



Handelshøyskolen BI - campus Bergen

BTH 14111

Bacheloroppgave - Human Resource
Management

Bacheloroppgave

Bacheloroppgave BTH 14111: #Himtoo, våren 2018.

Navn: Henriette Skjoldal, Julia Furebotn
Ystanes, Julia Gómez Vangsnes

Utlevering: 08.01.2018 09.00

Innlevering: 04.06.2018 12.00

FORORD

Denne oppgaven er en avsluttende oppgave i kurset Human Resource Management ved Handelshøyskolen BI Bergen, vårsemesteret 2018. Oppgaven er skrevet og utført av tre studenter på vegne av Mads Nordmo Arnestad og Stig Berge Matthiesen. Seksuell trakassering på arbeidsplassen er et dagsaktuelt tema som har hatt mye mediedekning etter kampanjer som #metoo og Women's March og ligger oss selv nært til hjerte nå som vi selv skal ut i arbeidslivet.

Skriveprosessen har vært veldig lærerik, vi har lest mye interessant stoff, arbeidet etter nye metoder, lært mye både om temaet vårt, og om prosessen med å produsere tekst basert på sekundærdata og på egen undersøkelse.

Å arbeide sammen i gruppe har for oss vært utelukkende positivt. Med flere øyner som ser, forskjellige vinklinger på diskusjoner og de ulike delene av oppgaven, har dette gitt et variert og rikt diskusjonsgrunnlag. Vi har brukt mye tid på å lese artikler og studere tidligere forskning som har gitt oss inngående kunnskap rundt uønsket seksuell trakassering, varsling og kjønnsforskjeller. Oppgaven leveres gjennomarbeidet, og med et ønske om å lære enda mer om temaet og omkringliggende temaer.

Vi vil rette en spesiell takk til vår veileder Mads som med stort engasjement har hjulpet oss gjennom prosessen med å skrive oppgaven. Mads har vært en god støttespiller og rådgiver når vi selv har stått fast og vært usikker på veien videre. Vi ønsker også å takke alle som har tatt tiden til å svare på vår undersøkelse og dermed bidratt til datainnsamlingen.

Julia Ystanes, Henriette Skjoldal og Julia G. Vangsnes
Bergen, Våren 2018

SAMMENDRAG

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke forskjeller mellom kvinner og menn som offer for seksuell trakassering, og hvorvidt det foreligger kjønnsforskjeller i respondentens persepsjon av en slik situasjon. Vi har undersøkt forskjellene mellom offer, agent og respondent i forhold til kjønn.

Ekspérimentet er utført av 142 deltakere, basert på ti hypoteser der forskjeller i persepsjon av uønsket seksuell oppmerksomhet måles.

Hovedfunnene viser at kvinnelige respondenter oppfatter situasjonen like alvorlig uavhengig av hvilket kjønn offeret er. Mannlige respondenter synes derimot at trakassering er mer alvorlig når offeret er en kvinne, enn hvis offeret er en mann.

Våre funn når det kommer til oppfatning av kjønnsroller og forventninger til disse støttes av tidligere forskning og teori. Forskjell i persepsjon hos kvinner og menn støttes av flere kilder. Gap mellom intensjon og det som faktisk oppfattes kan skape misforståtte situasjoner, og gi grobunn til konflikter. Implikasjonen for ledere vil etter våre konklusjoner være at leder må være bevisst de

kjønnsforskjeller i persepsjon som gjør seg gjeldende mellom kvinner og menn.

Dette gjelder både ved håndtering av saker angående seksuell trakassering, og i sin egen atferd mot medarbeidere. Full likestilling mellom kjønnene bør oppnås, og varslingsprosessen bør tas like alvorlig og følges opp likt uavhengig av kjønn.

Forebygging av seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet starter med kunnskap om de omkringliggende faktorer.

INNHALDSFORTEGNELSE

| | |
|--|-----------|
| INNLEDNING | 1 |
| <i>Seksuell trakassering.....</i> | <i>1</i> |
| 1.1 Hva er seksuell trakassering?..... | 1 |
| 1.2 Kjønnbasert seksuell trakassering..... | 2 |
| 1.3 #Himtoo..... | 4 |
| 1.4 Konsekvenser av trakassering..... | 5 |
| 1.5 Forebygging og håndtering..... | 5 |
| <i>Persepsjon av kjønnsroller</i> | <i>6</i> |
| 2.1 Moral typecasting..... | 6 |
| 2.2 «Just World» hypotesen | 8 |
| 2.3 Unngå fare teorien..... | 8 |
| <i>Varsling av seksuell trakassering.....</i> | <i>9</i> |
| 3.1 Varsling..... | 9 |
| 3.2 Varslingsprosess og effektiv varsling..... | 10 |
| 3.3 Varslingsvern..... | 12 |
| <i>Aktualitet.....</i> | <i>13</i> |
| 4.1 #METOO-kampanjen..... | 13 |
| 4.2 Womens March..... | 14 |
| <i>Valg av hypoteser og problemstilling.....</i> | <i>15</i> |
| METODE..... | 17 |
| <i>Forskningsdesign</i> | <i>17</i> |
| <i>Rekruttering og utvalg.....</i> | <i>17</i> |
| <i>Eksperiment design.....</i> | <i>18</i> |
| <i>Utfallsmål</i> | <i>19</i> |
| <i>Statistiske analyser.....</i> | <i>20</i> |
| RESULTAT | 21 |
| <i>Deskriptive data.....</i> | <i>21</i> |
| <i>Korrelasjonsanalyser</i> | <i>22</i> |
| <i>Mellomgruppeforskjeller</i> | <i>23</i> |
| DISKUSJON | 29 |
| <i>Implikasjoner for leder.....</i> | <i>32</i> |
| <i>Begrensninger og videre forskning.....</i> | <i>33</i> |

| | |
|--|-----------|
| <i>Konklusjon</i> | 34 |
| REFERANSER | 36 |
| APPENDIKS I | 43 |
| <i>Tabell 4: Mellomgruppeforskjeller</i> | 43 |
| APPENDIKS II | 44 |
| <i>Present scenario i eksperiment</i> | 44 |

INNLEDNING

Seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen er et problem for mange organisasjoner, som kan få konsekvenser både for den enkelte ansatte, og for en hel organisasjon. I stor skala blir konsekvensene det bringer med seg, også til et samfunnsproblem. Kvinner er de som utsettes oftest, men også menn opplever seksuell trakassering. Hensikten med denne oppgaven er å undersøke forskjellene mellom kvinner og menn som offer for seksuell trakassering, og om det er kjønnsforskjeller i oppfatningen rundt dette.

Seksuell trakassering

1.1 Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering er seksuell oppmerksomhet som er uønsket, uoppfordret og oppleves som negativt, krenkende og plagsom (Frøberg & Sørensen, 1992, s. 13). På arbeidsplassen vil dette være uønskede seksuelle forslag, tilbud og annen verbal eller fysisk atferd med seksuell karakter som kan få konsekvenser for offerets ansettelsesforhold, der involvering eller avstand fra atferden påvirker avgjørelser som tas angående det aktuelle ansettelsesforhold. Atferden har ofte som mål å påvirke offerets arbeidsinnsats, eller skape et truende, krenkende og negativt arbeidsmiljø (Berdahl, Magley, & Waldo, 1996). I følge Berdahl et. al kan uønsket seksuell atferd på arbeidsplassen deles inn i to rettslige kategorier, der den som trakasserer har forskjellige intensjoner med sin adferd. Den første typen seksuell trakassering er “Quid Pro Quo-trakassering”; dette vil si en byttehandel av seksuelt samarbeid mot posisjon, stilling, lønnsøkning, bonus og lignende (Berdahl et al., 1996; Rotundo, Nguyen, & Sackett, 2001). Dette er den mest alvorlige typen seksuell trakassering, da den kan inneholde tvang i form av at offeret ikke har noe annet valg enn å imøtekomme tilbudet og byttehandelen. Den andre typen seksuell trakassering er der nedsettende holdninger og adferd skaper et negativt, truende og krenkende arbeidsmiljø. I følge likestillings- og diskrimineringsloven 2018, §§ 13-2-3 er dette forbudt. Seksuell trakassering som skaper et fiendtlig arbeidsmiljø kan rettes mot personer eller grupper. Det kan være nedsettende holdninger mot en spesiell person, eller mer generelt mot en gruppe, som for eksempel kvinnefiendtlige holdninger, homofobi, uønsket datingpress eller seksuelle forslag. Den kan være fysisk eller verbal ved kommentarer, forslag og spøk med seksuelle hentydninger til kropp, utseende

eller privatliv. Den kan også være ikke-verbal ved uønskede blikk, kroppsbevegelser, blotting, fremvisning av gjenstander eller bilder av seksuell art. Det kan også være fysisk trakassering som spenner fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtektsforsøk eller voldtekt (Frøberg & Sørensen, 1992; Rotundo et al., 2001). I nyere tid forekommer også seksuell trakassering i utstrakt grad på nettet, sosiale medier og ved tekst og bildemeldinger.

Arbeidsmiljøloven (*Arbeidsmiljøloven*, 2005, §4-3 ledd 3) fastslår at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, herunder seksuell trakassering på arbeidsplassen. I likestillings- og diskrimineringsloven (*Likestillings- og diskrimineringsloven*, 2017, §6-1) er diskriminering på grunn av kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk forbudt. I følge likestillings- og diskrimineringsloven (2017, §13-1) er trakassering på grunn av de nevnte forhold forbudt. Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering (*Likestillings- og diskrimineringsloven*, 2017, § 13-6).

Hvordan seksuell oppmerksomhet oppleves varierer fra person til person. Det er den enkeltes persepsjon som avgjør om en oppfatter oppmerksomheten som krenkende, trakasserende eller ikke. Det er altså den som utsettes for oppmerksomheten og kjenner de opplevde fysiske og psykiske konsekvensene av denne, som avgjør om det er seksuell trakassering eller ikke. Uønsket seksuell oppmerksomhet blir først til trakassering når den oppleves slik, og får konsekvenser for den som utsettes for den (*Likestillings- og diskrimineringsloven*, 2017, § 13-6). Seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen kan også være ønsket, men da defineres det ikke som trakassering. Det er da snakk om seksuell oppmerksomhet som er en positiv, ønsket og gjensidig opplevelse mellom to likeverdige parter. Partene er lydhøre overfor hverandre, og opplevelsen er positiv for begge parter.

1.2 Kjønnbasert seksuell trakassering

Kvinner er overrepresentert når det gjelder opplevelser av seksuell trakassering på arbeidsplassen («Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen 2016», 2017; Frøberg &

Sørensen, 1992). Det er også de yngste i arbeidslivet som oftest opplever å bli utsatt for seksuell trakassering. 13 prosent av kvinner og 2 prosent av menn mellom 17 og 24 år rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben («Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen 2016», 2017). Det er klare variasjoner mellom yrker og bransjer, og enkelte bransjer trekker tallene opp. Dette er spesielt bransjer der ansatte kommer i kontakt med tredjepart; kunder, pasienter eller brukere. I restaurant bransjen opplever hele 32 prosent å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Helsearbeidere er også utsatt, og 17 prosent av disse oppgir å ha opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Kjønnsroller og oppfatningene rundt disse kan være grobunn for seksuell trakassering. I manns-, eller kvinnedominerte yrker der det er en tradisjonell oppfatning av kjønnsroller kan det bli forvirring rundt de som bryter med den inngrodde kulturen rundt kjønnsroller. Den seksuelle trakasseringen går da på nedvurdering fordi en ikke fyller forventet kjønnsrolle på arbeidsplassen. Det å plassere andre i kjønnsstereotyper, der personlige kvaliteter tillegges kjønnsrollen, kan være en måte å kontrollere andre på, og tendensen er at menn gjør dette mer enn kvinner (Eagly, 2013). Det skilles mellom flere typer arbeidssituasjoner ut fra fordelingen av kjønn. Den ene er mannsdominerte arbeidsplasser, der kvinner kan oppleves som en trussel til mannens posisjon til å utføre disse yrkene. Dette er gjerne fysiske yrker innen bygg, anlegg, industri og offshore. Kvinner er i mindretall, og flere mannlige kollegaer kjenner støtte og gruppetrygghet ved trakasseringen. Trakasseringen er ofte en kombinasjon mellom seksuell trakassering og faglig nedvurdering (Frøberg & Sørensen, 1992). På mannsdominerte arbeidsplasser finnes det også gjerne menn som kan sies å være hypermaskuline. Hypermaskulinitet er en rigid kjønnsrolle, en stereotype med seksuelle og antifeministiske holdninger, der oppfatning av vold og fare sees på som noe spennende og mannlige (Berdahl et al., 1996). Disse kan ha problemer med autoriteter og være dominante. Hypermaskuline menn er ofte de som utøver seksuell trakassering mot kvinner, men og samtidig mot menn. Trakasseringen mot andre menn er da ofte et ønske om å kontrollere andres maskuline uttrykk fordi de ikke oppfyller forventninger til maskulinitet, uten at det har noe med sex å gjøre (Popovich, 1988). Makt overtaket oppnås ved å ydmyke, latterliggjøre, fryse ut eller sabotere for vedkommende (O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates, & Lean, 2009, s. 506). På arbeidsplasser med sterk maskulin kultur, er slik

trakassering mest utbredt. En undersøkelse fra USA angående seksuell trakassering, viste at nesten 50 prosent av mennene hadde opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen. Mellom 40 og 52 prosent av disse opplevde trakasseringen fra en annen mann. 30 prosent ble trakassert av en kvinne, og 28 prosent av begge kjønn. Machomentalitet og maskuline kulturer gjør at færre menn, enn kvinner varsler om seksuell trakassering (Russell & Oswald, 2015) I en studie utført av Popovich (1988) underbygde de sammen tallene; 21% av mennene som opplevde seksuell trakassering opplevde at den kom fra en annen mann. Kun 1-3% av kvinnene opplevde trakassering fra samme kjønn. På kvinnedominerte arbeidsplasser, brukes seksuell trakassering som et forhandlingsmiddel. Lederen er ofte en mann, og det kan forekomme sanksjoner for ikke å akseptere et seksuelt forslag, som at andre får opprykket eller at det ikke blir noe av avtalt lønnsøkning (Frøberg & Sørensen, 1992).

