



POLITIHØGSKOLEN

CELINE PEDERSEN, TATANYA VALLAND OG BRITA BJØRKELO

Forebygging av seksuell trakassering i politiet og effektene av arbeidet

«Speak up! »: A practice-oriented research project on the prevention of Sexual Harassment



CELINE PEDERSEN, TATANYA VALLAND OG BRITA BJØRKELO

Forebygging av seksuell trakassering i politiet og effektene av arbeidet

**«Speak up! »: A practice-oriented research project
on the prevention of Sexual Harassment (SUSH)**

PHS Forskning 2023:6

Forebygging av seksuell trakassering i politiet og effektene av arbeidet

ISBN 978-82-7808-194-5 (trykt utgave)

ISBN 978-82-7808-195-2 (elektronisk utgave)

ISSN 0807-1721

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Alle henvendelser kan rettes til:

Politihøgskolen

Slemdalsveien 5

Postboks 2109, Vika

0125 Oslo

Tlf: 23 19 99 00

www.phs.no

Grafisk produksjon: Mediehuset Andvord AS

Innhold

Sammendrag	5
Abstract	6
1. Innledning	7
2. Oppgjør med machokultur og seksuell trakassering i politiet (2016 - 2020)	10
Forskning på uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering i politiet	14
3. Opprydning - nulltoleranse for seksuell trakassering (2020 -2023)	20
Resultater og oppfølging fra PHS	25
4. Effektene av tiltakene	30
Tilbakemeldinger fra distrikt og særorgan	31
Interne retningslinjer vs. Juridisk praksis	37
Opplevd effekt i arbeidsmiljøet	38
Frafall i politiet	40
Studentenes varslingstilbøyelighet og kunnskap om varsling	42
5. Avsluttende refleksjoner	47
Arbeidsmiljø og lederrekruttering	49
Ansatte og studenter i møte med seksuell trakassering	52
Interseksjonalitet og tilskuers handlinger	59
Kontinuitet i endringsarbeidet	62
Lokalt eierskap versus nasjonal styring.....	65
Politiets arbeid som en del av samfunnet.....	68
Fra rapport til intervensjon.....	71
Takksigelser	77

Litteraturliste	79
Vedlegg 1. Oversikt over utviklingen av arbeidet rettet mot seksuell trakassering i politiet	98
Vedlegg 2. «Utviklingsslangen»	101
Vedlegg 3. Retningslinjer mot seksuell trakassering Politihøgskolen mai 2021	102
Vedlegg 4. Dilemmaoppgave.	103
Vedlegg 5. Refleksjonssamtaler - Politiets utlendingsenhet.	104
Vedlegg 7. Eksempel på case under utarbeidelse.....	108
Vedlegg 8. Isbergmodellen.	109

Sammendrag

Denne rapporten er del av det nordiske forskningsprosjektet «*Speak up!*»: *A practice-oriented research project on the prevention of Sexual Harassment* (SUSH) og svarer på det norske delprosjektets mål om å 1) kartlegge hvilke innsatser som har blitt gjort for å forebygge seksuell trakassering i norsk politi, og 2) kartlegge dokumentasjon på effektene av tiltakene. SUSH er finansiert av Nordisk Ministerråd.¹ Data består av tidligere interne undersøkelser, medieoppslag samt andre data vi har fått tilgang til i samarbeid med vår arbeidslivspartner Mangfoldsutvalget ved Politihøgskolen, samt politiets deltagere i prosjektets referansegruppe. Overordnet viser funnene at det er foretatt mange innsatser nasjonalt og lokalt for å forebygge seksuell trakassering i norsk politi. Selv om vi finner noe dokumentasjon på effektene av tiltakene, er systematiseringen og synliggjøringen av disse lite fremtredende sammenlignet med den overordnede innsatsen. Mulige årsaker til dette kan være at flere av tiltakene er relativt nye, men kan også skyldes reelt fravær av gjennomførte sammenstillinger av tiltak og forventet utfall. For å utvikle, gjennomføre og måle effekten av en intervensjon er første steg å få en oversikt over status. Det bidrar denne rapporten til. Rapporten er ellers ikke et mål i seg selv, men inngår i et kontinuerlig arbeid med å forebygge seksuell trakassering i politiet. Rapportens siste del tar derfor for seg hvordan funnene kan forstås og forklares. I videre arbeid vil de bli benyttet til å utvikle en intervensjon for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen der effektene vil bli empirisk testet.

¹ <https://nikk.no/sok-finansiering/nordisk-forskningssatsning-om-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/>

Abstract

This report is a part of the Nordic research project «*Speak up!*»: *A practice-oriented research project on the prevention of Sexual Harassment (SUSH)* and reports on the Norwegian subprojects goal to 1, survey which efforts that have been made to prevent sexual harassment in the Norwegian police, and 2, to survey documentation on the effects of the efforts made. SUSH is financed by the Nordic Council of Ministers.² Data consists of previous internal surveys, media coverage and other data we have gained access to in our collaboration with our working life partner, the diversity committee at the Norwegian Police University College, and the police representatives in the project reference group. Overall, the findings show that multiple efforts have been made nationally and locally to prevent sexual harassment at work in the Norwegian police. Even though there is some documentation of the effect of the efforts made, the systematization and visibility of these are less prominent compared to the magnitude of the efforts made. This may be due to the novelty of some of the efforts but may also be due to an actual lack of compilations of efforts and expected results. In order to develop, perform and measure the effect of an intervention, the first step is to get an overview of the baseline status. This report contributes to that. The report is in itself not the goal but is a part of a continuous work on preventing sexual harassment in the police. The last part of the report therefore addresses how the findings may be understood and explained. In future work, they will be applied to develop an intervention to prevent sexual harassment at work and the effects will be empirically tested.

² <https://nikk.no/en/apply-for-funding/nordic-research-funding-initiative-on-sexual-harassment-at-work/>

1. Innledning

Denne rapporten er del av det nordiske forskningsprosjektet «*Speak up!*»: *A practice-oriented research project on the prevention of Sexual Harassment* (SUSH). Rapporten svarer på det norske delprosjektets mål om å 1) kartlegge hvilke innsatser som har blitt gjort for å forebygge seksuell trakassering i norsk politi, og 2) kartlegge dokumentasjon på effektene av tiltakene. Rapporten legger grunnlaget for det norske delprosjektets andre mål om å sette i gang arbeidet med å kulturelt tilpasse en danskutviklet intervensjon (Grib Ind ovenfor krænkelser/Intervene-SH³) med fokus på karakteristikaene ved de involverte personene (dvs. interseksjonalitet⁴), og organisasjonen (politiet).⁵ Tilpasningen og videreutviklingen av eksisterende intervensjoner vil være basert på den danske intervensjonen for å sikre et fokus på vitner og tilskuere, og vil samtidig inkludere innspill fra den svenske piloten som undersøker fokuset på interseksjonalitet.

Rapporten er basert på undersøkelser fra politiet og Politihøgskolen (PHS) som blant annet beskriver opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering i politiet. Dette gjelder blant annet medarbeiderundersøkelser, arbeidsmiljøundersøkelser, studentundersøkelser og forskningsprosjekter. I tillegg bygger rapporten på en rekke medieoppslag, nærmere bestemt

3 BFA 2021. Modellen bygger i stor grad på Mikkelsen (2020: 30) og «Modell Intervention Mapping metoden» (se for eksempel Meng et al., 2019) som består av «fem faser i utviklingen og afprøvingen af interventioner, hvori forskere bør anvende teori: 1) identifikation af adfærd som kan relateres til et aktuelt problem og de faktorer, som er bestemmende herfor; 2) udvikling af en logisk forandringsmodel som inkluderer relevante teoretiske begreber med henblik på at skabe en ønsket adfærdændring, 3) udvælgelse af interventioner og måder at implementere disse på som inkluderer variable, som ifølge teorien vil mediere relationen mellem interventionens indhold, proces og effekter; 4) evaluering af interventionen inklusiv de variabler, som, ifølge teorien, medierer identificerede relationer mellem interventionens indhold og proces og dens effekter, samt; 5) rapportering af interventionens resultater inklusiv de identificerede forandringsfaktorer, der er relateret til interventionerne i sig selv.» Se også <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/kraenkende-handlinger/grib-ind-overfor-mobning-og-kraenkende-handlinger>

4 Thun 2019. Se også Crenshaw 1991; Gressgård 2013; Woods et al., 2022 og Zachariassen et al., 2023.

5 <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/5tcd5wph/bfa-grib-ind-overfor-krænkelser-web.pdf>
<https://bfa-service.dk/emner/psykisk-arbejdsmiljoe/konflikt-chikane-vold/seksuel-chikane>

nyhetsreportasjer, kommentarer, kronikker, debatt – og leserinnlegg der seksuell trakassering i politiet har blitt omtalt. Materialet er innhentet gjennom Retrievers mediearkiv Atekst.⁶ Ved bruk av søkesetningen «seksuell trakassering i politiet» i perioden 2000 tom. 2022 fikk vi treff på totalt 299 artikler som belyser det offentlige ordskiftet omkring seksuell trakassering i norsk politi.⁷

Videre bygger rapportens innhold på det datagrunnlaget som vi sammen med vår arbeidslivspartner PHS, ved seniorrådgiver og leder av mangfoldsutvalget Sissel Nordby Hvenekilde, har anskaffet.⁸ Dette gjelder blant annet interne diskusjoner og prosesser som omhandler forebyggingsarbeidet om seksuell trakassering i politiet. I tillegg har vi fått uvurderlig hjelp av politiets deltagere i referansegruppen fra Politidirektoratet (POD) ved daværende organisasjonspsykolog og seniorrådgiver Camilla Vedi, avdelingsdirektør for HR og HMS i Politidirektoratet Karin Aslaksen, HMS-sjef i POD Rune Pedersen, Joakim Egge Hosen (HR/HMS), samt HR-sjef ved PHS Kathrine Berg. Rapportens siste del er blant annet kommet til ved at vi gjennom det sistnevnte samarbeidet har fått kjennskap til og kommet i kontakt med enkelte nøkkelinformanter, og fått innsikt i deres lokale håndtering av seksuell trakassering i politiet.

Rapporten er delt i to hoveddeler. For å belyse omstendigheter omkring innføringen av ulike innsatser er den første delen av rapporten kronologisk strukturert som et historisk narrativ med utgangspunkt i tema som har preget den offentlige diskursen omkring seksuell trakassering i politiet i periodene 2016-2020 (kapittel 2) og 2020-2023 (kapittel 3), samt relevante teoretiske perspektiv. Den andre hoveddelen diskuterer dokumentasjon av effektene av politiets forebyggende og kartleggende innsatser mot seksuell trakassering (kapittel 4). Rapporten avsluttes med et kapittel (5) der

6 Retriever inneholder artikler fra over 350 norske aviser, tidsskrifter og nyhetsbyråer. Søkene ble gjennomført i mai/juni 2022.

7 Denne rapporten belyser et utvalg av disse, og baserer seg på de debattene som ser ut til å ha vært de mest sentrale i perioden. Vi har samlet en tidslinje over aktuell utvikling i vedlegg 1.

8 Politioverbetjent Tania Randby Garthus overtok ledelsen av mangfoldsutvalget ved utgangen av 2022.

funnene diskuteres i et bredere perspektiv. Hensikten med rapportens avsluttende kapittel er dels å konkretisere hovedfunn, og dels å invitere sentrale aktører til å reflektere over fenomenet seksuell trakassering, organisasjonens respons og de ulike aktørenes rolle i forvaltning av det generelle HMS-arbeidet med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

2. Oppgjør med machokultur og seksuell trakassering i politiet (2016 – 2020)

Politiet har siden opprettelsen av Politidirektoratet (POD) i 2001 arbeidet med ulike planer for likestilling.⁹ Konkrete tiltak rettet mot forebygging av seksuell trakassering ble først innført omkring 15 år etter etableringen av POD i forbindelse med at to politikvinner varslet om seksuell trakassering i politibilen under praksisåret. I 2016 responderte POD på varslings sakene ved å signalisere et oppgjør med «machokultur»¹⁰ og seksuell trakassering i politiet.¹¹ Blant annet var

9 ANB-NTB 09.11.2016: 15.

10 Ellingsen og Lilleass (2020: 287) beskriver dette som «de kulturene vi fant innenfor en generell tradisjon av forskning, både internasjonale (se for eksempel Brown, Fleming & Silvestri 2020; Loftus 2009; Rabe-Hemp 2008; Silvestri 2017) og nordiske og norske (se for eksempel Haake 2018; Åberg 2001; Gundhus 2005). Forfatterne påpeker variasjoner i mannskulturenes uttrykksformer og det gjennomslag kulturene har. Spesielt for vår sammenheng er teorier om homososialitet og seksualisert maktmisbruk. Dette er kulturelle uttrykk som begge kan fungere ekskluderende. Hvordan kvinner opplever mannskulturer som negative og dermed ekskluderende, er blant annet påvist i en undersøkelse av kvinner som slutter i det norske forsvaret (Steder 2010), mens lignende empiri ikke er tilgjengelig for politiet».

Lignende opplevelser av kultur og dens betydning for seksuell trakassering, inkludert betydningen av lederes rolle er beskrevet av Benitez (2021) og Ramstad (2022). Mekanismemodellen til Ramstad (2022: 82-84) illustrerer at det å bli møtt med trakassering oppleves som en av flere hindringer for politiutdannede kvinner som ønsker å bli ledere i politiet. Kravene til hva som trengs for å utføre ulike former for politiarbeid varierer også over tid. Når kvinner innehar maktposisjoner påpeker McLaughlin og medarbeidere (2012) at kvinner i maktposisjoner kan være utsatt for seksuelle trakassering fra mannlige underordnede fordi de oppfattes som en trussel mot den tradisjonelle kjønnsordningen. Til tross for et uttrykt ønske om større grad av mangfold blant politiansatte generelt og et ønske om flere kvinnelige politiledere spesielt ble beredskapstroppens (BT) nåværende ansatte benyttet som definisjon på hva arbeidskravene og testbatteriet som skal benyttes ved opptak er og bør inneholde (Andersen 2023). I rapporten henvises det til at operativ evne er overordnet mangfolds- og likestillingshensyn.

11 Dette viser at politiansatte startet å si ifra (også offentlig) om at de ble utsatt for seksuell trakassering og at POD reagerte (også offentlig) allerede før debatten om seksuell trakassering (#metoo) skjøt fart i 2017. Vi vet ikke hvorfor de politiansatte varslet i 2016. Den første medarbeiderundersøkelsen i regi av Rambøll Management Consulting ble gjennomført i 2011 og senere gjentatt i 2013 og 2014 og 2015. Første gang det er antatt at alle politiansatte ble spurt om varsling og hvorvidt de hadde opplevd seksuell trakassering var i del 3 av undersøkelsen «Mangfold i utdanning og etat» ved Bjørkelo og Bye høsten 2016. Utover empiriske studier er det lenge siden beskrivelser av at seksuell trakassering skjer i politiorganisasjoner og i norsk politi først forekom. Eksempelvis beskrivelser av at helt unge og kvinner «har gitt uttrykk for at det er vanskelig å finne seg til rette på piketten» (Sørensen & Hetle 1990: 138), sex press i politiorganisasjonen (Bjørklund & Politihøgskolen 1997) og at flere kvinnelige etterforskere og politiansatte rapporterer om seksuell diskriminering og fordommer enn menn (Brown & Fielding 1993). Det samme gjelder utfordringer med ytringsklima og lojalitet (Sørensen & Hetle 1009_ 137). Den sistnevnte er en studie gjennomført for politiet av hvordan det er å jobbe i politiet. At det tar tid fra forekomst er empirisk beskrevet (Matthiesen & Olsen 2018) til det tas tak i er kjent fra

innførelsen av «Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger» en del av kulturarbeidet i politiet. Handlingsplanen fastslo et mål om 30% kvinner i politilederstillinger.¹² Det ble også fremhevet behov for et nytt avviksmeldingssystem og nye rutiner for varsling.¹³ Et nytt forbedringssystem ble innført i 2018 og nye varslingsrutiner ble utarbeidet og iverksatt i samarbeid med partene i 2016-2017.¹⁴

I 2017 ble det for første gang innført konkrete spørsmål knyttet til uønsket atferd i medarbeiderundersøkelsen (N=11957), der et av målene var å legge mer vekt på ulike faktorer på arbeidsplassen som påvirker seksuell trakassering. Av alle de politiansatte som hadde besvart spørsmålet om uønsket seksuell oppmerksomhet (n=11826) svarte 2% (n=258) på dette tidspunktet bekreftende på at de hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av det siste året. I rapporten oppgis det at 36 ansatte svarte at de hadde opplevd seksuell trakassering en eller flere ganger i måneden, og 20 ansatte bekreftet at de hadde opplevd dette en eller flere ganger i uken.¹⁵ Året etter, i 2018, distribuerte POD materiell for dilemmatrening om seksuell trakassering.¹⁶ Stabsledere for HR og HSM i alle distrikt og særorgan ble bedt om å oppfordre alle ledere til å gjennomgå dilemmatrening i sine enheter. I tillegg ble veileder for håndtering av konkrete saker lagt på politiets interne kommunikasjonskanal, Kilden.¹⁷

andre organisasjoner, for eksempel Forsvaret, <https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/ansatt/undersokelse-om-mobbing-og-seksuell-trakassering>

12 Politidirektoratet 2016. For en samlet fremstillingen over årene 2016-2022, se vedlegg 1 «Utvikling seksuell trakassering per november 2022».

13 NTB 09.11.2016: 13; Sør-Varanger Avis 15.11.2016: 8.

14 Politidirektoratet 2016.

15 Politi og Lensmannsetaten/Rambøll 2017. I rapporten er svar fra henholdsvis 20 og 36 deltagere oppgitt i form av 0 %.

16 I tillegg til POD sitt eget materiale finnes en rekke lokalt utviklede dilemmaer tilgjengelig for politiansatte på Kilden. Et eksempel på innhold i dilemmatrening er dette «Leder på enheten sender ut en seksualisert bildemelding (meme) til alle på enheten. De fleste ser på dette som humoristisk, mens det er enkelte som reagerer» (gjengitt med samtykke, personlig informasjon, 18.1.23, May Kristin Fønnebø, seksjonsleder, Oslo Politidistrikt, Stab for HR og HMS, HR utvikling.

17 Dilemmatrening har vært en del av POD sitt tilbud til distrikt og særorgan siden 2017. Kurs som ble gjennomført ligner på det som ligger ute på siden «Konflikt, mobbing og trakassering» på Kilden. Dilemmatreningen ble også gjennomført i politidistrikt og særorgan, og ble senere revidert med dagsaktuelle caser. E-læring i etiske retningslinjer ble utarbeidet på Ransel (politiets læringsportal). Prosedyre for håndtering har alltid ligget i HMS-håndbok, nå HMS-systemet) og dilemmatrening ble lagt inn som del av HMS-grunnkurs for verneombud, AMU-medlemmer og ledere. Personlig kommunikasjon, Camilla Vedi 20.12.2022.

I forbindelse med kulturarbeidet i politiet var også PHS forpliktet til å utarbeide en egen handlingsplan for likestilling og mangfold. En endelig mangfoldsplan ble vedtatt av ledergruppen i 2018, og det ble besluttet å opprette et mangfoldsutvalg. Mangfoldsutvalget skulle være et kompetansegivende og rådgivende organ i spørsmål om mangfold og likestilling, og fikk blant annet i oppgave å påse at handlingsplanen ble fulgt opp av hele organisasjonen. Økt søkelys på forebygging av seksuell trakassering samt opprettelsen av Mangfoldsutvalget har ført til at flere tiltak rettet mot forebygging av seksuell trakassering har blitt innført ved PHS de seneste årene. Dette gjelder blant annet innførelsen av varslingskanalen «Si ifra» (2017) der studentene fikk mulighet til å varsle anonymt eller under fullt navn om uønskede hendelser (også av seksuell karakter), samt kurs i forebygging og håndtering av seksuell trakassering for ledere og ansatte i regi av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) (2018 og 2021) og deltakelse i Universitets- og høgskolerådets (UHR) undersøkelse av mobbing og trakassering (2019).

UHR-undersøkelsen hadde som formål å kartlegge omfang og frekvens av mobbing og seksuell trakassering, seksuelle overgrep og kjennskap til/erfaring med varslingsystem på arbeidsplassen. Undersøkelsen ble sendt ut til ansatte ved 26 deltagende UH-institusjoner mellom 20. mai og 11. juni 2019.¹⁸ Det ble utsendt 529 intervjuforespørsler til PHS, med 204 registrerte svar (svarprosent 40%).¹⁹ 59 % av respondentene var kvinner, 70 % av respondentene var 40 år eller eldre, og 93% av respondentene hadde fast stilling. 12 % av

18 Desember 2017 vedtok Universitets- og høgskolerådets styre å opprette en arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering. Formålet med gruppen var å styrke Universitetets- og høgskolesektorens institusjoners «innsats for å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering for ansatte og studenter». Se [UHRs arbeid mot mobbing og trakassering - Universitets- og høgskolerådet](#) (2018). Det jobbes for å videreføre innsatsen, se <https://kifinfo.no/nb/2023/10/morketall-om-seksuell-trakassering-blant-ansatte>. Innenfor rammen av SUSH prosjektet har vi ikke hatt mulighet til å sammensette alle resultater fra alle spørreundersøkelser om seksuell trakassering i politiet i tabellform.

19 PolitiHøgskolen/IPSOS 2019. Vi har ikke hatt tilgang til rådata i denne undersøkelsen. Vi trenger derfor mer kunnskap om hvordan skjevhet i hvem som besvarer spørreundersøkelsene, i dette tilfellet flere kvinner, flere over 40 år og flest i faste stillinger, henger sammen med forekomst av seksuell trakassering. Dette gjelder flere av de omtalte undersøkelsene som omtales i rapporten.

respondentene fra PHS oppgav å ha blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold de siste 12 månedene, 13% av de mannlige respondentene svarte bekreftende sammenlignet med 11% av de kvinnelige respondentene. 2.4 % oppgav å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i sitt nåværende arbeidsforhold de siste 12 månedene. Både menn og kvinner svarte bekreftende på spørsmålet, og oppgav å ha blitt utsatt for seksuell trakassering fra både kollegaer og ledere, og trakasseringen hadde forekommet i både verbal, digital og fysisk form.²⁰ Trakasseringen hadde hatt både verbal, digital og fysisk form. Null respondenter oppgav å ha blitt påtvunget seksuell omgang med noen andre i sitt arbeidsforhold.²¹

Videre svarte 29 % av respondentene at de ikke visste hvor de finner varsling -/ si ifra systemet på PHS. 13 % svarte at de er usikre. Undersøkelsen viser at yngre respondenter hadde mindre kjennskap til varslingssystemet enn de eldre. 7 % oppgav at de hadde meldt fra om kritikkverdige forhold som har berørt dem i sitt nåværende arbeidsforhold de siste 12 måneder.²² 44 % av de som hadde blitt mobbet eller trakassert hadde selv meldt ifra, og 7 % hadde meldt ifra om kritikkverdige forhold som har berørt andre enn dem selv.²³ Mangfoldsutvalget ved PHS fikk i oppgave å undersøke mulige tiltak, men det ble påpekt vanskeligheter rundt dette da undersøkelsen var anonym.²⁴

20 Undersøkelsen skiller ikke prosentvis mellom kvinnelige og mannlige respondenter da den totale antall respondenter som svarte bekreftende på dette spørsmålet var 5. (Politihøgskolen/IPSOS 2019)

21 Politihøgskolen/IPSOS 2019.

22 Politiet har vært karakterisert som påvirket av en taushetskultur ("code of silence") (Krull 1996) som kan fungere som en hemmer på varsling (Rothwell & Baldwin 2007). På grunn av dette har noen beskrevet det som mindre sannsynlig og "enda viktigere" at politiansatte varsler (Johnson 2005: 74, oversatt av forfatterne). I forhold til det å si ifra om seksuell trakassering kan det også være slik at politiansatte tolererer flere og mer alvorligere handlinger før de sier ifra enn andre arbeidstakere.

23 Politihøgskolen/IPSOS 2019.

24 Slike forhold (eksempelvis anonymitet) belyser de ulike hendelsesforløp som er beskrevet i vår sammenstilling og eksempelvis hvorfor planlagte tiltak og undersøkelser gjennomføres eller ikke slik de gjør.

Forskning på uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering i politiet

I 2019 presenterte førsteamanuensis ved Institutt for samfunnspsykologi (Universitetet i Bergen), Hege Høivik Bye, og Professor ved PHS Brita Bjørkelo, en undersøkelse om opplevd seksuell trakassering i politiet på Mangfoldsseminaret arrangert av forskningsprosjektet «Mangfold i utdanning og etat».²⁵ På seminaret deltok HR-sjef ved POD, rektor ved PHS, tillitsvalgte ved PHS og politiorganisasjonen, samt undervisere ved PHS. Resultatene ble senere formidlet i Politiets fellesforbunds fagblad *Politiform*.²⁶ I undersøkelsen ble et spørreskjema sendt i posten til alle politiutdannede ansatt i politistillinger høsten 2016, og et spørreskjema på e-post til alle politiansatte i sivile stillinger våren 2018. Dette utgjorde totalt 9524 personer. Den sistnevnte ansatte gruppen ble inkludert etter eget ønske, og dette ble muliggjort ved hjelp av finansiering fra PHS og UiB.

I forskningslitteraturen deles seksuell trakassering inn i tre former; trakassering på bakgrunn av kjønn, uvelkomne seksuelle tilnærmelser og seksuell vold eller tvang.²⁷ Mens de to første formene er mest

25 Del 3 av forskningsprosjektet <https://www.politihogskolen.no/forskning/forskningsprosjekter/mangfold-i-utdannin-og-etat/> ble planlagt før #metoo og i samarbeid med dialoggruppen til prosjektet som består av ansatte ved PHS og i politiet. Dataene ble innhentet i 2016 og 2018. POD sine undersøkelser hadde ikke inkludert seksuell trakassering før del 3 ble gjennomført. Spørreskjemaet som er benyttet for å undersøke seksuell trakassering er en tilpasset versjon av en norsk oversettelse av et internasjonalt validert mål og er utviklet av Bjørkelo & Bye.

26 Bjørkelo 2020.

27 Fitzgerald & Cortina 2018; Cortina & Areguin 2021. Se også vedlegg 8. Seksuell tvang også kalt sextortion beskriver situasjoner hvor en person som besitter en posisjon med makt misbruker makten for å oppnå seksuelle tjenester for en fordel som de har rett til å gi eller ta fra en annen (se eksempelvis Lundgren et al. 2023: 129). Preliminære funn fra et forskningsprosjekt om korrupsjon i norsk politi fant 18 saker som gjaldt seksuell utnyttelse/trakassering der Spesialenheten har innstilt positiv påtale i perioden 2006-2022. Av disse ble det innstilt på hhv. syv forelegg og elleve tiltaler. Seks av syv forelegg ble vedtatt, ett av foreleggene ble ikke vedtatt og personen ble frikjent i retten. Det ble dom i ti av elleve tiltaler (se LE-2005-179174, LB-2006-55292, LB-2010-70818-1, LB-2011-157920, LG-2017-30456, LH-2019-62070, LE-2019-77267, TVES-2021-35268, LE-2021-35918, LH-2022-70487 og LE-2022-118279). En av sakene var ikke endelig avgjort da gjennomgangen ble foretatt (personlig kommunikasjon, førsteamanuensis Gunnar Thomassen, PHS). Se også <https://polamk.fi/en/northern-police-research-webinar>. Sakene omfatter seksuell utnyttelse/trakassering ovenfor student, ansatt og borger i form av for eksempel det å ha samleie med sårbare borgere som har oppsøkt politiet for å få hjelp og å ha utnyttet et overmakts forhold til å skaffe seg seksuell omgang med en kollega.

utbredt, forekommer den siste mindre hyppig, selv om den kan være like skadelig for de som utsettes for den.²⁸ Dette betyr at mye av innholdet i seksuell trakassering er handlinger som er trakasserende på grunn av kjønn, seksualisert språk og uønskede handlinger i form av kommentarer og fysisk berøring.²⁹ Undersøkelsen om opplevd seksuell trakassering i politiet konkluderte med at både menn og kvinner opplever seksuell trakassering i politiet, men at kvinner er mer utsatt enn menn. Resultatene viste i tillegg at yngre kvinner er mer utsatt enn eldre kvinner, og at politiansatte kvinner er mer utsatt enn sivilt ansatte kvinner. Omkring 7 % av politiutdannede kvinner i politistillinger (ca. 2 % menn) oppgav å ha blitt seksuelt trakassert av personer i politiet på jobb og/eller i jobb-relaterte situasjoner siste halvår, sammenlignet med litt over 2 % sivilt ansatte kvinner (ca. 1 % menn). Den høyeste andelen kvinner og menn oppgav å ha opplevd uønskede kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser eller kjønnsdiskriminerende uttalelser, og uønskede kommentarer om kropp, klesdrakt og livsstil.³⁰

Til sammenligning viser tall fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra SSB at 4 % av alle sysselsatte i Norge mellom 18-66 år opplevde å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidet en gang i måneden eller oftere i 2016. I likhet med andelen politiutdannede kvinner i politistillinger fra Bye og Bjørkelo sin

28 Sojo et al 2016. Det at de to første formene er mest utbredt synes å være noe som går igjen i forskningen, men kan også tenkes å se ulik ut på tvers av sektorer. Sojo og medarbeidere baserte sin inndeling av sektor på tidligere forskning og dennes beskrivelse av opplevd og faktisk representasjon av mannlige og kvinnelige arbeidstakere (eksempelvis sektoren militæret versus skole). En av antagelsene de testet var at sammenhengen mellom skadelige arbeidsplassopplevelser (eksempelvis seksuell trakassering) og mentale helseplager ville være mer negativ i mannsdominerte fremfor arbeidsplasser kjennetegnet av kjønnsbalanse, for kvinner. Funnene viste at alle fasetter av seksuell trakassering (lav frekvens/høy intensitet og høy frekvens/lav intensitet) hang sterkere sammen med mental helse når kvinner jobbet i mannsdominerte fremfor arbeidsplasser kjennetegnet av kjønnsbalanse, men disse sammenhengene var ikke signifikante. Forfatterne oppfordrer derfor til videre studier for å få mer innsikt i ulike sektors betydning for forekomst og mentale helseplager for, i dette tilfellet, kvinner som utsettes for seksuell trakassering.

