



Opinion:

Undersøkelse om mobbing/ trakassering og seksuell trakassering Dybdeintervju

Norsk Sjømannsforbund

Mars-april 2023

Henrik Høidahl / Opinion / e: hh@opinion.no / m: 99261015

Lene Dieserud / Opinion / e: lene.dieserud@opinion.no / m: 92845560

Prosjektbeskrivelse



OPPDRAAGSGIVER

Norsk Sjømannsforbund

v/ Stein Grøthe, Lena Dyring og Kurt Inge Angell



METODE

Kvalitativ undersøkelse ved individuelle dybdeintervjuer à ca. 60 minutter over telefon eller digitalt på Teams.



FORMÅL

Følge opp den kvantitative web-undersøkelsen og bidra til innsikt som kan sette ord på aktuelle uønskede opplevelser.



MÅLGRUPPE

Medlemmer som besvarte spørreundersøkelsen og selv oppgav telefonnummer for å kunne kontaktes.



GJENNOMFØRING

Feltarbeidet til de individuelle dybdeintervjuene er gjennomført i perioden 20. mars-9. april, 2023. Rapport levert 21. april, 2023. En og samme person hos Opinion gjennomførte både rekruttering, dybdeintervjuene og rapportering.



UTVALG

Fem personer i alderen 20-50 år, fire kvinner og en mann. De representerer ulike stillinger, deler av bransjen (type fartøy), fartstid og geografisk opprinnelse/bosted i Norge.

Respondenter som ble gitt mulighet til å delta i dybdeintervju, I

Respondenter som ble gitt mulighet til å kontaktes for deltakelse i dybdeintervju skulle ha hatt en viss personlig befatning med tematikken. Det vil si at de skulle svare bekreftende eller ha hatt erfaring av en viss frekvens, på minst et av fem spørsmål i web-undersøkelsen.

Her ser du nøyaktig hvilke tre av fem spørsmål som inngikk i denne screeningen:

Q1 (ble presentert etter definisjon): Svarte «Ja» på spørsmålet:

«Har du blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen din i løpet av de tre-fire (3-4) siste årene?»

Q6 (ble presentert etter definisjon): Svarte «Ja» på spørsmålet:

«Har du blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen din i kløpet av de tre-fire (3-4) siste årene?»

Q10: Svart minst «Én gang» på spørsmålet:

«Har du i løpet av de siste tre-fire (3-4) årene opplevd eller blitt utsatt **for annen negativ, krenkende eller skremmende oppførsel** på arbeidsplassen din på grunnlag av følgende?»

- Kjønn
- Alder
- Etnisitet
- Religion
- Livssyn
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet (opplevelse av hvilket kjønn vi er)
- Kjønnsuttrykk (hvordan vi uttrykker og kommuniserer kjønn)
- Nedsatt funksjonsevne
- Politisk syn
- Medlemskap i fagforening



Respondenter som ble gitt mulighet til å delta i dybdeintervju, II

Her ser du de to siste (av fem) spørsmål som inngikk i screeningen:

Q12: Svart minst «Én gang» på spørsmålet:

«Har du i løpet av de tre-fire (3-4) siste årene opplevd eller blitt utsatt for noe av følgende på arbeidsplassen din?»

- Utelukket fra sosiale nettverk på jobb
- Forbigått eller oversett når nye arbeidsoppgaver skal deles ut
- Uriktig eller overdrevent beskyldt for å ha gjort en dårlig jobb
- Ertet eller fleipet med på en ubehagelig måte
- Latterliggjort
- Baksnakket
- Fått spredd et rykte om deg
- Presset eller truet til å gjøre noe som du ikke vil
- Truet med reaksjoner, straff eller hevn
- Truet med fysisk vold
- Utsatt for fysisk vold

Q16: Svart minst «Én gang» på spørsmålet:

«Har du i løpet av de tre-fire (3-4) siste årene opplevd eller blitt utsatt for noe av følgende på arbeidsplassen din?»

- Uønskede seksuelle hentydninger, som seksuelt ladet blikk eller slengbemerkninger
- Blitt fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over
- Fått kommentarer om utseende, kropp eller klær som var ubehagelig
- Påtrengende invitasjoner om date, middager e.l.
- Noen har mot din vilje tatt eller delt seksuelt ladede bilder av deg
- Uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med hentydning om belønning
- Noen har behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex
- Blitt berørt på intime kroppsdeler mot din vilje
- Noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet
- Noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke
- Du har blitt tvunget til seksuelle handlinger



Invitasjon til å delta i dybdeintervju

INVITASJON

Som et ledd i denne undersøkelsen kan det være aktuelt å gjennomføre individuelle dybdeintervjuer på 45-60 minutter, enten digitalt eller fysisk, med mobbing og trakassering på arbeidsplassen som tema. Kan vi i den nærmeste tiden kontakte deg om dette?

For ordens skyld, du er selvfølgelig anonym i den undersøkelsen du nettopp har deltatt i. Dine svar vil ikke kobles til din kontaktinformasjon selv om du melder din interesse for å delta i et dybdeintervju. I en slik samtale vil du møte en erfaren fagperson fra Opinion.



Gjennomføring av feltarbeidet

REKRUTTERING

- Fikk bekreftet at informanten hadde egne erfaringer med temaet
- Avklarte om personen var komfortabel med å snakke om temaet i et lengre dybdeintervju, med full anledning til å takke nei
- Kartla potensiell belastning/symptomtrykk og hjelpebehov samt hvorvidt personen har tilgang til støtte og hjelp for oppfølging etter deltakelse dersom aktuelt
- Avklarte preferanse for deltakelse, hhv. telefonintervju eller digital plattform (Teams)
- Avtalte tidspunkt for dybdeintervjuet
- Sendte påminnelse om intervjuavtalen på SMS samme dag, med spørsmål om det fortsatt passet eller om det var behov for å finne et nytt tidspunkt

BORTFALL

- Med et unntak ble det gjort avtaler med alle informantene som ble kontaktet.
- En informant som først var positiv til deltakelse gav uttrykk for å være opptatt de nærmeste dagene etter å ha bli kontaktet, og fulgte senere ikke opp videre henvendelser.
- En informant trakk seg fra intervjuavtalen med begrunnelse om dobbeltbooking med en jobb på land, og begrenset tilgjengelighet de påfølgende dagene.

PERSONVERN OG SAMTYKKE

- Det ble utarbeidet et informasjonsskriv for informasjon og personvern og samtykke til deltakelse.
- Etter rekruttering ble dette skrevet sendt ut til deltakerne via programmet Scrive, en løsning for digital signering.

DYBDEINTERVJUET

- Introduksjonen la vekt på å forklare hensikten, samtaleformen, forhold rundt taushetsplikt og anonymitet, opptak og hvordan gi signal til moderator dersom det var temaer man ikke ønsket å gå inn på.
- Avslutningen innebar mulighet til å si noe om hva ved innholdet som man opplevde som viktigst for seg, supplere med andre momenter og spørsmål om hvordan de opplevde å ta del i samtalen.
- Etter at lydopptaket var slått av brukte moderator tid på å sjekke ut hvordan det hadde vært å delta, om personen hadde noe noe å legge til, og hvordan personen så for seg å ha det etter samtalen.
- Informasjon om aktuelle hjelpetilbud hadde moderator tilgjengelig, men vi erfarte ikke at det var behov for dette da alle informantene tilkjennegav å ha tilgang til både uformell støtte og profesjonell hjelp hvis de skulle ha behov for det.



