

Institutt for samfunnsforskning

Hatytringer og hets på arbeidsplassen

Tilleggsanalyse til prosjektet «Erfaringer med hatytringer og hets
blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige
befolkningen»

Notat

Audun Fladmoe

INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING

© Institutt for samfunnsforskning 2019

Notat

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31

Postboks 3233 Elisenberg

0208 Oslo

ISBN: 978-82-7763-643-6

www.samfunnsforskning.no

Innhold

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Forord | 5 |
| | Sammendrag | 6 |
| 1 | Innledning | 7 |
| | Kort om hatefulle ytringer | 7 |
| | Forståelsen av hatefulle ytringer i dette notatet | 9 |
| | Om datagrunnlaget | 10 |
| 2 | Erfaringer med hets og hatytringer i arbeidslivet | 12 |
| | Ytringer av ulik alvorlighetsgrad | 12 |
| | Hva ytringene rettes mot | 14 |
| | Relasjon til avsender | 18 |
| | Konsekvenser av erfaring med hatefulle ytringer | 19 |
| 3 | Oppsummering | 22 |
| | Litteratur | 24 |

Forord

Dette notatet presenterer analyser av befolkningens erfaringer med hatytringer og hets på arbeidsplassen, og er en tilleggsanalyse til prosjektet «Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen» (Fladmoe, Nadim & Birkvad 2019). Datamaterialet som benyttes er en spørreundersøkelse gjennomført blant befolkningen generelt, og med et tilleggsutvalg av LHBT-personer. Følgelig gir datamaterialet kunnskap om den brede befolkningen, samt om denne spesifikke minoritetsgruppen.

Notatet er finansiert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Takk til Marjan Nadim og Kari Steen-Johnsen for nyttige kommentarer på tidligere utkast av notatet.

Prosjektgruppen i det opprinnelige prosjektet bestod av Audun Fladmoe, Marjan Nadim og Simon Roland Birkvad ved Institutt for samfunnsforskning. Datamaterialet ble samlet inn av Kantar, ved Roar Hind. Kontaktpersoner i Bufdir var Helge Lyberg og Karen-Sofie Pettersen. Prosjektet hadde også en referansegruppe, bestående av Rune Berglund Steen, Shoaib Sultan (begge Antirasistisk senter), Ingrid Hansen (Oslo Politidistrikt), Karoline Andrea Ihlebæk (Institutt for medier og kommunikasjon og Senter for ekstremismeforskning – C-REX, Universitetet i Oslo), Ole-Henrik Bjørkmo Lifjell (Sametingets ungdomspolitiske utvalg, SUPU), Eirik Aimar Engebretsen (Forening for kjønns- og seksualitetsmangfold, FRI), Jørgen Foss (Norges Handikapforbund) og Eirik Rise (Stopp Hatprat-kampanjen).

Oslo, 31. oktober 2019

Audun Fladmoe

Sammendrag

Dette notatet presenterer analyser av arbeidstakeres og studenter erfaringer med hets og hatytringer på arbeidsplassen. Datamaterialet som analyseres er en omfattende befolkningsundersøkelse om erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer og den øvrige befolkningen.

Resultatene viser at om lag 10 prosent har opplevd å bli utsatt for nedsettende kommentarer på arbeidsplassen i løpet av det siste året, 4-5 prosent har vært utsatt for det de selv opplever som hatefulle ytringer, mens 1-2 prosent har vært utsatt for konkrete trusler. I tillegg har om lag 10 prosent observert at andre har vært utsatt for hatefulle ytringer, mens om lag 2 prosent har observert trusler.

Når vi kategoriserer ytringene etter hva de er rettet mot, finner vi at 1-2 prosent av respondentene hadde vært utsatt for det de opplevde som hatefulle ytringer rettet mot grunnlag som er vernet i straffeloven § 185 (seksuell orientering, hudfarge, nasjonalitet, etnisitet, religion, folkegruppe og funksjonsevne).

Relasjonen til avsenderne av de hatefulle ytringene, var omtrent like ofte kolleger som fremmede personer (ikke anonyme). Det er sannsynlig å anta at fremmede personer i de fleste tilfeller er kunder eller brukere.

Etter å ha vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen, er det vanligst å reagere med å bli opprørt og sint. En del har også blitt mer engasjert i saker som er viktige for dem, mens en del også oftere holder meningene sine for seg selv. Én av fire har følt seg utrygge.