29 Nielsen et al., 2010; Bondestam & Lundqvist 2020; Bråten 2020; Svensson 2020. Ifølge Kelly (1987) er seksuell trakassering en av flere ulike former for vold som kvinner kan oppleve i løpet av livet, noe som er omtalt som kontinuum perspektivet. Denne forståelsen ser seksuelle krenkelser langs en akse fremfor som en av flere former som i isbergmodellen (vedlegg 8) og andres arbeid (O'Hare & O'Donohue 1998).

30 Bjørkelo & Bye 2019.

undersøkelse i 2016, var andelen sysselsatte kvinner som opplevde seksuell trakassering på arbeidsplassen i 2016 ca. 7 %. Det samme gjelder menn ansatt i politistillinger og sysselsatte menn generelt der andelen var ca. 2%.³¹ Nyere tall fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø viser at andelen sysselsatte mellom 18-66 år som har opplevd å bli utsatt for seksuell trakassering fortsatt lå på 4 % i 2019.³² I forlengelsen av del 3 av forskningsprosjektet «Mangfold i utdanning og etat», har forskere fra PHS og Universitetet i Oslo (UiO) samlet inn data på forekomst av seksuell trakassering som årsak til jobbrelatert traume i *Politistudien*.³³

I 2018 ble forskningsprosjektet «Bedre kjønnsbalanse i UEH enheter» igangsatt av professor ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Ulla-Britt Lilleaas, og professor ved PHS/seniorforsker på Arbeidsforskningsinstituttet (OsloMet), Dag Ellingsen. Prosjektet ble først initiert av mangfolds-kontakt, Margrete Vaage, i Vest politidistrikt. Lilleaas og Ellingsen sin studie hadde som mål å undersøke hvorvidt ekskluderende mannskulturer i politiet var årsaken til den lave kvinneandelen ved utrykningsenheten (UEH).³⁴ Studien undersøkte ulike relasjoner i Vest politidistrikt som «et utgangspunkt for å identifisere og analysere prosesser som medvirker til et over- og underordningsforhold mellom menn og kvinner». ³⁵ Forskerne gjennomførte totalt 10 intervjuer med kvinner i aktiv UEH-tjeneste, samt fire-fem mannlige medlemmer av UEH-enheten. Et utvalg sentrale ledere i den operative tjenesten ble også intervjuet.³⁶

31 Dammen 2018.

32 SSB 29.06.2020.

33 Politistudien <https://app.cristin.no/projects/show.jsf?id=2285102> som ledes av Brita Bjørkelo (PHS) og Bjørn Lau (UiO) kartlegger blant annet seksuell trakassering som en type traume på jobb. Det omfatter seksuelt overgrep (voldtekt, voldtektsforsøk, måtte utføre noen form for seksuell handling gjennom tvang eller trussel om skade), og annen uønsket eller ubehagelig seksuell opplevelse. «Politistudien» omfatter ikke hvem står for den seksuelle trakasseringen, eller forekomst av seksuell trakassering blant studenter.

34 Ellingsen & Lilleaas 2020.

35 Ellingsen & Lilleaas 2020: 289.

36 Ibid.

Hovedfunnene ble publisert i en kronikk i *Politiforum* i januar 2020, og ledet til flere diskusjoner i media og granskninger internt i politiet. I denne sammenheng er det særlig funnene om enkelte B2-veilederes upassende relasjoner til andreårsstudenter fra PHS under praksisåret som gjør seg gjeldende.³⁷ Den endelige artikkelen, «Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt», ble publisert i 2020 og identifiserer to maskulinitetskulturer som ifølge forskerne potensielt kan være ekskluderende for kvinner.³⁸ Forskerne beskriver maskulinitetskulturene som følgende:

Den ene (gutteklubben grei) nytter sin posisjon til å nedvurdere kvinner (og andre) som ikke når opp til deres standarder, og kan slik ha en ekskluderende effekt, men samtidig lever kulturens medlemmer opp til det mange vil oppfatte som særlig høye yrkes-standarder. Den er virkelig et homososialt broderskap (Lindgren 2001) der samhold dyrkes. Den andre kulturen utnytter sin maktposisjon og relasjon til kvinner, til å utføre handlinger som ikke vil være offisielt akseptert i politiet og de fleste andre steder. Mye av den grunn er dette en mer skjult kultur med langt mindre kjente aktører og fri for tydelige markører av tilhørighet. På en del måter ligner denne kulturen mer på den ukulturen som man har jobbet mest med å få has på i politiet: Den korrupte politimannen som utnytter posisjonen og makten til å skaffe seg selv illegitime goder.³⁹

Utover funnene publisert i *Politiforum* tidligere samme år belyser artikkelen at upassende relasjoner mellom veiledere og B2-studenter under praksisåret også har funnet sted i andre politidistrikter. Forskerne ble siden publiseringen av kronikken i *Politiforum* også kjent med en tradisjon tilknyttet B3-leir kalt «knulletorsdag» - et sosialt arrangement der både studenter og instruktører deltok. Rektor ved PHS innførte som følge av dette forbud mot sosiale aktiviteter med alkohol for både instruktører og studenter.⁴⁰ Tiltaket bidro også til

37 Ellingsen & Lilleaas 2020 (2).

38 Ellingsen & Lilleaas 2020, det påfølgende sitatet kan gjerne leses i sammenheng med de tre typene for seksuell trakassering, og lav versus høyintensitetsformer.

39 Ellingsen & Lilleaas 2020: 295.

40 Ellingsen & Lilleaas 2020.

å forebygge smitte under koronapandemien, men det var tydelig at tiltaket ville videreføres uavhengig av smittehensyn.⁴¹ Instruktørene fikk tydelig beskjed om hvilket ansvar og hvilken rolle de ble forventet å inneha under leiroppholdet, og de ble gjort oppmerksomme på at det ikke skulle foregå tilnærmelser eller upassende relasjoner med studenter. Ved ankomst i leir fikk studentene også lignende beskjed.⁴²

Ellingsen og Lilleaas mottok mye kritikk i kjølvannet av publiseringen. *Politiforum* publiserte i desember 2020 en artikkel der de hevdet at forskerne hadde basert en rekke av sine funn på «gamle historier og andrehåndskilder».⁴³ Ifølge *Politiforum* opplyste ikke forskerne at B3-tradisjonen i leir var avskaffet for flere år siden da de fremla sine funn for politidirektøren høsten 2020.⁴⁴ Samtidig kritiserte professor og instituttleder for kriminologi og rettssosiologi ved Universitetet i Oslo, May-Len Skilbrei, forskerne for dårlig håndverk. Flere i politiet kritiserte Ellingsen og Lilleaas sine funn, og flere informanter uttalte blant annet at de ikke kjente seg igjen i hvordan de ble sitert. Skilbrei kritiserte imidlertid først og fremst forskernes metode og det empiriske grunnlaget for artikkelen. Hun presiserer at forskerne trekker konklusjoner som ikke kan trekkes på bakgrunn av det tilgjengelige materialet, og tillegger folk som ikke har blitt intervjuet problematiske intensjoner.⁴⁵ Også tidligere forskningsansvarlig ved politiutdanningen ved Linneuniversitetet i Växjö i Sverige, Rolf Granér, kritiserte forskerne for å ikke spesifisere årstall knyttet til ulike tradisjoner og hendelser, samt manglende begrunnelse for utvalget av mannlige respondenter.⁴⁶

Førsteamanuensis Nina Jon og førsteamanuensis Jenny Lundgaard fra PHS publiserte kort tid etter en kommentar til Ellingsen og Lilleaas sin forskningsartikkel i *Politiforum*.⁴⁷ Jon og Lundgaard hevdet at

41 Bergens tidende 15.10.2020: 2.

42 Janssen 2020: 4.

43 Inderhaug 18.01.2021.

44 Inderhaug 18.01.2021; Aarseth & Grindem 20.12.2020.

45 Aarseth & Grindem 21.12.2020.

46 Aarseth & Grindem 21.12.2020.

47 Jon & Lundgaard 04.02.2021; Aarseth & Grindem 21.12.2020.

Ellingsen og Lilleaas sine beskrivelser av politikultur ikke var treffende. Ifølge forskerne fremstiller Ellingsen og Lilleaas et unyansert bilde av politiet som organisasjon, og utelukker operative kulturer i politiet med langt mer variasjon som Jon og Lundegaard selv har møtt på i egen forskning. Jon har selv forsket på hvorfor det er så få kvinner i UEH og har kommet frem til et helt annet resultat. Jon fremhever at hennes informanter påpeker at kulturene i UEH varierer fra distrikt til distrikt, og at kun enkelte distrikter oppfattes som «høye på seg selv og selv gode». ⁴⁸ Svært lite av informasjonen innhentet av Jon kunne knyttes til seksuell trakassering. ⁴⁹

Sammenfattet handlet debatten rundt seksuell trakassering i politiet om forekomster, metodisk stringens og «politikultur» som forklaringsmodell. På tvers av studier (bredde og intervjuer) og utvalg (tilfeldig og selektert) har debatten belyst at seksuell trakassering også forekommer i politiet (før og nå), at yngre politiutdannede kvinner er mest utsatt og at hendelsene oftest skjer i form av språkbruk og uønskede handlinger, men at mer alvorlige former for seksuell trakassering også forekommer. ⁵⁰ Debatten har videre vist at fortellinger og narrativ kan bli hengende og gjenfortalt over lang tid innad i politiet til tross for at et flertall politiansatte avviser at innholdet i fortellingene har vært frekvent eller fortsatt gjelder. Et narrativ og bruk av humor kan virke positivt ved å binde ansatte sammen («galgenhumor») eller negativt ved å stenge noen ute. ⁵¹ Når fortellinger låser oppfatninger av organisasjonen som ikke nødvendigvis lenger er gjeldende kan de imidlertid virke mot sin hensikt. Derfor er det viktig å påse at forskningsfunn fremstilles transparent. ⁵²

48 Ibid.

49 Ibid.

50 Bye & Bjørkelo 2019.

51 Gabriel 2004; Granér 2014; Leirvik 2022.

52 Det samme viste funnene fra «Mangfold i utdanning og etat», da om særskilt inntak og ansatte med innvandringsbakgrunn. Fortellingene om at politiansatte i dag møtes med spørsmål om hen er kommet inn på «særskilt» til tross for at ordningen ble avskaffet i 2012 (Egge & Ganapathy, under utarbeidelse).

3. Opprydning – nulltoleranse for seksuell trakassering (2020 -2023)

I oktober 2020 gjennomførte *Politiforum* en spørreundersøkelse med nesten 6000 respondenter fra politiansatte og medlemmer i politiets fellesforbund (PF).⁵³ Respondentene ble spurt om de på jobb eller under en annen jobbrelatert setting i politiet, har blitt utsatt for det de oppfatter som seksuell trakassering fra en ansatt i politiet, hvorvidt de under studietiden ble utsatt for det de oppfatter som seksuell trakassering fra en medstudent eller ansatt i politiet/PHS, og hvorvidt hendelsene(e) ble innrapportert. Undersøkelsen tok ikke høyde for når hendelsene hadde funnet sted, men belyser likevel at seksuell trakassering har forekommet i politiet over tid. 18.3 % av de kvinnelige respondentene svarte å ha blitt utsatt for det de opplever som seksuell trakassering. 372 politiutdannede og 88 sivilt ansatte kvinner hadde blitt utsatt for til sammen 387 tilfeller av verbal trakassering og 244 tilfeller av fysisk trakassering. I tillegg sa 17 studenter ifra om seksuelle overgrep.⁵⁴

Spørreundersøkelsen viste videre at 86 mannlige politiansatte, hvorav 11 var sivilt ansatt, hadde blitt utsatt for seksuell trakassering fra en annen ansatt i politiet.⁵⁵ 14 % av hendelsene på jobb eller under en annen jobbrelatert setting i politiet ble innrapportert, hvorav 43 % av de innrapporterte hendelsene ikke fikk noen konsekvens.⁵⁶ 15 % av hendelsene under studietiden ble innrapportert, hvorav 51 % av de innrapporterte hendelsene ikke fikk noen konsekvens.⁵⁷ Med bakgrunn i Ellingsen og Lilleaas sine funn ble respondentene også

53 Inderhaug 20.11.2020; Grinhem & Inderhaug 20.11.2020. Undersøkelsen ble sendt ut i oktober. 5911 fullførte undersøkelsen hvorav 3399 kvinner, 2512 menn, 782 sivilt ansatte (226 menn og 556 kvinner).

54 Grindem & Inderhaug 20.11.2020;

55 Grindem & Inderhaug 20.11.2020;

56 Grindem & Inderhaug 20.11.2020; 13% innrapportert til arbeidsgiver, 1% til Spesialenheten-

57 Grindem & Inderhaug 20.11.2020; 6% innrapportert til Politihøgskolen, 8% til Politiet og 1% til Spesialenheten.

spurt om de hadde hørt om begrepet «knulletorsdag», hvorav 98 % av respondentene svarte «nei». ⁵⁸

I kjølvannet av Lilleaas og Ellingsen sin studie slapp POD en uttalelse der de varslet nulltoleranse for seksuell trakassering. ⁵⁹ Daværende justisminister Monica Mæland og Politidirektør Benedicte Bjørnland krevde opprydning etter å ha blitt kjent med begrepet knyttet til tradisjonen i B3-leir. Som følge ble det lagt frem krav om en ny og mer detaljert arbeidsmiljøundersøkelse som blant annet skulle undersøke hvorvidt dette kun gjaldt enkelte politidistrikter eller ansattkategorier. ⁶⁰ Songstad og Vest politidistrikt fikk også i den sammenheng 11 konkrete anbefalinger for det videre arbeidet med ukultur og seksuell trakassering, og det ble iverksatt et tett samarbeid med oppfølging av rapporten. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) nedsatte også et underutvalg for å følge opp saken. ⁶¹

Arbeidsmiljøundersøkelsen fra POD ble gjennomført av Rambøll Management Consulting og ble sendt ut til alle ansatte i politiet (n= 17 825) og studenter (n= 1489) ved PHS i november 2020. ⁶² Undersøkelsen hadde en svarprosent på 77 og totalt henholdsvis 13 747 (ansatte) og 931 (studenter) deltagere. Gjennom en logistisk regresjon, som gir muligheten for å undersøke sannsynligheten for at noe skal inntreffe eller ikke, i dette tilfellet seksuell trakassering, ble flere forhold identifisert. Analysen konkluderte at sannsynligheten øker, rangert fra høyest til lavest, dersom:

- det ikke er tydelig kommunisert hva uønsket seksuell oppmerksomhet er
- dersom ansatte ikke opplever det som trygt å si ifra

58 Aarseth & Grindem 21.12.2020. Deltagerne ble ikke spurt om når de hadde hørt om «knulletorsdag», det vil si, om de hadde fått det fortalt som noe som var tidligere eller nå.

59 Politidirektoratet 2020 (2). Vi er ikke kjent med at det er gjennomført vurdering av tiltakenes effekt.

60 Suvatne & Gilbrant 15.10.2020: 16; Ertesvåg 15.10.2020: 25. Grindem 23.11.2020.

Arbeidsmiljøundersøkelsen gikk året etter medarbeiderundersøkelsen. MU ble gjennomført året før, altså var det i en periode MU det ene året og så arbeidsmiljøundersøkelse seksuell trakassering.

61 Aarseth 24.06.2020.

62 Politi – og lensmannsetaten 2020.

- dersom det brukes seksuelt språk på arbeidsplassen
- dersom ansatte ikke har gjennomført e-læring om politiets etiske retningslinjer⁶³

Resultatene fra totalrapporten viste at 3 % (n=406) av medarbeiderne i politiet svarte bekreftende på spørsmålet om hvorvidt de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen de siste 12 månedene. Dersom en inkluderer de som svarte bekreftende på å ha opplevd konkret atferd som ble definert som uønsket seksuell oppmerksomhet av en annen ansatt i politiet i eller utenfor arbeidstid øker andelen til 6.6 % eller 904 personer.⁶⁴ Den konkrete atferden som her ble definert som uønsket seksuell oppmerksomhet ble delt inn fem svaralternativer; 1) å motta seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, 2) at noen har vist, hengt opp, eller delt seksuelle bilder, film eller annet materiale som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig, 3) å bli utsatt for uønsket fysisk berøring som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, som for eksempel klåing, tafsing, klyping, kyssing, klemming eller lignende, 4) forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsker det, og 5) å bli tvunget til seksuelle handlinger.⁶⁵ Svaralternativene samsvarer med de tre formene for seksuell trakassering som vi finner i forskningslitteraturen; trakassering på bakgrunn av kjønn, uvelkomne seksuelle tilnærmelser og seksuell vold eller tvang.⁶⁶ I likhet med Bye og Bjørkelo sin undersøkelse belyste arbeidsmiljøundersøkelsen at politiutdannede kvinner (13 %) og kvinner under 40 år er mest utsatt. 10 politiansatte meldte om seksuelle overgrep fra en annen ansatt i politiet.⁶⁷

63 Politi - og lensmannsetaten 2020.

64 I POD sin rapport vises det ikke direkte til hvordan de kommet frem til tallverdien n=904. I rapporten angis n=904 å utgjøre summen av spørsmål 1 og spørsmål 2, uten at total n for de ulike formene for uønsket atferd oppgis. Svaralternativene som indikerer at vedkommende har opplevd en av formene for uønsket atferd minst en gang er slått sammen. (Politidirektoratet/Rambøll 2020.)

65 Ibid.

66 Fitzgerald & Cortina 2018; Cortina & Areguin 2021.

67 Politidirektoratet/Rambøll 2020. I Innsiktrapporten 2022 (Rambøll 2022) er det ikke oppgitt tall for hvor mange som i siste 12 måneder har opplevd «å bli tvunget til seksuelle handlinger». I

Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen bekreftet at uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering var et problem flere steder i politiet. Som følge av resultatene nedsatte POD en arbeidsgruppe (deltagere fra HVO, HR og HMS i POD, POD, PHS, og politidistriktene Oslo, Troms, Vest og Sør-Øst) som skulle komme med en overordnet tiltakspakke.⁶⁸ Arbeidsgruppen skulle ta utgangspunkt i resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen og utarbeide en overordnet plan med anbefalte, konkrete tiltak som skulle redusere arbeidsmiljørisiko og bidra til et fullt forsvarlig og trygt arbeidsmiljø for alle medarbeidere. Dette inkluderte også å eventuelt forsterke eksisterende, forebyggende tiltak iverksatt i ulike deler av politiet, herunder dilemmatrening, lederopplæring, tiltak for økt kjønnsbalanse og mangfold, opplæring i etiske retningslinjer o.l.⁶⁹ Mandatet fastslo at øverste ledere ved politidistrikt og særorgan ville være ansvarlig for at det utarbeides lokale tiltaksplaner i sin enhet, og ansvarlig for å gjennomføre og følge opp tiltakene. Arbeidet skulle også forankres og følges opp av lokale AMU. POD ble tillagt et overordnet oppfølgingsansvar da de kunne bistå med kompetanse i utvikling og gjennomføring av tiltak.⁷⁰ I løpet av arbeidet innhentet arbeidsgruppen informasjon fra politiet og forskning på seksuell trakassering.

Arbeidsgruppen var tydelige på at seksuell trakassering er et relasjonelt problem og derfor også et arbeidsmiljøproblem. De la til grunn at ledere må jobbe forebyggende med seksuell trakassering på måter som involverer medarbeidere gjennom dialog, tiltaksutforming og oppfølging av tiltak om sitt eget arbeidsmiljø. Videre la de vekt på

Arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2023 (Rambøll 2023) er det 10 ansatte som oppgir å ha opplevd å ha blitt «tvunget til seksuelle handlinger» i løpet av de siste 12 månedene. Se også <https://khrono.no/ni-politistudenter-opplevde-uonsket-seksuell-oppmerksomhet-fra-ledere-eller-laerere/808062>

68 Personlig kommunikasjon, Seksjonssjef, Politidirektoratet, HR/HMS-HMS-seksjonen Rune Pedersen, 7.2.23. Gruppen omtales som "bredt sammensatt". Her inkluderer det medarbeidere med sivil- (HR, HMS, kommunikasjon), politi- og lederbakgrunn i tillegg til geografisk spredning.

69 Politidirektoratet 2020 (1). Etiske retningslinjer har vært til stede også før de ble gjort tilgjengelige som e-læring.

70 Politidirektoratet 2020 (1).

at ledere og medarbeidere i større grad må samarbeide om å skape et trygt arbeidsmiljø der en både identifiserer risikofaktorer, utformer tiltak og sammen utvikler et trygt arbeidsmiljø.⁷¹ Dette for å få bedre kunnskap om hva som kan skape trygghet og åpenhet for både å si ifra og å forebygge trakassering lokalt.

Arbeidsgruppen fremhevet også at konkrete trakasseringssaker alltid skal håndteres, men at det også må jobbes systematisk med forebygging. I den grad arbeidsmiljøet er påvirket skal det, i tråd med arbeidsmiljøloven, også gjenopprettes. Arbeidsgruppen anbefalte leder(gruppe)-utvikling, holdningskampanje, opplæring og spesielt søkelys på etikk i lederrekrutteringen. Målet var at politidistriktene og særorgan skulle gjennomføre dilemmatrening og e-læring om etiske retningslinjer for politiet.⁷² Ledere ble oppfordret til å være tydelige i sin formidling om hva seksuell trakassering er – i tråd med resultatene av undersøkelsen. I tillegg til krav om lokale tiltak, sendte POD ut en startpakke som inkluderte e-læring i etiske retningslinjer, dilemmatrening, oppfordring til lederopplæring i håndtering av saker,⁷³ oppdatert HMS-prosess med veileder og artikler på politiets intranett Kilden.

Høsten 2021 la POD høsten frem 7 punkter for å «få bukt med» seksuell trakassering. Listen var basert på det allerede eksisterende arbeidet med seksuell trakassering det siste året.

1. Seksuell trakassering er tema i møter med sjefer av ulike enheter
2. Temaet tas opp i medarbeidersamtaler
3. Medarbeidere skal gjennomføre dilemmatrening om seksuell trakassering
4. Et elektronisk kurs om etiske retningslinjer i politiet

⁷¹ Politidirektoratet 2021.

⁷² Politidirektoratet 2021.

⁷³ En egen er opplæringspakke om etisk bevisst ledelse er distribuert alle særorgan og politidistrikt. Denne ble sendt ut fra POD HR/HMS avdelingen. Alle ledergrupper skal gjennomføre opplæringen (Personlig kommunikasjon, Camilla Vedi 05.01.2023).

5. Tydeliggjøring av varslingskanaler
6. Politidistrikter og særorganer har blitt bedt om å lage lokale tiltaksplaner
7. En stor kampanje med seksuell trakassering som fokus skal snart rulles ut

Politidirektør Bjørnland foreslo i den sammenheng også en ny arbeidsmiljøundersøkelse.⁷⁴ Denne ble sendt ut i mars 2023 og var utviklet for å bidra til ytterligere sammenligning av resultatene fra 2020 i tillegg til noen flere spørsmål som kan vise eventuell effekt av tiltaksarbeidet.⁷⁵

Resultater og oppfølging fra PHS

Distrikts-/Særorgans-rapporten fra PHS viste at 4 % av de ansatte ved PHS oppgav å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 månedene (7.6 % dersom en inkluderer de som har opplevd konkret atferd som er definert som uønsket seksuell oppmerksomhet). I denne undersøkelsen er resultatene ikke spesifisert på kjønn eller alder.⁷⁶ Alle respondentene oppgav at hendelsen(e) fant sted på arbeidsplassen,⁷⁷ den uønskede seksuelle oppmerksomheten kom oftest fra sideordnede, og 18 % oppga at handlingen(e) skjedde i sammenheng med at det ble drukket alkohol. 59 % hadde ikke sagt ifra om den uønskede seksuelle oppmerksomheten. 69 % oppga at årsaken til at de ikke valgte å melde ifra var at de ikke opplevde handlingen som alvorlig nok, 46 % fordi de ikke trodde det ble bedringer eller at varselet kom til å føre frem, og 8 % fordi de var usikre på hvor de skulle si ifra.⁷⁸

5.9 % av studentene ved PHS oppgav å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 månedene (11 % dersom en inkluderer de studentene som har opplevd konkret atferd som er definert som

⁷⁴ Grindem 15.09.2021.

⁷⁵ Mailkorrespondanse med Camilla Vedi (POD) 18.10.2022.

⁷⁶ Det fremgår ikke av rapporten fra Politidirektoratet/Rambøll hvorfor kjønn og alder er utelatt.

⁷⁷ Merk: det var mulig å velge flere svaralternativer.

⁷⁸ Politihøgskolen 2020 (1).

uønsket seksuell oppmerksomhet).⁷⁹ I motsetning til de ansatte oppga 70 % av studentene at hendelsen(e) hadde skjedd utenfor tjeneste og 68 % svarte at dette skjedde i sosiale lag utenfor arbeidsplassen. 43% av studentene oppgav at handlingen(e) skjedde i sammenheng med alkohol, og 15 % oppgav at dette noen ganger skjedde i sammenheng med alkohol.

Videre belyser rapporten at den uønskede seksuelle oppmerksomheten oftest kom fra medstudenter. 13 % oppgav at hendelsene involverte en lærer, praksisveileder, og/eller instruktør (mann). 63 % av studentene oppgav at de ikke hadde sagt ifra om den uønskede seksuelle oppmerksomheten. I likhet med de ansatte oppgav flest (79 %) at de ikke opplevde handlingen som alvorlig nok, men blant studentene var det også 35 % som var bekymret for eget rykte og 26 % som var bekymret for konsekvenser for egen karriere og/eller ansettelse.⁸⁰ Årsakene til at de ansatte og studentene ikke har valgt å melde ifra ligner årsakene oppgitt i andre deler av politiet generelt. I samme periode ble det også skrevet en bacheloroppgave ved PHS som tok for seg et lignende tema. Basert på dybdeintervjuer med fire politistudenter (to kvinner og to menn) i ulik alder som gjennomførte praksisåret på lensmannskontor, samt stasjoner i mellomstore og store distrikter konkluderer oppgaven at det hersker «en fryktkultur der flertallet av studenter frykter for egen karriere og rykte dersom man velger å varsle» generelt.⁸¹ I lys av dette var politistudentenes innlegg på dag 3 av Politiets Fellesforbunds årsmøte i 2022,⁸² og studentinnlegget i *Politiforum* i august 2023 klar tale om å leve opp til egne verdier og retningslinjer.⁸³

I tråd med PODs tiltakspakke publiserte PHS i mai 2021 nye retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell

79 9.6% i B1, 6.6% i B2 og 16% i B3.

80 Politihøgskolen 2020 (2).

81 Jacobsen 2021.

82 <https://www.youtube.com/watch?v=qs4h3DD21g&t=3443>s Vi takker Gisle Pedersen (Politiinspektør / Studieleder, PHS, B2 Stab, Bacheloravdelingen) for å ha gjort oss oppmerksomme på dette innlegget.

83 Lundgreen 10.08.23.

trakassering (se vedlegg 3). Dokumentet hadde som formål å 1) tydeliggjøre hva som regnes for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering, samt å forsøksvis kartlegge noen risikofaktorer og hensiktsmessige forebyggingsstrategier, 2) gjennomgå de formelle rammene knyttet til varsling, og 3) presentere retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering nedfelt i 9 punkter.⁸⁴

Samme år inngikk også PHS et samarbeid med LDO og Likestillings-senteret KUN, der LDO og KUN skulle være faglig ansvarlige for gjennomføring av totalt fem kurs: 1) digitalt forankringsmøte/kurs i ledelsen, inkludert tillitsvalgte/IDF (Informasjon, drøfting og forhandling og HVO (Hovedverneombudet), 2) kurs for utvidet ledergruppe, tillitsvalgte/IDF og HVO, 3) kurs for ansatte, 4) kurs for studenter, og 5) kurs for utvidet ledergruppe, tillitsvalgte/IDF og HVO i håndtering av saker om seksuell trakassering.⁸⁵

Våren 2022 la PHS frem en overordnet tiltaksplan for forebygging og oppfølging av seksuell trakassering. Tiltaksplanen inkluderte jevnlig oppdateringer på Portalen og Studentportalen om blant annet etiske retningslinjer, varsling, og veiledere. Det er planlagt og gjennomført e-læring om seksuell trakassering og materiell for nyansatte, samt gjennomført endringer i ruspolitikken som gjelder alkohol i leir, fadderuke samt kurs.⁸⁶ Det ble fastslått at medarbeiderundersøkelsen skal gjennomgås av avdelingsleder i de ulike avdelingene, og at det må sørges for at nyansatte gjennomfører pålagt opplæring. I tillegg skulle avdelingsleder sørge for å sette temaet på dagsordenen årlig, og i medarbeidersamtaler.⁸⁷

Alle ledere, ansatte, studenter, innbeordrede og instruktører til leir, kjørekurs og kurs ved etter – og videreutdanning skal ha gjennomgått etiske retningslinjer i politiet. Det skal i tillegg utarbeides risiko – og

⁸⁴ Politihøgskolen 2021 (2).

⁸⁵ Politihøgskolen, intern informasjonsside (Portalen).

⁸⁶ Svarstad 15.02.2023.