1.3 #Himtoo

Også når det gjelder menn er det stor forskjell på type seksuell trakassering mellom yrkesgruppene. I typiske mannsdominerte yrker er det ofte lærlinger og nyansatte som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet. Yngre arbeidstakere, uavhengig av kjønn har ofte stillinger med lav makt og autoritet, noe som gjør dem til enkle mål for dominans og maktmisbruk (Gutek, 1985). I en studie gjort blant 460 mannlige industriarbeidere i den marine sektoren i Norge rapporterer over 70% av respondentene, både ledere og arbeidere, å ha opplevd en form for trakassering, mobbing eller nedsettende behandling på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene opp mot studien. Også i denne studien er det de yngre mennene som er mest utsatt (Raknes & Einarsen, 1997).

I kvinnedominerte yrker, spesielt i omsorgsykker vil det kunne antas at menn opplever seksuell trakassering fra det andre kjønn. Menn og seksuell trakassering er tabubelagt, og det antas å være mørketall, samt lite forskning på dette området. I en undersøkelse gjort blant medlemmer i Norsk Sykepleierforbund med over 20.000 respondenter, svarer 2,8 prosent av kvinnene og 5,5 av mennene at de har vært utsatt for seksuell trakassering eller overgrep fra kollegaer, ledere eller andre ansatte det siste året. Blant menn under 30 år oppgir 9,1 prosent å ha opplevd seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet. 77,2 prosent av disse oppgir at det var kvinnelige kollegaer eller ledere som stod for

trakasseringen. For kvinnene var det 88,7 prosent som hadde opplevd seksuell trakassering fra menn. På spørsmål om hendelsen ble varslet om svarer 22,1 prosent av kvinnene og 12,6 prosent av mennene ja (Bergsagel, 2018).

1.4 Konsekvenser av trakassering

Seksuell trakassering på arbeidsplassen går under begrepet kontraproduktiv arbeidsatferd. Konsekvenser av seksuell trakassering for den enkelte kan være både fysiske og psykiske plager. I jobbsammenheng kan den seksuelle trakasseringen gi mistriivsel og lav jobbtfredshet, men også økonomiske konsekvenser ved sanksjoner, som tap av inntekt, bonus eller avtaler (Frøberg & Sørensen, 1992). I følge Statistisk sentralbyrå sine undersøkelser er de som oppgir å være utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen, også oftere plaget av nervøsitet, angst og stress. Det er også et høyere sykefravær blant disse, enn blant arbeidstakere som ikke er utsatt for seksuell trakassering («Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre», 2017).

For organisasjonene er denne type adferd uheldig, og kan gi konsekvenser både legalt, økonomisk og psykisk. Dårlig arbeidsmiljø og uønsket kultur og klima, vil i tillegg til kostnader ved turnover, tap av humankapital og produktivitet, også skade organisasjonenes omdømme ved saker med seksuell trakassering (Popovich & Warren, 2010; Russell & Oswald, 2015). I en undersøkelse blant 460 menn i den marine sektoren i Norge ble høye rapporterte nivåer av trakassering assosiert med lavere jobbtfredshet og dårligere psykisk helse. Menn som opplevde trakassering var i mindre grad fornøyde med jobben, kollegaer og overordnede, enn menn som rapporterte om mindre opplevd trakassering (Raknes & Einarsen, 1997).

1.5 Forebygging og håndtering

Forebygging av seksuell trakassering starter med kunnskap. Koblingene mellom makt, kjønnsforskjeller og seksualitet må forstås av de som skal utvikle lovverk og retningslinjer (Lilleslått, 2017). Kunnskap om kjønnsforskjeller, persepsjon og holdninger til seksuell trakassering både av kvinner og menn, gir grunnlag for å bygge effektive opplæringsprogram og retningslinjer for nulltoleranse for seksuell trakassering på arbeidsplassen (Russell & Oswald, 2015). Det er vesentlig at det tidlig etableres en kultur med nulltoleranse for seksuell

trakassering. Leder må klart tydeliggjøre hva som er uakseptabel atferd, sette tydelige grenser og utarbeide et sett med regler som tydeliggjør hva som er akseptabel oppførsel, og hva som ikke er det. Reglene utarbeides gjerne sammen med de ansatte, og det må sørges for at alle kjenner til dem. Reglene bør også si noe om hva som er konsekvensene om de brytes (Fantoft, 2018). Dialog, omplassering, skriftlig varsel og politianmeldelse kan være aktuelle reaksjoner. Risikovurdering er også nødvendig, og spesielt i tilfeller der arbeidssituasjonen krever overnatting, eller der alkohol inngår, men også der den ansatte har mye kontakt med tredjeparter, som kunder, leverandører eller andre, må risikoen for seksuell trakassering vurderes og forebyggende tiltak iverksettes. Det er arbeidsgivers ansvar å tilrettelegge slik at ansatte ikke utsettes for seksuell trakassering på arbeidsplassen, eller i forbindelse med en arbeidssituasjon (Fantoft, 2018; *Arbeidsmiljøloven*, 2005). Undersøkelser gjort i det Amerikanske forsvaret viser at der leder er tydelig på retningslinjene og hva som er uakseptabel atferd, og der rapportering av slike saker tas på alvor, er det mindre seksuell trakassering enn der det er uklare linjer for akseptert atferd, og der leder viser med sine handlinger at rapportering av slike saker ikke tas alvorlig (Nelson & Jenkins, 2002). Sosiale normer er også et vesentlig moment i saker angående seksuell trakassering der tryggheten i en gruppe, og sjargongen på en arbeidsplass kan få frem atferd som den enkelte ikke ville gjort om en var alene. Med tanke på konsekvensene seksuell trakassering på arbeidsplassen kan gi, bør organisasjonen være ledende med preventive tiltak som klare retningslinjer, policies og opplæring på området (Russell & Oswald, 2015).

Persepsjon av kjønnsroller

2.1 Moral typecasting

Persepsjon er evnen til å tilskrive seg selv og andre mental kapasitet og moral, som hvordan man dømmer mennesker som gode og onde, eller handlinger som rett og galt. Hvordan vi oppfatter andres tanker og følelser er derfor svært varierende og opp til hver enkeltes persepsjon av et annet menneske og situasjonen de er i. I følge Gray, Young & Waytz (2012) tillegger vi andre de tanker og følelser vi selv mener de bør ha, og at vi i stor grad forankrer moral ut i fra to dimensjoner av persepsjon. Den første dimensjonen, erfaring, er den oppfattede kapasiteten til å føle for eksempel glede, frykt, sult og bevissthet. Den andre dimensjonen, agens, er kapasiteten til å handle og å mene, som vises

gjennom selvkontroll, kommunikasjon, tanker og hukommelse. I spørsmålet om moral kan man spesifikt definere agens som evnen til å utføre moralske vurderinger basert på en oppfatning av rett og galt og å bli holdt ansvarlig for disse handlingene (Gray & Wegner, 2009). Et individ kan være høyt oppe i begge dimensjoner (voksne mennesker), høyt på erfaring, men samtidig ha lav agens (barn, dyr som handler ut av instinkter) eller lav i begge dimensjoner (livløse enheter).

Koblingen mellom tankepersepsjon og moral har vært utbredt lenge, blant annet har man innen justissystemet lenge diskutert i hvilken grad man er strafferettslig tilregnelig ut i fra tiltalte sin mentale kapasitet. En person som oppfattes som mentalt ustabil vil gjerne ikke straffes for lovbrudd eller forhold begått under denne tilstanden fordi den oppleves som å ha mangel på mental kapasitet og vurderingsevne. I en studie utført av Gray & Wegner (2009) vises det en tydelig sammenheng mellom dimensjonene av mental persepsjon (agens og erfaring) og tilskrivningen av moralske rettigheter og moralsk ansvar. Gray & Wegner mener at vi tilegner mennesker mental kapasitet ut i fra deres handlinger, på lik linje som vi definerer en moralsk handling ut i fra vår egen oppfatning av rett og galt. Fenomenet, som kalles for «moral typecasting» på engelsk, tilsier at vi setter mennesker inn i ulike roller alt ettersom om man er den som utfører den moralske handlingen, «bevisst agent», eller om man er mottaker for handlingen, «pasient» (Gray & Wegner, 2009, s. 505). Besitter man en av rollene er det vanskelig å bli satt i den andre rollen senere; En person man ser på som hjelpetrengende eller offer vil være vanskelig å se for seg i rollen som den som hjelper eller volder skade. I forhold til persepsjon vil agenter således ha redusert «pasient» mental kapasitet, og pasienter ha redusert «agens» mental kapasitet. Videre vil dermed agenter sees på som å være mindre sensitive for smerte, nytelse eller glede, i mens pasienter vil sees på som å være mindre skyldige i moralske overtredelser (Khamitov, Rotman, & Piazza, 2016). Forskning på bistand har for eksempel vist at man er mer tilbøyelig til å gi hjelp til personer som oppfattes som offer for omstendighetene, enn til en person som selv er ansvarlig for sin egen situasjon (Weiner, 1980).

2.2 «Just World» hypotesen

«Just World-hypotesen» er en motsettende teori til moralsk typecasting. Hypotesen tilsier at man rasjonaliserer folks ulykke som noe de har fortjent ut i fra tidligere handlinger og personlige egenskaper (M. Lerner, 1980; M. J. Lerner & Miller, 1978). For å skape forutsigbarhet i en ellers uforutsigbar verden er det betryggende for mennesket å ha troen på at det finnes en universell kraft som gjenoppretter moralsk ubalanse og dermed gir en mening til uforutsigbare hendelser, som seksuell trakassering. Dette er en interessant vinkling da man tillegger ulykken til andre en høyere mening. Man ser bort i fra rollen som offeret eller overgriperen besitter, og skaper seg en falsk trygghet om at handlingen kan rettferdiggjøres i et forsøk på å skape en logisk orden rundt tema som er vanskelig å ta inn over seg. Hvordan man oppfatter rett og galt, rettferdighet og alvorlighetsgrad mellom kvinner og menn som utfører eller blir utsatt for seksuell trakassering er nært knyttet opp til disse fenomenene. Det er interessant å se på om man i ulik grad vil tilegne kvinner og menn ulike offerroller, skyld og medvirkning i den moralske dyaden i vårt scenario basert på forutinntatte oppfatninger rundt kjønnsroller.

2.3 Unngå fare teorien

Det er også interessant å se seksuell trakassering ut fra Shavers unngå-fare teori (Shaver, 1985). Denne går ut på at når en oppfatter seg selv likt med offeret av den seksuelle trakasseringen, vil en selv unngå samme faren, og klandrer ikke offeret for episoden eller trakasseringen. De som oppfatter seg selv lik med den som trakasserer, og kan tenkes å bli anklaget for en lignende hendelse, vil selv unngå skyld, og er derfor mer tilgivende overfor den som trakasserer.

Kvinner vil etter denne teorien ha mer forståelse for andre menn som utsettes for seksuell trakassering enn menn, fordi kvinner lettere kan se seg selv i rollen som offer. Menn kan se negativt på, eller distansere seg fra andre menn som rapporterer seksuell trakassering, fordi de ikke ser seg selv som lik den som er blitt utsatt for slike hendelser.

Noe av det som kan forklare forskjellen mellom kvinner og menn og opplevde tilfeller av seksuell trakassering kan være at kvinner opplever flere situasjoner, og atferder som trakasserende enn det menn gjør. Menn kan oppleve slike situasjoner som mindre truende og alvorlige, og gjerne til og med positive og ønsket (Berdahl

et al., 1996). I en studie fra 2016 der hjernene til kvinner og menn sammenlignes mens de utsettes for de samme visuelle følelsesmessige stimuli, viser det forskjeller i flere regioner av hjernen. Studien viser funn der kvinner opplever økt årvåkenhet overfor følelsesmessige stimuli og det påvises større aktivitet hos kvinner i den delen av hjernen som styrer defensive responser, i forhold til menn (Filkowski, Olsen, Duda, Wanger, & Sabatinelli, 2016). Forskjeller i menn og kvinners persepsjon rundt seksualitet støttes av Yougove's undersøkelse (2017) som omhandler fenomenet "dickpics", eller penisbilder, der menn sender bilder av penis sin til kvinner som ikke har etterspurt dette. I undersøkelsen fra USA med 1,2 millioner respondenter (Bame, 2017) gjør forskjeller i persepsjon mellom kjønnene seg gjeldene. Der mannen sender bildet som en seksuell invitasjon og får bekreftelse på sin manndom og seksuelle markedsverdi, opplever de fleste kvinner dette som ubehagelig og uvelkomment. Gapet mellom mannens intensjon og kvinnens oppfatning kan være bakgrunn for misforståelse, opplevd ubehag og konflikt.