Alt i alt viser analysene at forskjellene mellom LHBT-personer og den øvrige befolkningen når det gjelder deres erfaringer med hatytringer, er mindre på arbeidsplassen enn på andre arenaer, som internett, nabolag og offentlig transport. Dette kan tyde på at kjennetegn ved arbeidsplassen er vel så viktig som kjennetegn ved medarbeiderne når vi skal forstå hvor utsatt de er for hatytringer og hets.

1 Innledning

Arbeidsplassen er en viktig arena i folks liv, der vi oppholder oss mange timer hver uke og sosialiseringer med kolleger, kunder og brukere. Ulike former for hets, trakassering og diskriminering på arbeidsplassen er alvorlig for dem som utsettes for slikt. For eksempel viser studier at ansatte som opplever mobbing på arbeidsplassen rapporterer om høyere forekomst av stressrelaterte symptomer, som angst, depresjon, søvnproblemer, hodepine og mageproblemer (Nielsen & Einarsen 2012).

I prosjektet «Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen» kom det fram at arbeidsplassen var den arenaen som, etter internett, ble oppgitt å være der flest hadde erfart å bli utsatt for hatefulle ytringer (Fladmoe mfl. 2019:35). Ved hjelp av det samme datamaterialet presenterer dette notatet utfyllende analyser av befolkningens erfaringer med hatytringer og hets på arbeidsplassen: Hvor alvorlige er ytringene, og hva rettes de mot? Hvordan beskriver mottakerne sin relasjon til avsenderen; er det første og fremst kolleger, eller er det fremmede personer? Og, hvilke konsekvenser har erfaringene for dem som utsettes for hatefulle ytringer?

Kort om hatefulle ytringer

Begrepene hatytringer og hatefulle ytringer¹ brukes gjerne i dagligtalen for å referere til et bredt spekter av fenomener, som ulike former for hets, trakassering og mobbing. Selv om det ikke finnes noen omforent definisjon av begrepet i forskningslitteraturen eller i internasjonal lovgivning, er det likevel vanlig å definere fenomenet ut fra to kriterier: 1) *tonen eller stilen i ytringen* – at ytringen har en diskriminerende, trakasserende, truende eller hateful tone, og 2) *grunnlaget for ytringen* – at ytringen retter seg mot en gruppe eller mot et individs (antatte) gruppetilhørighet.

I dagligtalen er det gjerne det første kriteriet alene som definerer hva man ser på som hatefulle ytringer. I forskningen og i juridiske

¹ I dette notatet brukes begrepene om hverandre.

definisjoner vektlegges også det andre kriteriet: For at noe skal defineres som en hatefully ytring, må den være rettet mot bestemte former for gruppeidentiteter, altså er *grunnlaget* for ytringene vesentlig. Det at ytringene må rette seg mot bestemte gruppekjennetegn, er det som skiller hatefully ytringer fra nærliggende fenomener som netthets, trusler og trakassering. Hatefully ytringer kan ses på som et samlebegrep som omfatter mer konkrete begreper som rasistiske, homofobiske, antisemittiske, antimuslimske eller fremmedfiendtlige ytringer. Kort sagt, kan hatefully ytringer forstås som ytringer som er egnet til å skape eller spre hat mot bestemte grupper.

Ulike juridiske og akademiske definisjoner av hatytringer varierer med hensyn til hvilke egenskaper ved et individ eller en gruppe som innlemmes i begrepet. Begrepet hatefully ytringer er som regel ment å fange ytringer rettet mot (historisk) stigmatiserte og marginaliserte grupper. Dermed er gjentatte eller systematiske offererfaringer, historisk kontekst og det sosiale forholdet mellom de involverte aktørene direkte relevant for hvordan man forstår hatefully ytringer (jf. Chakraborti 2010; Lawrence III, Matsuda, Delgado & Crenshaw 1993; Perry 2001).

Den norske straffeloven § 185 verner mot diskriminerende og hatefully ytringer som fremsettes offentlig eller i andres nærvær på grunn av noens:

- a) hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse,
- b) religion eller livssyn,
- c) homofile orientering, eller
- d) nedsatte funksjonsevne.

§ 185 verner altså ikke primært individet som direkte utsettes for hat, men den *gruppen* mottakeren tilhører. Kjernen i bestemmelsen er ytringer som er egnet til å skape hat mot en gruppe – altså en ytring som fremkaller en følelse (hat) hos noen andre enn de som vernes av bestemmelsen. Dermed står bestemmelsen om hatefully ytringer i kontrast til for eksempel bestemmelsen om trusler (§ 183) som i stedet verner *individer* mot ytringer som direkte fremkaller en følelse av alvorlig frykt hos den som rammes.