⁸⁷ Politihøgskolen 2022.

sårbarhetsanalyser (ROS) i forkant av kurs der erfaring viser at det er særlig sårbarhet i forhold til seksuell trakassering. Ifølge operativ seksjon ved PHS har det blitt utarbeidet en ROS-analyse med hensyn til seksuell trakassering for leiropphold. I tillegg blir det sendt brev med forventninger til de innbeordrede instruktørene.⁸⁸ Brevet inneholder blant annet forventninger om at instruktøren er særlig bevisst på at det er et asymmetrisk maktforhold mellom instruktører og studentene, og at instruktøren er bevisst på at en privat/personlig eller sosial omgang (i tjenesten eller på fritiden) med studentene kan utfordre instruktørens objektivitet og integritet. Videre understrekes det at instruktøren i innbeordringsperioden ikke skal innta alkohol i sosiale sammenhenger med studenter, og ellers skal vise måtehold ved inntak av alkohol.⁸⁹ Ifølge operativ seksjon vil det bli satt krav om at instruktør skriver under og bekrefter at brevets innhold er lest og forstått.⁹⁰ I 2023 fikk retningslinjene for studenter i leir en tilføyelse om alkoholforbud der det presiseres at «studenter (...) ikke (skal) medbringe, eller drikke, alkohol under leiroppholdet. Dette gjelder både i og utenfor leirområdet». Videre ble det spesifisert i krav og forventninger til instruktørene at det ikke er anledning til å ta med studenter inn i bygg, eller rom, som er reservert for instruktørene, og at instruktørene ikke skal omgås studenter i sosiale sammenhenger når de har drukket alkohol. Presiseringene nevner også at instruktørene ellers skal vise måtehold ved inntak av alkohol, og at retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering gjelder under leiroppholdet på lik linje med resten av utdanningen.⁹¹ For praksisveiledere er også funksjonsbeskrivelsene endret.⁹² For

88 Mailkorrespondanse med avdelingsleder EVU og operativ seksjon 18.10.2022.

89 Politi høgskolen 2020 (4).

90 Mailkorrespondanse med operativ seksjon 18.10.2022.

91 Svarstad 2023. Se også notat sak 22/250063 datert 21.12.22 fra HMS-seksjonen i POD til politidistrikt og særorgan med kopi til alle stabs ledere HR- og HMS og HMS-ledere ved saksbehandler CEV003.

92 Funksjonsbeskrivelsene til praksisveilederen (sist oppdatert 14.2.23) inkluderer ordlyden «Det forventes en særlig bevissthet om egen rolle og adferd slik at makt-ubalansen ikke utnyttes for å oppnå seksuelle relasjoner» (punkt 2.8). SUSH har også vært invitert inn til og har ledet diskusjoner om casene som utvikles til intervensjonen på møte med praksisveiledere 12.9.23. Møtet ble initiert på bakgrunn av at temaet skikkethetsvurderinger av veiledere ble et tema i en samtale med POD, uten av vi fikk klarhet i om det var et tema i B2 sentralt eller i distriktene. Da vi kontaktet praksisveilederne ved Gisle Pedersen (Politiinspektør / Studieleder, PHS, B2 Stab, Bacheloravdelingen), fikk vi innsikt i funksjonsbeskrivelsen

studenter skal også uønsket seksuell oppmerksomhet være tema i veiledningssamtalene mellom veiledere og studenter, og det skal innføres obligatorisk opplæring i forebygging og oppfølging av seksuell trakassering (1 time).⁹³ Studentrådet skal vurdere retningslinjer for oppstartsuka og fadderopplegg, mens LMU og AMU skal påse at temaet settes på dagsordenen jevnlig, og behandle saker som angår læringsmiljø/arbeidsmiljø.⁹⁴

til praksisveilederne (revidert 14.2.23). Det som beskrives i punkt 2.8 (rollemodell), 2.9 (respekt) og 2.10 (ikke opptre på måter som kan virke trakasserende) er organisasjonsmessige tiltak som har berøringspunkter med tilskuerbaserte intervensjoner i arbeidet med seksuell trakassering, oppfølging av studenter og praksisveiledere og skikkethetsvurdering av praksisveiledere. Dette arbeidet er også i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten som skal sikre et forsvarlig studie- og arbeidsmiljø uten diskriminering, <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/ombudets-arbeid/aktivitets--og-rapporteringsplikten/>

93 Politihøgskolen 2022.

94 Hvorvidt dette er gjort noe er for øvrig ikke kjent gjennom de data vi har hatt tilgang til. Det som er kjent er at fadderstyret for fadderuken august 2022 på eget initiativ tok opp problematikken i form av «å være en trygg fadder» og legge til rette for å ha arrangement uten alkohol <https://www.sikresiden.no/fadder/forbyggende/fadder> (personlig kommunikasjon, Studentrådsleder, Christopher Limpag Hurlen, Politihøgskolen avd. Oslo 2022/2023, 5.6.2023). Det er ikke kjent for oss i hvilken grad funn fra tidligere undersøkelser, i form av hvilke former for seksuell trakassering studenter opplever mest og hvem som utsettes mest, på generell basis er tatt inn i rutiner og retningslinjer. Det vi kjenner til er at praksisansvarlige har tatt inn konkrete funn i sine retningslinjer, inkludert vurderinger om å utvikle skikkethetsvurdering av praksisveiledere.

4. Effektene av tiltakene

Basert på vårt kildemateriale finner vi lite som kan fortelle oss om effektene av tiltakene iverksatt i politiet og ved PHS for å forebygge seksuell trakassering. I samtaler med POD fremkom det at de anså tiltakene som de har igangsatt i forhold til seksuell trakassering som en del av et kontinuerlig arbeid rettet mot arbeidsmiljørelaterte forhold generelt (mobbing, ytringsklima, mangfold, øke kjønnsbalanse i toppstillinger, få inn flere kvinner, psykososialt arbeidsmiljø).⁹⁵ POD beskriver hvordan eget arbeid har vært og er basert på forskning, offentlige utredninger (Gjør-v-kommisjonen) og kunnskap om lovverk og helsefremmende arbeidsmiljø. Mangelen på dokumentasjon på effekter kan skyldes at flere av tiltakene er relativt nye, men kan også skyldes fravær av sammenstillinger av tiltak og forventet utfall. Rapportering via Politiets styringsverktøy (PSV) på alle de tiltak som POD, politidistrikt og særorgan har initiert, har så langt ikke resultert i et kunnskapsprodukt.⁹⁶ Vi kan likevel peke på noen utviklingstrekk som kan gi oss en indikasjon på hvorvidt enkelte tiltak har bidratt til ønsket utvikling.⁹⁷

95 Samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23. Se ellers vedlegg 2. for en visuell fremstilling av PODs arbeid med arbeidsmiljø.

96 Vi er gjort kjent med at det rapporteres på tiltak generelt. Det vi er ute etter her er rapportering på effektene av igangsatte tiltak. Det vi har mottatt (personlig kommunikasjon, Karin Aslaksen, 4.5.23) er for øvrig at POD har fulgt opp arbeidet med å forebygge seksuell trakassering i ulike spor (ledelse, fag og styring). Eksempel på dette er 1, notat som grunnlag for diskusjon om tema i NLG i august 2022. Da viste POD filmene utviklet av Oslo politidistrikt og gjennomførte oppfølgende refleksjonssamtaler med hele NLG ved hjelp av materialet utviklet av Oslo politidistrikt, 2, oppfølging i den årlige ledersamtalen mellom Politidirektøren og PM/SO (eksempelvis fra resultatene og forberedelsene for ett distrikt), 3, styringsdialogen med alle distrikt og SO (T2, 2022), og 4, en tidslinje hvor POD har oppsummert alt vi har gjennomført lokalt og nasjonalt siden forrige AMU i 2019. Den sistnevnte inkluderer konkrete eksempler fra noen distrikt og SO fra deres systematiske arbeid. Dette betyr at dokumentasjon av rapporteringen eksisterer. Vi har for øvrig ikke hatt tilgang til dokumentasjon over hva som er kommet ut av dette arbeidet av eventuelle effekter.

97 Vi er blitt gjort kjent med arbeidet som er gjort med lederutvikling i politiet over tid (se vedlegg 3 for en illustrasjon). Se også funnene fra Rambøll sin undersøkelse i 2023. De fant lavere forekomst av seksuell trakassering generelt med unntak av unge kvinner og midlertidig ansatte. De fant også en opplevelse av større tydelighet rundt hva som menes med uønsket seksuell oppmerksomhet. Her er vi opptatt av oppfølging og tilsiktede virkning av innsatsen. For en bredere diskusjon om arbeid med arbeidsmiljø lokalt og sentralt, se også del 5, Avsluttende refleksjoner.

Tilbakemeldinger fra distrikt og særorgan

I samarbeid med POD (ved Camilla Vedi), har vi kontaktet enkelte distrikter og særorgan som ble ansett å skulle besitte informasjon om oppfølgingsarbeidet av arbeidsmiljøundersøkelsen, samt eventuelle effekter. Politidistriktene meldte blant annet om at det i august 2021 ble gjennomført en evaluering i Politimesterens ledergruppe (PLG) av oppfølgingsarbeidet av arbeidsmiljøundersøkelsen. Det ble blant annet gitt tilbakemelding på at ansatte i politiet generelt opplevde dilemmatreningen som positiv, og at verktøyene som hadde blitt utarbeidet opplevdes som gode hjelpemidler i tiltaksarbeidet.⁹⁸ Det er uklart om framlegget utover dette inkluderte informasjon om effekter av at tiltakene som ble opplevd som gode, eller om det betyr at valgte tiltak var rettet mot funn som hadde blitt avdekket i tidligere nasjonale og lokale undersøkelser.

Vi har også fått innsyn i handlingsplaner for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen fra fire politidistrikt og fem særorgan.⁹⁹ Handlingsplanene gir først og fremst innsikt i gjennomførte og planlagte tiltak, fremfor eventuelle effekter av arbeidet. Formen på og mengden rapportering fra oppfølgingsarbeidet varierer også. Med bakgrunn av de dataene vi har hatt tilgang til er det uklart i hvor stor grad tiltakene er basert på de konkrete utfordringene hvert distrikt og særorgan selv har avdekket og hvorvidt de utvalgte tiltakene har fått ønsket effekt. Dette er viktig å kartlegge videre fordi det også kan gi informasjon om hvilke faktorer som har vist seg å være virksomme i praksis på tvers av politidistrikt og særorgan.

Basert på materiale tilsendt fra fungerende HMS-leder i Vest politidistrikt har de igangsatt et omfattende arbeid, eksempelvis

98 Mailkorrespondanse med Agder Politidistrikt, 15.09.2022.

99 Herunder Agder, Oslo, Nordland, Sør-Vest og Vest politidistrikt, samt Politiets fellestjenester (PFT), Utrykningspolitiet (UP), PU, Krim og Økokrim. Det ble sendt ut to henvendelser til alle distrikt og særorgan. I den siste ble det innhentet samtykke til å kunne vedlegge mottatte dokumenter inn i denne rapporten. PU samtykket, og deres dilemma materiale finnes som vedlegg 4. Noen av de tilsendte planene er omfattende og henviser til planlagte evalueringer av eget arbeid. Selv om vi derfor vet at det finnes flere kan vi kun omtale de vi har mottatt og fått samtykke til å dele her.

intervjuer (n=62) med politiansatte om ukultur og seksuell trakassering, og gjennomført spørreundersøkelser om uønsket seksuell oppmerksomhet. I lys av funn fra tidligere undersøkelser fra eget distrikt har de jobbet med ledergrupper, nyansatte, opplæring og dilemmatrening. Av mulige effekter viste noen funn at ansatte oppgav at de opplevde mindre effekt av tiltakene fordi ledelsen ikke deltok.¹⁰⁰ Videre er et tegn på effekt at nyansatte sa at de hadde fått med seg innholdet i opplæringen. De ga både uttrykk for at de syntes temaet uønsket seksuell oppmerksomhet må være med på introdager og at det må balanseres bedre mot andre tema.¹⁰¹ Et resultat som kan belyse hva som skal til for å få til effekt var at flere enheter ikke hadde gjennomført opplæring i tråd med henstillingen fra POD og stab for HR og HMS, eller meldt tilbake når opplegget var gjennomført selv om dette var konkret etterspurt.¹⁰² I dokumentene vi har mottatt fremheves det at arbeidet må være kontinuerlig for å oppnå effekt, at de har oppnådd målet de har satt seg om hvor stor prosentandel som skal oppleve det som trygt å si ifra, og at rapportert forekomst på seksuell trakassering har gått ned. Med bakgrunn i det materialet vi har hatt tilgang til vet vi ikke om forekomst har gått ned på grunn av at antall saker er blitt færre, fordi færre ansatte sier ifra (for eksempel fordi de tidligere ikke har blitt hørt), eller fordi de som opplever at de kan si ifra også opplever at det er blitt gjort noe med de kritikkverdige forholdene de sa ifra om. Forskningsdesign som i større grad knytter allerede eksisterende kunnskap om eget arbeid og risikofaktorer til valg av og forventinger om utfall av tiltak og evaluering og uttesting av effekt vil det jobbes videre med i det Nordforsk-støttede forskningsprosjektet (2023- 2026) «Understanding and Intervening against Sexual Harassment» (UISH) som ledes av Bjørkelo PHS/Oslo Nye Høyskole i samarbeid med nordiske politiforskere.¹⁰³

100 Ibid.

101 Evaluering av introdager for nyansatte 11.11.20

102 Evaluering av «Metoo-opplæring» 28.10.20.

103 <https://www.nordforsk.org/projects/understanding-and-intervening-against-sexual-harassment-work-uish>

Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen viste at Politiets utlendingsenhet (PU) registrerte det høyeste antallet personer utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 måneder (6 % og 16.1 %).¹⁰⁴ Basert på materiale tilsendt av HMS-leder og HR-sjef, fikk vi innsyn i oppfølgingsarbeidet. I tillegg til å iverksette startpakken fra POD, har de gjennomført omkring 70 samtaler med ledere. Målet var å bevisstgjøre og styrke ledere i møte med varsling og seksuell trakassering på arbeidsplassen.¹⁰⁵ Samtalene med lederne avdekket en «gråsoneproblematikk» der det viste seg at særlig unge kvinner ikke varslet om uønskede hendelser til personer med autoritet til å gjøre noe med det, eller gjennom formelle varslingskanaler. Dette skyldtes at hendelsene ikke opplevdes som alvorlige nok, herunder (eller) at de opplevde at det de ble utsatt for var i en slags «gråsone».¹⁰⁶ Et eksempel på en slik atferd var «klemmer» som det ifølge PU var lite sannsynlighet for at den forulempede ville si ifra om. Dette skyldes på den ene siden at atferden (gjørne fra en konkret person over tid) opplevdes som «for liten» til å si ifra om, selv om den var uønsket, og på den andre siden at det opplevdes som en risiko å si ifra, på grunn av faren for negative konsekvenser for eget vedkommende.¹⁰⁷

PU har også tilpasset dilemmatreeningen fra POD slik at den er basert på spesifikke hendelser fra eget arbeidsmiljø. PU opplevde tilbakemeldingene fra dilemmatreeningen som gode, det vil si, at de som sto bak tiltakene opplevde at de ansatte uttrykte at de opplevde casene som nyttige og relevante. PU opplever også at det at forekomst av seksuell trakassering fra medarbeiderundersøkelsen i 2022 har gått

104 Grindem & Inderhaug 13.01.2021; Politi – og lensmannsetaten 2020.

105 Det var hovedsakelig resultatene av arbeidsmiljøundersøkelsene om uønsket seksuell oppmerksomhet (2020 og 2023) som tydeliggjorde at unge kvinnelige ansatte ikke sa ifra. I den siste undersøkelsen viste det seg at det samme var tilfelle for midlertidig tilsatte, og disse er i hovedsak yngre arbeidstakere (personlig kommunikasjon, Kristin Fiksdal Eide, 13.11.23).

106 Møte med PU 29.9.22.

107 I disse samtalene omtalte flere ledere, uavhengig av kjønn, seg selv som «fysiske av natur» og/eller som en som føler det er naturlig å gi noen en klem i (flere) ulike sammenhenger. De har imidlertid ikke tenkt over om andre liker/misliker dette. Andre ledere, uavhengig av kjønn, har referert til at de misliker fysisk kontakt og klemming, men at de stadig blir «utsatt» for dette fra kollegaer. De finner det imidlertid vanskelig å si fra og si noe om det. I tiden fra PU startet å ha samtaler med ledere har også andre ansatte gitt uttrykk for at de ikke liker fysisk kontakt, klemming og kommentarer som går på utseende (personlig kommunikasjon, Kristin Fiksdal Eide, 13.11.23).

noe ned fra året før er et tegn på at tiltakene har hatt ønsket effekt.¹⁰⁸ Det betyr at færre sier at de har vært utsatt for seksuell trakassering siden forrige måling. Lavere rapportering kan bety at færre ansatte har opplevd seksuell trakassering, noe som er en ønsket effekt, eller at færre sier ifra, fordi de ikke opplever at de sakene det sies ifra om blir gjort noe med, noe som er uønsket. Overaae og Fiksdal Eide opplever også en effekt av tiltakene i ønsket retning i form av at det snakkes mer åpent om seksuell trakassering på arbeidsplassen. Dette *kan* henge sammen med at de i tillegg til å kartlegge, benyttet et bredt spekter av innfallsmetoder, inkludert samtalemaler og oppfølgingspunkter.¹⁰⁹ PU har også formidlet hvordan de jobber med egne funn over tid for å oppnå en effekt av eget arbeid internt i politiet.¹¹⁰

Forholdet mellom rapportert og faktisk forekomst er velkjente spørsmål.¹¹¹ Det at forekomst går opp eller ned på tvers av politidistrikt og særorgan kan være en indikator på at færre reelt sett opplever seksuell trakassering. Lavere forekomst kan også skyldes at færre sier

108 I henhold til arbeidsmiljøundersøkelsen 2023 (Rambøll) var forekomsten 8.2 % noe som utgjør en tilbakegang på 7.9 %. Dette gjelder også forekomst av konkrete handlinger 3.2 %, en reduksjon på 2.6 %. Samme undersøkelse (PU) finner at flere ansatte opplever at det som trygt å si ifra, at forhold det sies ifra om blir fulgt opp på en god måte og at seksuell trakassering diskuteres i større grad diskuteres enn for 2 år siden. De som utsettes for seksuell trakassering opplever at dette for det meste forekommer fra sideordnet kollega (mann) eller leder (mann), i tjeneste. Samtidig er andelen av de som synes det er trygt å korrigere en kollega eller leder når de opplever at de utsetter andre for seksuell trakassering gått ned.

109 Se eksempelvis første del av vedlegg 5.

110 Oppslag på Kilden (9.12.21) "HR-sjef-PU: - Takk for samtalen!" og (30.1.23) «Arbeidet med å forebygge uønsket seksuell oppmerksomhet og uønsket atferd fortsetter». Pågående arbeid består for eksempel av gruppesamtaler med ansatte som over tid (2020-2023) har rapportert om en økning av seksuell trakassering, eksempelvis yngre kvinner, samt i mindre grad å si ifra, eksempelvis midlertidige ansatte (personlig kommunikasjon Overaae/Fiksdal 29.9.23). PU har mange ansatte i disse to gruppene (yngre kvinner og midlertidige). Fra undersøkelsen til Bye og Bjørkelo vet vi at yngre politiutdannede kvinner er mest utsatt. Vi har ikke hatt tilgang til data for å vite om dette samme gjelder for de yngste studentene og kvinnelige politiutdannede ansatte ved PHS.

111 Dahl og Lomell 2009. For innsikt i deler av arbeidet i PU henviser vi til vedlegg 4 Dilemmaoppgave og andre del av vedlegg 5 Refleksjonsamtaler. PU har også erfart at forekomst ofte er knyttet til en og samme person fremfor flere enkeltstående hendelser med mange ulike involverte. Dette gjør at de jobber med ulike måter ledere kan ta opp uønskede handlinger med enkeltpersoner før saker blir formelle. Dette må gjøres på en måte som også ivaretar den ansatte som beskrives som utøver av de uønskede handlingene (personlig kommunikasjon 29.9.23, Rune Overaae/Kristin Fiksdal Eide). Ansatte som opplever at leder, kollegaer eller tilskuere sier ifra om at deres handlinger oppleves som uønskede kan oppleve dette som truende for deres selvidentitet fordi de fleste anser seg selv som å ha gode intensjoner og som å være en god leder/kollega (Vranjes et al, 2023). Vranjes og kollegaer anbefaler derfor at tilskuerbaserte intervensjoner i større grad inkluderer utøver.

ifra. Det kan selvfølgelig være at økt forekomst er reell og skyldes at det tidligere har vært store mørketall fordi ansatte og studenter ikke har sagt ifra tidligere. Eksempelvis når det gjelder forekomst av vold i nære relasjoner oppgis økning som en ønsket utvikling og fortolkes som et resultat av større oppmerksomhet og at flere ønsker å anmelde.¹¹²

Sammenlignet med tallene fra 2019/2020 melder også Agder politidistrikt om endret forekomst.¹¹³ Mens det i tidligere rapporter har vært rapportert om mest seksuell trakassering fra andre politiansatte er det nå flere tilfeller der publikum har stått bak hendelsene.¹¹⁴ Hva dette betyr, at intern seksuell trakassering oppleves å gå ned, mens den fra publikum øker, kan både skyldes reell endring (økning og nedgang) eller andre forhold. Eksempelvis kan det skyldes at færre sier ifra internt og at det er blitt mer fokus på seksuell trakassering generelt, noe som igjen kan føre til at flere sier ifra om det de opplever fra publikum. Fordi ulike grupper ansatte har ulike arbeidshverdager kan det være at de også reelt sett har andre erfaringer med publikum. Det kan derfor tenkes at økningen henger sammen med nye grupper ansatte. Basert på offentlig tilgjengelig bemanningsstatistikk¹¹⁵ (2019-2023) fra dette distriktet fremgår det at det har vært en økning i antall ansatte i henholdsvis politi-, påtale og sivile stillinger fra 472,4/39/160,6 (januar 2019) til 538,2/46,5/177,7 (januar 2023). Det er for øvrig ikke mulig å lese ut av denne statistikken om flere og hvilke ansatte som eventuelt har en større grad av publikumskontakt som en del av jobben enn før. I en studie fra svensk politi rapporterte deltagerne at de var mer utsatt for seksuell trakassering fra borgere.¹¹⁶

I Oslo politidistrikt, i samarbeid med POD og Try, har de gjennomført manusutvikling og innspilling av fire filmer for alle ansatte i

112 <https://www.krisesenter.com/sekretariatet/statistikk/>

113 Medarbeiderundersøkelsen 2022. For tolkning av politiets presentasjon av kriminalstatistikk se Lomell 2018.

114 Mailkorrespondanse med Agder Politidistrikt, oktober 2022.

115 <https://www.politiet.no/om-politiet/tall-og-fakta/bemanning/>

116 Rostami et al. 2023. Færre opplevde å være utsatt for seksuell trakassering fra andre politiansatte. Forskerne beskrev at de politiansatte som ble antatt å ha mest publikumskontakt var de som jobbet i ordenspolitiet, og at politiansatte i ordenstjenesten hovedsakelig var menn.

politidistrikt og særorgan. Filmene er basert på faktiske hendelser ved Oslo politidistrikt og som av Oslo, POD, og Try ble ansett som relevante for seksuell trakassering i politiet generelt.¹¹⁷ Midlene til utviklingen ble søkt om og mottatt fra statlige tariffavsatte kompetansemidler.¹¹⁸ Ifølge søknaden fra Oslo politidistrikt var målet for prosjektet «Visuell kommunikasjon mot uønsket seksuell oppmerksomhet» og holdningsskapende arbeid.¹¹⁹ Mer konkret å legge til en filmkomponent, basert på faktiske historier om seksuell trakassering, til den allerede eksisterende dilemmatreeningen (først gjennomført i 2019 og i 2021), med mål om å «sette varig spor». Etter utviklingen ble disse diskutert med kommunikasjons-, HR- og personalledere høsten 2022. I tillegg har ledere fått opplæring i fremvisningen av filmene til alle ansatte, samt en informasjonspakke med forslag til tematisering, introduksjon, egenrefleksjon, og oppfølging av ansatte.¹²⁰ Når det gjelder innhenting av effektene av egne oppsatte mål for at filmene sammen med andre tiltak skulle føre til et holdningsskapende arbeid, har ikke vi hatt tilgang til informasjon utover at forekomst av andelen som har svart bekreftende på et, eller flere spørsmål om uønsket

117 Filmene som tar for seg ulike former for seksuell trakassering (bilder sendt digitalt, og ulike fysiske handlinger) er blitt oppfordret vist for en rekke ansatte i politiet i løpet av 2023 av POD og er benyttet i flere politidistrikt og særorgan. Filmene (<https://vimeo.com/759095334> <https://vimeo.com/759095501> <https://vimeo.com/759095427> <https://vimeo.com/759095257>) kan ses av ansatte i politiet ved at medarbeidere kontakter eget politidistrikt for tilgang. Disse er distribuert i det enkelte distrikt, normalt via lederlinjen eller evt. HR i samtalemøter. Personlig informasjon, 3.11.23, May Kristin Fønnebo, seksjonsleder, Oslo Politidistrikt, Stab for HR og HMS, HR utvikling.

118 Midlene forhandles i lønnsoppgjøret og forvaltes for tiden av DFØ. Personlig kommunikasjon 12.5.23, seksjonssjef May Kristin Fønnebo.

119 Personlig kommunikasjon seksjonssjef May Kristin Fønnebo, 12.5.23.

120 Samtale med HR-sjef PHS, 28.10.2022. Opplegget ble lansert og gjort tilgjengelig for politiet den 15.11.22 (Vedi, personlig kommunikasjon, 18.11.22). Materiellet er en systematisk steg-for-steg guide til gjennomføring for ansatte og inneholder oppdatert henvisning til hvor mer kunnskap finnes, varslingssystemer og henvisning til forskningslitteratur. Totalt ble fire samlinger gjennomført fysisk og en digitalt. Vi mottok materialet og fikk samtykke til at vi kunne vise til materialet i forskningsøyemed 18.11.23. Det forebyggende arbeidet mot uønsket seksuell oppmerksomhet ble finansiert med tariffavsatte kompetansemidler og det uttrykte målet var å «treffe alle ansatte og bidra til at vi står sammen om å stoppe trakassering og til å si ifra» (Tekster holdningsskapende arbeid høsten 2022, dato: 14.11.22. Saksbehandler: MKF003). Mottatt materiale omfatter 1, opplegg for forebyggende samtaler ved hjelp av filmer, lenker til filmer, inkludert en tekst om holdningsskapende arbeid og to power point filer om forebygging av uønsket seksuell trakassering lang og kort versjon, 2, lysarksett for personalledere før gjennomføring av egne samtaler, og 3, lysark til bruk i dilemmasamtaler over tid. Før lederne mottok materialet ble det foretatt en gjennomgang for ca. 280 (av totalt ca. 337, ca 83 %) ledere (personlig kommunikasjon ved seksjonssjef May Kristin Fønnebo 12.5.23).

seksuell oppmerksomhet de siste 12 måneder var gått ned fra egne resultater fra 2020 undersøkelsen.¹²¹

Interne retningslinjer vs. Juridisk praksis

En annen indikator på mulig effekt er at det i 2022, på bakgrunn av at en medstudent varslet, ble innledet en sak mot en innleid instruktør ved PHS som til vanlig var ansatt i politiet. Den ansatte ble først frifunnet for å ha utvist seksuelt krenkende atferd.¹²² Det rettslige mindretallet kom da frem til at handlemåten og uttalelsene («Føler du deg voldtatt nå?») rammes av straffelovens § 298 som seksualisert «annen uanstendig adferd». Mindretallet la vekt på at en instruktør har et særlig ansvar for å unngå seksualiserte uttalelser eller situasjoner. Den tiltalte ble senere dømt i Agder lagmannsrett og den påfølgende anken til Høyesterett ble forkastet.¹²³

PHS informerer sine studenter om at «(s)eksuell trakassering kan omfatte alt fra blikk, kommentarer og uønsket berøring». Rutinene er eksplisitte på at: «(e)tt enkeltstående tilfelle kan være nok» og det presiseres at «(d)er det er en ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene» anses dette som «skjerpende». Å håndheve formaliserte rutiner om at det anses skjerpende at det er «ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene» synes å være utfordrende i politiorganisasjonen. For eksempel har saker der politiansatte (veiledere) har hatt seksuell omgang med studenter blitt funnet å utgjøre «intet straffbart forhold bevist» med argumentasjon om nettopp at «likeverdighet» er antatt å ha vært til stede.¹²⁴ Av de sakene vi har hatt tilgang til for å vurdere effekt synes det som om det i størst grad har omhandlet studentgruppen, på bachelornivå. Rutiner gjelder for øvrig også ansatte ved PHS, samt studenter på master og etter- og

121 Rambøll 2023.

122 Dom Vestfold tingrett 2022.

123 LA-2022-74409 og HR-2023-1063-A.

124 Vestrum 11.10.2022.

videreutdanning. At tydelig forskjell i maktbalanse (student/ansatt-veileder/leder) ikke tolkes som det eller at det ikke nødvendigvis tillegges vekt i seksuell trakasseringssaker er noe politiet deler med andre sektorer i arbeidslivet. En av de tingene som skiller politiet fra andre sektorer, er at politiet selv forvalter lovverket og også skal kunne igangsette etterforskning mot egne ansatte og borgere ved behov.