Anonymisering og sitatsjekk



Alle sitatene fra feltarbeidet er anonymisert og avidentifisert av moderator.

Alle sitatene er gjennomgått med informanten enten muntlig ved opplesing over telefon eller de er oversendt skriftlig på e-post for tilbakemelding.

Informanten fikk kommentere og komme med eventuelle innspill og endringer for å ivareta anonymitet, men slik at innholdet og poenget er ivaretatt.



”

Så bra at dere skal intervjuje både menn og kvinner om dette! Det er en enda høyere terskel for å varsle blant menn, for de skal være så sterke og oppegående på sjøen, du skal holde en tøff maske.

Liker ikke den holdningen.

Ingen vet hvor mange menn som blir trakassert.

(Kvinne)

”

Det har vært deilig å få si ting høyt. Dette er jo sånne ting, ... man skal være rimelig komfortabel med en kollega for å klare å snakke om det.

Blant de få norske kollegaene jeg har er det også mest menn, så det er ikke mange å snakke om det med.

Og de hjemme forstår seg ikke på dette livet her. Har satt pris på denne samtalen, å få det ut det man tenker.

(Kvinne)

Team

Hovedkontakt:
Henrik Høidahl



hh@opinion.no



(+47) 99261015



LENE DIESERUD

Stilling: Senioranalytiker

Rolle: Moderator og prosjektmedarbeider.
Ansvar for gjennomføring av rekruttering, dybdeintervjuer, analyse og rapportering.



HENRIK HØIDAHL

Stilling: Avdelingsleder Politikk og samfunn

Rolle: Prosjektleder med ansvar for den kvantitative web-undersøkelsen og denne kvalitative delen.

Lenes kjernekompetanse er feltarbeid som omhandler sensitive temaer og målgrupper i potensielt sårbare situasjoner. Hun har evnen til å etablere tillit og få innpass hos ulike mindre tilgjengelige målgrupper ved personlig rekruttering og gjennomføring av kvalitativt feltarbeid i form av dybdeintervjuer, dyader og fokusgrupper enten fysisk, på telefon eller på digitale plattformer.

Av utdanning er Lene sivilmarkedsfører fra Norges Markedshøyskole (nå BI), har grunnfag i sosiologi samt en solid verktøykasse for personsentrert omsorg og metoder basert på verbal og non-verbal kommunikasjon og samspill.





TRE

VIKTIGSTE INNSIKTER OG FUNN

1

Flere forteller om store forskjeller i arbeidskulturen i ulike deler av bransjen, både mellom ulike typer fartøy og ulike rederier. Informantene gir også uttrykk for at det er stor variasjon med hensyn til lederes innstilling til egen rolle og utøvelse av lederskap, og at dette i høy grad påvirker graden av trakassering og mobbing.

2

Flere av hendelsene informantene delte viser at det er økt sårbarhet for trakassering og mobbing når flere faktorer er tilstede samtidig.

For eksempel dersom man både er ung/nytilsatt og kommer fra et arbeidssted med lav status, er kvinne og nytilsatt, kvinne med enten lav eller høy alder, nytilsatt fra en etnisk minoritet, kvinne med annen etnisk bakgrunn eller også kvinne i en stilling med høy rang.

3

Å si i fra om uønskede hendelser kan generelt sett være en utfordring. En barriere er at hva som oppfattes som trakassering og mobbing kan være ukjent. Terskelen for å varsle virker å være høy, og det kommer forslag om at rutinene rundt varsling og oppfølging for den som varsler bør gjennomgås og være bedre kjent for ansatte.



Mobbing og trakassering på arbeidsplassen

Erfaringer med og eksempler på ulike uønskede opplevelser



Trakassering utløst av ulike forhold

De egenopplevde erfaringene har først og fremst sin bakgrunn i kjønn, alder, opprinnelse/etnisitet og forskjeller i yrkesrelaterte forhold som tidligere erfaring, stilling og fartstid:

- Statusforskjeller mellom ulike yrker og stillingskategorier
- Statusforskjeller mellom båter/virksomhet
 - Ferge er på bunnen
- Overordnet/underordnet
- Opprinnelse/etnisitet: Norsk dialekt, personer med ikke-norsk landbakgrunn eller norskfødt med samisk opprinnelse
- Utilbørlig avsløring av sensitive personopplysninger til uvedkommende
 - En av informantene delte at overordnede brukte opplysninger som var delt konfidensielt mot hen da hen uttrykte egne meninger om et tema. Det hen hadde delt ble brukt som et argument mot hen.



Jeg har opplevd trakassering på grunn av at fiskerne ikke ser hva vi gjør på jobb. Vi har ganske mye å gjøre, men de forstår det ikke.

Som kokk er jeg også offiser, og noen har kommentert at vi har så god lønn som offiser. Men de synes at det er urettferdig at en kokk skal tjene mer.



Det er stor forskjell på arbeidsmiljøet på ulike båter og i ulike rederier

Det er absolutt stor forskjell på båtene, og rederiene. For eksempel, på en linebåt der det er mer arbeid og dårligere betalt, der er det andre folk.

Mens på den tråleren jeg er nå er det strengere, og bedre miljø og bedre lønn. Arbeidsmiljøet er bedre.

Jo bedre du tjener, jo bedre forhold er det om bord og jo bedre er folka som jobber der.

Det jeg har opplevd (av trakassering) tidligere er ikke-eksisterende der jeg jobber nå, det ville aldri skjedd der.

(Kvinne)



Trakassering relatert til alder, kort fartstid eller lite erfaring er et tema

Spørreundersøkelsen viste at en av fem opplever å bli trakassert eller mobbet daglig eller ukentlig. Ser vi på andelen som opplever dette månedlig eller oftere så er den **høyere blant de som har jobbet to år eller mindre vs. de som har jobbet tre år eller mer (37 prosent vs. 28 prosent).**

Alder er også den enkeltfaktoren som flest (35 prosent) har svart at det er grunnlaget for mobbing/trakassering. Denne andelen er også høyest (44 prosent) blant de under 30 år, selv om den også er nesten like høy blant de mellom 50-59 år.

I flere av dybdeintervjuene forteller informantene at det å være ung og ny på sjøen er å være spesielt utsatt for trakassering.



Å være ny og uerfaren



Den nye blir nesten alltid omtalt som noe negativt.

*Det er ofte en sånn holdning om at du må kunne ting med en gang.
Eller, det er en sånn «må vi virkelig lære opp en person til»-holdning.*

Men vi er jo av og til nye. Vi må jo lære. Du blir ofte behandlet som “den nye”, “hvem skal ta seg av henne da?”, og “må vi lære opp han?”, og «han kan jo ikke det der».

Negativ holdning mot nye folk. Det er en veldig dårlig holdning, mange nye blir ofte omtalt veldig negativt, nesten alltid; baksnakket, tråkket ned, mobbet til de klarer å lære seg nok selv, eller å hevde seg selv.

(Kvinne i 20-årene)

Å være ung og nyutdannet

”

Å få kommentarer fordi du er ung er veldig vanlig, det er der i hverdagen.

Hun jeg har jobbet med har jobbet der mye lenger enn meg, i 25 år, så da blir det slik at “det vet jo hun”, “hun vet det bedre”. Det har jeg opplevd mange ganger, enten det er fra fiskere eller stuerter eller ...