Gruppene som har et juridisk vern mot hatefully ytringer er (historisk) utsatte minoritetsgrupper. Det er verdt å merke seg at bestemmelsen gir et vern til alle grunnlagene som omfattes av diskrimineringslovverket, med unntak av kjønn, kjønnsidentitet og

kjønnsuttrykk. En del ytringer av hatefull karakter, som ikke rettes mot de gruppene som er vernet av straffeloven § 185, vil kunne fanges opp av andre bestemmelser i straffeloven (for en mer utdypende diskusjon av lovverket, se Wessel-Aas, Fladmoe & Nadim 2016).

Forståelsen av hatefulle ytringer i dette notatet

Forskningen på hatefulle ytringer er ikke avgrenset til den juridiske definisjonen av begrepet. Det er krevende å avgrense en empirisk studie til å fange nøyaktig de typene ytringer som ville rammes av en juridisk definisjon, siden ytringene må tolkes i sin kontekst. Videre, hvis formålet er å få mer kunnskap om hatefulle ytringer og dets årsaker og konsekvenser, er det viktig å ha en bred inngang til fenomenet, og inkludere et spekter av ytringer både med hensyn til tonen i ytringene, og med hensyn til hvilke(t) grunnlag det rettes mot (LDO 2015; Nadim, Fladmoe & Wessel-Aas 2016).

I dette notatet legger vi til grunn en utvidet definisjon av hatefulle ytringer som bevisst stigmatiserende, diskriminerende, nedverdiggende eller truende ytringer rettet mot et individ eller en gruppe på grunnlag av bestemte (oppfattede) gruppekaraktistikker (jf. Boeckmann & Turpin-Petrosino 2002; Gagliardone, Gal, Alves & Martinez 2015: 10; Institut for Menneskerettigheter 2017; Lawrence III mfl. 1993). Hensikten er altså å favne ytringer av hatefull art rettet mot karakteristikker som assosieres med historisk utsatte (minoritets)grupper (jf. Lawrence III mfl. 1993). Vi vil likevel ikke begrense diskusjonen til grunnlagene som er vernet av § 185, men også inkludere grunnlag som kjønn og kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet for å favne et bredere spekter av gruppebaserte ytringer.

Datamaterialet som benyttes i analysene bygger på surveyundersøkelser, noe som betyr at vi fanger opp folks *subjektive* opplevelse av hva som kan regnes som hatefulle ytringer. Selv om vi ga respondentene en definisjon av begrepet, vil deres opplevelse av om en bestemt ytring er «hatefull», kunne variere.

I tillegg brukes gjerne begrepet hatytringer i mye bredere forstand i dagligtalen enn i forskningen. For å sirkle inn på fenomenet vi er interessert i, kategoriserer vi respondentenes svar i ettertid. I undersøkelsen gikk vi bredt ut, og stilte først enkle ja/nei-spørsmål om respondentene selv hadde- eller observert at andre hadde vært utsatt for «nedsettende kommentarer», «hatefulle ytringer» eller «konkrete trusler» i løpet av det siste året. Dermed fanger vi ytringer av ulik

alvorlighetsgrad. De som svarte at de hadde vært utsatt for hatefulle ytringer, fikk deretter et spørsmål om hvilke grunnlag ytringene oftest er rettet mot. På denne måten kan vi kategorisere ytringene i ettertid utfra hvilke grunnlag de retter seg mot og dermed skille mellom ytringer som regnes som hatytringer utfra vanlige definisjoner av begrepet (rettet mot bestemte typer gruppekjennetegn) og andre negative og ubehagelige ytringer. Siden en del av erfaringene som rapporteres ikke vil regnes som «hatefulle ytringer» i streng forstand, bruker vi de mer løse begrepsparet «hets og hatytringer/hatefulle ytringer» i omtalen av resultatene.

Om datagrunnlaget

Til tross for studiene som er gjennomført de siste årene, er forskningen om hatefulle ytringer i Norge fortsatt av relativt ny dato (Eggebo & Stubberud 2016; Fladmoe & Nadim 2017; Fladmoe mfl. 2019; Midtbøen & Steen-Johnsen 2016; Nadim & Fladmoe 2019; Nadim mfl. 2016; Nilsen 2014; Olsen, Vedeler, Eriksen & Elvegård 2016). Et formål med undersøkelsen som dette notatet bygger på, var å utvikle et spørreskjema som kunne fange erfaringer med flere typer hets og hatytringer, på tvers av grupper og arenaer, for på den måten å kunne sammenligne erfaringene til ulike grupper og befolkningen som helhet.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført som en webundersøkelse blant respondenter trukket fra Kantar sitt webpanel («Gallup-panelet»). Dette panelet består av om lag 50 000 personer som har sagt ja til å svare på spørreundersøkelser. Medlemmene i panelet rekrutteres ved hjelp av sannsynlighetsutvalg, altså at tilfeldige personer blir invitert til å delta. Dermed reduseres problemer med «selvseleksjon»; at respondenter selv bestemmer om de vil delta i en undersøkelse. Med utgangspunkt i basen over tilfeldig rekrutterte personer, trekkes det stratifiserte utvalg til spørreundersøkelsen som gjenspeiler befolkningens sammensetning når det gjelder kjønn, alder, utdanning og geografi.