Opplevd effekt i arbeidsmiljøet

Andre indikatorer på effekt er hvordan POD selv opplever eget arbeid.¹²⁵ Her problematiseres hvorvidt det er negativt at det ikke kan fremvises effekt av enkelttiltak da deres opplevelse av arbeidet med seksuell trakassering inngår i en større sammenheng. Denne oppfatningen kan romme en antagelse om at det er viktig å fortsette å jobbe med noe kontinuerlig fremfor å måle effekten av enkelt tiltak. Det å jobbe kontinuerlig med generelle arbeidsmiljørelaterede forhold (lederutvikling, åpenhet og ytringsklima) er viktig, og det å jobbe med noe over tid sørger for at innsatsen holdes oppe. Samtidig tyder denne gjennomgangen på at det å ikke nødvendigvis er enten eller. I henhold til psykologiske standarder for evidensbasert praksis og organisasjonspsykologiske retningslinjer som omhandler intervensjoner,¹²⁶ er første steg i det å utvikle, gjennomføre og måle effekten av en intervensjon å få en oversikt over status. I tråd med dette og modeller for intervensjonsarbeid i organisasjoner (Nielsen & Noblet, 2018) er det viktig med kontinuerlig arbeid og å sette opp status for eget arbeid for å få mer innsikt i hva som er gjort og hva som viser seg å ha effekt og ikke, i arbeidsmiljøarbeid generelt og i arbeidet med seksuell trakassering spesielt.

Et eksempel på en ønsket endring som POD fremhever er at de siste Medarbeiderundersøkelsene har vist til mer åpenhet. Det i seg selv,

125 Samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23. Omtalt materiale mottatt 4.5.23.

126 Se eksempelvis APA. (2006). Evidence-based practice in psychology. *The American Psychologist*, 61(4), 271-285, <https://www.psykologforeningen.no/medlem/evidensbasert-praksis>, <https://www.europsy.eu/quality-and-standards/europsy-specialisation> og kravene til spesialistkompetanse i organisasjonspsykologi.

kan være positivt, all den tid tidligere funn har vist at både ansatte og studenter ikke nødvendigvis sier ifra om seksuell trakassering. Økt åpenhet om at seksuell trakassering forekommer må for øvrig ses i sammenheng med forekomst av varsling og opplevelse av om det blir gjort noe med forholdene det sies ifra om eller ikke. I tillegg beskriver POD hvordan de jobber med å be ledere i Nasjonal ledergruppe (NLG) om å selv presentere eget arbeid med å forebygge seksuell trakassering. Konkret har dette bestått i at POD har tatt opp hvordan det jobbes med arbeidsmiljø generelt og varsling og seksuell trakassering spesielt i NLG.¹²⁷

Hvis dette gjennomføres systematisk, vil det kunne gi en innsikt i effekter av alle igangsatte tiltak i arbeidet med å forebygge seksuell trakassering¹²⁸. POD beskriver videre at de nå jobber med å utøve konsekvens. Mer konkret hvordan fravær av åpenhet og forekomst av overgrep og seksuell trakassering får konsekvenser. Det er på nåværende tidspunkt vanskelig å si noe om hvilken effekt pågående tiltak vil ha på målene som er satt for det generelle arbeidsmiljøarbeidet og for arbeidet med seksuell trakassering spesielt.¹²⁹ Eksempel på slike pågående tiltak er det å ta opp seksuell trakassering saker i PSV, HR-støtte til toppledere, utlysningstekster, topplederutvikling, psykologisk trygghet, topplederes arbeid med egen åpenhet med egne mentorer, alkohol ikke dekket av arbeidsgiver, etisk kompass, samt å vurdere om studenter bør veiledes sammen fremfor en-til-en.¹³⁰

En siste indikator på effekt er at studenten som hadde skrevet bacheloroppgaven som tok for seg de opplevde utfordringene med å si ifra om kritikkverdige forhold ble invitert til å holde et innlegg for forskergruppen «Organisasjon og ledelse».¹³¹ Videre ble

127 Saksfremlegg 18.8.22 fra Karin Aslaksen til NLG ved Ståle Årdal. Saksbehandler Trine Hinna.

128 POD viser i korrespondansen av 4.5.23 (Karin Aslaksen) til en tidslinje som oppsummerer alle gjennomførte tiltak lokalt og nasjonalt siden forrige AMU i 2019 som inkluderer konkrete eksempler fra distrikt og SO fra deres systematiske arbeid.

129 Samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23.

130 Samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23.

131 Disse initiativene ble tatt av Bjørkelo.

Læringsmiljøutvalget (LMU) lokalt og sentralt kontaktet. De tok opp saken våren 2022, og besluttet at: *Hovedverneombudet og utvalget ønsker at PHS i tillegg kan jobbe mer spisset med problematikken. ROS-analyser i forkant av for eksempel leir må gjøres.* Det ble også undersøkt hvordan MA og EVU studenter er inkludert. LMU har på bakgrunn av initiativet oppdatert informasjon til studentene i ulike kanaler. Dernest ble det invitert til to møter (våren 2022) med deltagere fra hele PHS for å undersøke muligheten for å kartlegge varsling i allerede eksisterende studentevalueringer ved PHS på tvers av studienivå. Det ble besluttet at alle studier skal informere om *Si ifra*-knappen, men at det ikke var et ønske om å inkludere ytterligere spørsmål om kritikkverdige forhold i allerede eksisterende studentevalueringer. Det ble også besluttet at det bør avklares hvorvidt kvalitetsutvalget kan ha en rolle da innholdet i *Si ifra* inkluderer undervisning og studiemiljø. Det ble på bakgrunn av dette skrevet et utkast til saksfremlegg til ledelsen ved PHS om behovet for avklaringer med hensyn til *Si fra*. Arbeidet med å ferdigstille saksfremlegget pågår.¹³²

Frafall i politiet

Professor ved Senter for profesjonsstudier (OsloMet), Silje Bringsrud Fekjær, og Forsker ved senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet), Andreea Ioana Alecu, publiserte i 2020 en artikkel der de presenterte funn fra en kvantitativ undersøkelse om frafall av kvinner i politiet. Forskerne undersøkte blant annet hvilken effekt opplevelser av diskriminering i mannsdominerte profesjoner har for frafall av kvinner. Undersøkelsene viste at flere kvinner enn menn forlater politiyrket eller politiutdanningen. Videre viser undersøkelsene at kjønnsforskjellene i frafallsstatistikken er nærmest uendret på tross av et stadig økende antall kvinner i politiet. Fekjær og Alecu sin studie viser med andre ord at en prosentvis økning av kvinner i politiet ikke nødvendigvis har ført til at færre kvinner forlater yrket. Frafall fra et yrke indikerer hvorvidt en arbeidsplass er funksjonell og har et godt

¹³² Et arbeid som studieavdelingen og flere deltar i.

miljø. Ifølge Fekjær og Alecu forlater svært få kvinner og menn politiet, noe de mener indikerer at politiet er en funksjonell arbeidsplass.

Den noe høyere andelen kvinner som forlater yrket tyder imidlertid på at det er «noe» ved arbeidshverdagen for kvinner som gjør at de i større grad enn sine mannlige kollegaer slutter.¹³³ I en dom fra Eidsivating lagmannsrett (2023) beskrives det hvordan en kvinne i et intervju til en vikarstilling på en politiarbeidsplass «på fleip» hadde blitt bedt om å «kle seg naken» og at de andre «skulle gå og hente olje», og at kvinnelige politibetjenter fikk beskjed om at de måtte tåle «griseprat».¹³⁴ Vi kjenner ikke til saker eller dommer hvor mannlige politiansatte har vært utsatt for lignende situasjoner på politiarbeidsplasser. Andre studier fra mannsdominerte arbeidsplasser beskriver hvordan det kan forekomme «kjønnede handlinger» («og så tok jeg rundt henne og la henne over noen stillasplank og tullet og sånn»)¹³⁵ som bedømmes som innenfor utfra hvem som «får lov» til å utføre de («Hun kjente jo meg fra før») og at den seksuelle trakasseringen som forekommer antas å måtte etterspørres direkte for å komme frem i intervjuer.¹³⁶

Rostami og kolleger finner ingen sammenheng mellom det å bli utsatt for seksuell trakassering og jobbtilfredshet i svensk politi, verken for mannlige eller kvinnelige ansatte. Deres funn står i kontrast til andre forskningsprosjekter der funnene indikerer at seksuell trakassering har negativ effekt på jobbtilfredshet.¹³⁷ Dette kan ifølge Rostami og kolleger både skyldes at deres studie har noe færre respondenter i forhold til andre studier, og/eller at seksuell trakassering har blitt normalisert i politiet.¹³⁸ Forfatterne beskriver sin egen inndeling av disse to typene på følgende måte:

133 Fekjær & Alecu 2020; se også Fekjær & Alecu 2023.

134 LE-2022-118279. Vi takker Lisbeth Fullu Skyberg for å ha gjort oss oppmerksomme på denne dommen.

135 Iversen 2006: 4.

136 Neumann et al. 2013.

137 Se Willness et al 2007; Hershcovis et al 2010; Hutagalung & Ishak 2012.

138 Rostami et al. 2022.

«Den övergripande forståelse av seksuelle trakassier som ligger till grund för frågorna är att beteendet är av sexuell natur och oönskat av den som utsätts. Det är alltså den utsattas upplevelse som avgör om ett beteende av sexuell natur är trakassier eller inte. Önskad beteenden kan till exempel handla om sådant som får den som är utsatt att känna sig obekväma, irriterad, kränkt, utnyttjad, hotad, rädd eller arg. Om ett beteende av sexuell natur som nämns nedan tvärtom inte var oönskat av dig ska du inte räkna det som sexuella trakassier.

Den övergripande forståelse av trakassier på grund av kön som ligger till grund för frågorna är att någon utsätts för dålig behandling eller negativt bemötande av skäl som har med personens kön att göra. Som trakassier på grund av kön räknas också om den dåliga behandlingen eller det negativa bemötandet har att göra med att den som blir utsatt har ändrat könstillhörighet eller planerar att göra det».

De finner, som andre studier, at kvinnelige politiansatte er mer utsatt for kjønnsbasert trakassering (gender harassment) enn mannlige politiansatte.¹³⁹ Sammenhengen er statistisk signifikant. Samtidig finner de at flere menn enn kvinner rapporterer å være utsatt for seksuell trakassering. Forskjellen er ikke statistisk signifikant.¹⁴⁰

Studentenes varslingstilbøyelighet og kunnskap om varsling

En annen undersøkelse som gir indikasjoner på effektene av innførte tiltak for forebygging av seksuell trakassering i politiet er spørsmål stilt til B2-studenter av kvalitetsutvalget ved PHS om utfordrende hendelser, mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i studieårene 2018-2019, 2019-2020, og 2020-2021.¹⁴¹ Studentene ble spurt om de

139 Rostami et al. 2022.

140 Rostami et al. 2022.

141 Ifølge personlig kommunikasjon (7.2.22, 28.4.22, 29.4.22, 8.6.22, 9.6.22, 13.6.22, tidligere seniorrådgiver Michelle Storakeren) ble undersøkelsen bestilt av rektor Nina Skarpenes. Dataene er basert på dokumentasjon fra kvalitetsutvalget ved PHS, innhentet ved hjelp av Michelle Storakeren. B3-svarene gjelder alle tre studiesteder og B2-svarene gjelder alle opplæringsenheter i praksisstudiet. Andelen B2 og B3 studenter totalt i disse periodene finnes ikke i offentlig tilgjengelig statistikk. Ifølge Seniorrådgiver Else Eilfstedt, Studieadministrasjon, PHS (personlig informasjon 11.5.23) er for øvrig frafallet fra B1 til B2 og B3 minimalt. Det er noe mer fra B2 til B3 enn fra B1 til B2 på grunn av at ca. 8-10 studenter vanligvis ikke får godkjent B2. Noen velger da å slutte, noen tar permisjon, og noen tar B2 om igjen. Basert på PHS

i løpet av B2 (praksisåret) har blitt utsatt for mobbing eller seksuell trakassering, samt hvem de eventuelt har delt disse hendelsene med. Studentene fra studieåret 2018-2019 og 2019-2020 ble deretter spurt om hvorvidt de varslet via varslingstjenesten *Si ifra*. Studentene fra studieåret 2020-2021 ble spurt om de varslet, og eventuelt til hvem de varslet hendelsen. Dersom studentene oppga å ha varslet om mobbing eller seksuell trakassering i løpet av B2, ble de til slutt spurt om de opplevde å få «god oppfølging i ettertid» av varslingen.

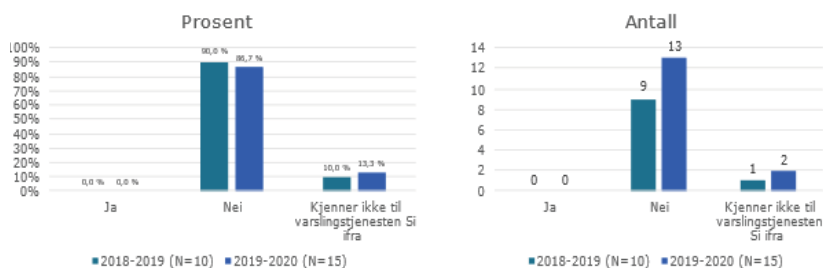
I studieåret 2018-2019 svarte 0 % av B2-studentene bekreftende på å ha blitt utsatt for mobbing eller seksuell trakassering fra medstudenter, 1.8 % svarte at de hadde blitt utsatt for slike hendelser fra ansatte og 2.2 % oppga at de ikke visste. I studieåret 2019-2020 økte andelen som oppga å ha blitt utsatt for mobbing eller seksuell trakassering fra medstudenter til 1 %, og andelen utsatt fra ansatte til 2.6 %. I studieåret 2020-2021 oppga 1.2 % av studentene å ha blitt utsatt for mobbing eller seksuell trakassering fra medstudenter, og 2.1 % fra ansatte. Andelen som oppgav at de ikke visste lå på 1.7 % og 1.6 % de to sistnevnte studieårene.

Som vist i figur 1 svarte ingen av bachelorstudentene (2018-2019) at de hadde varslet via tjenesten «Si ifra». De som hadde besvart spørsmålet hadde ikke sagt ifra eller kjente ikke til tjenesten. I studieåret 2019-2020 oppgav 86.7 % av studentene at de ikke hadde varslet via «Si ifra», og de resterende (13.3%) at de ikke kjente til tjenesten.

sin offisielle opptaksstatistikk for årene 2018 (n=554), 2019 (n=552), 2020 (n=405) og 2021 (n=400), kan vi anta at svarprosenten var meget høy i B2 (2018-2019, n=555) og noe lavere i B3 (2018-2019, n=og 307).

Figur 1: Spørsmål stilt til B2-studenter i studieårene 2018-2019 og 2019-2020.¹⁴²

Du har svart at du har opplevd mobbing eller seksuell trakassering i løpet av studieåret. Politihøgskolen har nulltoleranse for slike hendelser. Varslet du om hendelsen via varslingstjenesten Si ifra?



I studieåret 2020-2021 ble studentene spurt om hvor og eventuelt hvem de varslet hendelsen til. 30,8 % av studentene svarte at de meldte ifra om hendelsen via praksisveileder, 7,7 % via kollegastøtteordning og 7,7 % via andre kanaler. 61,5 % av studentene varslet ikke om hendelsen.¹⁴³ Av studentene som varslet i studieåret 2020-2021 oppga 80 % at de opplevde å få god oppfølging i etterkant.

Studentundersøkelsen viser at PHS' varslingstjeneste «Si ifra» ikke har oppnådd ønsket effekt. Ingen av studentene som svarte på spørsmålene varslet via tjenesten, og flere studenter kjente ikke til tjenesten. Dette samsvarer med PU sitt funn om at svært få medarbeidere varsler til personer med autoritet til å gjøre noe med det,¹⁴⁴ eller gjennom varslingskanaler som «Synergi», eller i dette tilfellet varslingskanalen «Si ifra».¹⁴⁵ Det viser også hvor viktig praksisveileder er, da det er den

¹⁴² Figur hentet fra kvalitetsutvalget ved Michelle Storakeren (PHS).

¹⁴³ 0% varslet via medstudenter, 0% via tillitsvalgte og 0% via Synergi.

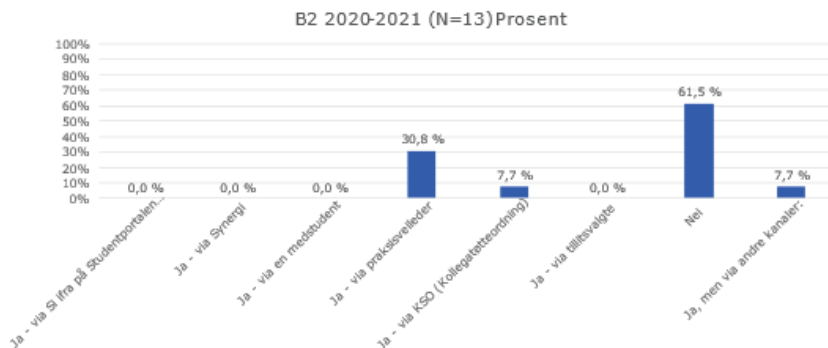
¹⁴⁴ Det å si ifra til en som er i stand til å gjøre noe med forholdet er en av elementene i den mest anvendte definisjonen på varsling: Når et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Miceli & Near 1985: 4).

¹⁴⁵ Synergi er et intern varslings-/forbedringssystem for ansatte i politiet. Henvendelser angående uønskede hendelser, avvik eller forslag til forberedelser meldes inn via Synergi.

varslingsmottakeren flest studenter anvender. I videre arbeid er det viktig å følge opp hvordan varslingsmottakere tar sakene videre.

Figur 2: Spørsmål stilt til B2 studenter i studieåret 2020-2021.¹⁴⁶

Du har svart at du har opplevd mobbing eller uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av studieåret. Politihøgskolen har nulltoleranse for slike hendelser. Varslet du om hendelsen(e)?



Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen understreker at dette kan skyldtes at studentene ikke opplever hendelsene som alvorlige nok, eller at de opplever at det de utsettes for er det de vil beskrive som en «gråson» slik PU beskrev det.

Resultatene fra studentundersøkelsen viser også at noen flere studenter opplevde seksuell trakassering fra medstudenter i studieåret 2020-2021 enn i de forutgående to studieårene. Antall studenter som varslet om seksuell trakassering fra ansatte sank fra 10 til 9. I likhet med resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen indikerer også denne undersøkelsen at de fleste studenter opplever seksuell trakassering fra medstudenter.

Utover at vi har hatt tilgang til disse undersøkelsene er de omtalt på side 90 i bacheloravdelingens kvalitetsrapport for studieåret 2020-2021.¹⁴⁷ Her fremkommer det at det har vært en økning i saker

¹⁴⁶ Figur hentet fra kvalitetsutvalget ved Michelle Storakeren (PHS).

¹⁴⁷ Politihøgskolen 2021 (3).

vedørende det psykososiale arbeidsmiljøet i B2: «Temaene her handler om uønsket seksuell oppmerksomhet, utfordringer med relasjon til veileder, hvordan å si fra, samt savn etter en tiltroperson i B2. Det har tidligere vært uttalt at den lokale kollegastøtteordningen (KSO) i politidistriktet skal følge opp studenter. Det har blitt diskutert med B2 stab om det burde være en KSO i hvert distrikt som har et eget studentansvar. Dette må eventuelt tas opp med POD som har et overordnet KSO ansvar». I samme rapport beskrives det at det i årsrapporten for studentstøtteordningen (SSO) er flere av studentstøttene som «har hatt saker av alvorlig karakter, som krever mye oppfølging. Eksempel på dette er voldtektssaker, trusler, barnefordelingssak og voldsofre på bakgrunn av hendelser i praksis (B2)». Det er uvisst for oss på hvilke andre måter resultatene har vært benyttet ved PHS. Det som er viktig er at PHS har notoritet på at de gjør noe med de kritikkverdige forholdene som studentene sier ifra om. Dette for å vise at det ikke bare er viktig at studentene sier ifra, men også at PHS følger opp, og gjør noe med de forholdene studentene sier ifra om.

5. Avsluttende refleksjoner

Rapportens første hoveddel belyser at det har blitt innført en rekke forebyggende og kartleggende tiltak for forebygging av seksuell trakassering i politiet i perioden 2016-2023. Søk i medieoppslag viser at seksuell trakassering i politiet har fått særlig stor medieoppmerksomhet i 2016-2017, og igjen i 2020-2021.¹⁴⁸ Politiet representerer statens maktapparat og har et særlig stort ansvar i å opprettholde høy tillit i befolkningen. Det er derfor ikke overraskende at økt medieoppmerksomhet omkring seksuell trakassering i politiet også har frembrakt flere tiltak. Til tross for at data på seksuell trakassering var innhentet i delprosjektet i «Mangfold i utdanning og etat» som var gjennomført med støtte fra POD og PHS i 2016 var det først og fremst forskningsprosjektet ledet av Lilleaas og Ellingsen som skapte overskrifter i media. Det er overskriftene i media som synes å ha medført det store oppfølgingsarbeidet internt i politiet.

Oppfølgingsarbeidet, særlig arbeidsmiljøundersøkelsen, bekreftet forekomster av seksuell trakassering flere steder i politiet. 3 % av medarbeiderne i politiet svarte bekreftende på spørsmålet om hvorvidt de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen de siste 12 månedene. Tallet øker til 6.6 % dersom en inkluderer de som svarte bekreftende på å ha opplevd konkret atferd som er definert som uønsket seksuell oppmerksomhet av en annen ansatt i politiet i eller utenfor arbeidstid. Det vil som tidligere nevnt si:

- å motta uønskede seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende
- at noen har vist, hengt opp, eller delt uønskede seksuelle bilder, film eller annet materiale
- å bli utsatt for uønsket fysisk berøring, som for eksempel klåing, tafsing, klyping, kyssing, klemming eller lignende
- forsøk på å bli overtalt til uønskede seksuelle handlinger

¹⁴⁸ Søkene ble gjennomført vår og sommer 2022.

- å bli tvunget til uønskede seksuelle handlinger¹⁴⁹

Til sammenligning viste levekårsundersøkelsen fra SSB at 4 % av de sysselsatte generelt i Norge oppgav å ha opplevd seksuell trakassering i 2019. Resultatene fra trakasseringsbarometeret 2023 viste at definisjoner av seksuell trakassering oppleves som veldig ulikt, og at de færreste definerer det å ta noen på skulderen, gi noen en klem eller gi komplimenter som seksuell trakassering.¹⁵⁰ Videre sier 21% at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 månedene når de blir presentert for ulike «typer» seksuell trakassering. Når deltagere blir spurt om de har blitt utsatt for seksuell trakassering uten å bli presentert for de ulike typene oppgir 4% at de har blitt utsatt for det. Dette samsvarer med våre funn fra arbeidsmiljøundersøkelsen i politiet. Igjen viser undersøkelsen at unge kvinner er mest utsatt generelt, og mest utsatt for nettopp disse formene (eksempelvis uønsket klemming). Undersøkelsen viser også at de fleste opplever seksuell trakassering på arbeidsplassen innenfor ordinær arbeidstid (varierer litt fra yrke til yrke) og at midlertidig ansatte er mer utsatt enn faste ansatte. Deltagere med en kjønnsoverskridende identitet (69 %), som tilhører en etnisk minoritet (54 %), har en funksjonsnedsettelse (34 %), annen seksuell orientering enn heteroseksuell (33 %) eller som utøver en religion eller kjenner en sterk tilhørighet til en religion (20 %) rapporterte å ha opplevd betydelig mer uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering siste 12 måneder enn deltagerne som ikke opplevde at noen av de foregående stemte for dem (20 %). De fleste (6/10) sa ikke ifra om det de hadde blitt utsatt for til noen, men de som opplevde overgrep og de mest alvorlige formene for seksuell trakassering sa i noe større grad ifra til leder, tillitsvalgt, verneombud og HR-ansatte. De færreste (1/3) opplevde at det de sa ifra om ble fulgt opp, de

149 Ibid.

150 n=2018, svarprosent 32 %. Tilgang til opptak av presentasjonen av undersøkelsen, rapporten og utvalgsdokumentasjon finnes her <https://www.kantarpublic.com/no/utvalgte-undersokelser/trakasseringsbarometeret/trakasseringsbarometeret-rapport>

færreste av de som fikk oppfølging opplevde at den var hensiktsmessig, og 1 av 10 har vært tilskuer til at seksuell trakassering har forekommet på egen arbeidsplassen siste 12 måneder.

I rapportens andre hoveddel finner vi, på bakgrunn av det materialet vi har hatt tilgang til, at det til tross for mange tiltak over tid har vært lite innsats rettet mot å sammenstille alle tiltak og eventuelle mål på effektene av disse. Dette kan skyldes at tiltakene er relativt nye, men også bestillingskompetanse i forbindelse med oppfølgingsarbeidet. Vi ser også at lokalt HMS- og HR-arbeid ikke nødvendigvis følges opp av de lederne, på ulike nivå, som mottar og skal nyttiggjøre seg av og sette de samme tiltakene ut i praksis. Resultatet er at det er uklart hva politiet har fått igjen for sin innsats og hva det er som har gjort at politiet har valgt å innføre et tiltak fremfor et annet. Selv om vi har fått tilgang til noen eksempler på hvordan alle resultatene fra sentrale og lokale kartlegginger har blitt benyttet inn i valg av ulike tiltak, og hvordan de konkrete tiltakene er fulgt opp for å se hvorvidt de ga den effekten som var ønsket, er dette på overordnet nivå mer uklart. På bakgrunn av de data vi har hatt tilgang til er det derfor vanskelig for oss å sammenstille en systematisk oversikt over hvilke tiltak som har gitt hvilken effekt. Det er også uklart hvilken effekt som har vært ønsket før valg av tiltak er tatt, eksempelvis nedgang i forekomst av rapportert seksuell trakassering, økt kunnskap og hva seksuell trakassering er rettslig eller flere anmeldelser av seksuelle overgrep. Med disse begrensninger løfter vi frem sentrale funn i rapporten og inviterer sentrale aktører til refleksjon om veien videre.

Arbeidsmiljø og lederrekruttering

I forbindelse med oppfølgingsarbeidet ble det som tidligere nevnt nedsatt en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen konkluderte med at seksuell trakassering er et arbeidsmiljøproblem, og at slike hendelser krever oppfølging i etterkant for å bevare et godt arbeidsmiljø, og at det var særlig behov for å styrke opplæring, lederutvikling

og lederrekruttering. Det er ellers uklart hvordan konklusjonene var utledet av informasjonen arbeidsgruppen hadde innhentet fra forskning på politiet og ansatte i politiet, og hvordan tiltak ble valgt ut, og sammenhengen mellom tiltakene og de tilsiktede virkningene av tiltakene gruppen endte opp med å foreslå.

Forskning viser at flere varsler om seksuell trakassering på arbeidsplassen dersom det er formelle systemer på plass som håndterer slike hendelser. Som tidligere nevnt har det førstnevnte vært på plass. Utfordringen har vært å bruke det. Dette er ikke ukjent.¹⁵¹ At ansatte ikke varsler til tross for at det finnes system for å gjøre det kan skyldes mangel på tillit og åpenhet, som forhindrer en mer uformell varslings – og tilbakemeldingskultur.¹⁵² Forskeren bak en studie av varsling og mobbing og hva organisasjoner sier at de ønsker og hva de faktisk gjør,¹⁵³ forklarer varslingsforekomst i lys av rettferdighet. Det vil si, at det antas at det er flere ansatte som varsler i et rettferdig klima fordi ansatte har større tillit til at saker tas tak i og blir håndtert av ledelsen og at ansatte slipper å varsle fordi lederen selv håndterer aktuelle tilfeller når hen ser behov for endringer. Forskning påpeker videre at det muligens observeres mindre kritikkverdige hendelser i arbeidsmiljø som oppfattes som rettferdig av arbeidstakerne.¹⁵⁴ Andre norske studier viser at det varsles mer på arbeidsplasser der ansatte opplever at en kan ytre seg om kritikkverdige forhold uten å frykte for negative reaksjoner etterpå¹⁵⁵ Arbeidsmiljøloven setter krav om at det skal legges til rette for et godt yringsklima i norske virksomheter.¹⁵⁶ Ledere, ansatte, kollegafelleskapet, og ansattes representanter er viktige bidragsytere i dette systematiske HMS-arbeidet,¹⁵⁷ selv om

151 Bjørkelo & Eriksen 2015.

152 Reilstad 2018. Referanse til selve avhandlingen: Einarsen, K. (2018). Ethical infrastructure, workplace bullying, and whistleblowing: Combating unethical behavior in organizations. Universitetet i Stavanger. PhD.