Varsling av seksuell trakassering

3.1 Varsling

Varsling er når en person i organisasjonen, ansatt eller tidligere ansatt, avdekker ulovlig, umoralsk eller uakseptabel praksis i et arbeidsforhold, til personer som er i stand til å stoppe det kritikkverdige forholdet (Near & Miceli, 1985). Varsling kan foregå i ulike former. Varslere kan velge å bringe informasjon eller påstander om kritikkverdige forhold internt eller eksternt. Internt kan en varsler formidle informasjon om forholdet til daglig leder eller ansvarlig verneombud i virksomheten. Eksternt kan en varsler bringe påstander om forhold i offentlig lys, ved å kontakte en tredjepart utenfor organisasjonen som for eksempel media, høyere regjeringstjenester eller politiet («Whistleblower», 2016). Varsling kan forekomme åpent, men også anonymt. Det kan være en enkeltperson som varsler, eller en gruppe kan varsle sammen. Varslingen kan skje i arbeidsforholdet eller etter arbeidsforholdet er avsluttet. Det kan også varsles om kritikkverdige forhold av tredjeparter som ikke har tilknytning til virksomheten. Varslingene kan omhandle en rekke forskjellige kritikkverdige situasjoner som bedrageri, brudd på regler, trusler, svindel, korrupsjon eller seksuell trakassering. Det er ikke alltid at varsling finner sted, selv om det finnes et kritikkverdig forhold. Forholdet kan være opplevd eller observert uten at den varsles videre (Matthiesen, 2018).

Varsling kan oppfattes som en trussel for organisasjonen, da det kan true dens strukturelle operasjoner og eventuelle lederhierarki. Varsler kan derimot inneha verdifull informasjon som kan være til nytte for organisasjonens effektivitet (Near & Miceli, 1985). Varsling og rapportering av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering skal være til nytte for varsler, og starte gjenoppretting av den psykologiske skade som kan ha skjedd. Den subjektive psykologiske vurderingen av situasjonen påvirkes av individuelle faktorer som sårbarhet og holdninger. Stimulifaktorer; i hvilken frekvens den seksuelle trakasseringen har pågått, og kontekstuelle faktorer; som kultur og klima i organisasjonen for seksuelle trakassering og rapportering av denne vil være gjeldende. Den primære vurderingen av situasjonen; opplevelsen, påvirker den sekundære vurderingen; responsen (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, & Fitzgerald, 2002, s. 231–232). Individuelle faktorer vil være ulike, og dermed gi ulik opplevelse av en situasjon. Mennesker med negative holdninger til seksuell trakassering vil ofte ikke oppfatte egne handlinger som trakasserende. Selv om den primære vurderingen er slik at den sekundære vurderingen fører til ønske om rapportering, vil mange avvente for å unngå å skape uro som kan true egen fremtid i organisasjonen (Bergman et al., 2002). Stimulivariabler som frekvensen av den seksuelle trakassering, påvirker responsen. Ved hyppig gjentakelse øker oppfattet alvorlighetsgrad og varslingsgrad. Kommer den uønskede seksuelle oppmerksomheten fra sterke organisasjonsmedlemmer, for eksempel ledere, øker også alvorlighetsgraden (Bergman et al., 2002).

3.2 Varslingsprosess og effektiv varsling

I følge Near og Miceli (1985) kan varsling betraktes som en rekke av handlinger og deles inn i forskjellige trinn (Eid, Fossdal, & Krossøy, 2008). I en varslingsprosess rådes det i første omgang til å varsle internt («NOU 2018: 6 - Varsling, verdier og vern», 2018). Den utløsende faktoren for at en varslingsprosess settes i gang er at et kritikkverdig forhold finner sted. Videre vil det oppstå en beslutningsprosess, som eventuelt vil ende opp med at varsleren varsler om hendelsen. Det bør da utarbeides en strategi for hvordan varslingen skal gå frem. Neste steg vil være å lage en varslingsrapport om det kritikkverdige forholdet, og kontakte ledere, tillitsvalgte og andre interne. Hvis en varslingsrapport ble utarbeidet, vil man videre forvente at det oppstår en reaksjon

på varslingen. Reaksjonen kan komme internt eller eksternt, og den eller de som har fått klagen mot seg bestemmer da hvordan de skal respondere. Avslutningsvis når det kommer til evaluering går varsleren i gjennom varslingen og vurderer utfallet. Dersom varslingen evalueres som vellykket, vil varslingsprosessen ende her. Hvis varsleren ikke er fornøyd med utfallet må man da gå tilbake i varslingsprosessen og prøve å finne en ny fremgangsmåte for varslingen (Eid et al., 2008). En varslingsprosess bør ha som mål at varsleren, og den det har blitt varslet om vil fortsette i virksomheten i etterkant. Det er derfor viktig at varslingssakene løses på en forsvarlig og rettferdig måte, slik at partene kan ha gode relasjoner i et fremtidig arbeidsliv. Varslingsprosesser kan være svært krevende for varsler gjennom hele prosessen. I flere tilfeller vil den som varsler ikke lenger bli værende i arbeidsforholdet, selv om hendelsen er blitt evaluert som kritikkverdig og prosessen har foregått på en forsvarlig måte («NOU 2018: 6 - Varsling, verdier og vern», 2018).

I organisasjoner der forebyggingspolitikk og rapporteringsprosedyrer er på plass, er rapportering av uønskede hendelser mer sannsynlig. Dette innebærer at en vet hvor en skal rapportere og ikke frykter represalier og straff fra organisasjonen eller medarbeidere i form av personlige og sosiale kostnader, som utfrysing og uro i arbeidsmiljøet. Det er også viktig at rapporteringen behandles rettferdig og i tråd med organisasjonens prosedyrer. Dette gjelder særlig når rapporteringen gjelder personer i høyere stillinger i organisasjonen, da dette ofte vil få større konsekvenser for organisasjonen og disse tilfellene oftere blir forsøkt skjult (Bergman mfl., 2002). Utdanningsprogram som tidlig bygger kunnskap og holdninger rundt varsling og rapportering kan både forebygge uetisk varsling, og støtte opp rundt den som er riktig og reell (Willness, Steel, & Lee, 2007). Undersøkelser viser at organisasjonsklima er viktig når det gjelder håndtering av varsling ved seksuell trakassering (Bergman et al., 2002). Håndtering etter satte krav og prosedyrer gjør at det varsles hyppigere, minsker minimering av slike saker, og bedrer den psykiske påkjenningen for varsler. En bedre varslingsprosess og mindre psykisk påkjenning kan spare varsler for mistriivsel, ubehag og fravær i forbindelse med varslingen.

3.3 Varslingsvern

Fagforeninger og samfunn yter støtte til varslere, for å leve opp til forventet kode og verdier. Det er likevel slik at varslere ved seksuell trakassering sjelden får et godt varslingsvern. (Willness et al., 2007). Varsling ved tilfeller av seksuell trakassering møtes ofte med en annen holdning enn ved varsling av andre kritikkverdige forhold. En gjenkjennende faktor ved varslingssaker rundt seksuell trakassering er at varsleren ofte stemples som en bråkmaker, som gjør sak ut av ingenting. Det stilles spørsmål rundt motiv, troverdighet, logisk balanse og rasjonalitet. Varsleren møtes ofte med stille og skjulte represalier, som går ut over arbeidsforholdet og arbeidsmiljøet (Willness et al., 2007). Disse henger ikke direkte sammen med rapporteringen, men som følge av at denne ble gjort (Bergman et al., 2002). Dette kan forklares ved at i varslingssaker rundt seksuell trakassering er det varslers selv som personlig blir berørt av forholdet det varsles om. Varslingen gjelder også en spesiell person, gjerne en leder (Willness et al., 2007). Til sammenligning med varsling av mer generelle forhold som går på hele ledelsen av organisasjonen, blir varsling ved seksuell trakassering personlig, og de involverte personifisert. For å bedre varslingsvern og varslingsprosess ble lov om varsling lagt til arbeidsmiljøloven 1. juli 2017. Denne gir arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (*Arbeidsmiljøloven*, 2005, §2A-1). *Arbeidsmiljøloven* (2005, §2A-3) pålegger virksomheter med mer enn fem ansatte å utarbeide rutiner for intern varsling. Varslingsloven gir også vern mot gjengjeldelse ved varsling, og taushetsplikt ved varsling til offentlig instans (*Arbeidsmiljøloven*, 2005, §2A-2 & §2A-4). I følge *Arbeidsmiljøloven* (2005, § 6-1) skal det velges verneombud i alle bedrifter *Arbeidsmiljøloven* gjelder for. Verneombudets oppgave er å ivareta arbeidsgivers interesser i forhold som omhandler arbeidsmiljøet (2005, s. §§ 6-2-8). Dette gjelder både det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet. Verneombudet skal være tilgjengelig for råd og veiledning i varslingsprosessen, og skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver («NOU 2018: 6 - Varsling, verdier og vern», 2018). Verneombudet har derimot ikke plikt til å støtte arbeidstakers beslutning om en eventuell varsling eller eksempelvis bistå i kartlegging rundt omstendighetene av et kritikkverdig forhold, hvis ombudet ikke skulle være enig i varslingen.

Aktualitet

4.1 #METOO-kampanjen

Begrepet #metoo er ikke nytt, men det var ikke før Alyssa Milano i 2017 brukte emneknaggen #metoo, etter skandalen der filmprodusent Harvey Weinstein ble anklaget for en rekke grove seksuelle overgrep, voldtekter og trakassering av kvinner i filmbransjen, at fenomenet eksploderte i sosiale medier. Kvinner i alle samfunnslag, over hele verden brukte emneknaggen #metoo for å vise at også de hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller overgrep (Rønneberg, 2017). Den omfattende Harvey Weinstein saken har satt fokus på temaet, og startet opprulling av slike saker verden over («How the Harvey Weinstein scandal unfolded», 2018)

Kampanjen har fått stort engasjement over hele verden, også i Norge.

I teater og filmmiljøet i Norge har 590 kvinnelige skuespillere tatt til ordet for å få slutt på ukulturen som finnes i miljøet. Uønsket seksuell oppmerksomhet og overgrep er utbredt i miljøet, og under oppropet #stilleforopptak, deler 40 av disse kvinnene sine historier der menn i stillinger som gir dem makt, utnytter dette i møte med unge kvinnelige skuespillere. I oppropet krever de fokus på likeverd mellom kjønnene, nulltoleranse for seksuell utnyttelse og vold, sammen med krav om tilrettelegging for varsling av slike saker, og at varsling skal være mulig uten frykt for konsekvensene (Skuespillere, 2017). I Sverige deltok tusen kvinnelige skuespillere i samme type kampanje. Musikkbransjen i Norge er preget av den samme ukulturen og skjevheten i maktbalansen mellom kjønnene. 706 kvinner i musikkbransjen skrev i slutten av 2017 under på oppropet #nårmusikkenstilner (Musikkbransje, 2017).

I Norske politiske partier er også problemet med uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering og overgrep gjeldende. #metoo kampanjen fikk grumset frem i lyset og 2018 ble året da flere saker om temaet ble rullet opp i media. Det er også i politikken flest saker der menn utsetter kvinner for seksuell trakassering. Der rollebesetningen er motsatt, er det interessant å se forskjellen i konsekvensene. 7. januar 2018 trakk Trond Giske seg som nestleder i Arbeiderpartiet etter flere varslinger om upassende oppførsel av seksuell karakter mot flere kvinner (Zondag, Lydersen, & Wernersen, 2018). Fremskrittspartiets Ulf Leirstein trakk seg i januar 2018 som juridisk talsperson for

Fremskrittspartiet, etter å ha sendt e-poster med pornografiske bilder til flere unge gutter i Fremskrittspartiets Ungdom. En av guttene var 14 år, og under seksuell lavalder da bildene ble sendt (Svaar, Fossen, & Konstad, 2018).

Kristian Tønning Riise i Unge Høyre valgte også å trekke seg fra sitt lederverv etter at flere i partiet hadde reagert på hans oppførsel (Ertesvåg, 2018).

Kristelig Folkeparti har hatt mye turbulens i sitt ungdomsparti, etter at en 20 år gammel kvinne skal ha blitt seksuell trakassert av en eldre mann i partiet (Valvik, 2017). Venstres leder Trine Skei Grande skal på en bryllupsfest i 2008, hatt sex med en 17 år gammel gutt. Skei Grande var da 38 år. Hun skal uoppfordret ha berørt kjønnsorganene til flere menn som også var gjester i bryllupet (Lurås, 2018). Skei Grande sitter fremdeles som leder for Venstre.

I april 2018 fikk Sp-politiker Liv Signe Navarsete en grov seksuell tekstmelding sendt fra en partikollegas mobiltelefon. Meldingen ble sendt fra fest der flere i ledelsen i Senterpartiet var tilstede. Ingen vedgår å ha sendt meldingen, og saken er nå politianmeldt (Aaser, Haugan, Mosveen, & Johnsen, 2018).

4.2 Womens March

Emneknaggen #metoo har skapt fokus på et problem der ulikheten mellom kjønnene og maktforskjellene gjøres tydelige. Den er også bakgrunnen for at seks millioner mennesker tok til gatene i protest da Donald Trump, som er anklaget for flere tilfeller av seksuell trakassering og overgrep av kvinner, ble innsatt som president i USA 20. januar 2017. Protesten, kalt Womens March, er den største organiserte protesten noensinne i USAs historie. Marsjen dreier seg ikke bare om seksuelle overgrep, men om likhet, rettferdighet og toleranse mellom kjønn, raser og klasser («Women's March 2018», 2018).