For å identifisere LHBT-personer i Gallup-panelet, «screenet» vi utvalget. Gjennom en serie korte undersøkelser, spurte vi en stor gruppe respondenter om deres seksuelle orientering og kjønnsidentitet:

1. Hva regner du som din seksuelle orientering/identitet?
(Svaralternativer: Heterofil, Homofil, Lesbisk, Bifil, Jeg bruker et annet begrep, vennligst noter, Vil ikke svare).
2. Identifiserer du deg som samme kjønn som du fikk tildelt ved fødsel? (Svaralternativer: Ja, Nei, Vet ikke, Vil ikke svare).

Alle som svarte homofil, lesbisk eller bifil på det første spørsmålet og/eller som svarte «Nei» på det andre, ble inkludert i LHBT-utvalget. I tillegg gikk vi gjennom alle de åpne svarene på det første spørsmålet («Jeg bruker et annet begrep, vennligst noter»), og valgte ut de respondentene vi tolket til å være LHBT-personer.² Dette inkluderte blant annet betegnelser som «biseksuell», «panfil», «queer», «skeiv» og «transgender». Tilsvarende metodikk er blitt benyttet i en omfattende levekårsundersøkelse blant LHBT-befolkningen i Norge (Anderssen & Malterud 2013).

Screeningundersøkelsene resulterte i et bruttoutvalg bestående av 536 selvidentifiserte LHBT-personer. I tillegg ble det trukket et representativt utvalg på 2288 personer blant dem som *ikke* identifiserte seg som LHBT-personer. Alle disse ble invitert til å delta i spørreundersøkelsen.

Vi fikk inn svar fra 409 LHBT-personer og 1315 personer i den øvrige befolkningen, noe som betyr at henholdsvis 76 og 57 prosent av dem som ble rekruttert svarte. Siden respondentene allerede var rekrutterte til Galluppanelet må vi anta at dette er en gruppe personer som har relativt høy motivasjon for å svare på spørreundersøkelser. Median intervjuetid var i overkant av 15 minutter.

For nærmere beskrivelse av utvalgets sammensetning og komplett spørreskjema, henviser vi til rapporten *Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen* (Fladmoe mfl. 2019).

I det foreliggende notatet analyserer vi svarene til de respondentene som oppga å være i arbeid (heltid, deltid eller selvstendig) og/eller er studenter. Dette utgjør til sammen 1167 respondenter (67,7 prosent av totalutvalget), hvorav 310 identifiserte seg som LHBT-personer og 857 ikke gjorde det. Respondenter som oppga at de ikke hadde befatning med arbeidslivet på undersøkelsestidspunktet (alderspensjonister, arbeidsledige, trygdede og hjemmeværende) er utelatt fra analysene. Utvalget av LHBT-personer har en noe lavere gjennomsnittsalder og et noe høyere utdanningsnivå enn resten av utvalget, og særlig alder har i tidligere studier vist seg å henge sammen med erfaringer med hatytringer (Fladmoe mfl. 2019). I analysene kontrollerer vi derfor for respondentenes alder og utdanning.

² I dette arbeidet fikk vi råd fra FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold.

2 Erfaringer med hets og hatytringer i arbeidslivet

I dette kapitlet presenterer vi de empiriske analysene av respondentenes erfaringer med hets og hatytringer på arbeidsplassen. Vi undersøker erfaringer med ytringer av ulik alvorlighetsgrad, hva ytringene oftest rettes mot, hvilken relasjon mottageren har til avsenderne og hvilke konsekvenser erfaringene har ført til. I de overordnede analysene skiller vi systematisk mellom LHBT-personer og den øvrige befolkningen. Når vi undersøker relasjon til avsendere og konsekvenser av erfaringene, der færre respondenter inngår, analyserer vi alle respondentene samlet.