153 Eksempelvis etisk infrastruktur (Tenbrunsel et al. 2003).

154 Ibid.

155 Trygstad 2010.

156 Arbeidsmiljøloven 2006 kapittel 2A.

157 Bjørkelo & Eriksen 2021.

det eksisterer tydelige indikasjoner på at et interessefelleskap i varslingssaker ikke skal tas for gitt.¹⁵⁸

Ovennevnte underbygger til dels arbeidsgruppens søkelys på ledere da mye av ansvaret ser ut til å ligge hos leder som må oppmuntre til et arbeidsmiljø der det oppleves greit å varsle om uønskede hendelser. Videre spiller også leder en stor rolle ved håndteringen av selve saken. Dersom varslere eller andre ansatte opplever at saken blir håndtert dårlig vil dette sannsynligvis føre til at verken vedkommende eller andre velger å varsle i fremtiden. Noen av de vi har vært i kontakt med viser til at en effekt av de igangsatte tiltakene er at flere ansatte enn før sier at de føler seg mer trygge på å ytre seg, altså større grad av opplevd yringsklima. Hvorvidt det også gjenfinnes i sammenstillinger av kunnskap om økt yringsklima fører til ikke bare intendert, men faktisk økning i varslingsforekomst, opplevelser av at varslingen oppleves som å bli tatt imot og det kritikkverdige forholdet er gjort noe med, har ikke vi hatt tilgang til dokumentasjon på.¹⁵⁹

I politiet har det blitt påpekt at nedgangen i varslingssaker fra 2018 til 2019 kan skyldes en såkalt «chilling effect», der ansatte har blitt avskrekket av eksempler på hvordan tidligere varslingssaker har blitt håndtert.¹⁶⁰ *Politiforums* spørreundersøkelse fra 2020 belyste at 43 % av de innrapporterte hendelsene på jobb eller under en annen jobbrelatert sammenheng i politiet ikke fikk noen konsekvens, og at 51 % av de innrapporterte hendelsene under studietiden ikke fikk noen konsekvens.¹⁶¹ I den forbindelse kan en også vise til nylige varslingssaker i politiet som har ført til frifinnelse, eksempelvis overnevnte sak fra 2022.¹⁶²

158 Både hovedverneombud og ansattes representanter i Politiets fellesforbund trakk seg fra arbeidet med et uavhengig varslingsombud i desember 2022. Begrunnelsen var at POD hadde skrevet sitt eget mandat og dermed svekket uavhengigheten (Verdens Gang 2023). <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/xq08KR/oeokrimsjef-skal-lede-ny-varslingsgruppe-i-politiet>

159 Slike sammenstillinger vil om mulig blir foretatt i UISH.

160 Aarseth 26.07.2020.

161 Grindem & Inderhaug 20.11.2020; 13% innrapportert til arbeidsgiver, 1% til Spesialenheten (Grindem & Inderhaug 20.11.2020); Det ble ikke tatt stilling til når hendelsene hadde funnet sted.

162 Dom Vestfold Tingrett 09.05.2022; se også NTB 11.10.2022.

Videre ble distrikter og særorgan bedt om å utarbeide egne tiltak tilpasset deres lokale situasjon. Vi finner at de distriktene og særorganene vi har vært i kontakt med selv oppgir at de har hatt stor nytte av eget lokalt oppfølgingsarbeid. For oss fremstår det som om mengden og ikke minst innholdet i arbeidet varierer. Kartlegginger synes i noen grad å ligge til grunn for tiltak, men om igangsatte tiltak har hatt ønsket effekt er i mindre grad dokumentert. Oslo politidistrikt, Vest politidistrikt og PU har lagt vekt på lederopplæring og de to sistnevnte har i den forbindelse gjennomført et stort antall samtaler med ledere på ulike nivåer. PU påpeker en opplevd effekt i at det snakkes mer om seksuell trakassering på arbeidsplassen og understreker at oppfølgingen har tillatt dem å vise til gjennomført dilemma-trening o.l. ved nye tilfeller av seksuell trakassering, noe som kan minne om POD mål om å jobbe mer med konsekvenser.¹⁶³ PU understreker også at tillit og åpenhet har vært avgjørende for gode prosesser i eget arbeidsmiljø.

Vest politidistrikt viser også til at ansatte i undersøkelser sier at de opplever at de kan ytre seg mer enn før.¹⁶⁴ Vi ser med andre ord flere elementer som indikerer en styrket satsning på kompetanseutvikling hos ledere som følge av oppfølgingsarbeidet.¹⁶⁵ Utover erfaringene fra PU og i Vest, finner vi i materialet vi har hatt tilgang til, få systematiske sammenstillinger av hvordan politiet har jobbet med seksuell trakassering i forbindelse med rekruttering av ledere og eventuelle pålegg når ledere, ansatte eller studenter ikke etterkommer det man sier at man ønsker å oppnå med de ulike igangsatte tiltakene.

Ansatte og studenter i møte med seksuell trakassering

Rapporten fra PHS (arbeidsmiljøundersøkelsen 2020) viser at ansatte hovedsakelig opplever seksuell trakassering fra sideordnede

¹⁶³ Samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23, se også vedlegg 3.

¹⁶⁴ Vi har ikke tilgang til tall om ansatte faktisk varsler mer og blir hørt mer ift forholdene de sier ifra om.

¹⁶⁵ Eksempelvis er arbeidet forankret i AMU i Vest politidistrikt og delegert til et underutvalg som ledd i arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt. Personlig kommunikasjon, politiinspektør Kari Marie Kjellstad 6.6.2023.

kollegaer, og at studenter hovedsakelig opplever seksuell trakassering fra medstudenter.¹⁶⁶ I motsetning til de ansatte oppga hovedandelen av studentene at hendelsen(e) hadde skjedd utenfor tjeneste og i sosiale lag utenfor arbeidsplassen. En høyere andel studenter enn ansatte oppga at hendelsen(e) skjedde i sammenhenger der det ble drukket alkohol. Sosiale arrangementer med alkohol som involverte både studenter og instruktører i regi av PHS ble forbudt i forbindelse med tiltakene som ble innført rundt B3 tradisjonen i leir i 2020. Videre ble retningslinjene for både instruktører og studenter i leir ytterligere skjerpet i februar 2023. Retningslinjene understreker at verken studenter eller instruktører skal drikke alkohol i eller utenfor leirområdet, og instruktører skal ikke invitere studenter til områder der instruktørene oppholder seg. PHS sine retningslinjer fra 2021 minner også ansatte på at alkohol øker risikoen for seksuell trakassering.¹⁶⁷ Ifølge PHS' tiltaksplan fra 2022 vurderte studentrådet retningslinjer for alkohol på arrangementer der studenter møter studenter, herunder oppstartsuka og fadderopplegg.¹⁶⁸

Resultatene fra distrikts-rapporten viste også at årsakene til at både studenter og ansatte hovedsakelig ikke varsler er fordi de ikke opplever hendelsen som alvorlig nok. Dette minner om det PU beskrev som «gråsome-problematikk», og også her er dette noe som beskrives mest av kvinner. De konkrete handlingene som inkluderes som gråsome, eksempelvis uønsket klemming, er anvendt som et direkte eksempel på uønsket atferd i arbeidsmiljøundersøkelsen. Uønsket fysisk berøring består av klåing, tafsing, klyping, kyssing, klemming eller lignende. Uønsket klemming vil også i forskningslitteraturen falle inn under

166 Studentundersøkelsen utført av kvalitetsutvalget ved PHS bekreftet at studenter oftest opplever seksuell trakassering fra medstudenter.

167 Retningslinjene som angår alkohol planlegges innskjerpet (Samtale med HR-sjef ved PHS, oktober 2022). I august 2023 ble en politiansatt dømt for handlinger som skjedde på et julebord. Den ansatte benyttet selv inntak av alkohol som forklaring for egne handlinger (TAGD-2023-72584, saken er også omtalt av NTB 31.08.23).

168 Av overordnet tiltaksplan ved PHS (datert 05.05.22, som ligger på Portalen), fremkommer det at studentarrangement, samt noen andre tiltak (e-læring, nyansattopplegg etc.) er uavklarte. Etter kontakt med studentrådet fikk vi vite at de hadde tatt tak i dette på eget initiativ. Personlig kommunikasjon ved Studentrådsleder, Christopher Limpag Hurlen, Politihøgskolen avd. Oslo 2022/2023, 05.06.2023.

den andre formen for seksuell trakassering – uvelkomne seksuelle tilnærmelser.¹⁶⁹

Der respondentene ble bedt om å svare på hvorvidt de har opplevd konkrete hendelser som defineres som uønsket seksuell oppmerksomhet er «klemming» oppført som en av flere typer uønsket fysisk berøring som kan oppleves som opprørende, støtende eller ubehagelig. Da respondentene ble presentert med konkrete eksempler på uønsket seksuell oppmerksomhet økte andelen som svarte bekreftende på å ha opplevd en eller flere av disse betydelig. Det er i den forbindelse viktig å videre undersøke begrepet «seksuell trakassering» og hvordan forståelsen og bruken av begrepet påvirker varslingstilbøyelighet og intervensjonsarbeid.¹⁷⁰ I tråd med ovennevnte momenter kan nivå og år i organisasjonen, type arbeidsoppgaver og lederorientering være variabler som påvirker varslingstilbøyelighet.¹⁷¹

Noen av de vi har vært i kontakt med uttrykte at de i løpet av arbeidet sitt hadde blitt møtt med utsagn som «skal vi bli roboter nå?» og «dette vil jo ødelegge arbeidsmiljøet!»¹⁷². Funnene betyr ikke at klemming generelt er uønsket. Det det *kan* bety er at noen studenter og ansatte (flere yngre politiutdannede kvinner) i noen situasjoner (flere politiansatte i jobbsammenheng med alkohol og flere studenter i ikke studierelaterte situasjoner med alkohol) opplever det å bli tilbudt fysisk berøring i form av klemming som uønsket.¹⁷³ Klemming er en av de atferdene som PU konkret har jobbet med og som de opplevde at gikk “under radaren”.¹⁷⁴ De erfarte i hvor stor grad klemmer og

169 Fitzgerald & Cortina 2018; Cortina & Areguin 2021.

170 Deler av dette undersøkes nærmere i en pågående publikasjon (Bjørkelo et al, under utarbeidelse). Dette gjelder også på tvers av generasjoner innad i politiet (Benitez 2021).

171 Som det kommer frem i undersøkelser gjort av PHS er det verdt å merke seg at studentene oftest forteller sin praksisveileder om uønsket seksuell oppmerksomhet, men ikke bruker varslingsknappen Si fra.

172 Overaae i samtale om artikkelen om begrepsbruk 11.11.22. PU jobber også med en egen rapport om arbeidet de har gjort.

173 Benitez 2021 beskriver hvordan deltagerne i en intervjustudie gjenfortalte hendelser de kjente til som belastende basert på at de var uønsket, ikke ble gjort noe med og fordi den som utførte handlingen «aldri ville gjort det ovenfor en mannlig kollega» (s. 49). Se også Holter & Snickare 2021: 86.

174 Funn fra refleksjonssamtalene og personlig kommunikasjon 29.9.23 (PU ved Rune Overaae/Kristin Fiksdal Eide).

komplementer som er begrunnet som velment av utøver påvirket de som ble utsatt for det negativt. Som «leveregler» har PU innført at:

1. Hvis du er i tvil, er du ikke i tvil
2. Hvis du ikke kunne gjort det samme med din partner ved din side, er det ikke innafor.¹⁷⁵

I tillegg til en opplevelse av at hendelsen ikke er alvorlig nok, oppgir studentene også at de er bekymret for at varsling skal få negative konsekvenser for fremtidig jobb. Dette samsvarer med funn fra PU og den tidligere nevnte bacheloroppgaven.¹⁷⁶ Studentundersøkelsen viser imidlertid at av de få studentene som tross alt sa ifra svarte flere ja til spørsmålet om de hadde fått «god oppfølging» i etterkant. Det fantes på daværende tidspunkt ikke data på hvordan PHS ansatte opplevde oppfølging i etterkant av varsling. I samråd med SUSH, inkluderte PHS derfor konkrete spørsmål om dette i den psykososiale arbeidsmiljøundersøkelsen som ble sendt ut 9. mai 2023.¹⁷⁷ Funnene viste at det blant annet er noen som oppgir at «ingenting» skjedde etter at de sa ifra. PHS jobber for tiden med å presentere funnene for ledere og ansatterepresentanter.¹⁷⁸ Målet er å i større grad å formidle at PHS takker for at ansatte sier ifra og at involverte parter får tilbakemelding fra for eksempel leder i tråd med hva som lovmessig kan kommuniseres ut.

Tall fra en undersøkelse blant ansatte i politiet, uavhengig av utdanningsbakgrunn, viste at om lag halvparten av de som ser kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som ikke gjelder de selv sier ifra om det (51 %), personer med innvandrerbakgrunn har større sannsynlighet for å rapportere kritikkverdige forhold (varsling), de færreste av de som hadde varslet de siste 12 månedene opplevde selv at det de hadde sagt ifra hadde en effekt på det kritikkverdige

175 Overaae i samtale om artikkelen under arbeid om begrepsbruk 11.11.22.

176 Jacobsen 2021.

177 Samtale med HR rådgiver ved PHS Jeanine Søgaard Rabault Førland 15.2.23.

178 Personlig kommunikasjon ved Førland 11.10.23.

forholdet, og 20 % oppgav at de hadde blitt straffet for det, hovedsakelig av ledere.¹⁷⁹ Samme undersøkelse fant også at de som varsler oppgir å oppleve mer mobbing på arbeidsplassen enn andre ansatte.

Videre viser studentundersøkelsen noe høyere forekomst av seksuell trakassering i studieåret 2020-2021 enn i de to forutgående studieårene¹⁸⁰. I samme periode økte kvinneandelen blant bachelorstudentene.¹⁸¹ Til tross for at kvinnelige studenter var i flertall, minsket altså ikke antall registrerte tilfeller. Distrikts-rapporten fra PHS bekrefter dette funnet da en høyere andel studenter oppgir å ha opplevd seksuell trakassering enn andelen ansatte, dette på tross av en høyere kvinneandel på PHS enn i politiet ellers. Funnet er interessant sett i lys av antagelser om at økt kvinneandel i politistillinger (representasjon) vil bidra til å bekjempe machokultur og seksuell trakassering, samt forskning som tilsier at kvinner vil være mer utsatt for mobbing og trakassering dersom de er i numerisk underlegenhet.¹⁸² Endret kjønnsbalanse, kan til tross for økende forekomst,¹⁸³ bety at kvinner over tid kan få større tilbøyelighet til å varsle, og faktisk varsle mer, og ha mer effekt, fordi andelen kvinner i studentgruppen er større. Samtidig viste den siste arbeidsmiljøundersøkelsen at¹⁸⁴ det i større grad er kvinner som velger å ikke melde ifra fordi de ikke tror

179 Bye & Bjørkelo 2019.

180 Den samme trenden ses i funnene fra POD sin Arbeidsmiljøundersøkelse om uønsket seksuell oppmerksomhet fra 2023 (Allmøte PHS 16.5.23, presentasjon ved Martin Aabeck og Katrine Rummelhoff fra Rambøll). Her kom det også frem at 300 færre studenter har besvart undersøkelsen siden forrige gjennomgang og at noen opplever at det som foregår er overkorrigeringer. Undersøkelsen viser at 13.6 % av studentene og 8.2 prosent av de ansatte har opplevd seksuell trakassering siste 12 måneder. Økningen er ikke statistisk signifikant og er størst blant unge kvinner og midlertidige ansatte. Om lag 10 studenter har opplevd de alvorligste formene, har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet over tid, og det er hovedsakelig medstudenter som står for handlingene. Resultatene viser videre at det fortsatt må gjøres et arbeid knyttet til seksuell trakassering rettet mot veiledere, instruktører og ledere. Alkohol oppleves igjen som en faktor knyttet til rapportert forekomst, men sammenhengene er ikke testet for statistisk signifikans.

181 Politihøgskolen 2020 (3).

182 Se Politidirektoratet 2016; NTB 09.11.2016; Sør-Varanger Avis 15.11.2016; Kanter 1977. Kanter teori om kritisk masse (tokenism) er empirisk testet ved flere anledninger (se Gustafson 2008; Stichman et. al 2010), men ikke testet empirisk på politiet i Skandinavia eller kontrollert for kjønnsrepresentasjon på ledernivå.

183 Rambøll 2023 sine funn blant studenter.

184 Bjørkelo et al. 2022.

det å si ifra fører frem, at de i større grad er bekymret for at å varsle vil ha konsekvenser for egen karriere eller rykte, eller at det å varsle vil skape reaksjoner fra kolleger.¹⁸⁵ Ifølge opptaksstatistikken til bachelorutdanningen i 2022 utgjorde kvinner halvparten av de 500 studentene (50.2 %) som ble tatt opp.¹⁸⁶

Økt oppmerksomhet, og dermed økt bevissthet, omkring seksuell trakassering i politiet over tid kan ha vært en av årsakene til økt forekomst av seksuell trakassering. I så tilfelle kan vi peke på økt bevissthet og dermed økt rapportering som en ønsket effekt i seg selv. At økt bevissthet ikke også vises i høyere grad av varsling, og opplevd effekt av å varsle, er på den annen side uheldig. Som tidligere nevnt viser det seg at de få studentene som har sagt ifra opplevde å få god oppfølging i etterkant. Ifølge den siste undersøkelsen er det «stor spredning blant medarbeiderne i opplevelse av oppfølging etter varsling. 30 % av de som melder om å ha sagt ifra om den uønskede seksuelle oppmerksomheten svarer at denne varslingen i liten eller svært liten grad ble fulgt opp på en ordentlig måte. Denne andelen øker om man kun ser på mennene som har varslet. 41 % av menn som sier ifra om uønsket seksuell oppmerksomhet opplever ikke at dette blir godt fulgt opp».¹⁸⁷

Økende varslingstall kan med andre ord være en indikator på høyere forekomst av seksuell trakassering. Det kan også være en indikasjon på mer kunnskap omkring seksuell trakassering og økt tillit til at arbeidsplassen håndterer varslingssaker på en god måte. Varslingstallene må ses i lys av hvorvidt de som faktisk sier ifra opplever å få god oppfølging i etterkant og om det hadde noen effekt på de forholdene det ble varslet om. Dersom sakene håndteres godt, og det oppleves som trygt å si ifra, har politiet kommet et stykke på vei i sitt arbeid. Kun når ansatte og studenter velger å si ifra får politiet anledning til å forbedre egen håndhevelse av generelle

185 Rambøll 2023 sine funn fra politiet.

186 <https://www.politihogskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-polituitdanning/>

187 Rambøll 2023 sine funn fra politiet.

krav i arbeidsmiljøloven samt egne rutiner og retningslinjer. Det krever imidlertid at også «gråsoner» og lavintense former for seksuell trakassering anerkjennes som seksuell trakassering i politiorganisasjonen.¹⁸⁸

Varslingstallene kan også henge sammen med opplevelsen av rettferdighet – nemlig at færre sier ifra nå som de opplever at hendelsene blir tatt tak i, og at det derfor er mindre behov for å varsle om slike saker.¹⁸⁹ Vi har ikke data på hvorvidt det er slik at saker om seksuell trakassering i større grad tas tak i av ledere *uten at studenter og ansatte sier ifra* om det enn før. Det vi vet er at forekomsttallene viser at det foregår seksuell trakassering, hovedsakelig i form av at studenter utsetter studenter for det (hovedsakelig data fra bachelornivå), og at ansatte utsetter ansatte for det. Vi vet også at opplevelsen av oppfølging er dårligere når man sier ifra til en annen enn egen leder.¹⁹⁰ Vi vet også at det i hovedsak skjer utenom studiested (studenter) eller i tilknytning til jobb (ansatte), og at yngre, politiutdannede kvinner er mest utsatt. Systematisk kunnskapsarbeid vil kunne avdekke mer hvilke tiltak som har ledet til hvilke resultater i form av sammenhenger fremfor forekomster, ikke minst opp mot opplevelse av rettferdighet i politiorganisasjonen. Det sistnevnte kan også undersøkes nærmere i UISH.¹⁹¹ En pågående uttesting¹⁹² av effekten av den danske Gib Ind intervensjonen¹⁹³ som er rettet mot mobbing beskriver hvilke direkte (proksimale) og indirekte (distal) effekter intervensjonen forventes å skulle ha.¹⁹⁴ Tilskueratferd kan for eksempel påvirke forekomst av seksuell trakassering i form av at det

188 Valland et al. Submitted. For eksempler på arbeid i politiorganisasjonen, se vedlegg 4 fra PU.

189 Reilstad 2018. Referanse til selve avhandlingen: Einarsen, K. (2018). Ethical infrastructure, workplace bullying, and whistleblowing: Combating unethical behavior in organizations. Universitetet i Stavanger. PhD.

190 Rambøll 2023 sine funn fra politiet.

191 <https://www.nordforsk.org/projects/understanding-and-intervening-against-sexual-harassment-work-uish>

192 Einarsen et al. 2020

193 Mikkelsen & Høgh 2019

194 Se også Nielsen & Abildgaard 2013, om betydningen av å måle effekt av intervensjonsarbeid på ulike nivå (endringer i holdninger, verdier, kunnskap, HMS og ledelse).

å øke grad av sosial støtte og konstruktiv atferd er med på å redusere forekomst av seksuell trakassering.

Interseksjonalitet og tilskuers handlinger

På bakgrunn av de data vi har hatt tilgang til har det interseksjonelle perspektivet samt oppmerksomhet rettet mot tilskuers handlinger i liten grad til nå blitt inkludert i innsatsene rettet mot forebygging av seksuell trakassering i norsk politi. I denne sammenheng viser *interseksjonalitet* til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan påvirke personers utsatthet for seksuell trakassering.¹⁹⁵ Studier har vist at forekomst av seksuell trakassering kan variere basert på kryssninger av kjønn, alder, kulturell bakgrunn og seksuell orientering.¹⁹⁶ Bye og Bjørkelo fant at kvinner er mer utsatt enn menn for seksuell trakassering, at unge kvinner er mer utsatt enn eldre kvinner, og at politiutdannede kvinner er mer utsatt enn sivilt ansatte kvinner. I videre studier undersøkes også hvordan ulike sosiale kategorier (kjønn og seksuell orientering) samvirker i risikoen for å bli utsatt for seksuell trakassering.¹⁹⁷

Et av målene med arbeidsmiljøundersøkelsen var ifølge politidirektøren å undersøke hvorvidt seksuell trakassering i politiet kun er et utbredt problem i enkelte ansattgrupper eller avdelinger. I de dataene vi har hatt tilgang til finner vi imidlertid lite som tilsier at eventuelle funn omkring interseksjonalitet har blitt benyttet i utformingen av tiltak rettet spesifikt mot de mest utsatte gruppene.¹⁹⁸ Det arbeidet vi har fått kjennskap til vil ses hen til i del

195 Thun 2019.

196 Yu 2021; Richardson & Taylor 2009.

197 Bye & Bjørkelo, Submitted. Se også arbeidet til Hellum et al. 2022, samt refleksjoner fra PU (vedlegg 5) om religiøs tilhørighet og utsatthet for uønsket seksuell atferd (Overaa & Eide 2022) og arbeidet til Oslo politidistrikt.

198 Oslo politidistrikts arbeid med utvikling av filmer for å forebygge seksuell trakassering kan være et unntak da de ser hen til alder og kjønn i noe grad. Vi vet også at PU i løpet av sitt arbeid har hatt erfaring (se vedlegg 5) med at ansatte som synlig bærer «markører med religiøs tilknytning» (hijab eller kors) selv kan oppleve at de utsettes for mindre uønsket seksuell oppmerksomhet enn når de ikke gjør det. Tidligere undersøkelser har vist at det å tilhøre en religiøs minoritet marginalt øker sannsynligheten for

to av den norske delen av SUSH som vil starte på en oversettelse og tilpasning av en danskutviklet intervensjon (Grib ind ovenfor krænkelser/»Intervene-SH») for å forebygge seksuell trakassering.¹⁹⁹ Intervensjonen er språklig oversatt til norsk med midler fra POD, faglig oversatt av Valland og Bjørkelo og ferdigstilles i UISH før den empirisk testes ut. Filmer, vignetter og bruk av case er et av elementene tidligere forskning har vist er av betydning for å få effekt av intervensjonsarbeid rettet mot tilskuere og vitner, og hvor målet er å forebygge uønsket atferd på jobb.²⁰⁰ Funn viser også at trening i seg selv ikke er nok for å oppnå endring, og at tiltak må kobles til organisasjonens støtte, evidensbaserte metoder, og kunnskap om overføring av læring.²⁰¹

Når det gjelder funn fra tidligere arbeidsmiljøundersøkelser, påpekte politidirektøren at tilskuere må ta et aktivt grep for å jobbe mot en taushetskultur i politiet. UHR-undersøkelsen fra 2019 viste at kun 7 % av de som meldte ifra om kritikkverdige forhold hadde meldt ifra på vegne av andre enn dem selv.²⁰² PHS' sine retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering fra 2021 inneholder blant annet et punkt som understreker at ingen skal tolerere seksuell trakassering på arbeidsplassen, og at du har plikt til å melde ifra dersom du er kjent med forekomst av seksuell trakassering eller *diskriminering* på arbeidsplassen.²⁰³

å bli utsatt for seksuell trakassering (Latcheva 2017), at motivet for å iføre seg hijab kan være en måte å unngå seksuell trakassering på (Afari & Friedland 2018) og at det er tilhøre en kulturell majoritet i et samfunn kan innebære høynet risiko for seksuell trakassering (Shupe et al 2002). Det siste har vært forklart med at det er kulturelle forskjeller i hva som oppleves som uønsket oppmerksomhet og ikke. Det trengs videre undersøkelser for å avdekke hvorvidt ansatte som bærer synlige religiøse markører som gruppe og ansatte fra ulike kulturelle bakgrunner er mer eller mindre utsatt for seksuell trakassering i politiet.

199 Se vedlegg 6 og 7 for eksempel på et av de danskutviklet casene og et case under utarbeidelse med fokus på politi og interseksjonalitet.

200 Mikkelsen 2020. Tilgang til danskutviklede filmer som kan inngå i intervensjoner og som er teksten til norsk i forbindelse med SUSH kan ses her <https://www.politihogskolen.no/forskning/forskningsprosjekter/speak-up-a-practice-oriented-research-project-on-the-prevention-of-sexual-harassment-sush/>.

201 Roehling & Huang 2018.

202 Politihøgskolen/IPSOS 2019.

203 Diskriminering kan defineres som «usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av etnisk bakgrunn» Midtbøen 2015: 26

Den nylig lanserte kampanjen om politiets verdier i lys av seksuell trakassering understreker også blant annet viktigheten av å være tett på sine kollegaer og varsle dersom de er vitne til seksuell trakassering. Sistnevnte kampanje er interessant sett i lys av tjenestepersoners alminnelige rapporteringsplikt jf. Politiiinstruksen §7-6:²⁰⁴

Når en politimann i eller utenfor tjenesten får kunnskap om opplysninger eller forhold som kan være av betydning for politiet i sin alminnelighet eller av interesse for tjenesteutførelsen enkelttilfelle, skal vedkommende politimyndighet eller den foresatte varsles uten opphold, med mindre dette vil stride mot forskrifter fastsatt i eller i medhold av lov.

Det kan i den sammenheng diskuteres hvorvidt polititjenestepersoners rapporteringsplikt gir politiet særlig plikt til å varsle dersom de er vitne til seksuell trakassering. At politiansatte skal si ifra er også nevnt i det europeiske etiske regelverket for politiet (Europarådet, 2002/2015). Her fremheves det at (pkt. V, A, 38, 39, og 40) politiet må forankre lovligheten i sine tjenestehandlinger, at politiet skal avstå fra å utføre ordre som er klart ulovlige, og skal kunne rapportere om slike forhold uten å frykte for å bli utsatt for sanksjoner. Videre at politiet «skal utføre sine oppgaver på en rettferdig måte og skal i særlig grad la seg lede av prinsipper som bygger på upartiskhet og ikke-diskriminering». I tillegg uttrykker politiets etiske retningslinjer, som sammen med statsforvaltningens retningslinjer gjelder uavhengig av utdanningsbakgrunn, at «(d)et krever mot å være tydelig og gi tilbakemeldinger til hverandre om hvor grensen går mellom akseptabel og uakseptabel atferd. Bare ved å få hendelser frem i lyset kan vi gjøre noe med dem».²⁰⁵ Både arbeidsmiljølovens bestemmelser og statens etiske retningslinjer bygger på at hva som til enhver tid er

204 Politiiinstruksen 1990: §7-6. Se også prosjektene til Wieslander og Lundgren "Sexuelle trakassierier inom polisen: Brottsoffer, brottsutredning och brottsförebyggande åtgärder» finansiert av Brottsoffermyndigheten og «"Våga tafs!" Utmaningar och motstånd i arbetet mot sexuella trakassierier inom polisen», finansiert av Forte som tematiserer lignende instruksjer i svensk politi. Se for eksempel artikkelen "How the duty to report prevents reporting and creates silence around sexual harassment within the police force" (In progress) av samme forfattere og arbeidet til Davies et al. 2023.

205 Politiet 2018: 18 og Kommunal og moderniseringsdepartementet 2017.

akseptert og uakseptabel atferd er dynamisk, og må ses i tråd med samfunnsutviklingen:

Vi har mange rettsregler (lovfestede og ulovfestede) som har innvirkning på de etiske verdier og normer i statsforvaltningen. De til enhver tid gjeldende etiske normene påvirker utformingen av lover og annet regelverk. Slik sett utfyller retningslinjene de eksisterende rettsreglene.²⁰⁶

I lys av retts- og samfunnsutviklingen er handlinger som tidligere var akseptable ikke nødvendigvis det lenger.

Kontinuitet i endringsarbeidet

Denne gjennomgangen sammenstiller de ulike måtene seksuell trakassering har vært behandlet på i politiet over tid, både juridisk, forskningsmessig, tiltaksmessig og med hensyn til eventuelle effekter. I sum tyder funnene på at forekomst ligner på annen forskning; at det i hovedsak er mest av såkalte lavintense former (snakk, sjargong og uønsket berøring) og mindre av de høyintense formene for seksuell trakassering (overgrep). Til tross for ulik grad av intensitet viser forskning at begge typer har negative helsemessige effekter for de som utsettes for det.²⁰⁷ Det at politiet over tid benytter ulike måter å tematisere at lavintensive former ikke hører hjemme i et forsvarlig arbeidsmiljø kan derfor ha en stor effekt. Med effekt menes her å kunne bidra til å minske forekomsten av denne formen for uønsket snakk, sjargong og berøring over tid. Dette vil igjen kunne føre til økt sannsynlighet for å kunne utvikle et bærekraftig arbeidsliv hvor flere politiansatte står lenger i jobb.

På bakgrunn av de dataene vi har hatt tilgang til, finner vi politiarbeidsplasser med lavere overordnet forekomst, men mindre data om disse spesifikke formene er mindre forekommende på grunn av de igangsatte tiltakene. Det er derfor viktig å følge opp sentrale og

²⁰⁶ Kommunal og moderniseringsdepartementet 2017:2.