Jeg blir litt satt ut der og da, men det plager ikke meg, for jeg vet at jeg er flink i jobben. Men det går ikke an å si imot. Jeg kan godt forstå at det plager andre.

(Kvinne i 20-årene)

”

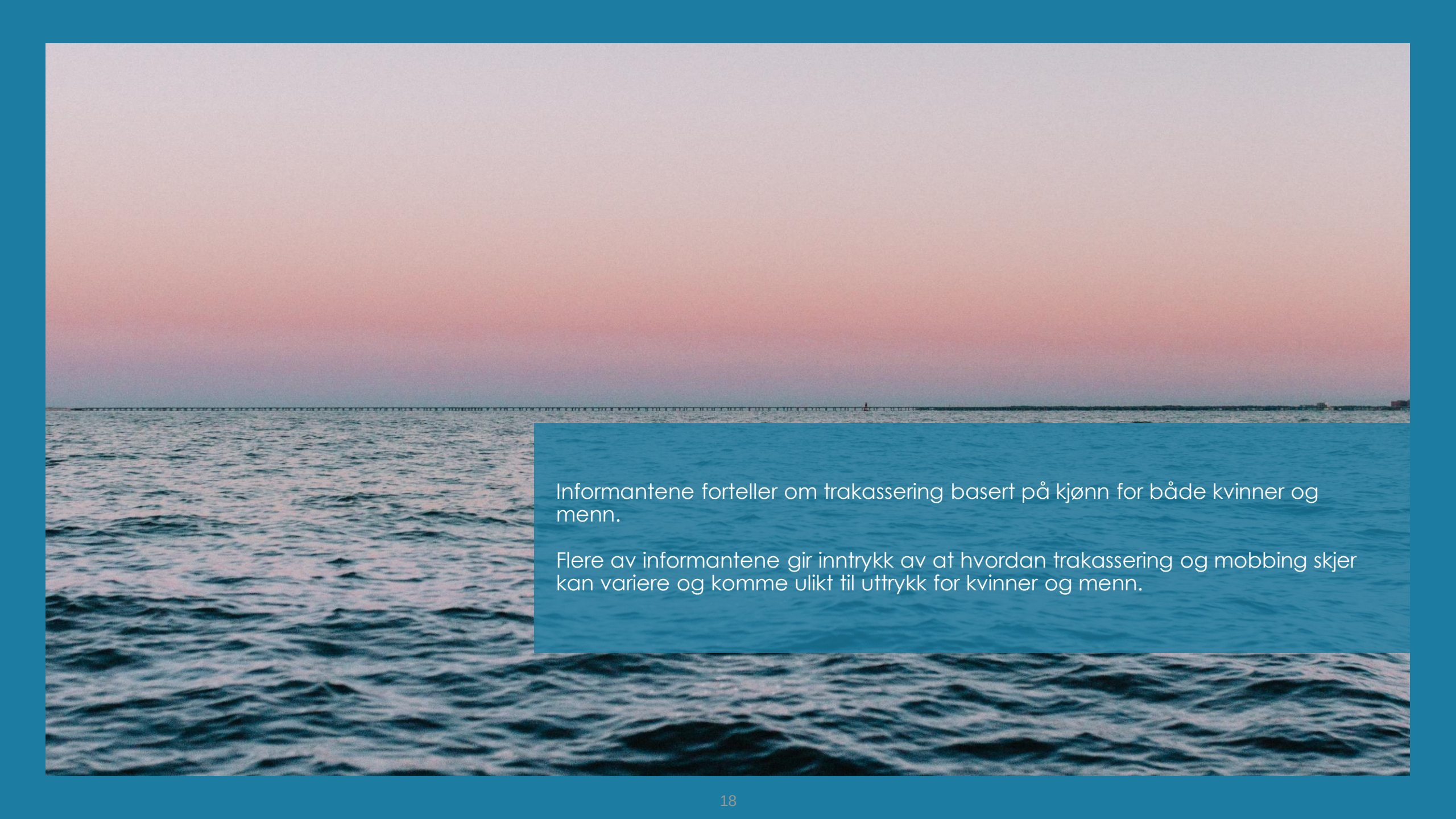
Det kan være utfordrende for de som er unge og relativt nyutdannet. Det er jo forskjell på ledere med hensyn til hvor flinke de er til å lære fra seg.

Men hvis de (lederne) ikke selv er så gode på opplæring så bør de ikke prate nedsettende om de unge ved å si ting som at de ikke har styrmenn de kan stole på.

For vi må ta vare på de unge slik at de får god selvtillit og ikke blir nervøse. Vi kan alle gjøre feil, det må vi ta.

(Kvinne 40 år+)





Informantene forteller om trakassering basert på kjønn for både kvinner og menn.

Flere av informantene gir inntrykk av at hvordan trakassering og mobbing skjer kan variere og komme ulikt til uttrykk for kvinner og menn.



Kvinner stalker menn

Menn, de får som regel ikke meldingene, de er litt mer utsatt for (ler) stalking før de kommer om bord, for enkelte av jentene er veldig glad i å finne ut av hvem folk er, når det kommer nye karer. Så det blir ofte at de blir søkt opp, funnet på FB eller Instagram. Mens til karer så kan det være bare for skøy, for får man svar så sitter man og ser på meldingene med resten av departementet sitt og sitter og svarer og... har erfart og observert det en god del.

Det høres helt vanlig ut?

Ja, dessverre.

(Kvinne i 20-årene)

