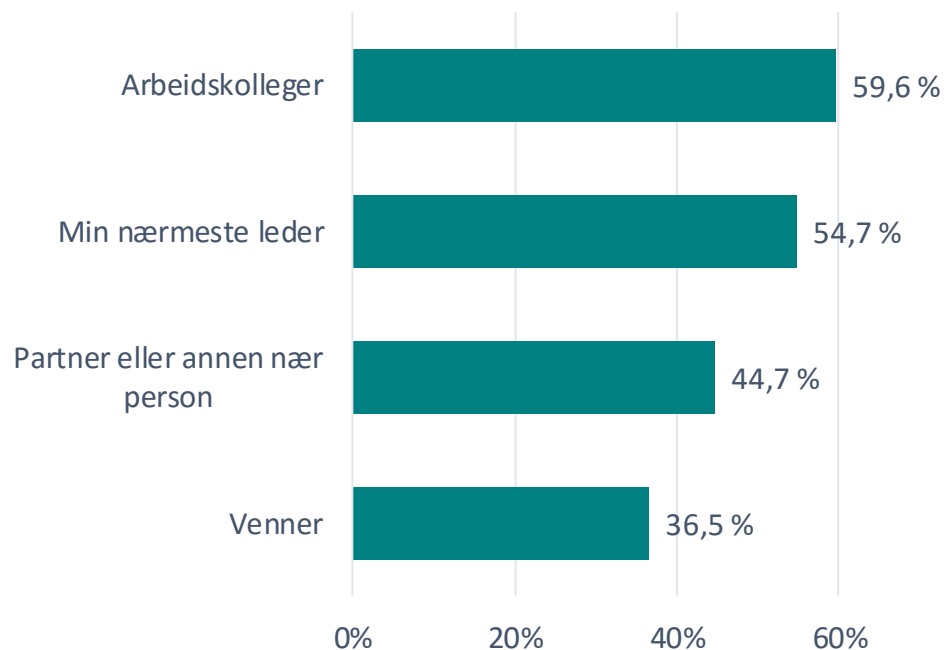
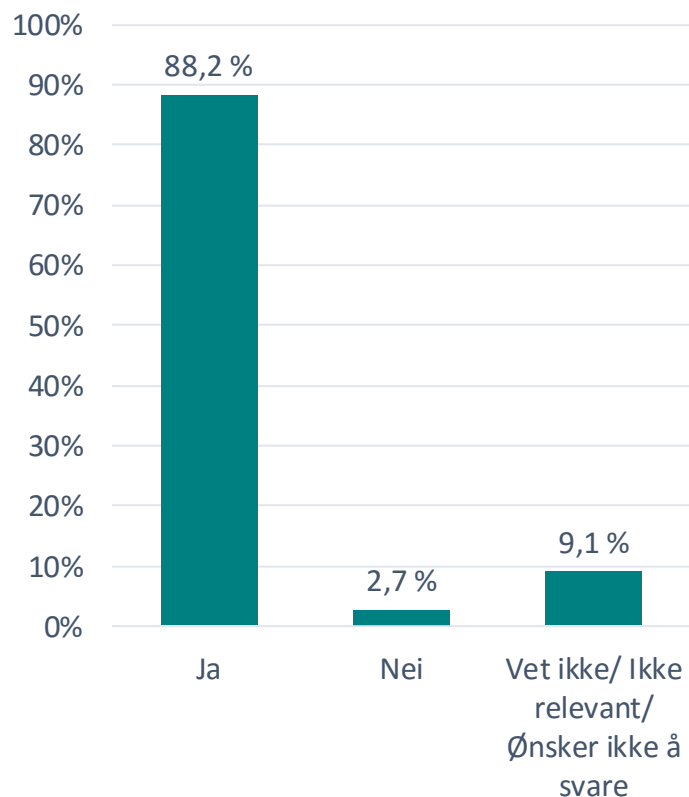


3 av 10 kjenner til at bedriften har rutiner for varsling, kun 9 % kjenner til rutinene for håndtering av slike saker. Mange er usikre på hva rutinene er i egen bedrift.