²⁰⁷ Sojo et al. 2016.

lokale tiltak *over tid*.²⁰⁸ Og gjerne med systematiske datainnsamlinger som er koblet til forskningsutvikling på feltet.²⁰⁹ Hvordan rapportering om bedret yringsklima henger sammen med rapportering av seksuell trakassering, varsling og kritikkverdige forhold samt opplevelser av effekten av å si ifra om kritikkverdige forhold kan også gi gode indikasjoner på om innsatsen har tilsiktet virkning. Andre objektive mål kan være knyttet til arbeidshelse og arbeidsmiljø i form av registerdata på sykefravær og turnover. Som tidligere nevnt viser forskning at det som her omtales som gråsoner også er knyttet til negative helsemessige effekter for de som utsettes for det.²¹⁰ Det å i større grad fremvise hvordan informasjon som kommer frem gjennom varsling er en måte å jobbe med kontinuerlig utviklingsarbeid kan også inngå i omdømmearbeid.²¹¹ Mens omdømmehensyn kan føre til at virksomheter ikke ønsker å vise at de har varslingssaker²¹², hva de omhandler eller hvordan de har jobbet med de, vil dette bestå i å større grad av transparens. Ved å vise at organisasjonen setter pris på at ansatte tar ansvaret med å si ifra, og at det hjelper organisasjonen med kontinuerlig HMS og arbeidsmiljøarbeid, kan dette også føre til mindre personlige omkostninger for den studenten eller ansatte som sier ifra.

Til tross for at vi i disse dataene ikke kunne se en klar kobling mellom valg av tiltak og direkte effekt, viste resultatene fra PODs undersøkelse i 2020 at sannsynligheten for å bli utsatt for seksuell trakassering var høyest hvis; det ikke er tydelig kommunisert hva uønsket seksuell

208 Det er de lokale AMU som følger opp de lokale tiltakene. De lokale tiltakene rapporteres i PSV og er en del av styringsdialogen. POD har ikke en kontrollfunksjon og har ikke gjort kvalitative vurderinger av utforming, oppfølging eller gjennomføring av arbeidet. Personlig kommunikasjon, Camilla Vedi 03.02.2022

209 POD har over flere år støttet forskning på arbeidsmiljørelaterte sider ved politiets arbeid i tett samarbeid med FoU-miljøer (f.eks. PHS, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, og OsloMet). En av de største utfordringene POD har identifisert er å få ledere til å jobbe systematisk med trygghet i arbeidsmiljøet, fysisk og psykososialt, og forskningsmiljøene har over tid avdekket konkrete utfordringer knyttet til arbeidshelse og arbeidsmiljø, inkludert ledelse. Til tross for at POD over tid har støttet forskning så gjennomføres deres egne medarbeiderundersøkelser per i dag med konsultbistand. Det betyr at resultater ikke publiseres åpent, primært benyttes til eget bruk, og ikke kommer tilbake til forskning med fagfellevurderte bidrag til den overordnede kunnskapsbasen.

210 Sojo et al. 2016.

211 Bjørkelo & Eriksen 2021.

212 Wæraas & Dahle 2020.

oppmerksomhet er, dersom ansatte ikke opplever det som trygt å si ifra, dersom det brukes seksuelt språk på arbeidsplassen, og dersom ansatte ikke har gjennomført e-læring om politiets etiske retningslinjer.²¹³ Dette arbeidet ble fulgt opp og kommunisert ut nasjonalt og lokalt, og vi finner noe dokumentasjon på at det ble fulgt opp i PSV selv om dette så vidt vi vet ikke resulterte i et kunnskapsprodukt.²¹⁴ Funnene fra undersøkelsen i 2023 viste at det over tid er «blitt mye tydeligere hva som menes med uønsket seksuell oppmerksomhet, og hva som ikke er akseptabel oppførsel».²¹⁵ Dette tyder på en effekt i form av økt bevissthet. Samtidig har tidligere funn fra forskning på trening for å forebygge seksuell trakassering vist at kunnskap om retningslinjer og lokale tiltak i seg selv ikke nok til å forvente endring alene.²¹⁶ Regler som styringselement har ingen effekt om de ikke er kjent, får konsekvenser eller forankres i praksis.²¹⁷ Den tilsiktede virkningen vil nødvendigvis avhenge av problemforståelse og handling. Her er det tidligere påpekt at kontroll i og av politiet best skjer i linje.²¹⁸

Til tross for at de lavintensive formene er mest forekommende er det også blitt rapportert om seksuelle overgrep. Ulike undersøkelser har benyttet ulike tidsperspektiver på når deltagerne skal si om de har opplevd overgrep. Pågående og fortidige saker krever ulik oppfølging enn forebyggende intervensjoner og det å kartlegge forekomst over tid. Politiansatte har selv beskrevet hvordan oppfatningen om hva som er innenfor og ikke har endret seg over tid.²¹⁹ Det er viktig at en forebyggende innsats ikke mister av syne at straffbare forhold mellom student og veileder, student og ansatt, ansatt og ansatt, ansatt og leder, og leder og leder også skjer innad i politiet.²²⁰ Det vil derfor være tilfeller hvor politiet etter en forebyggende innsats

213 Politi – og lensmannsetaten 2020.

214 Se tidligere omtalt personlig kommunikasjon med Karin Aslaksen 4.5.23.

215 Rambøll 2023 sine funn fra politiet.

216 Roehling & Huang 2018.

217 Eckhoff 1983, sitert i Mathiesen 2011: 73

218 Se NOU 2009: 12; Ibid: 31.

219 Garthus 2022.

220 Valland et al. Submitted.

som avdekker overgrep må etterforske overgrep innad i politiet som organisasjon. Som i 2020 var det i 2023 ti politiansatte som sa ifra om at de hadde blitt «tvunget til seksuelle handlinger» i løpet av de siste 12 månedene.²²¹ Slike saker straffefølges med fengselsstraff og dekkes av andre deler av lovverket enn arbeidsmiljøloven.²²²

Lokalt eierskap versus nasjonal styring

Det som forventes av effekt kan variere lokalt, basert på egne utfordringer, og sentralt, i overordnet arbeid i politiet. I det videre arbeidet vil det å få bedre samhandling mellom forebyggingsarbeid fra og med POD og lokalt i form av «interne aktive arbeidstilsyn» basert på trepartssamarbeidet være nyttig. Videre vil POD via HMS og HR-avdelinger lokalt kunne etterspørre effekt av lokale tiltak for å danne seg et nasjonalt oversiktsbilde. Det forutsetter et samhandlingsklima mellom partene hvor interessen motsetninger anerkjennes, transparens i prosesser (både på overordnet nivå og praktisk håndtering av varslingsaker²²³), inkludert reelt partssamarbeid med gjensidig tillit.²²⁴

I det videre arbeidet er det nødvendig å basere innsatsen på både egne lokale og nasjonale utfordringer og å reflektere over hvem de sentrale aktørene på feltet er, hvor de er plassert, hvordan de sentrale aktørene kan få eierskap til prosessen, og hvordan bestillingen om «tiltak» og «retningslinjer» skal endre praksis (til det bedre).²²⁵

I arbeidet med denne rapporten er vi blitt fortalt at det forekommer utsagn av typen «nå må det være nok med dette arbeidet på seksuell

221 Politidirektoratet/Rambøll 2020; Rambøll 2023.

222 Spesialenheten. Pressemelding av 6.12.22 «Hålogaland lagmannsrett avsa 4. desember 2022 dom i sak der en tidligere polititjenesteperson ble dømt til fengsel i tre år for ett tilfelle av grovt uaktsom voldtekt, Ett tilfelle av misbruk av stilling for å skaffe seg seksuell omgang og ett tilfelle av tjenestefeil». Se også HR 2023-961-U og HR-2023-1639-A. Handlingene var rettet mot kvinner personen var kommet i kontakt med i forbindelse med sin stilling og ikke andre ansatte i politiet.

223 Politiets Fellesforbund har advart mot varsling siden 2016 da forbundsstyret fattet et vedtak som anbefalte medlemmene om å avstå fra å varsle. <https://pf.no/aktuelt/samfunnsansvar/fortsatt-ikke-trygt-a-varsl-e-i-norsk-politi-1>.

224 Walker et al. 2023.

225 Se vedlegg 5: Overrae og Eide 2022 for refleksjoner rundt på dilemmatrening.

trakassering», og funnene fra studentene tyder på en todeling i form av at noen opplever at det forekommer overkorrigering.²²⁶ Trøtthet og motstand i møte med intervensjonsarbeid kan bety flere ting. Det kan indikere at studenter, ansatte og ledere i politiet opplever at det har vært nok fokus på seksuell trakassering, at de har lært nok om det, at de ikke «trenger» mer kunnskap om eller tiltak mot seksuell trakassering eller at de opplever at det ikke angår de og deres studie- og arbeidshverdag. En gjennomgang av ulike studier som så på hva som skal til for å oppnå effekt av tiltak mot seksuell trakassering viste at organisasjonens mottak spiller inn, noe vi også finner tegn til.²²⁷ Det er ikke nytt at det å utforme punktlistene og tiltakskort ikke nødvendigvis leder til læring av erfaring i politiet. Begge momentene kan skyldes trekk ved både kultur, struktur, ledelse og prestisje.²²⁸ Politiet er gode til å trene og øve på ferdigheter og egenskaper når de anses som å være av betydning for oppdragsløsningen.²²⁹ Vi vil hevde at det å jobbe med helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, inkludert seksuell trakassering er et kontinuerlig arbeid på linje med vedlikehold av utstyr som kommunikasjonsferdigheter, forhandlingsegenskaper, våpen og bil. Det tar ikke slutt, men er noe som må gjøres hver dag. Slik sett vil et endret fokus fra punktlistene til prosess i videre arbeid kunne være nyttig for personalledere i politiet. POD, politidistriktene og særorganene har, gjennom de data vi har hatt tilgang til, uttalt at de har kontinuerlig arbeid som intensjon.

Arbeidet som dokumenteres i denne rapporten bidrar inn i arbeidet med å gå fra intensjon til handling i form av en vridning fra det hendelsesstyrte utenfor organisasjonen mot kontinuitet i organisasjonen. Teorien om planlagt atferd som også kalles trekompnentmodellen for holdninger (ABC-modellen), tar for seg hvordan følelser, handlinger og tanker henger sammen.²³⁰ Normer og verdier

226 Rambøll 2023.

227 Roehling & Huang 2018.

228 Bjørkelo 2014; Bjørkelo & Gundhus 2015; Bjørkelo & Villman 2021; Bjørkelo et al., 2022; Ellingsen & Lilleaas 2020; Granèr & Kronkvist 2014; Hoel & Bjørkelo 2017; Høyer et al. 2018.

229 Andersen 2023; Jon 2023

230 Park & Blenkinsopp 2009, Kaufmann & Kaufmann 2009.

er uformelle og ikke alltid bevisste. Disse kan påvirke våre holdninger, som igjen kan spille inn på hva vi mener og hvordan vi handler. Her, som med annet arbeid i politiorganisasjonen, er omfanget av og systematikken i arbeidet varierende, fra bredt sammensatt og med tett oppfølging, til minimalistisk og nær fraværende. Denne variasjonen kan henge sammen med distriktets størrelse og mengden av allerede pågående aktivitet på området arbeidsmiljø. Det kan være at de som allerede har mye kompetanse på igangsetting av tiltak også er de som i større grad har benyttet ulike tiltak i forbindelse med seksuell trakassering. Når du har mange som jobber med arbeidsmiljø vil dette i seg selv tiltrekke ansatte som har denne kompetansen, noe som igjen er med på å styrke det kontinuerlige arbeidet.²³¹

Motsetning mellom lokalt eierskap og sentral styring synes å gjøre seg gjeldende i arbeidet med seksuell trakassering og sikring av arbeidsmiljø. Der sentral myndighet gir veiledning kan det bidraget oppfattes som styring. Motsatt kan fravær av konkrete krav oppfattes som sentralmyndighetens ansvarsfraskrivelse fordi det innebærer at lokale aktører selv må finne forslag til lokale tiltak. Foruten økt arbeidsbyrde lokalt synes det som om poenget med ansvarliggjøring av lokalt distrikt er gått tapt i oversettelsen. Det er vanskelig å se av oversendte dokumenter at aktørene lokalt og sentralt er samlet om, eller har diskutert, skillet mellom deling av fagmetodikk- og prosess, eller begrunnelsers betydning for transparens på den ene side, og lokal beslutning og gjennomføring versus sentral styring på den andre siden.

Der rapporteringen av punktene skjer gjennom politiets styringsverktøy, får det i mindre grad en mulighet for å spore begrunnelser, forskningsforankring og kvalitative hensyn over tid, selv om arbeidet gjøres til gjenstand for diskusjon i styringsdialogen.²³²

231 Matteus-effekten viser til Matt 13,12 og 25,29 (for den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har). Se Merton 1968. Det å vite mer om effekten av tiltak, avhengig av mengde innsats, er en utfordring basert på de dataene vi har hatt tilgang til. Vi har ikke analysert variasjon av tiltak utfra karakteristika av innsats og antall personer som har jobbet med tiltakene på tvers av distrikt og særorgan (størrelse, nivå, kompetanse etc).

232 Se tidligere omtalt personlig kommunikasjon med Karin Aslaksen 4.5.23.

Dermed blir den samlede innsatsen på området mindre synlig, med den konsekvensen at det arbeidet som legges ned blir tåkelagt. Til tross for at det forebyggende perspektivet på arbeidet er vektlagt, også i NLG, er effekt i mindre grad en del av den formelle rapporteringen og læring av og systematisering av kunnskap om eget arbeid. For de lokale ledergruppene vil det trolig være gevinster å hente på synliggjøring av innsatsen som er lagt ned i arbeid knyttet til arbeidsmiljø og ytringsklima generelt, og seksuell trakassering spesielt.²³³ Det er også uvisst om, eller i hvilken utstrekning, satsningen på lederutvikling og arbeidsmiljø har fått betydning for rekrutteringsprosesser ved at interesse for - og kompetanse på arbeidsmiljø - og personalomsorg *tillegges økt vekt ved ansettelse* av ledere.

Politiets arbeid som en del av samfunnet

Den norske politiorganisasjonen interne arbeid for å forebygge seksuell trakassering må selvsagt ses i sammenheng med utviklingen ellers i samfunnet, og særlig med henhold til rettsutviklingen. Retten er sentral i det arbeidet myndigheter, sosiale bevegelser og andre deler av sivilsamfunnet gjør for å bekjempe vold, diskriminering og trakassering.²³⁴

Slik sett at arbeidet også leses som samspillet mellom retten og samfunnet (her politiorganisasjonen). Endrede oppfatninger om kjønn, seksualitet, diskriminering og rettslige verdier påvirker fordeling av ressurser, plikter og rettigheter – og oppfatninger om hvordan også politiet skal jobbe med arbeidsmiljø i bredere forstand.

²³³ Det har vært en kontinuerlig lederutvikling i organisasjonen, eksempelvis i arbeid med psykologisk trygghet. Samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23.

²³⁴ Se eksempelvis Hellum 2022 og <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/ombudets-arbeid/aktivitets-og-rapporteringsplikten/>. I den siste beskrives firestegsmodellen for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26: «Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.»

Endrede rettsregler og skjerpede plikter gjennom lov, er eksempler på bruk av retten som styringsinstrument for å sikre grunnleggende rettigheter.²³⁵ Kjønnsdiskriminering og likestilling ble satt på agenda av EU som norm i 2008 og i de senere årene er de senere årene har aktivitet på Stortinget indikert ønske om en sterkere innsats mot seksuell trakassering.²³⁶

I det rettslige rommet er det både kommet utvidelser med hensyn til hvilke typer handlinger som er straffebelagt, enten i straffeloven eller arbeidsmiljøloven, og terskel for reaksjon er senket.²³⁷ Spesielt er det verdt å merke seg at seksuelle krenkelses og trakassering i rettslig forstand ikke er avhengig av intensjonalitet. At personen som utfører handlingene ikke mener handlingen seksuelt, eller ønsker å oppnå noe seksuelt med den, tillegges mindre verdi i nyere rettspraksis. I HR-2023-1063-A hvor grensen for straffeloven § 298 om seksuelt krenkende adferd er behandlet presiseres det:

Det er ikke et vilkår at den som adferden er rettet mot, selv oppfatter den som seksuelt krenkende eller på annen måte uanstendig. Det stilles heller ikke noe krav om seksuell motivasjon hos gjerningspersonen. Men adferden må ha en seksuell tilknytning. Motivasjonen kan etter forholdene ha stor betydning, særlig når adferden i seg selv ikke nødvendigvis er av seksuell karakter. Det må foretas en samlet bedømmelse med utgangspunkt i den konkrete situasjonen og det aktuelle hendelsesforløpet²³⁸

I dommen ble også maktasymmetri notert som skjerpende - et viktig poeng som gjør seg særlig gjeldende i et hierarkisk byråkrati som politiet. At saker som omhandler studenter og ansatte i senere tid både

235 Arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt, samt Mangfold, dialog og tillit: Handlingsplan for politiets arbeid 2022-2025, er utgangspunktet for det partssammensatte underutvalget oppnevnt av AMU i Vest politidistrikt. Det innebærer en bredere satsning enn kun seksuell trakassering. Valland har parallelt med arbeidet med SUSH bidratt til underutvalgets arbeid.

236 Se Innst. 208 S (2017-2018), Innst. 270 S (2020-2021) og Prop. 48 LS (2022-2023).

237 Se HR-2020-2476-A.

238 Sitatet fra dommens side 3 som i sin helhet kan leses her <https://www.domstol.no/globalassets/upload/hret/avgjorelser/2023/juni/hr-2023-1063-a.pdf>.

blir påtalt og får rettslige konsekvenser for utøver kan som tidligere nevnt ses som en form for effekt av arbeidet som er nedlagt i forhold til seksuell trakassering i politiet. Dommene og avgjørelsene kan benyttes inn i videre forebyggende og intervensjonsarbeid for å øke kunnskapen om gjeldende rettspraksis.

Forventningen om at lover kan endre praksis representerer et optimistisk syn på bruk av retten som styringsmiddel.²³⁹ Selv om loven *kan* ha både en sterk symbolvirkning og en normdannende effekt, har den ikke en lysbryter funksjon²⁴⁰. Forvaltningen, og spesielt direktorats- og ledelsesoppfølging gjennom styringsdialog og krav til firestegsmodell, er en måte å operasjonalisere regelverket. At ett underliggende organ selv har initiert anmeldelse av forhold, som i HR-2023-1063-A indikerer en villighet til å omsette policy til praksis.

Retten til å bestemme over egen kropp, og kroppslig integritet, kjønnsfrihet, har også fått en tydeligere presisering og rettslig status. Det innebærer at politiet som arbeidsgiver, og Politihøgskolen som utdanningsinstitusjon, har en forsterket plikt både i henhold til arbeidsmiljø og straffelov. Det gir grunn til forsiktig optimisme at krenkelsen ikke overlates til den enkelte selv og at hendelser forstås som et kollektivt anliggende i form av krav til lærings-, studie- og arbeidsmiljø. Samlet sett tyder dette på at grenser for profesjonsutøvelse, uavhengig av tidligere sjargong og tradisjon for seksualisert språk, nå i større grad er tydeliggjort, rettslig og innad i politiutdanningen og politiorganisasjonen som arbeidsplass. Den endrede forståelsen av seksuell integritet i samfunnet innebærer at det som kan ha vært vanlig praksis tidligere, nå anses å være illegitimt og til og med ulovlig. Det innebærer en årvåkenhet, og kanskje også villighet til å diskutere kroppslig integritet utenfor en streng lov og orden ramme, beskrevet av andre som:

239 Nordberg 2019.

240 Mathisen 2011

*Det norske samfunnet trenger (...) samtaler om seksuelle krenkelsesom handler om andre ting en lovtekst og frafall i straffesakskjeden. Straffeloven har en begrenset mulighet til å forebygge, fordi den maler i svart-hvitt det folk erfarer som rotete og grått. Derfor må vi ha andre typer samtaler for bevisstgjøring, og derfor forebygging.*²⁴¹

Denne rapporten er en del av arbeidet med å skape rom for en annen type samtale. I denne samtalen vil en relevant øvelse være å snakke om handlingene, og eventuelt sammenligne med lignende statlige organisasjoner som jobber med lignende utfordringer med seksuell trakassering.²⁴²

Fra rapport til intervensjon

Organisasjonspsykologiens formål er å bidra til utvikling av effektive og bærekraftige organisasjoner som skaper verdier for arbeidstakere, eiere og samfunn og har fokus på hva som skal til for å sikre bærekraftige arbeidsplasser.²⁴³ Del 1 av det norske prosjektet er en kilde til kunnskap som kan belyse hva som skal til for å sikre at politiet er en bærekraftig arbeidsplass. Tidligere forskning har pekt på utfordringene med å ikke bare utvikle, men også teste effekten av intervensjoner generelt.²⁴⁴ Dette gjelder også for intervensjoner rettet mot seksuell trakassering på arbeidsplassen spesielt.²⁴⁵ En gjennomgang av studier som har testet effekten av ulike måter å jobbe med seksuell trakassering fant at slike tiltak *kan* føre til at deltagere i økt grad kjenner til rettslige og samfunnsvitenskapelige definisjoner (kunnskap) og noe økt gjenkjenning av og rapportering av seksuell trakassering (atferd). Forfatterne fremhever videre at opplæring og intervensjoner kan spille en rolle i å bidra til at seksuell

241 Skilbrei 2020: 78.

242 Ubisch et al. 2023.

243 Se eksempelvis <https://www.psykologforeningen.no/medlem/kurs-og-utdanning/block-forsideblokk-tosaker/spesialistutdanningen/spesialitetene-i-psykologi/maalbeskrivelser-for-spesialitetene-i-psykologi/organisasjonspsykologi>; Bjørkelo & Notelaers 2021.

244 Nielsen & Noblet 2018

245 Neuman et al. 1989; Gidycz et al. 2006; Hedin & Lane 2021; Madsen & Nielsen 2023; Roehling & Huang 2018; Simonsson 2021.

trakassering forebygges og reduseres hvis tiltakene utføres i tråd med forskningsbaserte prinsipper og organisasjonen som tiltakene gjennomføres i støtter oppunder arbeidet. Selv om økt kunnskap alene ikke er en garantist for fremtidig forebygging av seksuell trakassering kan det, ifølge forfatterne, være av betydning for å få til større samsvar mellom det loven, forskningen og organisasjonen det gjelder definerer som seksuell trakassering og de ansattes mulighet til å endre atferd i tråd med dette.²⁴⁶ Basiselementer av en konkret intervensjon som tidligere har vist seg å ha effekt for å gjøre noe med uønsket atferd på arbeidsplassen,²⁴⁷ eksempelvis mobbing, er inkludert i intervensjonen «Grip Ind ovenfor krænkelser/Intervene-SH».²⁴⁸ Intervensjonen ligger til grunn for arbeidet i den andre delen av det norske delprosjektet av SUSH. Her vil den danske intervensjonen legges til grunn og kulturelt tilpasses til å inkludere karakteristikaene ved de involverte personene (dvs. interseksjonalitet),²⁴⁹ og organisasjonen (politiet). Tilpasningen vil også inkludere innspill fra den svenske piloten som særlig vektlegger interseksjonalitet.²⁵⁰

SUSH er et arbeidslivspartner-prosjekt. Det betyr at vi i hele SUSH og i den norske delen søker om midler sammen med og har jobbet sammen med en parter i arbeidslivet. I den norske delen av prosjektet har dette vært mangfoldsutvalget ved PHS. I litteraturen omtales slike forskningsdesign på ulike måter. En av disse er deltagerbasert aksjonsforskning (DAF, participatory action research). Målet med denne typen forskning er å jobbe på tvers av de tradisjonelle skillene mellom forskning og praksis.²⁵¹ Mens målet kan være reell samhandling har det vist seg at DAF kan bidra til at forskningen tar seg som mål å «avdekke objektive sannheter» om praksis og «fore» de tilbake til praksisfeltet selv om de kan uttrykke at de er ute etter

246 Roehling & Huang 2018.

247 Mikkelsen 2020.

248 BFA 2021.

249 Thun 2019.

250 For eksempel på caser under utarbeidelse i vedlegg 6 og 7.

251 Oversatt fra Whyte 1991, sitert i Marks et al. 2009: 113.

et dialogisk forhold mellom teori og praksis.²⁵² DAF innebærer også muligheter for at de som selv er med på forskningen deltar som medforskere på de samme praksiser som de selv er en del av. Det er her den reelle gevinsten ved DAF ligger.²⁵³ I arbeidet med SUSH ser vi at kontinuitetsaspekter og gjennomføring ofte tjener på aktiv bruk av arbeidsmøter hvor informasjon innsamles og avklaringer skjer mens man er samlet i samme rom.

SUSH mottok 578 175 DK totalt. En tredjedel av dette er tilført den norske delen og går til å dekke avlønning av en forsker over 18 måneder. I praksis en 30 prosent stilling. I tillegg bidrar PHS med 15 prosent av prosjektleders stilling til å lede hele SUSH. Det vil si at ingen eksterne midler er tilført Mangfoldsutvalget ved PHS. Utover denne rapporten har SUSH bidratt til en rekke former for publikasjoner og formidling.²⁵⁴

Den norske delen av SUSH bærer preg av begge de foregående måtene å gjøre DAF på er benyttet. Hoveddelen av arbeidet er gjennomført av de to forskerne og prosjektleder. De tre har sammen med arbeidslivspartneren, Mangfoldsutvalget, og POD, som medlem av referansegruppa, jobbet med å finne frem til eksisterende dokumentasjon som kunne belyse målene i den norske delen. Derne har SUSH i samarbeid med Mangfoldsutvalget, POD som deltok på noen av møtene²⁵⁵ og utdanningslederne som har ansvar for praksis (B2) ved PHS, startet på jobben med å utvikle egnede case til den norske intervensjonen.²⁵⁶ Mangfoldsutvalget og POD har videre vært forespurt om å gi innspill til og konkret bidratt med dette i møter, skriftlig og i samtaler. En av styrkene ved DAF er at det synliggjøres at det i praksis, til tross for delt informasjon, velvilje og reelt samarbeid, er utfordringer knyttet til å koble alle pågående prosesser til hverandre

252 Oversatt fra Jordan 2003: 188.

253 McTaggart 1997: 26

254 <https://app.cristin.no/projects/show.jsf?id=2537979>

255 Formelle møter med mangfoldsutvalget 19.8.22 og 7.9.23. I tillegg til en rekke mailer og samtaler.

256 Det er utviklet en rekke caser og dilemmaoppgaver i politiet (PU, OPD, Vest, POD, SUSH) som kan samles i en casebank. Dette kan kobles til SOA som ledes av POD.

i sanntid. Styrken ved å dele denne opplevelsen er å kunne jobbe mer med å systematisere samarbeidet fremover gjennom å dele. Rapporten er med andre ord ikke et mål i seg selv. Den er et av midlene som den norske delen av SUSH har jobbet mot for å kunne starte på det å utvikle en tilskuerbasert intervensjon for å forebygge seksuell trakassering som inkluderer et fokus på interseksjonalitet i politiet. Tilskuere kan være med på å flytte fokuset vekk fra enkeltpersoner og over på arbeidsmiljøet.²⁵⁷ Tidligere forskning har vist til betydningen av å utvide innholdet i intervensjoner til å være rettet mot en større gruppe (eksempelvis alder, kjønn og kulturelle bakgrunn).²⁵⁸ Funnene fra PU viste blant annet at markører (hijab, kjede med synlig kors) tilsynelatende hadde «en mindre risiko for å utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet enn om vedkommende ikke hadde båret markøren».²⁵⁹

Systematisering av samarbeidet fremover består av to prosjekter. Det ene, «Snakk om arbeidsmiljø!» (SOA), er et offentlig innovasjonsprosjekt som ledes av POD. POD søkte om midler til gjennomføring sammen med PHS fra forskningsrådet uten hell i 2022 og planlegger å søke igjen. Målet med SOA er å sikre best mulig polititjenester for befolkningen gjennom å styrke arbeidsmiljøet og arbeidshelsen innad i politiet.²⁶⁰ SOA er vokst ut av politiet, er en del av offentlig sektor, og vil være av stor betydning for forskning på arbeidshelse og arbeidsmiljø generelt og for politiforskning spesielt. Denne effekten kan forsterkes hvis POD velger å gå fra konsulentdrevne til forskningsdrevne metoder for medarbeiderundersøkelser som fores tilbake til forskningsfronten.

257 Bowes-Sperry & Powell 1999.

258 Danna et al., 2020.

259 Se notat i vedlegg 5.

260 En kunnskapsgjennomgang av forskning på arbeidshelse viste at færre har undersøkt frafall fra arbeidslivet og at mange norske undersøkelser er publisert som rapporter på norsk (Nordberg et al 2023). Ifølge forfatterne vil det å i større grad publisere i utenlandske vitenskapelig tidsskrifter og koble juss og humaniora på studier av arbeidsmiljø- og helseforskning kunne styrke kunnskapen om hva som skal til for å sikre et bærekraftig arbeidsliv. Studier av politiet er ikke konkret omtalt i gjennomgangen, men funnene er gjenkjennelige og kan informere det videre arbeidet med SOA. Tidligere arbeidshelseprosjekter i samarbeid med POD har både blitt formidlet som rapporter og vitenskapelige artikler (se eksemplvis Bjørkelo et al. 2023, Lone et al 2017 og Langvik & Rostad, 2020).

Dette vil i tillegg til det å åpent publisere fremfor å kun gjennomføre slike undersøkelser internt åpne opp for mer delt kunnskap om det å jobbe i offentlig sektor, inkludert hva som fører til mer bærekraftig²⁶¹ arbeidsliv i politiet.