Valg av hypoteser og problemstilling

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er om det er kjønnsbasert forskjell når det gjelder seksuell trakassering på arbeidsplassen. I vår studie ønsket vi å undersøke hvordan seksuell trakassering blir oppfattet basert på om det er en mann eller kvinne som opplever seksuell trakassering, og om menn og kvinner oppfattet en slik hendelse ulikt med tanke på alvorlighetsgrad og viktigheten av å varsle. Vi legger også fokus på hvordan seksuell trakassering påvirker en organisasjon, og hvordan slike saker bør forebygges og håndteres for minst mulig skadeomfang for både offer og organisasjon. Vi har presentert teori fra tre hovedfelt, som alle er relevante når det gjelder kjønnsforskjeller i persepsjon rundt seksuell trakassering på arbeidsplassen. Disse er; kjønnsbasert seksuell trakassering, kjønnsroller og moral typecasting, samt varsling av seksuell trakassering. Våre hypoteser er dannet ut i fra alle tre temaer og er som følger:

H1) Uønsket seksuell oppmerksomhet fra mannlig leder til kvinnelig medarbeider gir større varslingsvilje enn om leder er kvinne og medarbeider mann.

H2) Uønsket seksuell oppmerksomhet fra mannlig leder til kvinnelig medarbeider oppfattes mer alvorlig enn om leder er kvinne og medarbeider mann.

H3) Mannlig leder som viser uønsket seksuell oppmerksomhet mot en kvinnelig medarbeider, bør straffes hardere enn om leder er kvinne og medarbeider mann.

H4) Mannlig leder som utsetter kvinnelig medarbeider for uønsket seksuell oppmerksomhet er mer provoserende enn om kvinnelig leder utsetter mannlig medarbeider for det samme.

H5) Uønsket seksuell oppmerksomhet oppleves mer trist når den kommer fra mannlig leder til kvinnelig medarbeider, enn fra kvinnelig leder til mannlig medarbeider.

H6) Det er morsommere når uønsket seksuell oppmerksomhet kommer fra kvinnelig leder til mannlig medarbeider, enn fra mannlig leder til kvinnelig medarbeider.

H7) Mannlig leder som viser uønsket seksuell oppmerksomhet mot kvinnelig medarbeider er mer avskyelig enn om leder er kvinne og medarbeider mann.

H8) Det er mer moralsk riktig å varsle i en sak der mannlig leder retter uønsket seksuell oppmerksomhet mot kvinnelig medarbeider, enn om leder er kvinne og medarbeider mann.

H9) Det er mer ubehagelig for en kvinnelig medarbeider å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra sin mannlige leder, enn det er for en mannlig medarbeider å oppleve det samme fra sin kvinnelige leder.

H10) En kvinnelig medarbeider har mer ansvar i en situasjon der hun utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet fra sin mannlige leder, enn en mannlig medarbeider har i en slik situasjon med sin kvinnelige leder.

METODE

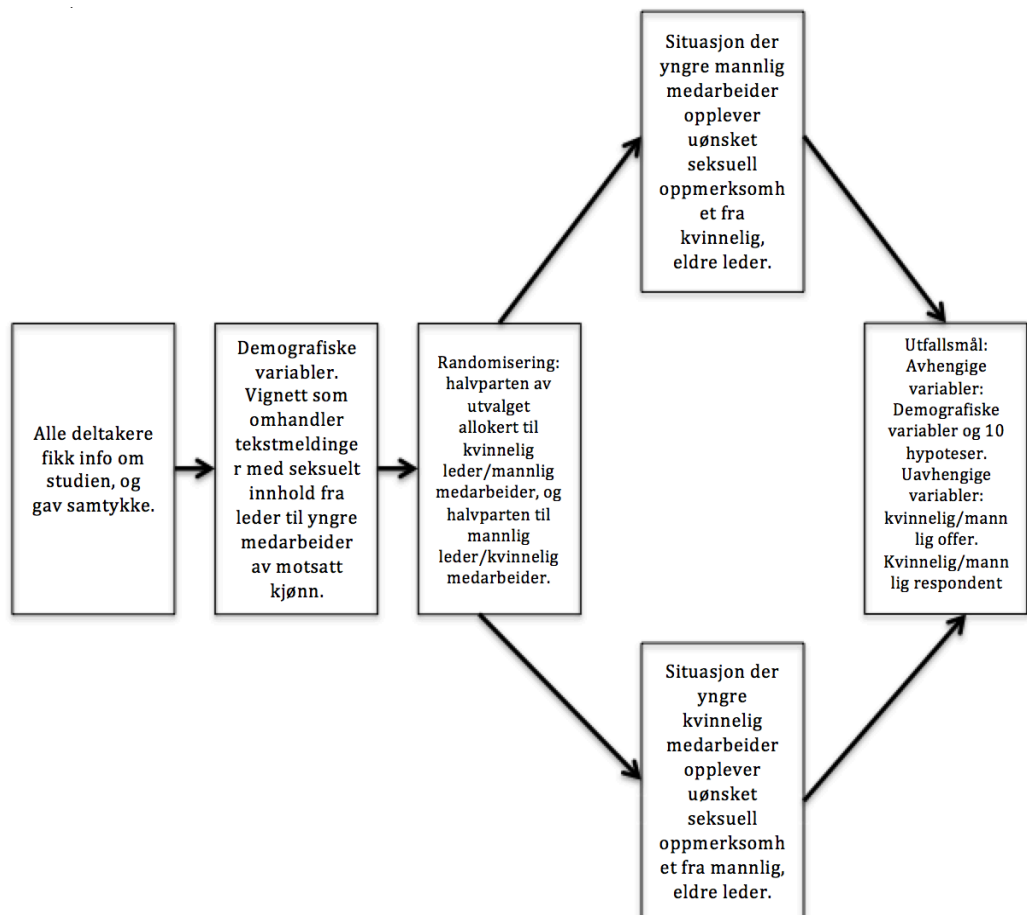
Forskningsdesign

Primærdata til denne kvantitative studien er samlet inn ved bruk av vignett-basert eksperiment med deskriptivt design, utviklet av Mads Nordmo Arnestad og Stig Berge Matthiesen ved Handelshøyskolen BI Bergen. Eksperimentet er gjort våren 2018, og det er besvart elektronisk gjennom Qualtrics, der hver deltaker anonymiseres før videre bruk av data. Kvalitativ metode som valg av datainnsamling ble gjort på bakgrunn av muligheten for å stadfeste den innsamlede informasjonen ved tall. Dette gir oss muligheten til å se trender i en større populasjon enkelt, effektivt og kostnadsfritt (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2016, s. 157). Resultatene fra eksperimentet kobles til sekundærdata som underbygger vår problemstilling, og støtter eller forkaster våre hypoteser.

Rekruttering og utvalg

Eksperimentet er distribuert til et utvalg på rundt 240 personer. Utvalget er et bekvemmelighetsutvalg der Messenger og E-Mail er brukt til distribuering. Demografiske variabler som alder, kjønn, arbeidsplass og livssituasjon er tatt hensyn til ved distribueringen av undersøkelsen. For dette eksperimentet var det relevant at respondentene var i arbeid, og det er disse undersøkelsen i hovedsak er distribuert til. Studenter med deltidsjobb er også tatt med, da studenter ofte kan være i en utsatt gruppe som lette offer for maktmisbruk og uønsket seksuell oppmerksomhet og blir dermed relevant for denne studien. Invitasjonen til eksperimentet lyder som følger:

«Vil du delta i en studie om uønsket seksuell oppmerksomhet og varsling? Deltakelse tar bare litt over fem minutt, og kan utføres fra en PC eller mobil der du sitter nå. Vennligst klikk på denne linken for å delta:»



Figur 1: Oversikt over eksperimentets prosedyre

Eksperiment design

Eksperimentet består av åtte spørsmål som fastsetter demografiske variabler som kjønn, alder, utdanning, jobbsektor, om man er student, stillingsbrøk, inntekt og lederansvar. Etter disse blir respondenten presentert for en vignett som omhandler uønsket seksuell oppmerksomhet i en arbeidssituasjon, mellom leder og en yngre ansatt. Halvparten får undersøkelsen der lederen er en 44 år gammel mann som sender tekstmeldinger med seksuelt innhold til en kvinnelig medarbeider, Heidi, på 29 år. Den andre halvparten får undersøkelsen der leder er en 44 år gammel kvinne som sender de samme tekstmeldingene til en 29 år gammel mannlig medarbeider, Helge. Kjønnen til medarbeideren og lederen i vignettstudien blir automatisk randomisert fordelt mellom respondentene. Den demografiske variabelen kjønn til respondenten, samt kjønnen på offer og leder i historien måles opp mot respondentenes reaksjon på de avhengige variablene i de ti hypotesene som følger under i utfallsmål.

Utfallsmål

Spørsmålene rundt vignetten skal måle respondentenes holdninger rundt det presenterte narrativet om seksuell uønsket oppmerksomhet og varsling. Holdningene måles på en standardisert Likertskala fra 1 til 7 der 1 er «helt uenig», 4 er «nøytral» og 7 er «helt enig» (Likert, 1932). Ved noen spørsmål er Likertskalaen snudd, dette tas høyde for i de statistiske analysene kjørt i SPSS. Skalaens reliabilitet er kvalitetssjekket gjennom en Cronbach's Alpha analyse. Skalaens reliabilitet er forbundet med målesikkerheten av variablene, det vil si hvorvidt spørsmålsvariablene faktisk er internt konsistente og måler det vi ønsker at de skal måle på et gitt tidspunkt. Reliabiliteten bør være 0.7 eller høyere, men ikke for nært 1, da dette gir perfekt korrelasjon. Perfekt korrelasjon vil si at parameterne måler akkurat det samme og dermed ikke kan fange opp hele bildet av et gitt fenomen (Gripsrud mfl., 2016)(s. 215).

I studiens analyser opereres det med fire uavhengige variabler: kvinnelig og mannlig offer, og kvinnelig og mannlig respondent som skal måles opp mot de avhengige variablene demografi og hypoteser. De første tre spørsmålene Q12, Q13 og Q15 måler alle H1: Varslingsverdighet, og hvorvidt det burde varsles i en slik situasjon. Følgende spørsmål Q50, Q47 og Q49 måler H2: opplevd alvorlighetsgrad ved situasjonen. Spørsmålene Q55, Q57 og Q58 måler H3: om det oppfattes at leder burde straffes for sine handlinger i situasjonen. Sinne rundt hendelsen (H4) måles med Q46 og Q48. Opplevd tristhet opplevd av respondent (H5) måles ved Q49 og Q50. Om hendelsen ble oppfattet som morsom (H6) måles med Q51 og Q52. Opplevd avsky for lederen (H7) måles med Q53 og Q54. Respondentens oppfatning av om det er moralsk riktig å varsle i en slik situasjon måles ved Q31, Q32 og Q34 (H8). Oppfattet ubehag for medarbeideren (H9) måles ved Q51, Q53 og Q54. Til slutt måler Q55 og Q57 om det oppfattes at medarbeider har skyld i episoden (H10). Vi har også tatt med noen spørsmål som registrerer om respondenten selv har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra leder, kollega eller andre, dette måles ved Q59, Q60 og Q61. De to siste spørsmålene er kontrollspørsmål der det bekreftes om respondenten oppfattet kjønnet på leder i vignetten.

Tabell 1: Oversikt over hypoteser med tilhørende spørsmålsvariabler og Cronbach's Alpha

| Variabel (Hypotese) | Utvalg | Cronbach's Alpha (α -verdi) |
|-----------------------|---------------|-------------------------------------|
| 1. Varslingsverdighet | Q12, Q13, Q15 | ,661 |
| 2. Alvorlighetsgrad | Q47, Q49, Q50 | ,775 |
| 3. Fortjener straff | Q55, Q57, Q58 | ,829 |
| 4. Sinne | Q46, Q48 | ,898 |
| 5. Tristhet | Q49, Q50 | ,878 |
| 6. Morsom | Q51, Q52 | ,741 |
| 7. Avsky | Q53, Q54 | ,888 |
| 8. Moralsk varslings | Q31, Q32, Q34 | ,721 |
| 9. Opplevd ubehag | Q51, Q53, Q54 | ,807 |
| 10. Eget ansvar | Q55, Q57 | ,717 |

Statistiske analyser

Behandlingen av data ble utelukkende gjort i SPSS versjon 25.0, grafer og tabeller ble konstruert i Excel versjon 16.12. Det ble først gjennomført Cronbach's Alpha-analyser for hver av hypotesene for å sjekke reliabiliteten til parameterne målt i Likertskaalen som beskrevet under utfallsmål. Videre ble det utført uavhengige t-tester for å teste mellomgruppeskjeller mellom kvinner og menns holdninger rundt seksuell trakassering og varslings, avhengig av om det var en kvinne eller mann som ble utsatt for seksuell uønsket oppmerksomhet. Til sammen det ble kjørt flere t-tester: én for hele respondentgruppen samlet for å se den generelle oppfatningen av seksuell uønsket oppmerksomhet og varslings, én isolert for kvinners holdninger rundt saken og viktigheten av offerets kjønn og én isolert for menns holdninger og viktigheten av offerets kjønn. Til slutt ble det kjørt Pearsons korrelasjonsanalyse for å se om det var noen samvariasjon mellom de ti hypotesene seg i mellom og de ti hypotesene opp mot de demografiske variablene alder, lønn, stillingsprosent og høyeste fullførte utdanning. Valget at Pearsons fremfor Spearmans test for korrelasjon baseres på bruken av Likertskala som måleparameter for hvert av spørsmålene. Fra Likertskaalen får man data på ordinalnivå, som gir et tallmessig uttrykk for holdninger med sprangvis like store intervaller fra 1 til 7 (Gripsrud et al., 2016, s. 218). Når data måles på ordinalnivå slik som her, er det utbredt å bruke denne typen korrelasjonstest.