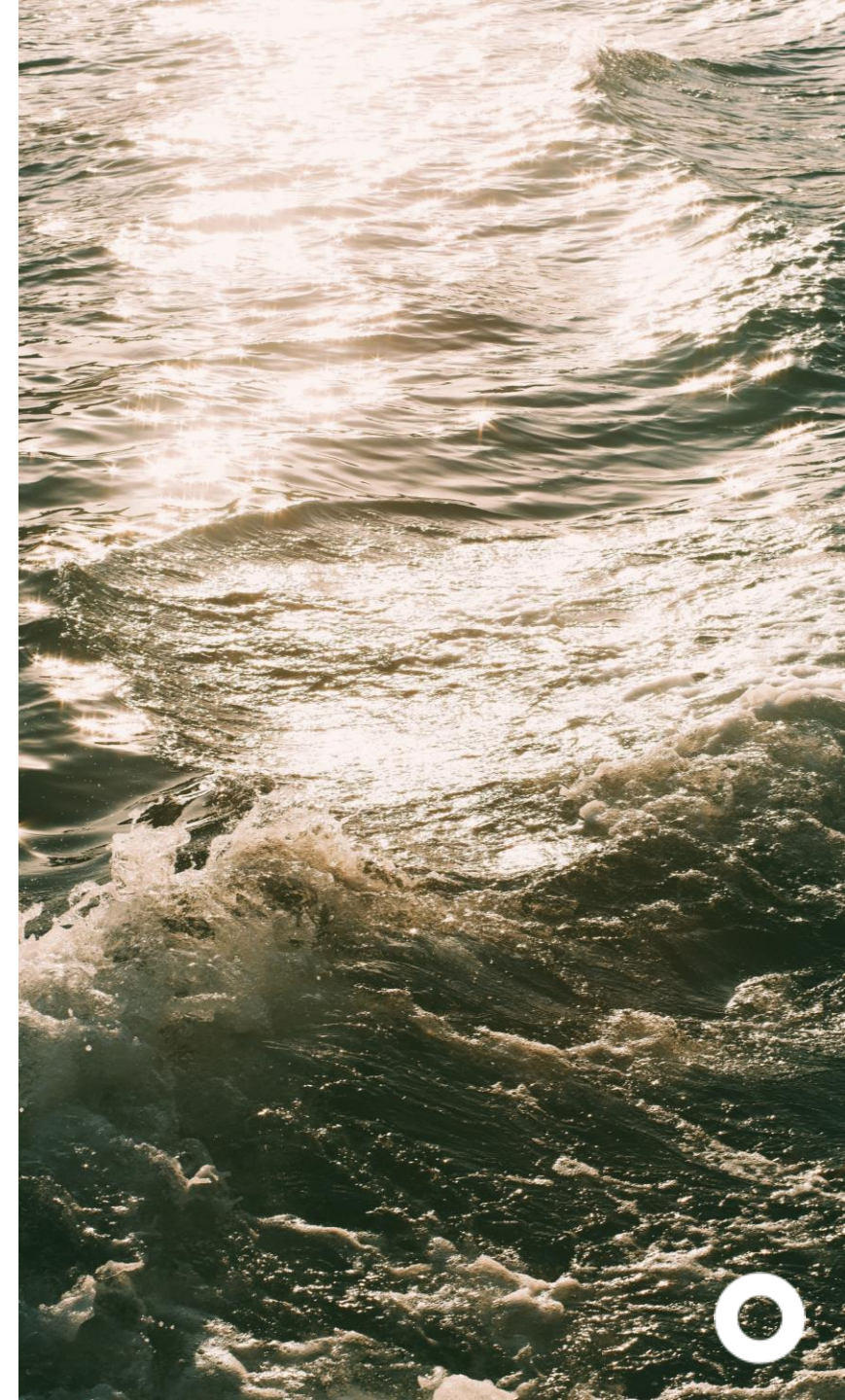


Negative holdninger til kvinner

Alle de fire kvinnene forteller om trakassering basert på kjønn, og har erfaringer med det på flere ulike måter. Det handler om

- ikke å bli vurdert som aktuell for en stilling på grunn av kjønn
- ikke å bli tatt seriøst i jobben: Undervurdering, nedvurdering, overkjøring og det å ikke bli lyttet til i faglige diskusjoner
- forskjellsbehandling når det gjelder fordeling av arbeidsoppgaver
- å få kommentarer på fysikk/konstitusjon. For eksempel å få beskjed om at man ikke kan gjøre noe fordi man er kvinne for man ikke er like sterk

Seksuell trakassering oppleves å ha endret karakter over tid. Det er ikke like mye fysisk som tidligere, men mest verbalt.



Forskjellsbehandling av kvinner og menn, I

”

Det er en holdning om at man som kvinne ikke kan noe.

Selv om jeg hadde jobbet der lenger enn han så skulle han alltid ha rett, tråkket ned på meg, så alltid stikk motsatt av det jeg sa. Ingen andre hørte på oss.

Vi sa i fra (hun og annen kvinne om bord) om hva som var feil, men de sa det motsatte, mens det viste seg at vi hadde rett. Latet som de ikke hørte det, typisk.

Har også fått høre at vi kvinner har et handicap, at vi ikke er like sterke.

(Kvinne)

”

Det er alt for mange arbeidsoppgaver som ligger til min stilling.

En mann som har tilsvarende stilling på et søsterskip har satt ned foten og sagt at de ikke vil påta seg en del oppgaver, og så har de blitt lagt til andre funksjoner.

Men her er vi to kvinner, og har ikke fått det til. Det er forskjellsbehandling.

(Kvinne)



Forskjellsbehandling av kvinner og menn, II

”

Vi hadde en situasjon der det var skjedd en feil, og da gav jeg beskjed. Men ingen hørte på det jeg sa. Det gir jo en følelse av at min mening ikke betyr noe. Så da ble jeg forbannet og trampet i gulvet og sa at de fikk høre på hva jeg sier og at dette ikke går an.

Først da...

Hadde jeg vært en svak personlighet ville det ikke ha kommet fram. Det var ikke noe kjekt å få de beskjedene av sjefen din foran alle de andre folka som stod på brua.

Jeg sa til han at det var helt unødvendig, men han tok det ikke til seg.

”

For eksempel, når det er flere mannfolk i møter og vi har diskusjoner, så blir man som kvinnfolk oversett, at vi ikke får ha et ord med i laget.

Men vi er ganske sterke personligheter vi som er kvinner i lederstillinger, så vi trumper i gulvet.

”

Når jeg har sittet i ledermøter er det ikke alltid så veldig vits i for meg eller andre kvinner å si noe. Vi skal bare sitte i bakgrunnen og være stille, og så får vi jobben med å skrive referat.

”

Det er litt mer akseptert med kvinnfolk til sjøs nå, men det er fortsatt litt slik at kvinner har mindre vi skulle ha sagt.



Kvinne uønsket til stilling

En kvinne i 20-årene har fått høre at hun har vært uønsket til stillingen hun søkte fordi hun er kvinne:

Jeg tror det er mange stillinger vi (kvinner) ikke får. Vi hadde en situasjon i vårt rederi. Det var to stillinger ledig, og det var to menn som fikk jobbene, ikke en kvinne og en mann. Kanskje det ikke finnes så mange kvinner som søker, men ...

Jeg fikk høre en gang jeg hadde søkt en jobb at "Du er jo dame, det blir en veldig stor forandring for båten, vi har aldri hatt damer ansatt". Og han jeg skulle ta over for kommenterte at jeg var jente og skrev det skriftlig til meg på messenger, at de helst ikke ville ha jenter der.

Men da hadde jeg allerede fått jobben.

Men jeg fikk bare en vikartur, en gang.

(Kvinne)



Etnisitet

”

Du blir ikke omtalt positivt som utlending hvis du gjør en god jobb. Bare fordi du er utlending.

De kan bli omtalt som “jævla utlending”, eksempelvis fordi de ikke snakker ordentlig norsk.

Men tenk om de virkelig vil dette og har lyst til å ha dette som yrke?

”

Ut fra dialekten fikk jeg spørsmål om jeg var same, og det svarte jeg ja på, og fortalte dem i tillegg at jeg er kvænsk.

Etter det ble jeg kalt det som for samer er et skjellsord, “same-lapp”.



14 prosent svarer «Ja» på spørsmålet «Har du i løpet av de tre-fire (3-4) siste årene blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen din på grunnlag av ...»: Etnisitet

Etnisitet og kjønn

”

Filippinske mannskap blir forbigått når det gjelder å komme seg videre i høyere stillinger på grunn av kjønn. Særlig kvinner blir forbigått.

Det kan være servitører som har jobbet og gjort en veldig bra jobb i flere år, og som er kjempeflinke, som burde fått opprykk for mange år siden. Mens det kan komme en mann inn som får opprykk etter kort tid. Jeg har snakket med flere som gråter og sier “vi får aldri sjansen fordi vi er jenter”.

Etter at det har vært utskifting fra norsk mannskap til utenlandske i flere stillinger på leder- og mellomledernivå har det økt kraftig med saker slik som at folk har følt seg forbigått. Særlig når de nye lederne er fra Øst-Europa. De virker veldig nedsettende mot filippinsk crew, både kvinner og menn.