Det andre prosjektet er UISH. Her undersøker nordiske politiforskere forståelser av og måter å jobbe med seksuell trakassering på i praksis i samarbeid med politiet i Sverige, Island og Norge. Prosjektet går over 4 år og ledes av Politihøgskolen. Den norske delen skal ferdigstilles i samarbeid med arbeidslivspartnerne PHS (Kathrine Berg, HR-sjef og Mangfoldsutvalget ved Sissel Nordby Hvenekilde) og POD (Joakim Egge Hosen, HR/HMS). Dernest skal effekten av intervensjonen som SUSH har startet å utvikle (Nielsen et al., 2022) testes ut.

Erfaringene fra SUSH viser at vi i mye større grad både kan og bør koble på forskning når enheter og distrikt søker om kompetansemidler fra DFØ og omvendt, når forskere søker forskningsmidler. Dette kan understøtte mer systematikk i den delte uttrykte satsningen på arbeidshelse og arbeidsmiljø. Funn fra en undersøkelse av 52 systematiske gjennomganger viste at det er moderat støtte for at intervensjoner kan bedre ulike deler av arbeidsmiljøet og lede til positive effekter (eksempelvis psykososialt arbeidsmiljø og ansattes helse)²⁶². Studier som viste positive utfall inneholdt aktiviteter som inkluderte arbeidsgruppen, det å jobbe med bedre kommunikasjon og støtte, og deltagerbaserte tilnærminger for å øke prosessuelle aspekter i arbeidsmiljøet og arbeidstedets kjerneoppgaver.

Teorier om hva det er som gjør at vi gjør som vi gjør har vært beskrevet som å tenke fort og sakte, intuitivt og refleksivt, og som system 1 og 2.²⁶³ Basert på erfaringene fra SUSH kan det synes som om de fleste tiltak har vært basert på system1, i form av raske avgjørelse mens system 2 jobber mer langsomt og krever mer innsats og endringer

261 Bærekraft er et overordnet mål for PHS, jamfør strategisk plan og FoU plan, og å bidra med kunnskap om hvordan å oppnå et bærekraftig arbeidsliv er en konkret målsetning i UISH.

262 Aust et al. 2023.

263 Se eksempelvis Evans 2006; Hardman 2009; Kahneman et al. 2012.

før en avgjørelse tas. Oversatt til SUSH, at tiltakene i stor grad har tatt form av å handle raskt og at færre har, til tross for at de har vært planlagt slik, i praksis omfattet å sette opp nasjonale og lokale mål og deretter jobbe systematisk med å oppnå disse i praksis og undersøke om de oppsatte målene faktisk oppnås, og hva dette kan skyldes. Dette minner om byggesteinene i intervensjonsarbeid; planlegging, kartlegging, handlingsplaner, implementering og evaluering.²⁶⁴

I videre arbeid vil det være nyttig å basere seg på allerede eksisterende arbeid, og i større grad av systematikk jobbe i tråd med modeller for intervensjonsarbeid i organisasjoner (Nielsen & Noblet, 2018). Når det gjelder det forebyggende arbeidet, anbefales dette å foregå i flere spor. Ett er at det i større grad må handles på konkret avdekkede saker. Noen former for seksuell trakassering må anmeldes og straffeforfølges. POD har utarbeidet en veileder for arbeidsrettslig reaksjoner²⁶⁵. Opplæring i og forståelse av forventninger til reaksjoner kan innpasses i allerede eksisterende opplæringstilbud og i intervensjonsarbeid. Å få i gang en utviklingsprosess krever mye arbeid. Konkret, i enda større grad koble allerede eksisterende kunnskap om egen enhet, avdeling, distrikt og særorgan til eget forebyggende arbeid og basere innsatsen videre på: hva vet vi, hva vet vi ikke, hva er risikosituasjoner hos oss (student versus ansatt, arbeidsoppgave, arbeidstid), og å systematisk følge opp eget arbeid over tid.

264 Nielsen & Noblet 2018

265 Politidirektoratet 2023.

Takksigelser

Dette prosjektet hadde ikke vært mulig hvis ikke de som har vært eller blir utsatt for seksuell trakassering i politiet hadde vært villige til å si ifra om det til en kollega, i en medarbeiderundersøkelse, i medieoppslag eller i forskningsprosjekter.

Dernest vil vi takke for uvurderlig hjelp fra vår arbeidslivspartner ved PHS, Mangfoldsutvalget ved leder, først Seniorrådgiver Sissel Hvenekilde og senere politioverbetjent Tania Randby Garthus, samt utvalgets tidligere og nåværende medlemmer Sarah Abraham, Kathrine Berg, Jeanine Søgaard Rabault Førland, Jai Ganapathy, Jorge Kristiansen og Erik Reikrås. Videre vil vi takke en rekke ansatte i politidistrikt og særorgan, samt særlig deltagerne i referansegruppa fra det norske prosjektet som alle jobber i politiet, fra Politidirektoratet, først seniorrådgiver Camilla Vedi, senere seksjonsleder HMS Rune Pedersen, og Joakim Egge Hosen, og fra Politihøgskolen, personalleder/HR, Kathrine Berg. Uten deres samarbeid ville ikke dette arbeidet vært mulig å gjennomføre. De er alle involvert i det videre arbeidet med UISH, SOA og andre arbeidslivsrelaterte prosjekter og har, sammen med avdelingsdirektør HR og HMS i Politidirektoratet Karin Aslaksen, gitt innspill til tidligere versjoner av rapporten.

Vi vil også takke SUSH-teamet; professor emerita Ulla-Carin Hedin og universitetslektor Linda Lane fra Gøteborg universitet (GU), Sverige, førsteamanuensis Eva Gemzøe Mikkelsen og PhD kandidat Kristian Stampe Nielsen fra Syddansk universitet (SDU), Danmark for deres refleksjoner rundt det å gjøre tilskuerbaserte intervensjoner rettet mot seksuell trakassering generelt og deres innspill en tidligere versjon av rapporten.

En stor takk rettes også til deltagerne i SUSH-prosjektets referansegruppe som også har bidratt med innspill til en tidligere versjon av rapporten; Maj Hansen, førsteamanuensis, SDU, Anette

Borchorst, professor, Aalborg universitet, Danmark, Tine Holmegaard, konsulent, Danmark, Jan Lorentzen, seniorrådgiver, Dansk Industri, Danmark, Sven-Axel Månsson, professor emeritus, Malmö universitet, Sverige, Dosent Birgitta Jordansson, GU, lektor Ninni Carlsson, PhD og forsker, GU, Malin Wieslander, Universitetslektor, Linköping universitet, Sverige, Hege Høivik Bye, førsteamanuensis, Universitetet i Bergen og Kathrine Berg, personalleder/HR, Politihøgskolen. Vi vil også takke vår eksterne leser Sofia Jonsson, postdoktor ved Universitetet i Bergen.

De samlede refleksjonene og kritiske innspillene underveis i prosessen som har gjort dette til en bedre rapport kan vi takke dere for, gjenstående feil og mangler er våre.

Litteraturliste

- Afary, J. & Friedland, R. (2018). Critical theory, authoritarianism, and the politics of lipstick from the Weimar Republic to the contemporary Middle East. *Critical research on religion*, 6(3), 243-268.
- Agder lagmannsrett. (2022). Dom: LA-2022-74409. <https://lovdata.no/pro/LASTR/avgjorelse/la-2022-74409>
- Agder tingrett (2023). Dom: TAGD-2023-72584. <https://lovdata.no/pro/TRSTR/avgjorelse/tagd-2023-72584>
- ANB-NTB. (2016, 9. november). Vil machokulturen til livs i politiet. *Halden arbeiderblad*. s 15.
- Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Jensen, A. B., Garde, A. H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers, S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*; (5) 315-329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4097>
- Benitez, J. C. (2021). Knulletorsdag – hele uka «Hvordan forstå og forebygge uønsket seksuell oppmerksomhet i politiet». Masteroppgave i profesjonsetikk og diakonivitenskap. Universitetet i Oslo. <https://doi.org/https://www.duo.uio.no/handle/10852/89254>
- Bergens tidende. (2020, 11. oktober). Alvorlig for hele samfunnet. *Bergens tidende*. s, 2.
- BFA. (2021). Grib ind – overfor krænkende handlinger av seksuel karakter. <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/kraenkende-handlinger/grib-ind-overfor-kraenkende-handlinger-af-seksuel-karakter>

- Bjørkelo, B. (2014). Sammenhengen mellom organisasjonskultur og risiko for ulovlig gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om korrupsjon. I B. Eriksen (Red.), Å bekjempe et samfunnsprobleme: Om korrupsjon, forebygging og avdekking. (s. 132-155). Gyldendal Akademisk.
- Bjørkelo, B. (2020, 10. februar). Seksuell trakassering i norsk arbeidsliv, og ja - i politiet. Politiforum. www.politiforum.no/seksuell-trakassering-i-norsk-arbeidsliv-og-ja-i-politiet/210025
- Bjørkelo, B., & Eriksen, B. (2015). Varsling i politiet: Faglig uenighet eller ”kritikkverdig forhold”. Politiforum. s 44-45.
- Bjørkelo, B., & Eriksen, B. M. (2021). Varsling i arbeidslivet: Arbeidsgivers og leders roller og ansvar. Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørkelo, B., & Gundhus, H. I. (2015). Å forbedre en etat: Om læring gjennom eksisterende systemer i politiorganisasjonen. Magma, (2), 34-46.
- Bjørkelo, B., Langvik, E., Myhrum, M., Grønstad, A., Politihøgskolen. (2023). Arbeidsvilkår på operasjonssentralen (APO): resultater fra en undersøkelse ved operasjonssentralen til Øst politidistrikt. PHS Forskning, (3). <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/3082983>
- Bjørkelo, B., Lundgren, S., Wieslander, M., Hedin, U.-C., Lane, L., Nordberg, T., Pedersen, C., Nielsen, K. S., & Mikkelsen, E. G. (under utarbeidelse). “Det er vel ikke seksuell trakassering?": Hvordan forståelser påvirker intervensjonsarbeid [«That’s not sexual harassment, is it?": How understandings impact intervention work].
- Bjørkelo, B., & Notelaers, G. (2021). Psykologifaget må bidra sterkere til en mer bærekraftig organisering av arbeidslivet. Psykologisk.no. <https://psykologisk.no/2021/11/psykologifaget-ma-bidra-sterkere-til-en-mer-baerekraftig-organisering-av-arbeidslivet/>

- Bjørkelo, B., Valland, T. D., Nordberg, T., & Damen, M.-L. (2022). Ekte politiarbeid? Utvikling og uttesting av et prestisjehierarki for politiarbeid. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 46(3-4), 150-165. <https://doi.org/10.18261/tfk.46.3.4>
- Bjørkelo, B., & Villman, E. (2021). Kunnskapsutvikling i politi(leder) utdanning: En samtidshistorie. I B. Ellefsen, V. L. Sørli, & M. Egge (Red.), *Kunnskap for et tryggere samfunn? Norsk politiutdanning 1920-2020* (s. 581-603). Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørklund, R. A., & Politihøgskolen. (1997). *Politipsykologi* (2. utg. ed.). Vett & viten i samarbeid med Politihøgskolen.
- Bondekam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bowes-Sperry, L., & Powell, G. N. (1999). Observers' reactions to social-sexual behavior at work: An ethical decision making perspective. *Journal of Management*, 25(6), 779-802.
- Brown, J., & Fielding, J. (1993). Qualitative differences in men and women police officers' experience of occupational stress. *Work & Stress*, 7(4), 327-340. <https://doi.org/10.1080/02678379308257072>
- Bråten, M. (2020). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 23-38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-03>
- Bye, H. H., & Bjørkelo, B. (2019). *Mangfold - sett fra politiorganisasjonen*. Mangfoldseminaret, Politihøgskolen, Oslo.
- Bye, H. H., & Bjørkelo, B. (Submitted). To Add or to Multiply? Gender, Sexual Minority Status, and Sexual Harassment in the Norwegian Police Service.
- Cortina, L. M. & M. A. Areguin. (2021). *Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace*.

- Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8(1): 285-309.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Dahl, J. Y. & H. M. Lomell. (2009). Tallenes tale: Bruk av statistikk i den kriminalpolitiske offentligheten. *Sosiologi i dag* 39(3): 69-93.
- Dammen, C. (2018, 11. januar). 4 prosent utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>.
- Davis, H., Lawrence, S., Wilson, E., Sweeting, F., & Poate-Joyner, A. (2023). 'No one likes a grass' Female police officers' experience of workplace sexual harassment: A qualitative study. *International Journal of Police Science & Management*, 25(2), 183-195. <https://doi.org/10.1177/14613557231157185>
- Egge, M., & Ganapathy, J. (under arbeid). Uniformert mangfold. Eidsivating lagmannsrett (2023). Dom: LE-2022-118279. <https://lovdata.no/dokument/LESTR/avgjorelse/le-2022-118279?q=%22LE-2022-118279%22>
- Einarsen, K., Nielsen, M. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Zahlquist, L., Mikkelsen, E. G., Koløen, J., & Einarsen, S. V. (2020). Outcomes of a Proximal Workplace Intervention Against Workplace Bullying and Harassment: A Protocol for a Cluster Randomized Controlled Trial Among Norwegian Industrial Workers. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02013>
- Ellingsen, D., Lilleaas, U-B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*. 37 (4). 285-298. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>

- Ellingsen, D., Lilleaas, U-B. (2020, 30. januar) (2). Barske menn og tafatte ledere – om uheldige kulturer i Vest politidistrikt. Politiforum. <https://www.politiforum.no/forskning-kronikk-vest-politidistrikt/barske-menn-og-tafatte-ledere--om-uheldige-kulturer-i-vest-politidistrikt/156984>
- Europarådet. (2002/2015). Det europeiske etiske regelverket for politiet [The European Code of Police Ethics]. <https://doi.org/https://rm.coe.int/16804b793e>
- Ertesvåg, O. (2020, 15. oktober). Slår alarm om politi-ukultur. Bergensavisen. s, 25.
- Fekjær, S. & Alecu, L.A. (2020). Female attrition from the police profession. *Policing: An International Journal*, 43 (2), 375-389. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2019-0147>
- Fekjær, S. B. & Alecu, A. (2023). In the forefront of female policing? Women in the Scandinavian Police Forces. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003283263>
- Fitzgerald, L. F. and L. M. Cortina (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. I C. B Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.) *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives.* (s 215-234). Washington, DC, American Psychological Association.
- Garthus, T. R. (2022). Metoo i politiet - uskyldig moro eller blodig alvor? I G. Heivoll & T. E. Fredwall (Eds.), *Straffens etikk* (s. 339-356). SAP Scandinavian Academic Press
- Gidycz, C. A., Rich, C. L., Orchowski, L., King, C., & Miller, A. K. (2006). The Evaluation of a Sexual Assault Self-Defense and Risk-Reduction Program for College Women: A Prospective Study. *Psychology of Women Quarterly*, 30(2), 173-186. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00280.x>
- Granèr, R. & Kronkvist, O. (2014). Kontroll av og i politiorganisasjonen. I P. Larsson, H. I. Gundhus, & R. Granér

- (Red.), Innføring i politivitenskap (s. 53-78). Cappelen Damm Akademisk.
- Gressgård, R. (2013). Interseksjonalitet. Tidsskrift for kjønnsforskning, 37(1), 64-67. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-01-05>
- Grindem, K. (2021, 15. september). Her er PODs syv punkter for å bekjempe seksuell trakassering. Politiforum. <https://www.politiforum.no/seksuell-trakassering/her-er-pods-syv-punkter-for-a-bekjempe-seksuell-trakassering/217990>
- Grindem, K. (2020, 23. november). Viser at heller ikke politiet har vært skjermet fra seksuell trakassering. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/metoo-monica-maeland-seksuell-trakassering/viser-at-heller-ikke-politiet-har-vaert-skjermet-fra-seksuell-trakassering/207373>
- Grindem, K. & Inderhaug, E. (2020, 10. november). 18,3 prosent av kvinnelige politiansatte utsatt for seksuell trakassering. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/benedicte-bjornland-metoo-seksuell-trakassering/183-prosent-av-kvinnelige-politiansatte-utsatt-for-seksuell-trakassering/207170>
- Grindhem, K. & Inderhaug, Eu. (2021). POD-undersøkelse om seksuell trakassering: PU verst i klassen. 13.01.2021. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/metoo-seksuell-trakassering/pod-undersokelse-om-seksuell-trakassering-pu-verst-i-klassen/209054>
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of Kanter's hypothesis. *Journal of criminal justice*, 36(1), 1-10.
- Hedin, U.-C., & Lane, L. (under arbeid). Sexuella trakasserier i arbeidslivet – prevention och åtgärder.
- Hellum, A., Sandvik, K. B. & Skilbrei, M.-L. (2022). Kjønn, makt og rett. Samfunnsfaglige perspektiver på og i kvinneretten. I I. Ikdahl, A. Hellum, J. Asland, H. Bruserud, M. A. Hjort, B. G. Jonassen og M.-L. Skilbrei (red.), *Kjønn og rett: Kvinne-, kjønns- og likestillingsperspektiver i jusstudiet* (s. 361–391). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.164.ch13>

- Hershcovis, MS., Parker, SK., Reich, TC. (2010). The moderating effect of equal opportunity support and confidence in grievance procedures on sexual harassment from different perpetrators. *Journal of Business Ethics*. 92:415-32. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0165-2>
- Hoel, L. & Bjørkelo, B. (2017). «Kan det være godt politiarbeid?» : En undersøkelse av erfaringslæring av gråsonesaker. *Nordisk politiforskning*, 4(2), 187-210. <https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2017-02-06>
- Holter, Ø. G., & Snickare, L. (2021). Seksuell trakassering–ikke et isolert problem. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Eds.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 75-97). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch3>
- Hutagalung, F. & Ishak, Z. (2012). Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia Soc Behav Sci*. 65:723-30. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.190>
- Høyer, H. C., Madsbu, J. P., & Tranøy, B. S. (2018). 22. juli rapporten: Et egnet styringsdokument for Nærpolitireformen? I V. L. Sørli & P. Larsson (Red.), *Politireformer: Idealer, realiteter, retorikk og praksis* (s. 111-134). Cappelen Damm Akademisk.
- Høyesterett (2020). Dom og kjennelse. HR-2020-2476-A. <https://lovdata.no/pro/HRSIV/avgjorelse/hr-2020-2476-a>
- Høyesterett (2023). Dom. HR-2023-1063-A. <https://lovdata.no/pro/HRSTR/avgjorelse/hr-2023-1063-a>
- Høyesterett (2023). Beslutning: HR-2023-961-U. <https://www.domstol.no/globalassets/upload/hret/avgjorelser/2023/mai/hr-2023-961.pdf>
- Hålogaland lagmannsrett (2022). Dom: LH-2022-70487. <https://lovdata.no/avgjorelse/lh-2022-70487>
- Inderhaug, E. (2021, 21. januar). Unyansert fra forskerne. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/metoo-seksuell-trakassering/unyansert-fra-forskerne/209178>

- Inderhaug, E. (2021, 20. november). Nulltoleranse for seksuell trakassering. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/metoo-seksuell-trakassering/nulltoleranse-mot-seksuell-trakassering/207197>
- Innstilling 208 (2017-2018). Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om representantforslag om tiltak mot seksuell trakassering og representantforslag om kamp mot seksuell trakassering. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2017-2018/inns-201718-208s/?all=true>.
- Innstilling 270 (2020-2021). Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om representantforslag om en norsk offentlig utredning om seksuell trakassering. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2020-2021/inns-202021-270s/?all=true>
- Jacobsen, D.N. (2021). Varsling i politiet som politistudent – «et karrieremessig selvmord?» En empirisk oppgave. Bacheloroppgave, Politi- og høgskolen. <https://hdl.handle.net/11250/2753984>
- Janssen, Ridder-Nielsen, M. (2020, 16. oktober). Mistet oppdrag etter «knulletorsdag». *Dagbladet*, s. 4.
- Johnson, R. A. (2005). Whistleblowing and the police. *Rutgers University Journal of Law and Urban Policy*, 1(3), 74-83.
- Jon, N., Lundgaard, J.M. (2021, 04. februar). I det godes tjeneste? Mellom overgeneralisering og bagatellisering i debatten om politikultur. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/metoo-seksuell-trakassering/unyansert-fra-forskerne/209178>
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life – Skewed sex-ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 965-990.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg. ed.). Fagbokforl.

- Kelly, L. (1987). The Continuum of Sexual Violence. I J. Hanmer & M. Maynard (Red.), *Women, Violence and Social Control* (s. 46-60). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4_4
- Khrono (2023, 15. Februar). Politihøgskolen endrer retningslinjer etter sex-saker. Khrono. <https://khrono.no/politihogskolen-endrer-retningslinjer-etter-sex-saker/760216>
- Kommunal og moderniseringsdepartementet. (2017). Etske retningslinjer for statstjenesten. Kommunal og moderniseringsdepartementet. https://doi.org/https://www.regjeringen.no/contentassets/6febade60054700aadd61535e979198/no/pdfs/etske_retningslinjer_rev_2017.pdf
- Krull, A. R. (1996). Whistleblowers and informants - Part 1. *Computer Fraud & Security*. (9), 13-19.
- Langvik, E. & Rostad, I. S. (2020). Å jobbe med etterforskning av vold og overgrep mot barn. Sentrale belastninger og ressurser hos ansatte i Trøndelag politidistrikt. Resultater fra forskningsprosjektet STRESOB. NTNU. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2644875>
- Latcheva, R. (2017). Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12), 1821-1852. <https://doi.org/10.1177/0886260517698948>
- Leirvik, M. S. (2022). Microaggression within the patrol service – a barrier against ethnic representation?, *Police Practice and Research*, 306-321. Doi: [10.1080/15614263.2022.2110099](https://doi.org/10.1080/15614263.2022.2110099)
- Lomell, H. M. (2018). Fra ”Arbeidsmengde” til ”Resultat”: Oslo-politiets egen presentasjon av kriminalstatistikk 1950-2008. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 105(2), 133-153
- Lone, J. A., Garnås, A., Myklebust, T., Bjørklund, R., Hoff, T., & Bjørkli, C. (2017). Organizational climate and investigation

- performance in the Norwegian police: A qualitative study. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*. 14 (3), 227-245. <https://doi.org/10.1002/jip.1474>
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern. (2006). LOV-2005-06-17-62. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Kapittel 2 A. Varsling - Lovdata
- Lundgreen, M. E. (2023, 10. august). Studentropet: Uønsket seksuell oppmerksomhet. Politiforum. <https://www.politiforum.no/studentropet/uonsket-seksuell-oppmerksomhet/245037>
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(1), 4-30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>
- Madsen, I. E., & Nielsen, M. B. D. (2023). Work-related sexual and gender harassment: conceptual challenges and the need for evidence-based prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(7), 449-452. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4121>
- Marks, M., Wood, J., Ally, F., Walsh, T., & Witbooi, A. (2009). Worlds Apart? On the Possibilities of Police/Academic Collaborations. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 4(2), 112-118. <https://doi.org/10.1093/police/pap033>
- Mathisen, T. (2011). *Retten i samfunnet*. En innføring i retts sosiologi. Pax Forlag.
- Matthiesen, S. B., & Olsen, O. K. (2018). Seksuell trakassering i operative miljøer. *Necesse*, 3(1), 58-69. <https://doi.org/10.21339/2464-353x.3.1.58>
- McTaggart, R. (1997). *Participatory action research: international contexts and consequences*. State University of New York Press.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159(3810), 56–63. <http://www.jstor.org/stable/1723414>
- Midtbøen, A. H., & Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge: En kunnskapsgjennomgang*. Institutt for samfunnsforskning.

- Mikkelsen, E. G. (2020). Vidners rolle i forebyggelse af mobning: En undersøgelse af det teoretiske og empiriske grundlag for design af vidneinterventioner. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(2), 26-43. <https://doi.org/https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/121519>
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16. doi:10.1007/BF00382668
- Neumann, C. B., Rysst, M., & Bjerck, M. (2013). En av gutta: Kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklasseyrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(3-4), 240-254. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2012-03-04-05>
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma*, 19(3), 252-274.
- Nielsen, K., & Noblet, A. (2018). *Organizational interventions for health and well-being : a handbook for evidence-based practice* (1. utg.). Taylor & Francis.
- Nielsen, K. S., Pedersen, C., Mikkelsen, E. G., Hedin, U.-C., Lane, L., & Bjørkelo, B. (2022). "Speak up!" A practice-oriented research project on the prevention of Sexual Harassment (SUSH) NORA 2022, University of Oslo. <https://www.webgate.no/backendcache/wg3.wsc/xw-blob?BlobNo=174199&Sec=LBGQeniipFbbXlni>
- Nordberg, T. H. (2019). Arbeidsgivers ansvar for likestilling i arbeidslivet: En kvalitativ studie av hvordan ledere forholder seg til likestillingshensyn når de tilrettelegger for ansattes bruk av omsorgsrettigheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 90-107.
- Nordberg, T., Tallerås, K., Seglem, K., Drange, I., Massey, D., Enehaug, H., Lescoeur, K., Bernstrøm, V. H., Alves, D. E., & Nilsen,

- W. (2023). Arbeidsmiljø og arbeidshelse – en forenklet kunnskapsoversikt. AFI/OsloMet. AFI-rapport nummer: 2023:18.
- NOU 2009: 12 (2009). Et ansvarlig politi: åpenhet, kontroll og læring. Departementenes servicesenter, informasjonsforvaltning.
- NTB (2016, 9. november) Vil bekjempe machokultur i politiet. Tidens krav. s, 13.
- NTB. (2020, 11.oktober). Spesialenheten henlegger flere saker om seksuell omgang ved Politihøgskolen. 11.10.2020. *Universitetsavisa*. <https://www.universitetsavisa.no/politihogskolen-seksuell-trakassering/spesialenheten-henlegger-flere-saker-om-seksuell-omgang-ved-politihogskolen/369432>
- NTB. (2023). Politietterforsker dømt for vold og trusler mot kollegaer på politijulebord. 31.08.2023. Dagsavisen. <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2023/08/31/politietterforsker-domt-for-vold-og-trusler-mot-kollegaer-pa-politijulebord/>
- O'Hare, E. A. & O' Donohue, W. (1998). Sexual harassment: identifying risk factors. *Archives of sexual behavior*, 27(6), 561-580. <https://doi.org/10.1023/A:1018769016832>
- Overaae, R., & Eide, K. F. (2022). Refleksjonssamtalene [Reflection talks]. Politiets utlendingsenhet [National Police immigration Service].
- Park, H. & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior. A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Politiet. (2018). Etske retningslinjer. Politidirektoratet, POD publikasjon 2018/05.
- Politiets Fellesforbund (2022). Landsmøte 2022. Dag 3. <https://www.youtube.com/watch?v=qs4h3DTD21g&t=3443s>
- Politidirektoratet. (2016). Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger (2017-2022). 31.12.2016.
- Politidirektoratet. (2020) (1). Mandat for arbeidsgruppen – oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelse om seksuell trakassering og

- uønsket seksuell trakassering i politi – og lensmannsetaten.
25.11.2020.
- Politidirektoratet. (2020) (2). Nulltoleranse for seksuell trakassering i politiet. 12.10.20. <https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2020/10/13/nulltoleranse-for-seksuell-trakassering-i-politiet/>
- Politidirektoratet.(2021). Oppsummering gruppens arbeid med anbefalinger (PPT). 28.04.2021.
- Politidirektoratet (2023). Veiledning – arbeidsrettslig reaksjon av adferd innenfor tematikken uønsket seksuell oppmerksomhet/ seksuell trakassering overfor ansatte. POD. HR/HMS. 31.5.23.
- Politihøgskolen. (2020) (1). Distrikts/Særorgansrapport. Medarbeiderkartlegging 2020. Ansatte. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen. (2020) (2). Distrikts/Særorgansrapport. Medarbeiderkartlegging 2020. Studenter. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen. (2020) (3). Opptaksrapport 2020. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen. (2020) (4). Revidert brev til innbeordrede instruktører ved PHS, 09.11.2020. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen. (2021) (1). Mangfoldsutvalget – status pr. oktober 2021 (PPT).
- Politihøgskolen. (2021) (2). Retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. 26.05.2021.
- Politihøgskolen. (2021) (3). Kvalitetsrapport. Studieår 2020-2021. Studieprogram Bachelor - Politiutdanning. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen. (2022). Overordnet tiltaksplan for forebygging og oppfølging av seksuell trakassering – 2022. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen/IPSOS. (2019). Institusjonsrapport – Mobbing og Trakassering ved Politihøgskolen. Politihøgskolen.
- Politiinstruksen. (1990). Alminnelig tjenesteinstruks for politiet. FOR-1990-06-22-3963. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/1990-06-22-3963?q=politiinstruks>

- Politi og lensmannsetaten. (2020) Totalrapport – medarbeiderkartlegging 2020 – uønsket atferd. Politihøgskolen.
- Politi og lensmannsetaten/Rambøll (2017) Medarbeiderkartlegging 2017 – kommentert hovedrapport. <https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter-strategier-og-horinger/pod/medarbeiderundersokelsen/medarbeiderundersokelsen-2017.pdf>
- Proposisjon 48 LS (2022-2023). Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-48-ls-20222023/id2964947/>
- Rambøll Management Consulting. (2023). Arbeidsmiljøundersøkelse 2023 – Uønsket atferd. Politihøgskolen.
- Rambøll Management Consulting. (2023). Politiet. Arbeidsmiljøundersøkelse 2023. Rapport om uønsket atferd. <https://www.politiet.no/globalassets/tall-og-fakta/arbeidsmiljoundersokelser/2023/arbeidsmiljoundersokelse-2023.pdf>
- Rambøll Management Consulting. (2023). PU. Arbeidsmiljøundersøkelse 2023. Rapport om uønsket atferd. <https://www.politiet.no/globalassets/tall-og-fakta/arbeidsmiljoundersokelser/2023/politiets-utlendingsenhet-arbeidsmiljoundersokelse-2023.pdf>
- Ramstad, E. (2022). Hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar i Norge? Organisasjonskultur, sosialpsykologiske aspekter, glasstak og seksuell trakassering. VID vitenskapelige høyskole. Masteroppgave i verdibasert ledelse. <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/3054267>
- Reilstad, K. (2018, 8. februar). Organisasjonar bør vere glad for varslarar. Forskning.no <https://forskning.no>