RESULTAT

Deskriptive data

Av et invitert utvalg på 240, svarte 147 personer (61.25 %). Da 5 av disse respondentene hadde manglende verdier, endte utvalget på 142 gyldige respondenter. Av disse var det 86 (61%) kvinner og 56 (39%) menn, med en samlet gjennomsnittsalder på 36 år. Laveste oppgitt alder var 21 år, og eldste var 62 år. Det ble oppgitt en alder på 100 år, dette blir en ekstremverdi som fjernes for ikke å gi et skjevt gjennomsnitt. Demografiske variabler som alder, kjønn, arbeidsplass og livssituasjon er tatt hensyn til ved distribueringen av undersøkelsen. For denne undersøkelsen var det relevant at respondentene var i arbeid, og det er disse undersøkelsen i hovedsak er distribuert til. Gjennomsnittlig stillingsbrøk for respondentene er 90%. 19% av respondentene opplyser at de er studenter, men arbeider deltid. Av respondentene opplyser 35% at de er leder på sin arbeidsplass. Respondentene fordeler seg mellom offentlig sektor (45,6) og privat sektor (42,2). Inntekten oppgis i seks intervaller fra 0 til over én million kroner, gjennomsnittet av respondentene tjener mellom 400.000 og 500.000 kroner. Når det gjelder utdanning oppgir 59% av respondentene at de har høyere utdanning, 12% har hovedfag, mens 28% har videregående skole. Kun 2% har kun ungdomsskole.

Tabell 2: Demografiske variabler

| | Antall | Prosent (%) |
|------------------------------------|--------|-------------|
| <u>Kjønn</u> | | |
| Mann | 56 | 38,1 |
| Kvinne | 86 | 58,5 |
| <u>Alder</u> | | |
| 20-29 | 49 | 33,3 |
| 30-39 | 52 | 35,4 |
| 40-49 | 31 | 21,1 |
| 50-59 | 8 | 5,4 |
| Over 60 | 1 | 0,7 |
| <u>Høveste fullførte utdanning</u> | | |
| Grunnskole | 42 | 28,5 |
| Høyere utdanning (3 år) | 83 | 56,5 |
| Høyere utdanning (3 år <) | 17 | 11,6 |
| <u>Sektor</u> | | |
| Privat | 67 | 45,6 |
| Offentlig | 62 | 42,2 |
| Ingen av delene / arbeider ikke | 13 | 8,8 |
| <u>Student</u> | 28 | 19 |
| <u>Lederstilling</u> | 50 | 34,0 |
| <u>Lønn per år (i NOK)</u> | | |
| 0 – 100 000 | 9 | 6,1 |
| 100 000 – 200 000 | 6 | 4,1 |
| 200 000 – 300 000 | 11 | 7,5 |
| 300 000 – 400 000 | 20 | 13,6 |
| 400 000 – 500 000 | 37 | 25,2 |
| 500 000 – 600 000 | 34 | 23,1 |
| 600 000 – 700 000 | 7 | 4,8 |
| 700 000 – 800 000 | 8 | 5,4 |

Korrelasjonsanalyser

Korrelasjonstesten gir oss svar mellom +1 og -1, der 1 indikerer henholdsvis perfekt positiv eller negativ korrelasjon (Gripsrud et al., 2016, s. 211).

Korrelasjonsverdier på under $\pm 0,3$ gir en svak korrelasjon mellom variablene, verdier rundt $\pm 0,5$ gir moderate korrelasjoner og verdier nærmere $\pm 0,7$ og over indikerer sterk korrelasjon (Bame, 2017). Som vi ser ut i fra korrelasjonsmatrisen blir det ikke funnet noen nevneverdig korrelasjon mellom respondentenes alder, utdanning, stilling eller lønn og hvilke holdninger de har rundt seksuell uønsket oppmerksomhet og varsling, funnet gjenspeilte seg på tvers av alle de ti

hypotesene. Dette vil si at holdninger ikke påvirkes i stor grad av demografiske og sosioøkonomiske ulikheter som måtte være mellom respondentene.

Alle de ti variablene korrelerer i moderat til sterk grad med hverandre i samsvar med våre hypoteser, sett bort ifra *opplevd morsomhet* og *tilskrevet ansvar til offeret* som korrelerer svakt negativt med de andre hypotesene. Blant annet viser funnene at oppfattet alvorlighetsgrad av hendelsen korrelerer sterkt med oppfatningen av at leder fortjener straff for sine overtramp [$r = .728$], og at det både er moralsk riktig og viktig å varsle om en slik hendelse [$r = .593$ & $r = .567$]. Opplevd ubehag er også i sterkere grad forbundet med avsky for lederen [$r = .632$] og sinne som følge av å høre om hendelsen [$r = .594$]. Tristhet og sinne er også tett forbundet [$r = .598$]. Ikke overraskende nok var eget ansvar og moralsk varslings negativt korrelerende [$r = -.500$], og gjenspeiler riktigheten av å varsle jo mindre medskyldig man oppfatter at offeret er for at for den oppståtte situasjonen.

Tabell 3: Korrelasjoner mellom de ulike hypotesene og demografiske variabler

| Variabel | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|-------|-----|
| 1. Alvorlighetsgrad | — | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Fortjener straff | ,728** | — | | | | | | | | | | | | |
| 3. Sinne | ,595** | ,567** | — | | | | | | | | | | | |
| 4. Tristhet | ,471** | ,467** | ,598** | — | | | | | | | | | | |
| 5. Morsomt | -,342** | -,258** | -,349** | -,227** | — | | | | | | | | | |
| 6. Avsky | ,487** | ,524** | ,636** | ,561** | -,320** | — | | | | | | | | |
| 7. Moralsk varslings | ,593** | ,587** | ,507** | ,362** | -,313** | ,421** | — | | | | | | | |
| 8. Opplevd ubehag | ,549** | ,578** | ,594** | ,505** | -,361** | ,632** | ,575** | — | | | | | | |
| 9. Eget ansvar | -,320** | -,298** | -,237** | -,185** | ,232** | -,203** | -,500** | -,377** | — | | | | | |
| 10. Varslingsverdighet | ,567** | ,494** | ,471** | ,374** | -,201** | ,304** | ,594** | ,496** | -,259** | — | | | | |
| 11. Alder (antall år) | -0,049 | -0,067 | 0,15 | ,206* | 0 | 0,095 | -0,041 | 0,051 | -0,018 | -0,076 | — | | | |
| 12. Inntekt pr. år | -0,017 | -0,149 | -0,079 | -0,091 | 0,061 | -0,074 | -0,156 | -0,056 | 0,043 | -0,093 | ,339** | — | | |
| 13. Stillingsbrøk | 0,027 | 0,006 | -0,096 | -0,073 | 0,017 | -0,095 | 0,008 | 0,001 | -0,128 | 0,003 | ,190* | ,593** | — | |
| 14. Høyest fullført utdanning | 0,104 | 0,015 | 0,016 | 0,093 | -0,069 | 0,037 | 0,024 | 0,059 | -0,059 | 0,047 | -0,106* | ,171* | 0,018 | — |

**Korrelasjoner er signifikante på 0.01-nivå (2-tailed)

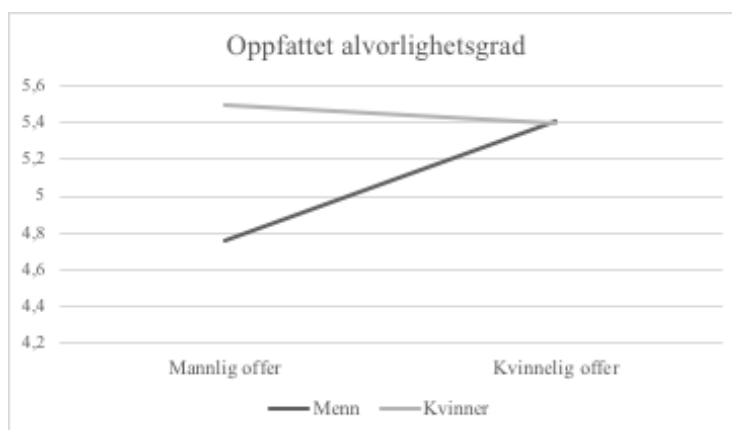
*Korrelasjoner er signifikante på 0.05-nivå (2-tailed)

Mellomgruppesforskjeller

Hypotese 1 viser til oppfattet kjønnsforskjeller når det gjelder varslingsverdighet: måles ved to ledd Q13; “Det er ikke riktig å varsle om dette” og Q15; “Her burde det varsles”. Det er ikke støtte for å si at det er mer varslingsvilje når den uønskede seksuelle oppmerksomheten rettes mot en kvinne [$M = 5.84$, $SD = 1.09$] enn en mannlig medarbeider [$M = 5.76$, $SD = 1.22$] når vi ser på hele respondentgruppen samlet [$t(133) = -378$, $p = .706$, $d = .069$]. Ingen signifikante forskjeller blir funnet når vi så på respondentenes kjønn hver for seg (se

appendiks I for fullstendige tall). Det er en svakere sammenheng mellom leddene som måler varslingsverdighet, men vi velger å bruke de da de ligger opp mot .07 på Cronbach Alpha skalaen.

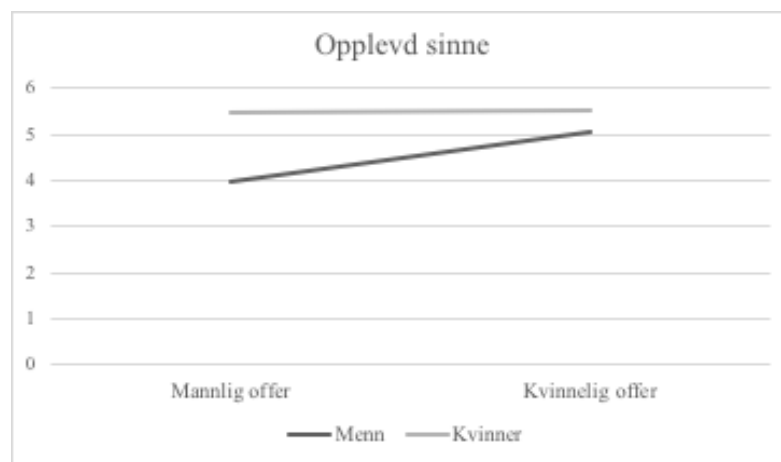
I hypotese 2 måles oppfattet kjønnsforskjeller og alvorlighetsgrad måles med tre ledd Q50.0; “Det føles ikke som en særlig alvorlig sak” Q47; “Dette var en alvorlig episode” og Q49; “Dette tilfellet av uønsket seksuell oppmerksomhet var grovt”. Det er ikke støtte for å si at det er større oppfattet alvorlighetsgrad når det er en kvinnelig [$M= 5.40, SD= 1.09$] eller mannlig [$M= 5.22, SD= 1.17$] medarbeider som utsettes for meldingene når vi ser på hele respondentgruppen samlet [$t(133)= -.912, p= .363, d= .159$]. Vi finner derimot at menn synes det er mer alvorlig når en kvinne [$M= 5.41, SD= 1.16$] blir utsatt for denne typen oppmerksomhet enn når en mann [$M= 4.76, SD= 0.81$] blir utsatt tilsvarende [$t(51)= -2.307, p= .025, d= .649$].



Figur 2: Forskjell mellom kvinner og menn i grad av oppfattet alvorlighetsgrad avhengig av offerets kjønn

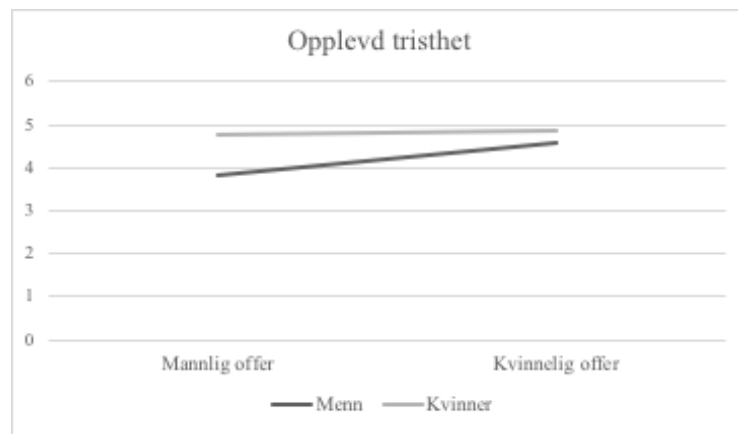
Hypotese 3 måler forskjeller i persepsjon avhengig av kjønn vedrørende om leder fortjener straff for de upassende meldingene blir målt med tre ledd, Q55; “Lederen burde fått en annen form for straff for sin oppførsel”, Q57; “Det burde reageres strengt på dette” og Q58; “Det ville være galt å straffe lederen for noe som dette”. Samlet for hele respondentgruppen er det heller ikke her grunnlag for å si at leder oftere fortjener straff om det er en kvinnelig [$M= 5.26, SD= 1.21$] eller mannlig [$M= 5.15, SD= 1.12$] medarbeider som utsettes for tekstmeldingene [$t(133)= -.542, p= .589, d= .094$]. Det var heller ingen signifikante forskjeller når vi så på offerets kjønn sammen med respondentenes kjønn hver for seg.

Hypotese 4 tilsier at hendelsen ville vekke ulik grad av negative emosjoner, avhengig av offerets kjønn. Kjønnforskjeller ved opplevd sinne som følge av situasjonen måles med to ledd Q46; “Jeg ble provosert av å lese om dette” og Q48; “Hendelser som dette gjør meg sint”. Her blir de mannlige respondentene mer sint når en kvinnelig medarbeider [$M= 5.05$, $SD= 1.74$] utsettes for dette enn når en mannlig medarbeider blir det [$M=3.97$, $SD= 1.06$, [$t(51)= -2.63$, $p= .01$, $d= .749$], men det er likevel ikke signifikant forskjell når vi ser på hele gruppen samlet [$t(133)= -1.43$, $p= .155$, $d= .250$].