Vi har filippinere som har jobbet med norske offiserer som har følt seg respektert, men nå er det mye gjennomtrekk av folk.

(Kvinne)



Press og trusler

En kvinne ble pushet til å si sin mening om noe hun ikke hadde noe med å gjøre. Det handlet om hva hun mente om noe med kona hans. Det var en av fiskerne som jobbet der som presset henne.

Jeg ville gå derfra, men han sa at “du skal svare på det”.

Jeg ble så skremt at jeg ikke fikk meg til å gå derfra.

Det var andre der som kunne ha stoppet situasjonen, men de ventet bare.

Du skal ikke være nødt til å si noe om slike ting på en arbeidsplass.

(Kvinne)





Opplevelse av ryktespredning

Jeg ble utsatt for det.

Da jeg begynte på båt var det litt vanskelig å komme inn i gjengen med jentene, det var lettere å omgås med guttene.

Da ble det baksnakking fra jentene. Kanskje de hadde en crush på en av gutta...

(Kvinne)



32 prosent svarer «Ja» på spørsmålet «Har du i løpet av de tre-fire (3-4) siste årene opplevd eller blitt utsatt for noe av følgende på arbeidsplassen din?» for utsagnet «Fått spredd et rykte om deg.»





Å ikke være i form er tabu

Frykt for trakassering knyttet til egen dagsform og helsetilstand kan føre til underrapportering.

Hvis du ikke føler deg bra en dag ...

Du kan bli ertet, mobbet og baksnakket på grunn av det. Det er på en måte litt tabu å ikke være i form.

Folk sier bare ta deg en Ibux eller Paracet så blir det bra. Det går igjen. Mange vil ikke innrømme det, men det kan gå ut over sikkerheten, for du trenger det fokuset for å gjøre jobben.

En gang fikk jeg valget mellom å dra hjem og å jobbe, jeg jobbet, men vi hadde et farlig oppdrag, og det kunne gått galt.

(Kvinne)





Er kvinner spesielt utsatt for trakassering ved dårlig dagsform?

Hvis kvinnfolk har en dårlig dag kan de få høre at “har du mensen” eller “nå er du i overgangsalderen du”.

(Kvinne 40 år+)



Å bli møtt med trakassering og ansvarsfraskrivelse av leder



Den unge informanten forteller om både ansvarsfraskrivelse og trakassering fra lederen sin side, både i forbindelse med opplæring om bord, oppfølging av læretiden og som medarbeider i besetningen.

Som ny ombord ble hen

- ofte satt til å gjøre oppgaver hen ikke hadde forutsetninger for å mestre
- nektet tilgang til utstyr hen trengte for å gjøre jobben
- kommandert til å gjøre ærender, hente røyk og kaffe til lederen
- kritisert for å si i fra om forhold som kunne sette sikkerheten i fare, eksempelvis spørre om man ikke burde tilkalle service, men det å utfordre praksis ble ikke tatt vel imot

Hen fikk ikke hjelp og støtte til å lære og mestre.

Da hen spurte om hjelp fikk hen det ikke, men ble møtt med beskjed om at «*dette skal jeg klare siden jeg har vært så stor i kjeften*», etter at hen ved en tidligere anledning hadde forsvart egen kompetanse.

Det ble ikke tatt hensyn til enkelte personlige utfordringer. Tvert imot ble hen av lederen satt til oppgaver som trigget dette, i fullt påhør av andre.

Etter å ha blitt fortvilet ble hen møtt med at hen ikke ville være egnet til jobben.

Hen opplevde at lederen verken tok hens perspektiv eller tok hen i forsvar.

Skipperne må være sitt helhetlige lederansvar bevisst

Enkelte mener at skipperne må ha en mer ydmyk holdning og innse at de også skal støtte de ansatte. De forteller om flere aktive negative handlinger og unnlatelser i oppfølging av underordnede.

”

Holdningen til skipperne er veldig varierende. Noen er veldig flinke til å inkludere, mens andre ...

De burde ha den holdningen at de kan innrømme at de har feil av og til, og høre på folk. Det er blitt mer av det at de har en lyttende holdning, men ...

Det er viktig at skipperne forstår at de ikke bare har et faglig ansvar, men også et personalansvar. Viktig at skipperen kan snakke med deg, ikke bare ha det siste ordet, det skaper mye bedre stemning.

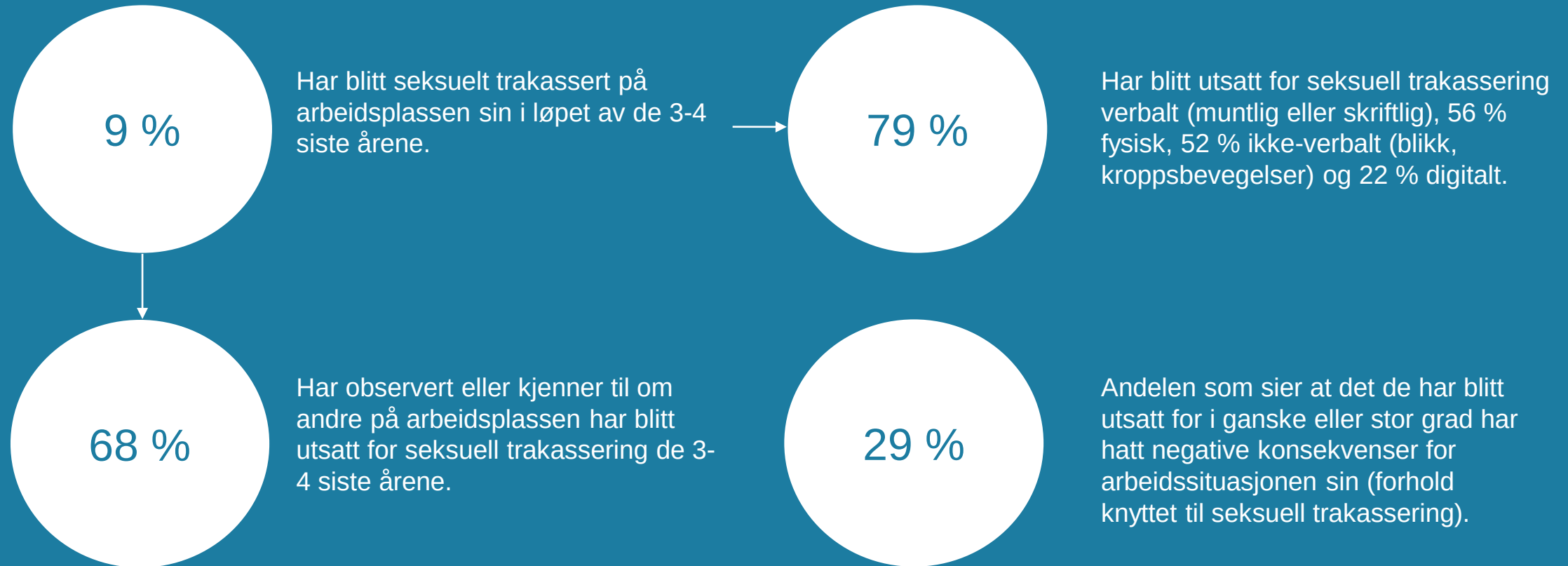
(Kvinne)

Mobbing og trakassering på arbeidsplassen

Seksuell trakassering



Seksuell trakassering



Ubehagelige kommentar om utseende, kropp eller klær

”

Det var varmt i været og jeg gikk i arbeidsklær med shorts, da sa han at «Du kan ikke vise så mye hud, for jeg som ikke har vært i land på så lenge blir så kåt».