[no/partner-arbeid-universitetet-i-stavanger/
organisasjonar-bor-vere-glad-for-varslarar/290497](https://doi.org/10.1080/10570310903082065)

- Richardson, B. K., & Taylor, J. (2009). Sexual Harassment at the Intersection of Race and Gender: A Theoretical Model of the Sexual Harassment Experiences of Women of Color. *Western Journal of Communication*, 73(3), 248-272. <https://doi.org/10.1080/10570310903082065>
- Roehling, M. V., & Huang, J. (2018). Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 134-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2257>
- Rostami, A., Burman, M., Ghazinour, M., & Hansson, J. (2023). Work-related Stress in Relation to Gender-based and Sexual Harassment Among a Group of Swedish Police Officers. *Nordic Journal of Studies in Policing*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.18261/njsp.10.1.3>
- Rostami, A., Ghazinour, M., Burman, M., Hansson, J. (2022). Job satisfaction among Swedish police officers: The role of work-related stress, gender-based and sexual harassment. *Frontiers in Public Health*. (10) <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.889671>
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Whistle-blowing and the code of silence in police agencies: policy and structural predictors. *Crime & Delinquency*, 53(4), 605-632. <https://doi.org/10.1177/0011128706295048>
- Simonsson, A. (2021). Preventive work against sexual harassment in Swedish and Nordic working life. Gothenburg, Swedish secretariat for gender research.
- Shupe, E. I., Cortina, L. M., Ramos, A., Fitzgerald, L. F., & Salisbury, J. (2002). The Incidence and Outcomes of Sexual Harassment Among Hispanic and Non-Hispanic White Women: A Comparison Across Levels of Cultural Affiliation. *Psychology of*

- Women Quarterly, 26(4), 298-308. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-2-00069>
- Skilbrei, M.-L. (2020). Når retten ikke gir rett, eller ikke gir rett nok. Tidsskrift for kjønnsforskning, 44(1), 74-79. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-07>
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. Psychology of Women Quarterly, 40(1), 10-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0361684315599346>
- SSB. (2020). Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. 29.06.2020. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. Journal of Criminal Justice, 38(4), 633-639.
- Suvatne, S.S., Gilbrant, J. (2020, 15. oktober). Rydder opp etter «knulletorsdag». Dagbladet. s, 16.
- Svarstad, J. (2023, 15. februar). Politihøgskolen endrer retningslinjer etter sex-saker. Khrono. <https://khrono.no/politihogskolen-endrer-retningslinjer-etter-sex-saker/760216>
- Svensson, M. (2020). Sexually harassed at work: An overview of the research in the Nordic countries. Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1449939/FULLTEXT01.pdf>
- Sørensen, B. A., & Hetle, A. (1990). Oppgavemestring og arbeidsorganisasjon i politi- og lensmannsetaten. AFI.
- Sør-Varanger Avis. (2016, 15. november.). Elleve prosent kvinner i finnmarkspolitiet. Sør-Varanger Avis. s, 8.
- Tenbrunsel, A. E., Smith-Crowe, K., & Umphress, E. E. (2003). Building Houses on Rocks: The Role of the Ethical Infrastructure in Organizations. Social Justice Research, 16(3), 285-307. <https://doi.org/10.1023/A:1025992813613>

- Thun, C. (2019). Interseksjonalitet. SNL, 20.12.2019. <https://snl.no/interseksjonalitet>
- Trygstad, S. C. (2010). Med rett til å varsle: - men hjelper det, og er det lurt?. Fafo-rapport 2010:18.
- Ubisch, S., Strand, K. R., & Fasting, K. (2023). Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra en spørreundersøkelse i 2022. Forsvarets Forsningsinstitutt. FFI-rapport 23/01036. <https://doi.org/https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgegearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/3190/23-01036.pdf>
- Universitets- og høyskolerådet (2018). «UHRs arbeid mot mobbing og trakassering», www.uhr.no/temasider/uhrs-arbeid-motmobbing-og-trakassering/ 22.02.2023.
- Valland, T. D., Nordberg, T., & Bjørkelo, B. (Submitted). Humour, sexual harassment, and police managers' discretionary practices.
- Vestrum, A. (2022, 10. oktober). Spesialenheten henlegger flere saker om seksuell omgang ved Politihøgskolen. 11.10.2022. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/spesialenheten-henlegger-flere-saker-om-seksuell-omgang-ved-politihogskolen/>
- Verdens Gang (2023, 13. januar). Økokrimsjef skal lede ny varslingsgruppe i politiet. VG. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/xg08KR/oekokrimsjef-skal-lede-ny-varslingsgruppe-i-politiet>
- Vestfold tingrett. (2022) Dom: TVES-2022-23134. 2022-05-09. Vestfold tingrett - Dom: TVES-2022-23134 - Lovdata
- Vranjes, D. I., Lyubykh, M. Z., Hershcovis, D. M. S., & Caza, P. B. B. Understanding perpetrator reactions to bystander intervention in interpersonal workplace aggression. *Academy of Management Review*, <https://doi.org/10.5465/amr.2020.0396>
- Walker, H. H., Bjørkelo, B., Hole, Å. S., & Blenkinsopp, J. (2023). "I can't do this alone." The role of formal employee representatives in whistleblowing. Joint Congress of The International Commission on Occupational Health - Work

- Organization and Psychosocial Factors & Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work, Tokyo, Japan.
- Willness, CR., Steel, P., Lee, K.A. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Pers Psychol.* 70:127-62. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x
- Woods, D. R., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2022). What is intersectional equality? A definition and goal of equality for organizations. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 92-109. <https://doi.org/10.1111/gwao.12760>
- Wæraas, A., & Dahle, D. Y. (2020). When reputation management is people management: Implications for employee voice. *European Management Journal*, 38(2), 277-287. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.08.010>
- Yu, H. H. (2021). Multiracial Feminism: An Intersectional Approach to Examining Female Officers' Occupational Barriers in Federal Law Enforcement. *Women & Criminal Justice*, 31(5), 327-341. <https://doi.org/10.1080/08974454.2020.1734146>
- Zachariassen, H. H., Ghosh, E., & Woods, R. (2023). Benchmarking report on terminology and policy on intersectionality. Kunnskapsdepartementet. https://doi.org/https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2023/05/GENDERACTIONplus_D2.1_Benchmarking-report-on-terminology-and-policy-on-intersectionality.pdf
- Aarseth, O. (2020, 24. juni). Vest politidistrikt tar oppgjør med ukultur. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/vest-politidistrikt-tar-oppgjor-med-ukultur/202019>
- Aarseth, O. (2020, 26. juli). Færre politiansatte varslet om kritikkverdige forhold i fjor. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/pod-varsling/faerre-politiansatte-varslat-om-kritikkverdige-forhold-i-fjor/202728>
- Aarseth, O. & Grindem, K. (2020, 20. desember). Forskerne fikk politidirektøren til å slå alarm – men tiet om at «knulletorsdag»

var avskaffet. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/benedicte-bjornland-forskere-kaare-songstad/forskerne-fikk-politidirektoren-til-a-sla-alarm--men-tiet-om-at-knulletorsdag-var-avskaffet/208402>

Aarseth, O. & Grindem, K. (2020, 21. desember) Forskere ut mot sexukultur forskning: - Dette er dårlig håndverk. 21.12.2020. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/forskere-metoo-politidirektoratet/forskere-ut-mot-sexukultur-forskning---dette-er-darlig-handverk/208153>

Vedlegg 1. Oversikt over utviklingen av arbeidet rettet mot seksuell trakassering i politiet²⁶⁶

2016	Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger
	Datainnsamling 1, forskningsprosjektet Mangfold i utdanning og etat, del 3
2017	Mer konkrete spørsmål om uønsket seksuell atferd i medarbeiderundersøkelsen
	PHS innfører varslingskanalen "Si ifra"
2018	PHS oppretter Mangfoldsutvalget
	PHS inngår samarbeid med LDO om kurs i forebygging og håndtering av seksuell trakassering
	Oppstart av forskningsprosjektet "Bedre kjønnsbalanse i UEH-enheter»
2019	PHS deltar i UHR undersøkelsen om arbeidsmiljø.
	Bye og Bjørkelo presenterer forskning på opplevd seksuell trakassering i etaten (Mangfold i etaten)
	Oppstart av forskningsprosjektet Politistudien
2020	Rektor ved PHS innfører forbud mot sosiale aktiviteter med alkohol for instruktører og studenter
	Politiforum gjennomfører egen spørreundersøkelse
	POD innfører nulltoleranse for seksuell trakassering
	Arbeidsmiljøundersøkelsen blir sendt ut til alle ansatte i politiet og studenter ved PHS
2021	POD nedsetter arbeidsgruppe for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen
	POD sender ut startpakke og setter krav om egne lokale tiltak
	PHS innfører nye retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

²⁶⁶ Den totale mengde delbart kildemateriale som ligger til grunn for rapporten kan innhentes fra forfatterne.

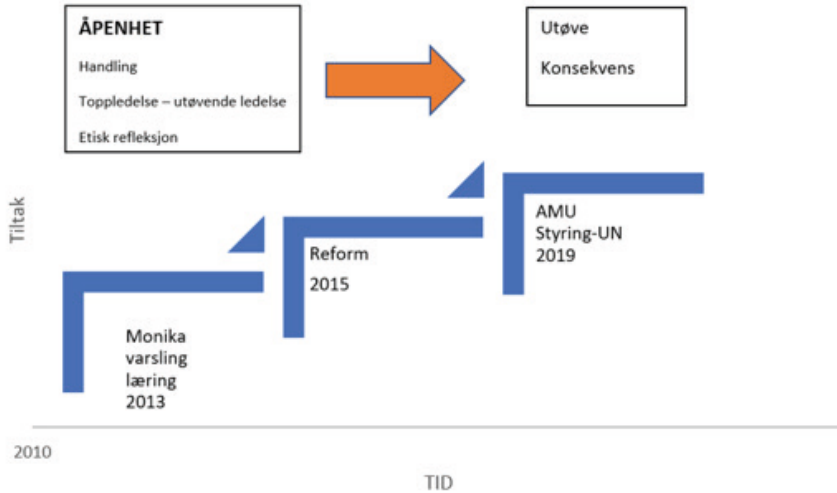
	PHS inngår nytt kurs-samarbeid med LDO og KUN
	POD legger frem 7 punkter for å få bukt på seksuell trakassering
	PHS legger frem overordnet tiltaksplan Oppstart forskningsprosjektet «SUSH»
	Tiltak mot seksuell trakassering blir en del av PSV rapportering
	PHS har gitt alle bachelorstudenter opplæring i seksuell trakassering (ikke obligatorisk)
2022	PHS ved Bjørkelo/forskergruppen «Organisasjon og ledelse» undersøker muligheter for å kartlegge varsling i studentevalueringer
	PHS utarbeider ROS-analyse for seksuell trakassering i leir, og tilspisser informasjonsbrev til instruktører
	SUSH kartlegger lokale tiltak for årene 2021 og 2022
	PHS har gitt alle bachelorstudentene opplæring i seksuell trakassering (ikke obligatorisk, vår og høst). ²⁶⁷
	PHS har bestemt at opplæring skal skje årlig og være obligatorisk for alle B1 studenter. Dette er en del av tiltaksplanen mot seksuell trakassering og har også vært opp i LMU.

²⁶⁷ Opplæring skal skje årlig og være obligatorisk for alle B1 studenter. Dette er en del av tiltaksplanen mot seksuell trakassering og har også vært opp i LMU. Personlig informasjon 12.12.22, Politioverbetjent og leder av mangfoldsutvalget Tania Randby Garthus. Høst 2023 ble det gjennomført en time om seksuell trakassering (B1, Campus Oslo). Ellers har seksuell trakassering vært berørt som tema (B2, Campus Oslo) i innføringsperioden, dilemmatreningen og i rektors velkomsttale (B3, Campus Oslo, Personlig informasjon, 2.10.23, Seniorrådgiver Bodil Haug). Ved Campus Bodø har de ikke hatt egen opplæring, men hatt fokus på seksuell trakassering i åpningsuken og temaet har vært berørt i flere omganger (personlig informasjon fra studieleder Toril E. A. Bertheussen, videreformidlet av Seniorrådgiver Bodil Haug, 7.10.23). Vi har ikke hatt tilgang til info fra Campus Stavern. Retningslinjene fra POD er delt med studentene på Studentportalen høsten 2023 og det er utarbeidet presentasjoner som er tilgjengelige på Politihøgskolens intranett Portalen, <https://politihogskolen.sharepoint.com/sites/Studentportalen/SitePages/Seksuell-trakassering.aspx#presentasjoner-ved-politih%C3%B8gskolens-hovedvernombud> I tillegg er det hengt opp plakater med PHS sine retningslinjer ved Campus Oslo ved siden av plakaten utarbeidet av POD (Personlig kommunikasjon Garthus, 2.10.23 og 9.11.23 og Seniorrådgiver Camilla Mari Flatin 9.11.23).

2023	PHS varsler endrede retningslinjer. De nye retningslinjene skal gjøre det klart at instruktører ikke har lov til å ta med seg studenter inn på rommene sine.
	PHS reviderer funksjonsbeskrivelsen for praksisveiledere.
	POD utgir veileder for arbeidsrettslig reaksjon av adferd innenfor tematikken uønsket seksuell oppmerksomhet/ seksuell trakassering ovenfor ansatte.

Vedlegg 2. «Utviklingslangen»

Politidirektoratets arbeid med arbeidsmiljø over tid.²⁶⁸



²⁶⁸ Illustrasjon laget av Valland basert på et bilde tatt av Bjørkelo i samtale med avdelingsdirektør HR og HMS Karin Aslaksen 17.1.23. Det ble innhentet samtykke til å ta et bilde av illustrasjonen.

Vedlegg 3. Retningslinjer mot seksuell trakassering Politi høgskolen mai 2021

Sammen mot uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Seksuell trakassering er en form for seksuell oppmerksomhet som er uønsket og oppleves krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Informasjon om varsling finner du på Studentportalen og Portalen for ansatte.

- 1. Alles ansvar**
Det er et felles ansvar å skape et lærings- og arbeidsmiljø som oppleves trygt for alle. Dette gjelder både i studie- og arbeidssituasjonen, på arrangementer med tilknytning til PHS, på jobbreiser, i praksis og i leir.
- 2. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter**
Seksualisert trakasserende oppførsel kan være uønsket fysisk kontakt, språkbruk som kommenterer kropp/utseende, bruk av seksualiserte kallenavn og krenkende nonverbal oppførsel.
- 3. Ikke bidra til visuell forurensning av vårt felles studie- og arbeidsmiljø**
Det er ikke akseptert å eksponere bilder/filmer/plakater med seksualisert innhold.
- 4. Ikke trykk på «send»-knappen**
Det er forbudt å sende seksuelt ladete tekster eller bilder uten eksplisitt samtykke fra den som mottar det.
- 5. Vær åpen**
Utfordre egne holdninger og fordommer, og være åpen for tilbakemeldinger som gjelder egen språkbruk og adferd.
- 6. Rolleforståelse**
Som leder, underviser, instruktør, utdanningsleder, (praksis)veileder, tillitsvalgt, verneombud, studentleder eller fadder er det forventet en særlig bevissthet om egen rolle og adferd, slik at maktbalansen ikke utnyttes for å oppnå seksuelle relasjoner.
- 7. Vær en god rollemodell**
Ledere på alle nivåer har et ansvar som rollemodell, blant annet ved å være en aktiv pådriver for å etablere en åpenhetskultur og skape et felles forståelsesgrunnlag. Det vil i tillegg signalisere at du er en trygg mottaker av eventuelle varsler.
- 8. «Et glass til»**
Sosiale sammenkomster som inkluderer alkohol vil øke risikoen for seksuell trakassering. Det betyr et skjerpet ansvar både for arrangører og deltakere. Høgskolens ledelse har et ansvar overfor alle arrangementer i høgskolens regi.
- 9. Meld ifra**
Ingen må tolerere trakassering av medstudenter eller kolleger. Du har plikt til å si ifra til høgskolens ledelse eller verneombud hvis du blir kjent med at det forekommer seksuell trakassering eller diskriminering i studiemiljøet eller på arbeidsplassen.

Vedlegg 4. Dilemmaoppgave.

Gjengitt med samtykke fra PU.

Dilemmaoppgave 1.

Uønsket seksuell oppmerksomhet

”Helge og Alice”

Helge jobber på en seksjon med flere kvinnelige ansatte. Han synes en av dem, Alice, er en veldig flott dame. Han gir henne av og til komplimenter som går på hennes utseende. Alice takker som regel høflig for komplimentene, men han har lagt merke til at hun noen ganger virker litt utilpass.

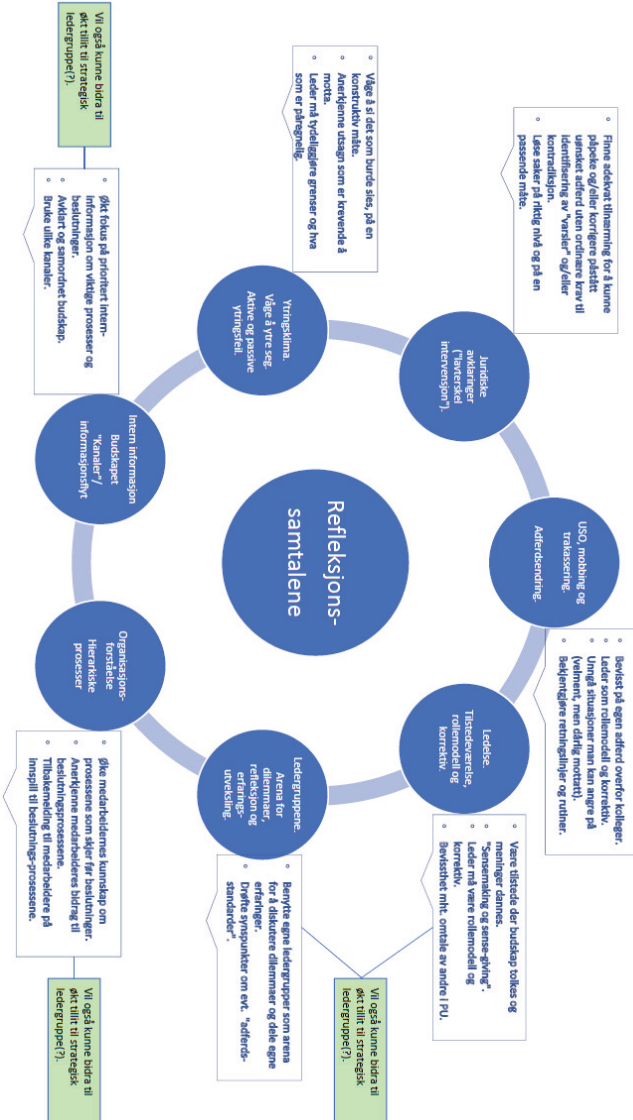
Alice liker ikke kommentarene fra Helge. Hun opplever kommentarene som ubehagelige, og lurte på hvordan hun kan få Helge til å slutte med dette. Skal hun si det til ham, eller gå til deres felles leder? Hun bestemmer seg for å spørre en annen kvinnelig kollega om råd. Vedkommende kollega forstår at Alice synes kommentarene er upassende og ubehagelige, men sier «joda, men han er bare sånn. Ikke bry deg om det, prøv å overse det».

Alice blir usikker. Skal hun bare leve med det, prøve å prate med Helge, eller er det best å be deres leder om å bistå?

- Er dette uønsket seksuell oppmerksomhet?
- Hva tenker dere om kollegaens svar om at «han bare er sånn»?
- Hva bør Alice gjøre?

Vedlegg 5. Refleksjonssamtaler – Politiets utlendingsenhet.

Første del. Gjengitt med samtykke fra PU.



Andre del. Gjengitt med samtykke fra PU.

Lederens kunnskap om rutiner, roller og saksbehandling er viktig, men det faktum blir overskygget av at svært mange som opplever USO beklageligvis velger å ikke si ifra. Det er pekt på ulike årsaker til det, men i hovedtrekk er noen forhold som utmerker seg:

- De få som velger å si ifra gjør det til en nærstående / kollega (betrør seg til).
- 3 av 4 dropper det fordi de anser ikke handlingen som alvorlig nok.
- 1 av 4 dropper det fordi de bekymrer seg for egen karriere.
- Nær 50 % i PU tror ikke det blir bedringer eller at varselet vil føre frem.

I tillegg har man noen strukturelle hindre knyttet til hierarkiske strukturer, og klassiske forhold hvor det er en ubalanse i maktforhold mellom «offer» og «utøver». Forståelsen blant lederne om hva slags adferd som klart kan falle inn under definisjonen av USO virket ganske unison. Et sentralt funn i samtalene var derimot forståelsen og betydningen av det vi etter hvert kategoriserte som ”gråsone-adferd”; adferd som i bunn og grunn har de beste intensjoner, men som kan gi en uønsket, negativ, effekt. Det klassiske eksempelet er det vi kan kalle en ”klemmer”; en kollega/leder som er raus med klemmer, i tide og utide. Det man sjelden spør seg om er om andre setter like stor pris på kroppskontakt, selv i form av en velment klem? Vi vet dessuten med sikkerhet at det er liten sannsynlighet for at den «forulempede» sier direkte ifra om sitt ubehag. Først og fremst skyldes det at selv om klemmen ikke følte ok, er hendelsen som nevnt for liten til å iverksette klageprosesser. Så slår gjerne en annen avgjørende «hemmer» inn; frykten for de mulige negative konsekvenser som man kan forestille seg rammer en selv. «Ventilen» er i mange tilfeller at man deler ubehagelige opplevelser med likesinnede nære kolleger, og at de sammen danner allianser som kan definere «utøvere» som ekle.

I mange tilfeller blir «klemmeren» unnskyldt av både en selv og miljøet; «han bare er sånn». Problemet med det er at «klemmeren» aldri får en reell tilbakemelding om at adferden i enkelte tilfeller oppleves ubehagelig. Det kan bidra til at den uønskede adferden videreføres og kanskje kan utvikle seg til noe mer (verre). Vi mener det er holdepunkter for å hevde at i miljøer hvor det er vanskelig å ta opp og snakke om ubehagelige temaer, selv de små, vil sannsynligheten øke for at man kan oppleve adferd/hendelser av mer alvorlig karakter. Noe av det samme gjelder for seksualisert sjargong. I miljøer hvor dette er vanlig, tyder også forskningen på at sannsynligheten øker for å oppleve grovere tilfeller. Problemet med seksualisert sjargong i arbeidsmiljøet er at det legger premisser for hva som kreves for å være «innenfor». Alle nybegynnere utsettes for sosialiserende faktorer, og de søker hvilke holdninger og hvilken adferd som kreves for å bli «opptatt som medlem». På en måte kan vi snakke om «innvielsesritualer», hvor den nye må vise seg verdig. Vi kan heller ikke undervurdere den forsterkende effekten som repeterende adferd åpenbart må ha på sårbare kolleger, enten det være seg klemming, seksualisert sjargong eller grovere adferd.

Et annet funn vi har merket oss er betydningen ulike markører med religiøs tilknytning kan ha knyttet til risikoen for å bli utsatt for USO. De mest nærliggende eksempler på slike markører er hijab eller et kristent kors som bæres synlig. Det er neppe overraskende, men gjennom samtaler har vi også fått bekreftet at slike markører har en viss effekt. En som bærer slike synlige markører har tilsynelatende en mindre risiko for å utsettes for USO enn om vedkommende ikke hadde båret markøren.

Vedlegg 6. Eksempel på revidert case fra Grib Ind.

Benyttet med tillatelse fra Eva Gemzøe Mikkelsen. Andre versjoner finnes fritt tilgjengelig her <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/media/4kubxyka/case-1-4.pdf>

Men jeg tror, han er til mænd

Der er møde på strokeafsnittet. Flere af Karens kolleger er forsinkede grundet travlhed. Karen sidder tæt ved den åbne dør sammen med tre kolleger; Nete, Tom og Sarah, samt teamkoordinatoren Mona. Mens Karen og Mona sidder bøjet over dagsordenen, sludrer Nete og Sarah. De taler blandt andet om, at det er dejligt, når der kommer en lækker portør forbi på gangen. Sarah spørger grinende Nete: *”Har du nogensinde tænkt på at invitere én af dem på date? Det kunne jo være du var heldig”*.

”Ja, Esben, han er da røvlækker”, siger Nete. Alle griner. *”Men jeg tror altså, han er til mænd”*, siger Sarah. *”Så må han bare tage mig bagfra”*, svarer Nete. Sarah og Nete griner endnu højere og kigger på Tom. *”Hvad så Tom, er Esben noget for dig?”*, spørger Nete og blinker. Tom ryster på hovedet og går.

Karen kigger på teamkoordinatoren Mona, som løfter øjenbrynene. Hun slår ud med armene, ryster på hovedet, men griner alligevel lidt. Karen synes ikke, det er sjovt, men ved ikke hvad hun skal sige. Hun skæver hurtigt ud på gangen – er der mon nogen, der har hørt, hvad der blev sagt?

Vedlegg 7. Eksempel på case under utarbeidelse.

Med politifokus og perspektiv på interseksjonalitet.

Jeg tror han spiller på det andre laget

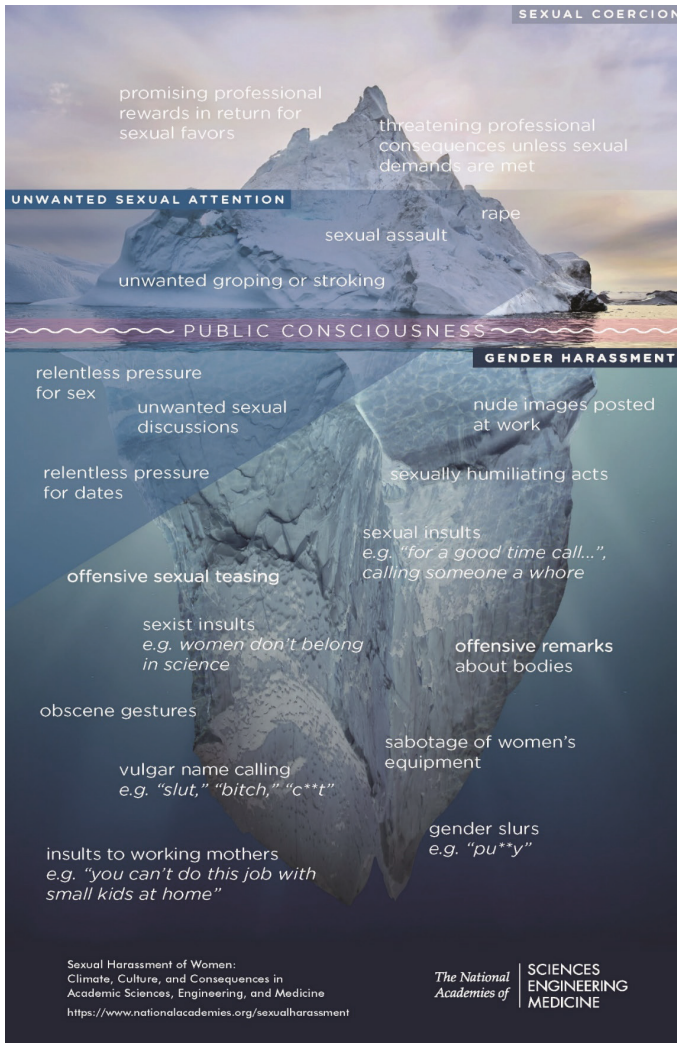
Det er møte på piketten. Flere av Karens kolleger er forsinket og noen er allerede ute på oppdrag. Karen, politistudenten, sitter ved den åpne døren sammen med praksisveilederen Nina, kollegene Tom og Sarah, samt divisjonslederen Mona. Mens Karen og Mona sitter bøyd over agendaen, prater Nina og Sarah. De snakker blant annet om hvor hyggelig det er når en av de yngre vikarkonsulentene i skranka kommer innom i gangen. Sarah spør Nina: *”Har du noen gang tenkt på å invitere en av dem på date? Det kan være at du er heldig”*.

”Ja, Espen, han er eye-candy”, sier Nina. Alle ler. *”Men jeg tror han spiller for det andre laget”*, sier Sarah. *«Da kan han bare ta meg bakfra»*, svarer Nina. Sarah og Nina ler enda høyere og ser på Tom. *«Hva med deg Tom?, er Espen noe for deg?»*, spør Nina og blunker. Tom rister på hodet og går.

Karen ser på divisjonslederen Mona, som hever øyenbrynene. Hun slår ut armene, rister på hodet, men ler fortsatt litt. Karen synes ikke det er morsomt, men vet ikke hva hun skal si. Hun går raskt ut i gangen – hørte noen hva som ble sagt?

Vedlegg 8. Isbergmodellen²⁶⁹.

Hentet fra https://nap.nationalacademies.org/visualizations/sexual-harassment-iceberg/iceberg_infographic.jpg



269 Se også s. 288 i Cortina og Areguin 2021.



POLITIHØGSKOLEN

Politihøgskolen
Slemdalsveien 5
Postboks 2109, Vika
0125 Oslo
Tlf: 23 19 99 00
www.phs.no

Foto: Adobestock

PHS Forskning 2023:6
ISBN 978-82-7808-194-5 (trykt utgave)
ISBN 978-82-7808-195-2 (elektronisk utgave)
ISSN 0807-1721