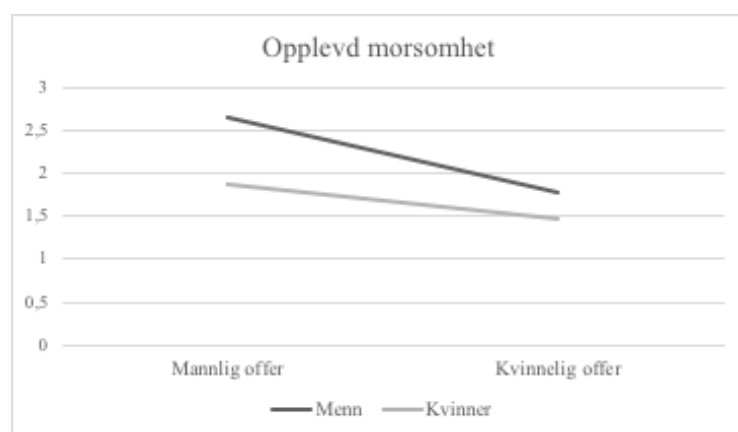
Figur 3: Forskjell mellom kvinner og menn i grad av opplevd sinne avhengig av offerets kjønn

Hypotese 5 oppsummerer kjønnforskjeller ved opplevd tristhet som følge av situasjonen måles med to ledd Q49; “Jeg ble lei meg av å høre om denne hendelsen” og Q50.1; “Å lese om denne hendelsen gjorde meg trist”. Som i hypotese 4 blir også her de mannlige respondentene mer trist når medarbeideren som utsettes for tekstmeldingene er kvinne [$M= 4.60$, $SD= 1.46$], enn mann [$M= 3.83$, $SD= 1.48$], [$t(51)= -1.89$, $p= .064$, $d= .523$]. Likevel er det ikke signifikant forskjell når vi ser på hele gruppen under ett [$t(133)= -1.15$, $p= .251$, $d= .194$].



Figur 4: Forskjell mellom kvinner og menn i grad av opplevd tristhet avhengig av offerets kjønn

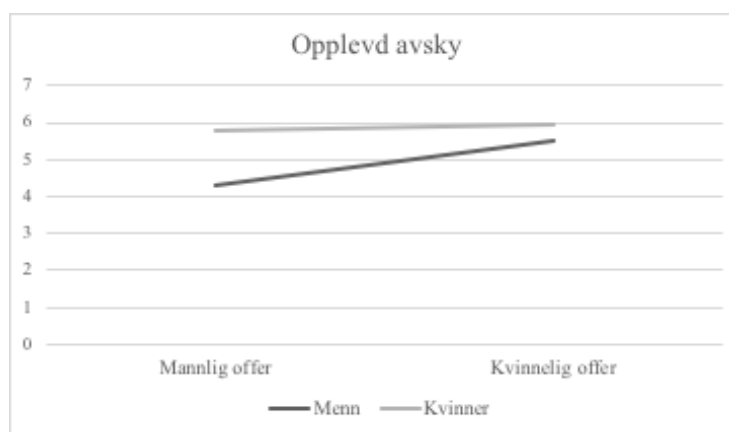
Hypotese 6 viser kjønnsforskjeller når det gjelder om situasjonen oppleves som morsom og måles med to ledd Q51; “Jeg måtte le da jeg leste om denne hendelsen” og Q52; “Dette var en ganske vittig sak”. Ved tosidig t-test gir denne en signifikant forskjell for hele respondentgruppen [$t(133) = 2.80, p = 0.001, d = -.483$] mellom hvor morsomt hendelsen oppfattes, og om det er kvinnelig [$M = 1.60, SD = .86$] eller mannlig [$M = 2.15, SD = 1.36$] medarbeider. Det oppfattes mindre morsomt når en kvinne settes i offerrollen. Når en ser på morsomhet fordelt på respondentenes kjønn er det likevel bare menn som synes det er betydelig mindre morsomt at en kvinne utsettes for seksuell uønsket oppmerksomhet enn når en mann blir utsatt for det samme [$M_f = 1.77, SD_f = 1.04$ & $M_m = 2.64, SD_m = 1.49, t(51) = 2.48, p = .016, d = -.677$].



Figur 5: Forskjell mellom kvinner og menn av opplevd morsomhetsgrad avhengig av offerets kjønn

Hypotese 7 ser på kjønnsforskjeller ved opplevelse av avsky overfor lederen måles med to ledd Q53; “Lederens fremferd var avskyelig” og Q54; “Jeg følte

avsky for denne lederen”. Her er det også signifikant forskjell ved tosidig t-test når vi ser på kvinner og menns holdninger sammen [$t(133) = -2.60, p = .010, d = .440$]. Det er mer avsky for en mannlig leder som sender slike meldinger [$M = 5.78, SD = 1.11$], enn for en kvinnelig leder med de samme meldingene [$M = 5.25, SD = 1.29$]. Denne signifikansen gjenspeiler seg også hos mannlige respondenter [$M_k = 5.51, SD_k = 1.13$ & $M_m = 4.29, SD_m = 1.27, t(51) = -3.69, p = .001, d = 1.014$].

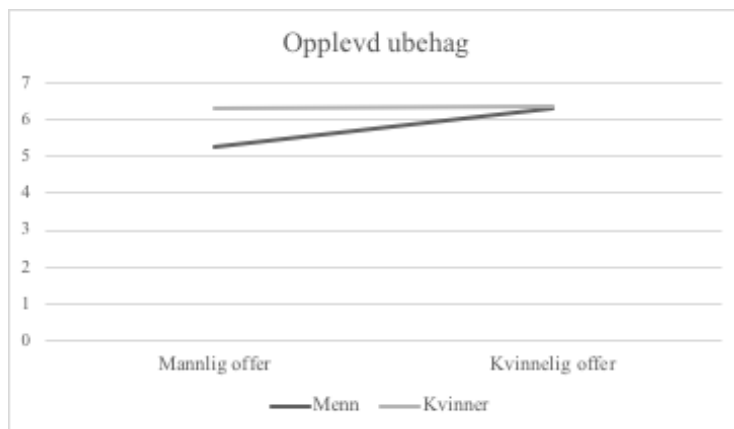


Figur 6: Forskjell mellom kvinner og menn i grad av opplevd avsky mot leder avhengig av offerets kjønn

Hypotese 8 tilsier at det er kjønnsforskjeller ved opplevelsen av at det vil være moralsk riktig å varsle i dette tilfellet. Dette måles med tre ledd, Q31; “Det ville være umoralsk å varsle om dette”, Q32; “Alminnelig moral sier at det er riktig å varsle om dette” og Q24; “Det er uetisk for medarbeidere å fortelle om denne typen forhold”. Det vises støtte for at det er moralsk riktig å varsle [$M_m = 5.93, SD_m = 0.88$ & $M_k = 6.02, SD_k = 0.87$], men det er ingen signifikant forskjell som sier at det er mer riktig å varsle ved kvinnelig eller mannlig offer for hendelsen både for respondentgruppen samlet [$t(133) = -.56, p = .576, d = .102$] og for respondentgruppen fordelt på respondentenes kjønn [$t_k(81) = .03, p = .974, d = .001$ & $t_m(51) = -1.04, p = .302, d = .288$].

Hypotese 9 ser på kjønnsforskjeller rundt opplevelsen av ubehag for medarbeideren som utsettes for disse meldingene fra sin leder måles med tre ledd, Q51; “Det må ha vært særdeles ubehagelig for medarbeideren å bli utsatt for dette”, Q53; “Jeg forstår godt at medarbeideren opplevde dette som krenkende” og Q54; “Det kan ikke ha vært så ubehagelig for medarbeideren”. Ved tosidig t-test av hele respondentgruppen oppfattes situasjonen som mer ubehagelig for en

kvinnelig medarbeider [$M= 6.32, SD= .89$] enn for en mannlig [$M= 5.93, SD= 1.04$] medarbeider [$t(133)= -2.329, p= .021, d= .402$]. Menn står hovedsakelig for utslaget, som sees igjen i den isolerte t-testen per kjønn, Heidi: $M= 6.29, SD= 0.86$ & Helge: $M= 5.23, SD= 1.16, [t(51)= -3.807, p= .00, d= .063]$. Det er ingen signifikant forskjell på kvinners oppfatning.



Figur 7: Forskjell mellom kvinner og menn i grad av opplevd ubehag avhengig av offerets kjønn

Hypotese 10 tilsier at det er kjønnsforskjeller ved at respondentene oppfatter at medarbeider er medansvarlig. Dette måles med tre ledd, Q55; “Medarbeideren er også ansvarlig for at denne situasjonen oppstod”, Q57; “Medarbeideren var fri til å avverge denne episoden, før den ble ubehagelig” og Q58; “Lederen må ta hele skylden for det som skjedde”. Her er det ingen signifikant forskjell enten vi ser på hele gruppen samlet eller respondentgruppen fordelt på kjønn, og kvinnelig og mannlig medarbeider har like lite ansvar i en slik situasjon (se appendiks I for fullstendige tall).

DISKUSJON

Hensikten med denne studien var å avdekke om det var kjønnsforskjeller rundt persepsjonen av uønsket seksuell oppmerksomhet. Resultatet ble påvirket av om offer og agent var kvinne eller mann, og hvilket kjønn respondenten hadde. Som hypotesene tilsa forventet vi å finne forskjeller mellom kvinner og menns persepsjon for den skildrede uønskede seksuelle oppmerksomheten basert på blant annet stereotypiske kjønnsroller og teorien om moralsk typecasting (Gray & Wegner, 2009, 2011; Gray et al., 2012). Studien avdekket at kvinner i mindre grad rollebesetter ut fra tradisjonelle kjønnsroller og oppfatninger enn menn gjorde. Kvinner så nesten utelukkende på om man var offer eller agent, og skilte ikke mellom offerets kjønn. For menn viste resultatene at de i mye større grad oppfattet hendelsen basert på forutinntatte stereotypiske kjønnsroller og synes hendelsen var både mer alvorlig og vekket mer sinne når det var et kvinnelig offer som ble utsatt for seksuell trakassering. Tendensen viste seg å være at menn synes hendelsen ikke var spesielt krenkende for mannlig offer, men funnene avdekket likevel at både menn og kvinner synes det var både riktig og viktig å varsle om seksuell trakassering uavhengig av offerets kjønn.

Hypotese en og åtte målte forskjell i varslingsverdighet, og moralsk varsling når det gjaldt en kvinnelig eller mannlig medarbeider som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet fra sin leder av motsatt kjønn. Ut fra oppfattet varslingsverdighet og moralsk varsling er dette opp til den enkeltes persepsjon. I vignett eksperimentet kommer det frem at både kvinnelige og mannlige respondenter viser varslingsvilje uavhengig av om offeret er kvinne eller mann. Dette kan tyde på at både kvinner og menn tenker etisk rundt slike saker, og mener varsling er nødvendig og moralsk riktig uansett kjønn på offeret.

I hypotese to og tre forventet vi ut fra tradisjonelle kjønnsoppfatninger der mannen ses på som det sterke kjønn, at oppfattet alvorlighetsgrad er større når det gjelder kvinnelig offer. Oppfattet alvorlighetsgrad for kvinnelige respondenter er helt lik, enten offeret er kvinne eller mann. Mannlige respondenter oppgir derimot at de ser saken som mer alvorlig når offeret er kvinne. En forklaring bak funnene kan være at kvinner setter seg selv lettere inn i situasjonen til offeret, også når offeret er en mann. I følge unngå-fare teorien (Shaver, 1985) vil kvinner lettere ha

forståelse med offeret, uansett kjønn og dermed oppfatte samme alvorlighetsgrad. Menn klarer ikke i samme grad å sette seg selv i skoene til en kvinne, og vil basert på sin egen oppfatning av tradisjonelle kjønnsroller, anta at det er mer truende for en kvinne å utsettes for en slik hendelse. Det at en mann opplever slike hendelser vil av andre menn ofte ikke passe inn i tradisjonelle kjønnsroller. Spesielt i maskuline og mannsdominerte miljø bryter dette med stereotypien av at menn er sterke og autoritære, og ikke et offer. Dette kan også sees i sammenheng med teorien om moralsk typecasting (Gray & Wegner, 2009, 2011; Gray et al., 2012), der menn setter kvinnen i rollen som offer, men har vanskelig for å se menn i offerrollen. Selv om menn mener det er litt mer alvorlig når det er et kvinnelig offer mener de, i likhet med de kvinnelige respondentene, at leder som utsetter sin medarbeider for uønsket seksuell oppmerksomhet, skal straffes uansett hvilket kjønn offeret har.

Hypotese fire og fem går på ulik grad av negative følelser ut fra respondentens kjønn og på kjønn til offer og agent. Resultatet fra vignett eksperimentet viser signifikant forskjell mellom kjønnene. Det var mer provoserende om en kvinne utsettes for hendelsen, enn om offeret var en mann. Det er igjen menn som står for utslaget. På likert skalaen oppgir de nesten et helt poengs forskjell. Når det gjelder hvor trist respondenten blir av den presenterte situasjonen, vises det svak forskjell mellom kjønnene. Kvinnelige respondenter oppgir at det er litt mer trist når en kvinne er offeret. Mannlige respondenter oppgir også her nesten et poeng forskjell på likert skalaen fra mannlig til kvinnelig offer. Her kan moralsk typecasting sees som del av forklaringen, da man ifølge Gray, Young og Waytz (2012) tillegger andre tanker og følelser vi mener de bør ha. Her plasseres kvinnen i rollen som offeret gjennom tradisjonell oppfatning av kjønnsroller der kvinnen er den svake part. Hun tilegnes rollen som offer for en handling som oppfattes som moralsk galt, og som utføres av agenten, her mannlig leder, som også gir skjevhet i maktbalansen i arbeidsforholdet.