(Mann)

”

Det er mye snakk om kvinner og kropp. Det kan være mannfolk på min egen alder som sier at jeg er utgått på dato.

(Kvinne 40 år+)



22 prosent svarer «Ja» på spørsmålet «Har du i løpet av de tre-fire (3-4) siste årene opplevd eller blitt utsatt for noe av følgende på arbeidsplassen din?» for utsagnet «Fått kommentarer om utseende, kropp eller klær som var ubehagelig.»





Erfaring med seksuell trakassering, I

Den seksuelle trakasseringen kvinnen opplevde fra den mye eldre mannen fant sted over tid, og kom til uttrykk på en rekke ulike måter:

I form av å skryte av/gi komplimenter, smiske, forsøk på å lokke, oppsøkende atferd (når hun var alene i byssa), fysisk klengete atferd med tilbud om massasje eller spørsmål om å få kysse henne.

Videre brukte han maktposisjonen sin til å gi henne “oppdrag” slik at hun måtte omgås han. Han fortalte henne om sine seksuelle drømmer. Han skrøt av å ha vært utro mot kona.

Og han tok snikbilder. Veldig mange snikbilder.





Erfaring med seksuell trakassering, II

Hendelsen skjedde bare en gang, men den har satt spor og det tok lang tid før hun fortalte noen om den.

En kollega hun varslet på SMS kom henne til unnsetning, og det var hun veldig glad for.

En gang, da jeg stod i messa (byttet ut byssa), kom noen fulle fiskere og de kom nærmere og nærmere, og jeg sendte en melding til en av de andre på båten om han kunne skynde seg ned. Men han ene rakk å ta meg på puppene bakfra. Det var veldig ubehagelig. Han jeg hadde sendt melding til kom og skjønnte tegninga og fikk dem ut.

Jeg var veldig glad kollegaen min kom, for jeg følte ikke at jeg kunne passe på meg selv akkurat da. Jeg følte meg veldig utsatt.

(Kvinne)





Erfaring med seksuell trakassering, III

Dette eksempelet handler om seksuell trakassering der kvinnen også samtidig opplever negativ holdning til eldre kvinner.

Det var en som spurte om vi ikke kunne ha det artig bare noen kvelder, for egentlig ville han prøve å finne ei som var yngre.

Nå har han funnet ei utenlandsk, som er 20 år yngre.

(Kvinne)



Erfaring med seksuell trakassering, IV

Denne hendelsen skjedde for mange år siden. Men situasjonen er fortsatt tydelig for kvinnen. Hun uttrykker samtidig at det har skjedd forbedringer og at mannlige ledere ikke tør oppføre seg slik lenger.

” En hendelse sitter som spikret. Det var crewbytte og jeg var på tur hjem, mens en som kom om bord tok meg på begge brystene. Jeg klabbet til han, og jeg slo hardt òg. Men jeg sa ikke noe, jeg bare gikk.

Men en kollega som jeg var i lag med, som og skulle ha fri, holdt på å flire seg i hjel, men sa at “det var jaggu meg tøft gjort”. Men jeg sa, “vet du hva, jeg tenkte ikke over hva jeg gjorde, det var en ren refleks”.

Men i ettertid, når jeg møtte denne lederen, så ble det helt sånn overdrevent, at hvis jeg møtte han i en gang så rygget han tilbake og klemte seg inn til veggen og sa “herregud, der kommer hun, hun slår”. Men denne lederen er gått av med pensjon for mange år siden.

Men jeg tenkte, hadde det vært ei yngre, litt mer forsiktig jente, så vet jeg ikke. Det er jo ikke bra sånne ting. Det skal ikke være sånn.

Det er blitt bedre, de tør ikke være sånn lenger.

(Kvinne 40 år+)



Erfaring med seksuell trakassering, V

”

Kvinnen mener det har vært en positiv utvikling over tid. Hun sier at denne formen for fysisk trakassering ikke skjer lenger, men at seksuell trakassering verbalt fortsatt forekommer.

Det har absolutt endret seg. Tidligere var det flere av den gamle typen som var veldig rett fram. Med tafsing, og som mente at siden de hadde mange striper på skulderen kunne man bare forsyne seg.

Det er blitt en stor forbedring. Folk er litt mer obs på dette.

Nå til dags er det mer at enkelte kan si at “nå må jeg passe meg for hva jeg sier..., men du tåler nok å høre det...” og så kommer det likevel. Men tafsing, det er det slutt på.

(Kvinne 40 år+)



Å alltid være redd for gjentakelse

Jeg sover fortsatt aldri uten undertøy om bord. Jeg sover med pysj på om bord, for det er også litt for om det skjer en nødsituasjon og du må rett opp, men det kan jo fort komme noen inn i lugaren, for det har jo skjedd.

Så jeg var jo så glad for at jeg hadde på meg t-skjorte den gangen, for det var det som reddet meg, den var gull verdt.

(Kvinne)



Mobbing og trakassering på arbeidsplassen

Utfordringer knyttet til å si ifra



”

Jeg var på et kurs, og der lærte jeg at trakassering er mer enn det man trodde. En ting er diskriminering og seksuell trakassering, men det kan handle om å bli behandlet dårlig på mange ulike vis.

(Kvinne)

”

Det var ekkelt og ubehagelig, men jeg skjønnte det ikke helt før andre sa i fra til meg at det skal ikke være slik. Jeg følte meg så uvitende, at jeg bare ikke hadde erfart nok, jeg visste ikke bedre og mer dessverre.

(Kvinne)





Begrenset kunnskap om hva som regnes for trakassering, uklarhet med hensyn til hvem kan kontakte og usikkerhet knyttet til hva som vil skje med eget arbeidsforhold hvis man sier ifra kan gjøre at man ikke sier ifra, og heller ikke varsler.

I stedet lærer man seg å leve med det og må håndtere konsekvensen på indre bane.



Ignorering som overlevelsesstrategi

Jeg sa ikke ifra. Det føltes ikke alvorlig nok for min del, fordi jeg taklet det, men gruet meg litt, men det ble ignorert fra min side.

Det pågikk i to år. Det går ikke inn på meg lenger.

Blir man immun?

Man må være der (om bord) så mange dager med den personen ... Så enten så sier man ifra og det blir en endring, eller så lærer man seg å leve med det.

På grunn av barndommen min er jeg blitt litt tykkhudet, har fått bein i nesa.

Så jeg ignorerer det – har vært vant til det fra før av.

(Kvinne)





Ikke alle vil klare å stå opp for seg

De karene om bord, jeg håndterer dem selv.

Jeg vet hvordan jeg skal stoppe dem. Jeg er såpass sterk, jeg tramper i gulvet og sier hva jeg mener.

Men mange jenter tør ikke å si noe, så jeg vil gjerne snakke på vegne av dem.