Ytringer av ulik alvorlighetsgrad

Respondentene fikk spørsmål om de på arbeidsplassen hadde vært utsatt for nedsettende ytringer, hatefulle ytringer og/eller konkrete trusler i løpet av det siste året. I tillegg fikk de likelydende spørsmål om de hadde observert at andre hadde vært utsatt for hatefulle ytringer og/eller konkrete trusler. Andelen som svarte at de hadde slike erfaringer, er oppsummert i tabell 1. Prosenttallene er estimer, kontrollert for alder og utdanning. På den måten tar vi hensyn til at LHBT-personene var yngre og hadde høyere utdanning enn den øvrige befolkningen, ved å sammenligne de to gruppene som om de hadde lik snittalder og likt utdanningsnivå.

Tabell 1. Erfaringer med ytringer av ulik alvorlighetsgrad på arbeidsplassen. Prosent (estimert, kontrollert for alder og utdanning).

| | LHBT | Øvrig bef. |
|--|--------|------------|
| Utsatt for nedsettende ytringer på arbeidsplassen ^a | 10.9 % | 10.0 % |
| Utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen ^a | 5.1 % | 4.0 % |
| Utsatt for konkrete trusler på arbeidsplassen ^a | 2.5 % | 1.2 % |
| Observert hatefulle ytringer på arbeidsplassen ^b | 10.7 % | 7.5 % |
| Observert konkrete trusler på arbeidsplassen ^b | 1.9 % | 2.1 % |
| n | 310 | 857 |

Utvalget består av personer som er i arbeid (heltid, deltid eller selvstendig) og/eller er studenter.

^a «Har du i løpet av det siste året blitt utsatt for [nedsettende kommentarer / hatefulle ytringer / konkrete trusler] på noen av de følgende arenaene? [På arbeidsplassen]».

^b «Har du i løpet av det siste året observert at andre personer eller grupper har blitt utsatt for [hatefulle ytringer / konkrete trusler] på noen av de følgende arenaene? [På arbeidsplassen]».

Definisjoner oppgitt i spørsmålsformuleringer: «Med «hatefulle» menes ytringer som er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende»; «Med trusler menes ord eller handlinger som er egnet til å fremkalle alvorlig frykt».

I tråd med hva man kan forvente, viser tabellen at det er langt vanligere å ha vært utsatt for nedsettende ytringer enn for hatefulle ytringer, mens det er minst vanlig å ha vært utsatt for konkrete trusler. Justert for alder og utdanning, svarer om lag én av ti at de har vært utsatt for nedsettende ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året, og andelen er omtrent lik i de to utvalgene.³ 4-5 prosent svarer at de har vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året, mens 1-2 prosent har vært utsatt for konkrete trusler. Det er ikke statistisk signifikante forskjeller mellom LHBT-personene og den øvrige befolkningen når det gjelder det å selv ha vært utsatt for nedsettende ytringer, hatefulle ytringer eller konkrete trusler på arbeidsplassen. Dette skiller arbeidsplassen fra andre arenaer, som internett, nabolag og offentlig transport, der LHBT-personer er langt mer utsatt enn den øvrige befolkningen for ulike typer hets og hatytringer (Fladmoe mfl. 2019).

Tabellen viser videre andelen som har observert at andre har vært utsatt for ytringer de opplever som hatefulle og/eller konkrete trusler på arbeidsplassen. Andelen som har observert hatefulle ytringer på arbeidsplassen er om lag på nivå med andelen som selv hadde vært utsatt for nedsettende ytringer, og andelen er dobbelt så høy som andelen som selv har vært utsatt for hatefulle ytringer. Om lag én av ti av LHBT-personene svarer at de har observert at andre har vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året. Andelen er litt lavere i den øvrige befolkningen, men forskjellen mellom de to utvalgene er ikke statistisk signifikant ($p = 0,103$). Til slutt viser tabellen at om lag 2 prosent av respondentene har observert at andre har vært utsatt for konkrete trusler på arbeidsplassen i løpet av det siste året.

³ Tallene endrer seg bare marginalt hvis vi utelater kontroll for alder og utdanning.

Hva ytringene rettes mot

Som beskrevet innledningsvis, brukes og forstås ofte begrepet «hatefulle ytringer» i en videre forstand i dagligtalen enn det gjør innenfor forskningen på temaet og innenfor jussen. Et sentralt kriterium i definisjoner av hatefulle ytringer er at ytringen er rettet mot bestemte gruppekjennetegn eller et individs (antatte) gruppetilhørighet. Det er altså vesentlig hva som er *grunnlaget* for ytringen. En del av opplevelsene respondentene har rapportert om som hatefulle ytringer vil falle utenfor en slik forståelse av hatytringer.