Hypotese seks går ut på hvorvidt det er mindre morsomt når en kvinnelig medarbeider opplever uønsket seksuell oppmerksomhet fra sin mannlige leder, enn om leder er kvinne og medarbeider mann. Ut fra mannlige respondenter er det signifikant mindre morsomt når medarbeider er kvinne. Kvinnelige respondenter svarer det samme, men med mindre forskjell mellom kjønn på ofrene. Dette kan

sees i sammenheng med at menn har en annen persepsjon rundt uønsket seksuell oppmerksomhet. Atferd som en kvinne opplever som trakasserende, oppleves ikke nødvendigvis slik for en mann. Dersom trakasseringen kom fra en annen mann, ville det kanskje følt mindre morsomt og mer krenkende. Om den seksuelle oppmerksomheten kommer fra en kvinne, oppfattes det muligens ikke som seksuell trakassering eller som uønsket seksuell oppmerksomhet. Det kan til og med være positivt og en bekreftelse på ens seksuelle markedsverdi. Dette gjelder selvsagt ikke alle menn, men kan være en mulig teori. Kvinner kan være mer årvåkne for følelsesmessig stimuli, også negative stimuli, og kan dermed få en annen reaksjon på en situasjon enn menn ville fått (Filkowski et al., 2016).

I hypotese syv antas det på grunnlag av tradisjonell oppfatning av kjønnsroller at det vil være mer avsky for mannlig leder som utsetter kvinnelig medarbeider for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette bekreftes i vignett eksperimentet av både mannlige og kvinnelige respondenter. Det er likevel blant mannlige respondenter det oppstår størst forskjell. Også her vil moral typecasting gjøre seg gjeldene ved at kvinnen lettere settes i offerrollen som det svake kjønn ut fra tradisjonell kjønnsoppfatning.

Ut fra hypotese ni viser resultatet at man tenker det er signifikant mer ubehagelig for en kvinne å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, enn for en mann. Det er igjen mannlige respondenter som utgjør forskjellen, men også kvinnelige respondenter mener en slik hendelse vil være litt mer ubehagelig for en kvinne. Forklaringen kan igjen være tradisjonell oppfatning av kjønnsroller, der kvinnen er den oppfattede svake part, som opplever ubehag i konfrontasjon med en mann som ses på som den sterkere part.

Hypotese ti tar for seg hvorvidt medarbeider som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet fra sin overordnede har ansvar for hendelsen, denne får ikke støtte verken hos kvinnelige eller mannlige respondenter. Kvinner svarer likevel at det er en svak økning for kvinnelig medarbeider, der det oppfattes at hun har litt mer ansvar enn en mannlig medarbeider. Dette kan sees i sammenheng med "Just World-hypotesen" (M. Lerner, 1980; M. J. Lerner & Miller, 1978). Denne teorien sier at personlige kvaliteter kan påvirke hvordan en situasjon oppfattes, og der moralsk balanse kan oppnås gjennom å vinkle hendelsen som noe en har fortjent

på grunnlag av personlige egenskaper eller tidligere handlinger. Kvinner kan ha lettere for å dømme andre kvinner, som igjen kan bunne i en ubevisst sjalu om økt markedsverdi. Med tanke på kvinners interesse for likestilling og behov for kvinnesak, er dette et paradoks.

Implikasjoner for leder

Et viktig element som kommer frem i vår oppgave er at til tross et tilsynelatende likestilt forhold mellom kvinner og menn, finnes det holdninger og oppfatninger av kjønnsroller som gjør seg gjeldende. Kvinner og menn oppfatter og prioriterer ulikt. Selv om det forsøkes tilrettelagt for full likestilling, er det fortsatt slik at kvinner tar ut største delen av foreldrepermisjon. Det er også slik at kun 16 prosent av toppledere i Norge er kvinner (Bing, 2017). Av alle sysselsatte kvinner i Norge, arbeider 36 prosent av disse deltid. Tallet er bare 12 prosent for menn («Kjønnslikestilling», 2017). Dette bidrar til å holde liv i de tradisjonelle kjønnsrollene. Vi tror også at det er tydeligere grenser for menn om hva som forventes i deres kjønnsrolle. Kvinner kan ha både familie og karriere, og beundres ofte for å klare å kombinere oppgavene. Kvinner som velger mannsdominerte yrker og er mer maskuline i sitt uttrykk berømmes ofte for dette. Disse vil kunne være mer utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen, da de bryter med og truer tradisjonelle kjønnsrollemønstre (Russell & Oswald, 2015). Menn som velger annerledes enn forventet stereotypisk kjønnsrolle og er mer feminine i sitt uttrykk, ses ofte på som annerledes av begge kjønn. Det kan antas at det for disse er likt som for kvinner; de er utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Dette gjelder spesielt trakassering fra andre menn. Seksuell trakassering kan være en måte å styrke tradisjonelle kjønnsroller. Dette styrker oppfatningen av at seksuell trakassering ofte ikke handler om seksuell tiltrekning, men om maktubalanse og behov for å markere kjønnsrolle og oppfatningen av hvordan disse bør være.

I oppgaven vår kommer det også frem at menn mener at kvinner trenger mer beskyttelse enn menn. Kvinner blir oftere satt i offerrollen, og i henhold til teorien om moralsk typecasting er det da vanskeligere å se kvinnen for seg i rollen som agent. Det samme gjelder for mannen som kan være vanskelig å plassere i rollen som offer. Det strider mot den oppfatningen som finnes av den sterke, maskuline mann.

For ledere er det viktig å være klar over disse kjønnsforskjellene både når det gjelder forebygging av seksuell trakassering i organisasjonen, håndtering av eventuelle saker og varslingsvern. Menn må på samme måte som kvinner ha klart og tydelig regelverk, retningslinjer og varslingsprosess. Menn ønsker i mindre grad å fremstå som et offer andre har sympati for. Dette må tas hensyn til, og organisasjonens prosedyrer for håndtering av slike saker og varslingsvern må tilpasses. Oppgaven vår, og tidligere forskning viser at menn ser mindre alvorlig på seksuell trakassering av andre menn, enn om en kvinne er utsatt (Russell & Oswald, 2015). Dette er noe mannlige ledere må være bevisst, slik at alle saker rundt seksuell trakassering behandles likt, uavhengig av kjønn på offer, eller den som rapporterer. Dette skal ses på med alvorlighet, tas tak i og ikke feies bort på grunnlag av en inngrodd oppfatning av stereotypisk kjønnsrolle. Mannlige ledere bør også se sin atferd gjennom kvinners perspektiv, og være bevisst at deres oppførsel i forhold til kvinner, kan oppfattes annerledes enn intensjonen var.

Tidlig opplæring rundt seksuell trakassering, kjønnsroller, kjønnsbaserte forskjeller i persepsjon og varsling virker forebyggende mot seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet (Russell & Oswald, 2015). Dette kan gjøres ved holdningskampanjer og endring av inngrodd organisasjonskultur der ledere skal fronte, og selv være eksempel på ønsket atferd og holdninger. Likestilte arbeidsplasser, med like muligheter til status og lønn, er en av de viktigste faktorene for å redusere, og stoppe seksuell trakassering på arbeidsplassen (Frøberg & Sørensen, 1992). Generelt må det arbeides med holdninger i forhold til de tradisjonelle kjønnsrollene. Dette tror vi kommer til å endre seg med kommende generasjoner. Feminisme er et misforstått uttrykk for likhet, det bør også gjelde likhet for menn. I vårt tilfelle, seksuell trakassering av menn.

Begrensninger og videre forskning

Utvalget som eksperimentet i oppgaven er basert på er på 147 respondenter. Dette kan gjøre den statistiske forklaringskraften moderat (Gripsrud et al., 2016). Ved et større utvalg ville polariseringen mellom kjønnene antas å være tydeligere. Utvalget er et bekvemmelighetsutvalg, dette vil si at det kan være bias i forhold til at vi har plukket kandidater basert på demografiske variabler som kanskje ikke representerer den brede befolkningen (Gripsrud et al., 2016, s. 147-157). Selv om vi har prøvd å fordele respondentene etter ulike demografiske variabler, er det

overvekt av yngre respondenter. En av grunnene til dette er også at det er et webbasert eksperiment, som fort kan utelukke eldre kandidater som ikke er så datakyndige. Vi ser likevel den yngre respondentgruppen som relevant, da disse er de som oftest utsettes for seksuell trakassering. Det er også kun et norsk utvalg, kun en vignett og kun seksuell trakassering det måles. Episoden i eksperimentet forekommer kun en gang og utfallet kan antas å være annerledes ved hyppig gjentakelse av uønsket seksuell oppmerksomhet. Effekten kan også antas å være annerledes i andre kulturer basert på ulike sosiale normer og kjønnsroller. Videre hadde det vært interessant om eksperimentet ble utført på et utvalg ledere og eldre respondenter, for å se om det hadde gitt andre resultater. Eksperimentet bygger på selvrappotering, der misforståelser og ulikhet i tolkninger kan gjøre seg gjeldende (Gripsrud et al., 2016).

Sekundærdata med rapporterte tall fra undersøkelser angående seksuell trakassering har forskjeller. Vi velger her å basere oss på tall fra levevilkårsundersøkelsen fra Statistisk Sentralbyrå. Ved videre forskning burde slike tall studeres mer inngående, og også fremskaffes fra kilder som ikke ligger offentlige tilgjengelige.

Siden scenarioet er et fiktivt tilfelle og ikke en reell hendelse, vil deltakerne kunne gi mer nøytrale svar enn ved et reelt tilfelle. Et reelt tilfelle vil i større grad vekke emosjonelt stimuli enn når man vet at det bare er et tenkt tilfelle. Videre forskning burde vært gjort på reelle tilfeller som for eksempel oppfatningen rundt de aktuelle sakene i politikken eller andre kjente saker.

Konklusjon

Ut i fra resultatet av eksperimentet vårt ser vi at kvinner i mindre grad rollebesetter etter tradisjonelle kjønnsroller enn det menn gjør. I seks av ti hypoteser er det forskjell på menn og kvinners oppfatning av situasjonen og kjønnsrollene den innehar. Menn oppgir at det er mer alvorlig om en kvinne utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, enn om en mann utsettes for det samme. Negative reaksjoner på hendelsen er også større hos menn når offeret er en kvinne. Likevel oppgir menn og kvinner at varslingsverdigheten er den samme uansett offerets kjønn. Tidligere forskning støtter våre funn om at kvinner og menn persepterer og vurderer ulikt. Tradisjonell oppfatning av kjønnsroller kan også være en viktig del av forklaringen på forskjellen.

Dette er kunnskap ledere i organisasjoner bør være bevisst i deres arbeid med å forebygge og håndtere saker angående seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Mannlige ledere bør være spesielt oppmerksom på forskjellen i kvinner og menns persepsjon i sin atferd ovenfor kvinnelige ansatte. Når det gjelder varsling av seksuell trakassering viser tidligere forskning at organisasjoner som har retningslinjer og rutiner for varsling, opplever mindre uheldige konsekvenser ved varslingen av seksuell trakassering. Kunnskap rundt disse elementene kan hjelpe en organisasjon på veien mot en arbeidsplass med mindre seksuell trakassering, konflikter og misnøye. Dette gir også en reduksjon i økonomiske og sosiale kostnader, samt kostnader ved tap av kompetanse og omdømme.

REFERANSER

- Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen 2016. (2017, juni 27). Hentet 14. mai 2018, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2017-06-27>
- Bame, Y. (2017, oktober 3). 53% of millennial women have received a naked photo from a man. YouGove Omnibus. Hentet 13. mai 2018, fra https://d25d2506sfb94s.cloudfront.net/cumulus_uploads/document/pqm8ufrima/dick%20pics%20data.pdf
- Berdahl, J. L., Magley, V. J., & Waldo, C. R. (1996). The Sexual Harassment of Men: Exploring the Concept with Theory and Data. *Psychology of Women Quarterly*, 20(4), 527–547.
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002, august 18). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of report. *US: American Psychological Association*, 87(2), 230-242
- Bergsagel, I. (2018, februar 15). Mannlige sykepleiere mer utsatt for trakassering | Sykepleien. Hentet 11. mai 2018, fra <https://sykepleien.no/2018/02/mannlige-sykepleiere-mer-utsatt-trakassering>
- Bing, I. (2017, august 3). Fersk analyse: Langt mellom kvinnelige toppledere. Hentet 26. mai 2018, fra <http://e24.no/a/23943772>
- Eagly, A. H. (2013). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. London: Taylor & Francis Group.
- Eid, J., Fossdal, L., & Krossøy, R. (2008). Varsling i operative organisasjoner. *Magma*. Hentet 30. mai 2018, fra <https://www.magma.no/varsling-i-operative-organisasjoner>

- Ertesvåg, O. R. (2018, januar 11). Leder av Unge Høyre trekker seg – Metoo-kampanjen har vært en vekker. Hentet 10. mai 2018, fra https://www.nrk.no/norge/leder-av-unge-hoyre-trekker-seg-_metoo-kampanjen-har-vaert-en-vekker-1.13860735
- Fantoft, S. (2018, februar 13). Frykter du å få et varsel om seksuell trakassering? Hentet 7. mai 2018, fra <https://lederne.no/2018/02/13/handterer-seksuell-trakassering/>
- Filkowski, M. M., Olsen, R. M., Duda, B., Wanger, T. J., & Sabatinelli, D. (2016, desember 7). Sex differences in emotional perception: Meta-analysis of divergent activation. *ScienceDirect*, *147*, 925-933
- Frøberg, S., & Sørensen, R. (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre. (2017, september 20). Hentet 14. mai 2018, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faa-utsatt-noen-yrker-mer-utsatt-enn-andre>
- Gray, K., & Wegner, D. M. (2009). Moral typecasting: Divergent perceptions of moral agents and moral patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, *96*(3), 505–520. <https://doi.org/10.1037/a0013748>
- Gray, K., & Wegner, D. M. (2011). Dimensions of Moral Emotions. *Emotion Review*, *3*(3), 258–260. <https://doi.org/10.1177/1754073911402388>
- Gray, K., Young, L., & Waytz, A. (2012). Mind Perception Is the Essence of Morality. *Psychological Inquiry*, *23*(2), 101–124.
- Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2016). *Metode og Dataanalyse - Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS* (3. utgave). Cappelen Damm Akademisk.
- Guttek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. Jossey-Bass Inc Pub.