(Kvinne 40 år+)



En vikar og en lærling har følt seg spesielt utsatt

”

Jeg var vikar da det skjedde, så jeg ville ikke varsle. Følte meg ikke så trygg. Du vil ikke ha dårlig rykte, vil jo ha jobb. Så da kan du plutselig stå uten jobb. Jeg vet hvor vanskelig det er å få de jobbene, du vil ikke miste den sjansen.

Jeg hørte om ei som var vikar som sa ifra om seksuell trakassering. Han fikk advarsel, men det var hun som ble fjernet fra båten. Hun har mistet den vikarstillingen sin.

(Kvinne)

”

Gått ut over meg fordi jeg har vært ærlig, lettere å kvitte seg med en lærling enn en fast ansatt. Det er ingen sluttpakker for lærlinger, kan bli sagt opp på dagen, da blir det vanskelig å få fullført.

Har hørt om lærlinger som har vært borti noe av det samme. Matroser og maskinlærlinger.

Bestillingen er, for lærlinger: "Holde kjeft og følge med, samme faen" Den holdningen gjelder ikke alle, men enkelte personer, jeg har vært borti to sånne.

(Mann)





Å ikke bli hørt og forstått



Jeg ble veldig sur, det virket som at den personen jeg sa ifra til ikke skjønnte at jeg ville at det skulle tas videre, fordi at jeg var ikke på den båten lenger, jeg skulle ikke jobbe på den båten lenger, men jeg ville ikke si ifra med en gang for da var han der fortsatt, det var lettere å si i fra når jeg var på den nye båten.

Men når det ikke ble forstått og tatt videre så blir man frustrert og irritert og det er mye følelser som kommer opp med det.

(Kvinne)

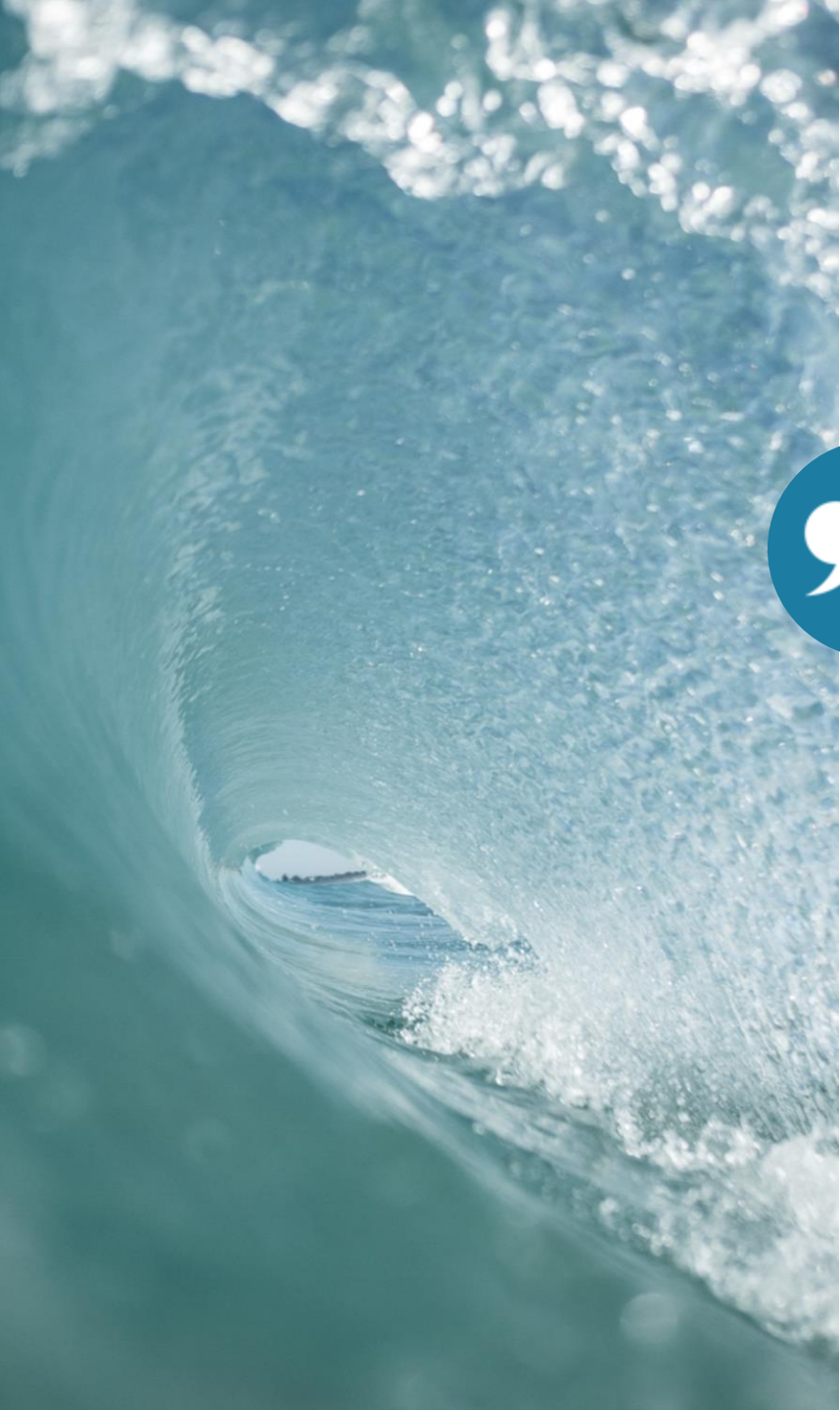


Har prøvd å ta det opp med min sjef på land, men ... føler ikke at ... blir bare "ja og ha", så skjer det ingen ting.

Får bare følelsen av at man syter og klager.

(Kvinne)





Å si ifra eller ikke si ifra?



Veldig sjelden at det hjelper å si ifra, eller at man i det hele tatt kan gjøre det. For slik som han her, han har en av de høyeste stillingene på båten, så for meg som lærling ville det ikke hjulpet noe å si ifra.

Du fikk hele tiden høre at hvis du sier noe så er det du som blir flyttet på. Og på båten har du kanskje noen personer du trives så mye med å jobbe med at du vil ikke risikerer å miste å jobbe med dem.

For hvis du må bytte båt, eller får sparken, så mister du jo de folkene du liker å jobbe med også. Så du må nesten vurdere, om den personen du får kommentarer fra, er det nok, og såpass at du kan miste dem du liker å jobbe med?

(Kvinne)



Om konsekvenser av å si ifra om ubehagelige hendelser



Da jeg neste gang kom om bord igjen så sa jeg ifra om det til den personen jeg skulle si ifra til, men den personen tok det ikke videre.

Det ble jo ingen konsekvenser, annet enn at jeg fikk et dårlig rykte på meg etter å ha sykmeldt meg.

(Kvinne)



Ingen av de opplæringsansvarlige bryr seg. De eneste som bryr seg er kiosksamene.

(Mann)



Det var en som hele tiden (...). Det gjentok seg, og han ble fjernet. Det som jeg føler var det mildeste var det som fikk den strengeste straffen egentlig, det synes jeg var litt komisk.*

(Kvinne)

**) av flere opplevde hendelser*



Da jeg forsøkte å ta det opp med overordnede ble det ikke tatt tak i, tvert imot, jeg fikk beskjed om at det var noe jeg måtte bli vant til og måtte regne med å tåle videre i karrieren.

Trodde ikke slike ting skulle finne sted i 2022.

Man har en vei å gå med hensyn til å få bukt med krenkelser og diskriminering om bord.