De respondentene som svarte at de selv hadde vært utsatt for hatefulle ytringer i løpet av det siste året fikk et oppfølgingsspørsmål om hva disse ytringene oftest var rettet mot. De kunne krysse av for ett eller flere grunnlag, og svarlisten dekket alle grunnlagene som er vernet i straffeloven, i tillegg til andre gruppe- og individkjennetegn og grunnlag som ikke inkluderes i konvensjonelle definisjoner av hatefulle ytringer.

Tabell 2 viser andelen som i løpet av det siste året har blitt utsatt for ytringer de opplevde som hatefulle på arbeidsplassen, rettet mot ulike grunnlag. Siden det var mulig å krysse av for flere grunnlag og flere arenaer hver for seg i spørreskjemaet, er det dessverre ikke mulig å koble svar om hvilket grunnlag ytringene er rettet mot direkte til svar om hvilken arena ytringene er fremsatt. For eksempel kan en person ha vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen og på internett, og vedkommende kan ha vært utsatt for ytringer rettet mot både kjønn og hudfarge. I et slikt tilfelle kan vi ikke vite sikkert om det var ytringene rettet mot kjønn eller hudfarge som skjedde på arbeidsplassen eller på internett – eller om vedkommende har opplevd begge former for hets begge steder. Resultatene må derfor leses med forbehold om at noen av erfaringene kan ha skjedd andre steder.

Tabell 2. Andel som i løpet av det siste året har blitt utsatt for ytringer de opplevde som hatefulle på arbeidsplassen, rettet mot ulike grunnlag. LHBT-personer og øvrig befolkning. Prosent (estimert, kontrollert for alder og utdanning).

| | LHBT | Øvrig bef. | Sig. |
|-------------------------------------|-------|------------|------|
| Personlige egenskaper/ personlighet | 3.8 % | 2.0 % | |
| Seksuell orientering | 1.5 % | 0.0 % | * |
| Kjønn | 1.5 % | 0.6 % | |
| Kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk | 1.3 % | 0.3 % | |
| Utseende | 1.2 % | 0.6 % | |

| | | |
|------------------------|-------|-------|
| Yrke | 1.1 % | 1.5 % |
| Funksjonsevne | 0.7 % | 0.5 % |
| Innholdet i argumentet | 0.4 % | 0.6 % |
| Politisk ståsted | 0.0 % | 0.5 % |
| Religion | 0.0 % | 0.2 % |
| Etnisitet | 0.0 % | 0.3 % |
| Folkegruppe | 0.0 % | 0.0 % |
| Hudfarge | 0.0 % | 0.2 % |
| Nasjonalitet | 0.0 % | 0.4 % |
| Annet | 0.0 % | 0.2 % |
| Vet ikke | 0.0 % | 0.2 % |
| n | 310 | 857 |

Sig: † p < 0,1, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Utvalget består av personer som er i arbeid (heltid, deltid eller selvstendig) og/eller er studenter.

Spørsmålsformulering: «Har de hatefulle ytringene oftest vært rettet mot din/ditt?» (flere svar mulig).

Tabell 2 viser at det blant dem som har vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen, var vanligst å svare at de hadde erfart hatytringer rettet mot personlige egenskaper/personlighet. 4 prosent av LHBT-personene og 2 prosent i den øvrige befolkningen svarte dette. Deretter svarte opp mot halvannen prosent av LHBT-personene at de hadde erfart ytringer rettet mot seksuell orientering, kjønn, kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk og/eller utseende. Færre i den øvrige befolkningen oppga dette. I overkant av én prosent i begge utvalgene svarte også at de hadde vært utsatt for ytringer rettet mot sitt yrke. For resten av grunnlagene, var det færre enn én prosent av respondentene som oppga at de hadde erfart ytringer rettet mot disse.

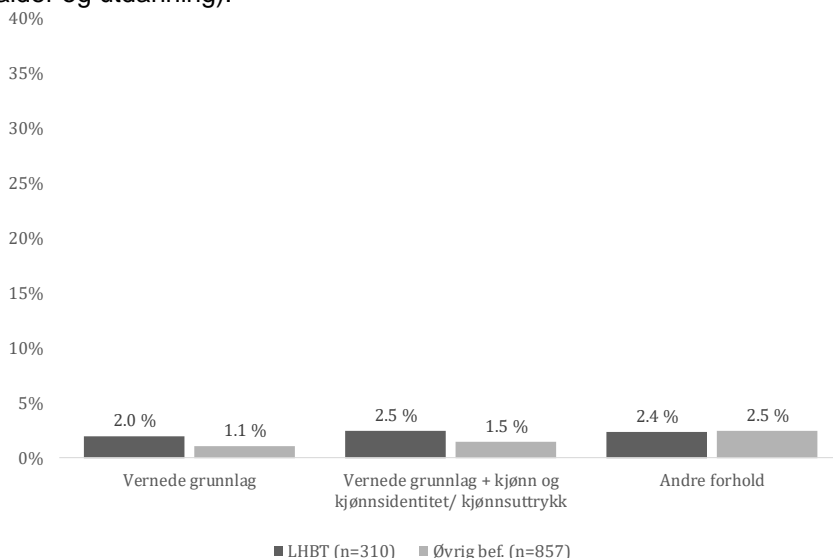
I figur 1 har vi gruppert de ulike grunnlagene på samme måte som vi har gjort i tidligere publikasjoner (Fladmoe mfl. 2019; Nadim mfl. 2016), og skiller mellom:

- Personer som har vært utsatt for ytringer rettet mot **vernede grunnlag**. Inkluderer grunnlagene som inngår i Straffeloven § 185 om hatefulle ytringer: seksuell orientering, hudfarge, nasjonalitet, etnisitet, religion, folkegruppe og funksjonsevne.
- Personer som har vært utsatt for ytringer rettet mot **vernede grunnlag + kjønn og kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk**. Inkluderer alle grunnlagene som inngår i Straffeloven § 185, i tillegg til kjønn og kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk. Denne kategorien inkluderer således alle gruppekjennetegnene det ble

spurt om i undersøkelsen, og for enkelhets skyld vil vi tidvis bruke samlebegrepet «gruppekjennetegn».

- Personer som har vært utsatt for ytringer rettet mot **andre forhold**. Inkluderer grunnlagene som ikke knyttes til gruppekjennetegn, men som heller refererer til individuelle kjennetegn og egenskaper eller til holdninger/argumenter. I denne kategorien inkluderer vi de som *kun* har mottatt det de oppfatter som hatefulle ytringer og trusler rettet mot dem som individ, det vil si rettet mot: personlige egenskaper/personlighet, utseende, yrke, politisk ståsted og/eller innhold i argument. Respondenter som har krysset av for både et gruppekjennetegn og et annet kjennetegn er ikke med i denne kategorien. Ytringer i denne kategorien faller dermed helt utenfor vanlige definisjoner av hatytringer.

Figur 1. Andel som har blitt utsatt for det de opplever som hatefulle ytringer på arbeidsplassen, rettet mot ulike kategorier av grunnlag. LHBT-personer og øvrig befolkning. Prosent (estimert, kontrollert for alder og utdanning).



Utvalget består av personer som er i arbeid (heltid, deltid eller selvstendig) og/eller er studenter. Vernede grunnlag: seksuell orientering, hudfarge, nasjonalitet, etnisitet, religion, folkegruppe og funksjonsevne. Vernede grunnlag + kjønn og kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk: vernede grunnlag, i tillegg

til kjønn og kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk. Andre forhold: personlige egenskaper/personlighet, utseende, yrke, politisk ståsted og/eller innhold i argument.

Figuren viser at 2 prosent av LHBT-personene og 1 prosent i den øvrige yrkesaktive befolkningen svarte at de hadde vært utsatt for hatefulle ytringer rettet mot vernede grunnlag på arbeidsplassen. Når vi tar med alle gruppekjennetegnene (vernede grunnlag + kjønn og kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk), øker andelen med ca. et halvt prosentpoeng for begge utvalgene. Om lag 2,5 prosent svarer også at de har vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen rettet mot andre forhold. Dette antyder at minoritetsgruppen vi studerer er noe mer utsatt enn den øvrige befolkningen for hatytringer rettet mot gruppekjennetegn, slik begrepet forstås i jussen og i forskningslitteraturen. Samtidig fremstår forskjellene mindre når vi kun studerer erfaringer på arbeidsplassen. I analysene av alle arenaer samlet, kom det fram at om lag fire ganger så mange LHBT-personer som den øvrige befolkningen hadde vært utsatt for hatytringer rettet mot gruppekjennetegn (Fladmoe mfl. 2019:41).

Oppsummert så langt, har vi altså sett at den store majoriteten av den yrkesaktive befolkningen ikke har vært utsatt for verken nedsettende kommentarer, hatefulle ytringer eller konkrete trusler. Når vi i tillegg avgrensner de hatefulle ytringene til å rette seg mot gruppekjennetegn, reduseres omfanget ytterligere. Likevel er det verdt å merke seg at én av ti svarer at de har vært utsatt for nedsettende kommentarer i løpet av det siste året, og at 4 prosent i den øvrige befolkningen (5 prosent av LHBT-personene) har vært utsatt for det de selv *opplever* som hatefulle ytringer.