How the Harvey Weinstein scandal unfolded. (2018, februar 12). *BBC News*.

Hentet fra <http://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672>

Khamitov, M., Rotman, J. D., & Piazza, J. (2016). Perceiving the agency of harmful agents: A test of dehumanization versus moral typecasting accounts. *Cognition*, *146*, 33–47.

<https://doi.org/10.1016/j.cognition.2015.09.009>

Kjønnslikestilling. (2017, desember 18). Hentet 26. mai 2018, fra

<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom/aar/2017-12-18>

Lerner, M. (1980). *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. Springer US.

Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, *85*(5), 1030–1051. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.5.1030>

Likert, R. (1932). A Technique for Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, *140*(6), 5–23.

Lilleslått, M. (2017, desember 27). Seksuell trakassering handler om maskulin makt. Hentet 14. mai 2018, fra <https://forskning.no/kjonn-og-samfunn/2017/12/seksuell-trakassering-handler-om-maskulin-makt>

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (2005). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. (2017). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=Likestillings-%20og%20diskrimineringsloven>.

Lurås, H. (2018, april 10). Dette skjedde på bryllupsfesten i 2008 hvor Trine Skei Grande var gjest. Hentet 18. mai 2018, fra

<https://resett.no/2018/04/10/dette-skjedde-pa-bryllupsfesten-i-2008-hvor-trine-skei-grande-var-gjest/>

Matthiesen, S. B. (2018). Varsling som aktuelt fenomen i Norge. *Magma* 21(3), 20–26

Musikkbransje, #nårmusikkenstilner Er Et Opprop Signert Av 706 Kvinner I Norsk musikkbransje. (2017, november 22). Over 1000 kvinner i musikkbransjen med opprop om overgrep: «Plutselig stakk han to fingre inn i meg under skjørtet mitt». Hentet 10. mai 2018, fra <https://www.aftenposten.no/article/ap-qnp89z.html>

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.

Nelson, T. S., & Jenkins, C. L. (2002). *For Love of Country: Confronting Rape and Sexual Harassment in the U.S. Military*. Taylor & Francis Group. Hentet fra <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bilibrary/detail.action?docID=1099169>

NOU 2018: 6 (2018) - *Varsling, verdier og vern - Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet*. Oslo: Arbeids- og Sosialdepartementet. Hentet 30. mai 2018, fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-6/id2593665/sec3?q=varslingsvern#KAP2>

O’Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A., & Lean, E. R. (2009). Sexual Harassment at Work: A Decade (Plus) of Progress. *Journal of Management*, 35(3), 503–536. <https://doi.org/10.1177/0149206308330555>

Popovich, P. M. (1988). Sexual Harassment in Organizations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 1(4), 273–282.

- Popovich, P. M., & Warren, M. A. (2010). The role of power in sexual harassment as a counterproductive behavior in organizations. *Human Resource Management Review*, 20(1), 45–53.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.05.003>
- Raknes, S. B., & Einarsen, B. I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims, Violence and victims.*, 12(3), 247.
- Rotundo, M., Nguyen, D.-H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914–922. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.914>
- Rumsey, D. (2016). *Statistics For Dummies* (2nd utg.). John Wiley & Sons Inc.
- Russell, B. L., & Oswald, D. (2015). When Sexism Cuts Both Ways: Predictors of Tolerance of Sexual Harassment of Men. *Men and Masculinities*, 19(5), 524–544. <https://doi.org/10.1177/1097184X15602745>
- Rønneberg, K. (2017, desember 8). #metoo-kampanjen er ikke ny. Uttrykket ble skapt av denne kvinnen for et tiår siden. Hentet 7. mai 2018, fra <https://www.aftenposten.no/article/ap-ngaxpa.html>
- Shaver, K. (1985). *The attribution of blame: Causality, responsibility, and blameworthiness*. New York: Springer-Verlag.
- Skuespillere, #Stilleforopptak er et opprop signert av 568 norske. (2017, november 16). #stilleforopptak: «Han trykker det harde kjønnet sitt mellom beina mine. Det følte som å bli voldtatt kveld etter kveld». Hentet 10. mai 2018, fra <https://www.aftenposten.no/article/ap-0wPRg.html>
- Svaar, P., Fossen, H. C., & Konstad, M. (2018, januar 10). Frp-topp sendte hardporno til 14 år gammel partifelle. Hentet 10. mai 2018, fra

<https://www.nrk.no/norge/frp-topp-sendte-hardporno-til-14-ar-gammel-partifelle-1.13859890>

Valvik, R. G. M. E. (2017, desember 5). Julia Sandstø (20) ble trakassert i KrFU:

– Det hjalp ikke å si fra. Hentet 10. mai 2018, fra

<https://www.aftenposten.no/article/ap-ngRp7x.html>

Weiner, B. (1980). A cognitive (attribution)-emotion-action model of motivated behavior: An analysis of judgments of help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(2), 186–200. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.2.186>

Whistleblower. (2016, april 8). *The Economic Times*. Hentet 30. mai 2018, fra

<https://economictimes.indiatimes.com/w/whistleblower/articleshow/51738759.cms>

Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007, januar 1). A meta-Analysis of the

Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment.

Personnel Psychology, 60(1), 127-163. Hentet 27. mai 2018, fra

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.library.bi.no/ehost/detail/detail?vid=1&sid=4311b6d7-f8b3-4a2a-9703-2a880f5ba1b3%40sessionmgr120&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtG1Z2ZQ%3d%3d#AN=24025222&db=bth>

Women's March 2018: Protesters Take to the Streets for the Second Straight

Year. (2018, januar 20). *The New York Times*. Hentet fra

<https://www.nytimes.com/2018/01/20/us/womens-march.html>

Zondag, M. H. W., Lydersen, T., & Wernersen, C. (2018, januar 7). Giske trekker

seg som Ap-nestleder: Avviser at Støre ba ham om å gå av. Hentet 10. mai

2018, fra https://www.nrk.no/norge/giske-trekker-seg-som-ap-nestleder_-avviser-at-store-ba-ham-om-a-ga-av-1.13855786

Aaser, K., Haugan, B., Mosveen, E., & Johnsen, A. B. (2018, april 11). Navarsete fikk grov melding fra partikollegas telefon: Skuffet over partiets håndtering. Hentet 18. mai 2018, fra <https://www.vg.no/i/bKoe0g>

APPENDIKS I

Tabell 4: Mellomgruppeskjeller

Tabell 4: Mellomgruppeskjeller for kvinner, menn og hele respondentgruppen samlet ved tosidig t-test

| Hypoteser | Hele gruppen (n=136) | | | Kvinner (n=83) | | | Menn (n=53) | | |
|-----------------------|----------------------|------|------------------|----------------|------|------------------|-------------|-------|------------------|
| | M | SD | Sign. (2-tailed) | M | SD | Sign. (2-tailed) | M | SD | Sign. (2-tailed) |
| 1. Varslingsverdighet | | | | | | | | | |
| Helge | 5,76 | 1,22 | ,707 | 5,91 | 1,23 | ,468 | 5,50 | 1,17 | ,119 |
| Heidi | 5,84 | 1,09 | | 5,73 | 1,06 | | 6,00 | 1,11 | |
| 2. Alvorlighetsgrad | | | | | | | | | |
| Helge | 5,22 | 1,09 | ,363 | 5,49 | 1,15 | ,740 | 4,76 | 0,80 | ,025** |
| Heidi | 5,40 | 1,17 | | 5,40 | 1,18 | | 5,41 | 1,16 | |
| 3. Fortjener straff | | | | | | | | | |
| Helge | 5,15 | 1,12 | ,589 | 5,43 | 1,13 | ,992 | 4,65 | 0,92 | ,261 |
| Heidi | 5,26 | 1,21 | | 5,43 | 1,03 | | 5,03 | 0,141 | |
| 4. Opplevd sinne | | | | | | | | | |
| Helge | 4,94 | 1,35 | ,155 | 5,50 | 1,18 | ,967 | 3,97 | 1,06 | ,011** |
| Heidi | 5,31 | 1,59 | | 5,51 | 1,45 | | 5,05 | 1,74 | |
| 5. Opplevd tristhet | | | | | | | | | |
| Helge | 4,43 | 1,55 | ,251 | 4,77 | 1,51 | ,787 | 3,83 | 1,48 | ,064** |
| Heidi | 4,73 | 1,53 | | 4,86 | 1,58 | | 4,60 | 1,46 | |
| 6. Opplevd morsomhet | | | | | | | | | |
| Helge | 2,15 | 1,36 | ,006** | 1,88 | 1,21 | ,067 | 2,64 | 1,49 | ,016** |
| Heidi | 1,60 | 0,86 | | 1,47 | 0,69 | | 1,77 | 1,04 | |
| 7. Opplevd avsky | | | | | | | | | |
| Helge | 5,25 | 1,29 | ,010** | 5,79 | 0,94 | ,421 | 4,29 | 1,27 | ,001** |
| Heidi | 5,78 | 1,11 | | 5,97 | 1,06 | | 5,51 | 1,13 | |
| 8. Moralsk varsling | | | | | | | | | |
| Helge | 5,93 | 0,88 | ,576 | 6,08 | 0,88 | ,974 | 5,68 | 0,84 | ,302 |
| Heidi | 6,23 | 0,87 | | 6,08 | 0,80 | | 5,94 | 0,96 | |
| 9. Opplevd ubehag | | | | | | | | | |
| Helge | 5,93 | 1,04 | ,021** | 6,33 | 0,72 | ,893 | 5,23 | 1,16 | ,000** |
| Heidi | 6,32 | 0,89 | | 6,35 | 0,91 | | 6,29 | 0,86 | |
| 10. Eget ansvar | | | | | | | | | |
| Helge | 1,94 | 0,89 | ,384 | 1,80 | 0,76 | ,226 | 2,19 | 1,05 | ,968 |
| Heidi | 2,08 | 0,99 | | 2,01 | 0,83 | | 2,20 | 1,18 | |

** Significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Significant at the 0.05 level (2-tailed).

APPENDIKS II

Presentert scenario i eksperiment

«Vi vil nå gjengi en episode som foreløp mellom en leder og en medarbeider. Det er viktig at du leser teksten nøye, slik at dine svar viser dine faktiske synspunkt om saken. Når studien er over kan du bli stilt kontrollspørsmål som tester at du leste teksten.

Den aktuelle hendelsen omhandler en medarbeider ved navn Helge/Heidi. Helge/Heidi var 29 år da hendelsen fant sted. Helge/Heidi var nyansatt ved plan og forvaltningsavdelingen i en større norsk kommune. I november dro hele avdelingen på to dagers seminar med overnatting på et norsk fjordhotell. På middagen på kvelden fikk Helge/Heidi enhetens øverste leder til bords, en 44 år gammel kvinne/mann.

I starten av middagen konverserte Helge/Heidi og lederen høflig om avdelingens prestasjoner og fremtidige strategi. Lederen virket interessert i å høre Helge/Heidi sine tanker om hvordan avdelingen kunne utvikle seg. Utover middagen begynte imidlertid lederen å dreie samtaleemnene mer og mer over i en privat retning. For eksempel så avbrøt lederen Helge/Heidi sine resonnement om bruk av ny teknologi, for å heller forhøre seg om hvorvidt Helge/Heidi trente, og hva slags trening han/hun bedrev. Lederen påpekte at hun/han kunne se at Helge/Heidi var vel trent. Videre ville lederen også vite hvorvidt Helge/Heidi var singel. Da Helge/Heidi bekreftet at han/hun var singel så spurte lederen om ikke det var frustrerende å ikke få sex i hverdagen. Lederen fikk også påpekt at hun/han var en veldig seksuell person, og at fravær av sex kunne ødelegge for hennes trivsel og konsentrasjon. Helge opplevde samtaleemnet som noe upassende, men forsøkte å opprettholde den gode stemningen ved bordet.

Etter middagen gikk Helge/Heidi på rommet sitt, og begynte å gjøre seg klar for å legge seg. Han/hun oppdaget da at lederen hadde sendt en SMS der det stod: «Hvor ble du av? Jeg trodde vi skulle danse sammen? ;)». Helge/Heidi responderte «Jeg ble så trøtt, og vi skal tidlig i gang igjen i morgen, så jeg hopper til køys:) Takk for en hyggelig kveld». Omtrent 10 minutt senere fikk Helge/Heidi en ny SMS fra lederen: «Jeg er på rom 224. Kom hit :) Jeg kan suge/slikke deg!».

Helge/Heidi svarte aldri på den siste SMS'en. I dagene som fulgte opplevde Helge/Heidi at lederen latet som om hele kvelden aldri hadde funnet sted. Hun/han kommenterte aldri på det, og opptrådte høflig men noe distansert overfor Helge/Heidi på jobb. Helge/Heidi var imidlertid veldig i tvil på hvordan han/hun skulle gå frem. Han/hun hadde opplevd lederens fremferd som både ubehagelig og upassende. Burde han/hun varsle sin lokale tillitsvalgt?»