(Mann)



Om mangelfull kjennskap til hvor man kan henvende seg



Jeg ville at han skulle få det på seg, så jeg tok kontakt med advokat og fikk høre at det ikke var alvorlig nok til at de kunne gjøre noe med det, og ettersom jeg allerede hadde sagt ifra til den personen jeg skulle om bord visste jeg ikke helt hvordan jeg skulle ta det videre.

Vi får jo høre hele tiden at rederiet har en utpekt person du kan gå til hvis du erfarer at de om bord ikke tar deg seriøst nok, men igjen så ... Lett for meg å tenke nå at det var en ting jeg kunne tatt opp med den personen, men det var ikke det jeg tenkte da, for jeg tenkte at det gjaldt noe sikkerhetsting som ikke var i orden eller ...

(Kvinne)



Tror du kan gå til “utpekt person”, men jeg er ikke sikker, men jeg tror det. Eller snakke med forbundet, eller øverste leder, skipper.

(Kvinne)



Jeg tenkte jo faktisk ikke før nå, når jeg nevnte det for deg, at utpekt person er en man kunne gått til for det han gjorde, for eksempel. Den som ikke jobber på båtene, men den man skal kunne gå til hvis man ikke føler, eller ikke vil gå til personen på den båten.

Det har vi blitt slått inn i hodet fra vi begynte å jobbe, at du har en utpekt person, du har et verneombud, og du har, du har, du har folk, men når man kommer i slike situasjoner er det ikke så lett at man har folk (å gå til).

Men man burde egentlig si ifra. Si det til den øverste lederen. Hvis de ikke tar det alvorlig så er det feil. Styrmann og skipper bør være tilpratandes.

(Kvinne)



Mobbing og trakassering på arbeidsplassen

Varsling



Terskelen for å varsle virker høy

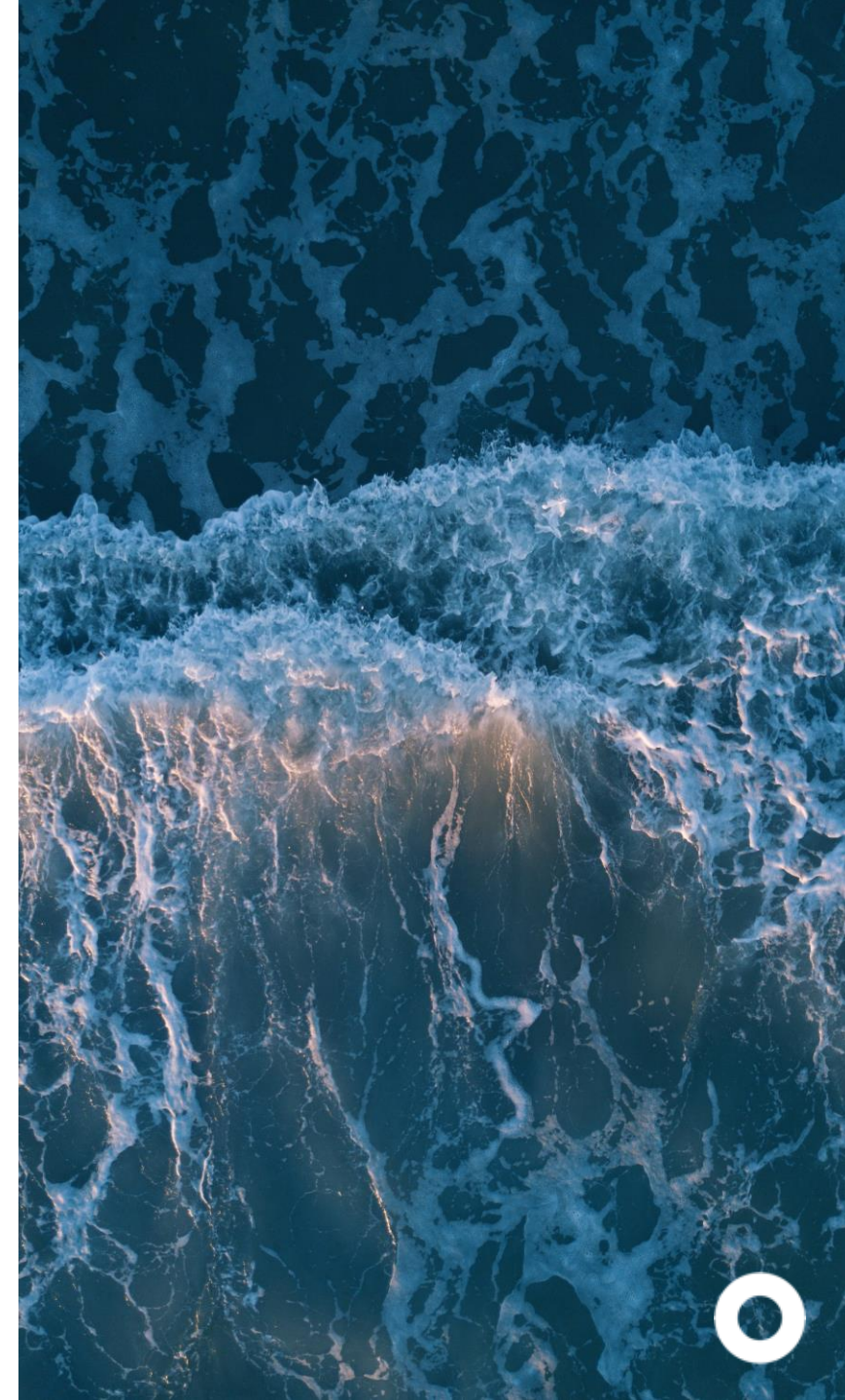
En grunnleggende utfordring er å ikke ha kunnskap om hva som faktisk er å regne for trakassering.

Enkelte forteller også om en kultur preget av en tøff språkbruk og omgangsform som de opplever at det er forventet å tåle, og som de kan få beskjed om og oppleve at de bare må venne seg til og tåle dersom de skal overleve om bord.

En antakelse om, eller også erfaring med, at det å si ifra ikke får noen nevneverdig konsekvens gjør det ikke verdt å si ifra. Tvert imot har man erfart at den som varsler er den som blir flyttet på, får tilbud om omplassering eller ikke får fornyet kontrakten.

- For vikarer og lærlinger blir det en ekstra belastning å være usikker på om de vil få nye jobbmuligheter.
- Å i tillegg risikere å miste gode kollegaer kan gjøre at man avstår fra å varsle. Dette oppleves som en reell risiko.

Ønsket om å ikke utsette den som har trakassert en for mulige konsekvenser er også et moment, for eksempel fordi man har vært kollegaer over lang tid.





Det kan ta tid å klare å varsle.

For det kan ta tid å forstå og ta inn over seg hendelsen man har vært utsatt for.

En av informantene fortalte at det var først når hun kom over på en annen båt, at hun klarte å vurdere å gå til det skritt å varsle.

Å holde ut går likevel ikke i lengden

”

Terskelen for å kunne varsle, alt for høy.

Tenker at man skal klare det, men i lengden er det bedre å si ifra med en gang.

Terskelen er ofte enda høyere blant menn.

(Kvinne)



Opinion AS | Vulkan 16 | 0178 OSLO



Opinion:

www.opinion.no

hei@opinion.no

[@opinionoslo](https://twitter.com/opinionoslo)