Rutinene er best kjent blant ikke-redaksjonelle ledere samt medarbeidere i økonomi og administrasjon. De som kjenner dårligst til rutinene er medarbeidere både i salg/marked og journalister og andre redaksjonelle medarbeidere.

Det er ikke større kjennskap til bedriftens rutiner blant de som svarer at de selv har varslet en sak, men en høyere andel blant disse svarer at det ikke finnes slike rutiner (29 %).

Har man noen å snakke med?



De som svarer at de har noen å snakke med har personer både på jobb og i privatlivet å lene seg på.

Menn henvender seg i større grad enn kvinner til nærmeste leder, mens kvinner oftere snakker med venner om problemer på jobb.

Jo yngre man er desto viktigere rolle spiller vennene i slike situasjoner.

10 råd fra de som svarte på undersøkelsen

1

Ta trakassering på alvor – og grip inn raskt

- Håndter saker med all mulig åpenhet, uten gapestokk.
- Det verste ledere kan gjøre er å feie under teppet, neglisjere og overse.

2

Ha tydelige rutiner – og gjør dem kjent i hele organisasjonen

- Gjør retningslinjene kjent for alle ansatte med jevne mellomrom. Grip inn kontant og støttende når trakassering finner sted.
- Det er knyttet så mye skam og skyldfølelse til dette. Å ha en "bruksanvisning" ville ha hjulpet.

3

Sørg for lederopplæring og tenk gjennom lederatferd

- Lag en «hvordan unngå seksuell trakassering for dummies» for ledere.
- Gi tydelige føringer for god oppførsel og gå foran som et godt eksempel!

4

Tillitsvalgte har en viktig rolle

- Bruk verneombudene og fagforeningsrepresentantene godt. Det er ofte lettere å snakke med sine tillitsvalgte først.
- Vi må ha flere synlige tillitsvalgte.

5

Tenk gjennom hvilket språk som brukes

- Ikke aksepter en sexistisk og diskriminerende humor blant de ansatte.
- Etter at #metoo startet, har jeg gjentatte ganger vært vitne til eldre mannlige kolleger som forsøker å latterliggjøre eller på andre måter avvise alvoret i det.

10 råd fra de som svarte på undersøkelsen

6 Kjønnsdiskriminering skal ikke forekomme

- Det er viktig at medieledere ser kritisk på verbal og non-verbal kultur i egen bedrift, fordi den kulturen også påvirker lederbeslutningene.
- Når kvinner er i klart mindretall, er det ekstra viktig at arbeidsmiljøet ikke sklir ut i grisevitser og gutteprat.

7 Sørg for et godt arbeidsmiljø

- Sett opp husregler der det oppfordres til folkeskikk og mellomkollegial respekt; f.eks. skal ikke "vennskapelig massasje" utføres i arbeidstiden, kolleger skal omtales med fornavn - ikke kallenavn (som bl.a. kan ha en seksualisert undertone), mm.
- For mange er det krevende å innrapportere uønsket adferd som de opplever selv, eller er vitne til. Ikke minst i tilfeller der sjef og overgriper oppleves som "best buddies" på arbeidsplassen.

8 Vær obs på utsatte grupper

- Vær særlig våken for at frilansere og vikarer er i sårbar situasjon. Det er vanskelig å si fra når man risikerer å ikke få flere oppdrag.
- I en liten redaksjon er det vanskelig å henvende seg til sin leder om episoder. Derfor bør øverste leder snakke høyt om dette på allmøte. Her ble det bare sendt ut en epost hvor det opplyses om varslingsrutiner.

9 Vis måtehold rundt alkohol på sosiale sammenkomster

- Beste forebyggingsråd: Det å redusere alkohol-flyt på jobbrelaterte fester og middager drar ned risiko for uønskede hendelser mest effektivt.
- Sjefer bør være tilstede, men klare i toppen på jobbarrangementer. Da har sjefen best sjans til å se ukultur.

10 Følg opp jevnlig

- Dette er ferskvare. Husk påminnelse om retningslinjer i forkant av julebord og sommerfest. Ta det opp på medarbeidersamtale.
- Jeg forventer at ledere og arbeidsgivere tar dette seriøst også når nyhetsinteressen rundt #metoo har lagt seg og hverdagen er tilbake.