Arbeidskraftundersøkelsen til SSB viste at mer enn 2,7 millioner personer var i arbeid i tredje kvartal 2019.⁴ Dersom tallene som fremkommer i denne undersøkelsen er representative for arbeidsstyrken, betyr det at et sted mellom 250- og 300 000 arbeidstakere har vært utsatt for nedsettende kommentarer i løpet av det siste året på arbeidsplassen, mens et sted mellom 100- og 150 000 har vært utsatt for det de selv opplever som hatefulle ytringer. Avgrensner vi erfaringene til kun å gjelde ytringer rettet mot gruppekjennetegn, blir tallet +/- 50 000. Siden personer med innvandrerbakgrunn og andre særlig utsatte minoritetsgrupper er underrepresentert i spørreundersøkelsen, er det rimelig å anta at dette er konservative anslag. For eksempel viser analyser basert på Statistisk Sentralbyrås levekårsundersøkelse fra 2016 at

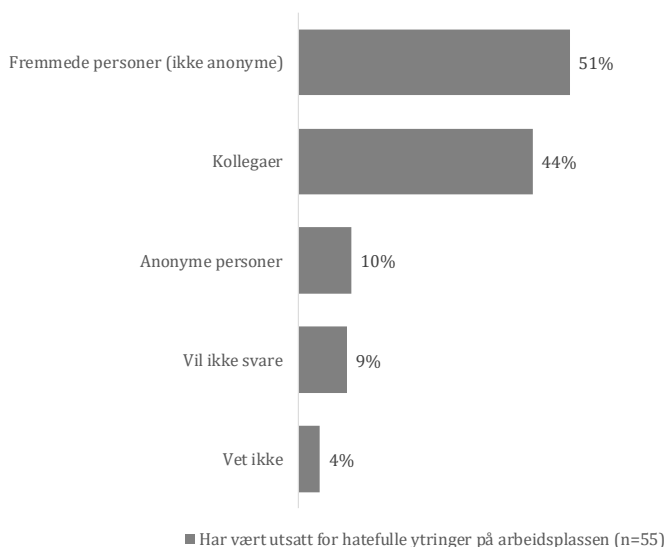
⁴ <https://www.ssb.no/aku>

171 000 yrkesaktive hadde blitt utsatt for vold/og eller trusler om vold på jobben (Hagen 2019).

Relasjon til avsender

Et sentralt spørsmål når det gjelder arbeidstakeres erfaring med hets og hatytringer på arbeidsplassen, er hvilken relasjon de har til avsenderen. Kommer ytringene fra kolleger eller fremmede personer? Er det kjente eller ukjente personer? De som svarte at de hadde vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen, fikk et oppfølgingsspørsmål om deres relasjon til avsenderen. Det var mulig å krysse av for flere personer. Figur 2 oppsummerer svarfordelingen på dette spørsmålet. Siden antallet respondenter i undersøkelsen som har opplevd hatytringer på arbeidsplassen er begrenset (n=55), er det viktig å tolke resultatene med varsomhet. Vi skiller derfor ikke mellom LHBT-personer og den øvrige befolkningen, eller mellom ytringer rettet mot ulike grunnlag, i denne analysen. Nærmere analyser av de to utvalgene viser da også at svarfordelingen er rimelig lik.

Figur 2. Relasjon til avsender, blant dem som har vært utsatt for det de opplever som hatefulle ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året. Prosent (estimert, kontrollert for alder og utdanning).



Utvalget består av personer som er i arbeid (heltid, deltid eller selvstendig) og/eller er studenter og som har vært utsatt for det de opplever som hatefulle ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året.

Spørsmålsformulering: «Hvem har du fått hatefulle ytringer fra i løpet av det siste året?»

Resultatene viser at om lag halvparten av respondentene har vært utsatt for hatefulle ytringer fra fremmede personer (ikke anonyme), mens den andre halvparten har vært utsatt for hatefulle ytringer fra kolleger. Siden denne analysen baserer seg på få respondenter, er ikke forskjellen på 51 og 44 prosent statistisk signifikant, og den overordnede konklusjonen er derfor at om lag like mange har erfart begge typer avsendere. Vi har ikke nærmere informasjon om hvem de fremmede personene er, men det er naturlig å anta at det her inngår kunder og brukere som arbeidstakeren er i kontakt med. 10 prosent oppgir anonyme personer. Dette kan også være kunder/brukere, men som arbeidstakeren ikke kjenner identiteten til. I tillegg oppga 9 prosent at de ikke ville svare på spørsmålet, mens 4 prosent svarte «vet ikke».⁵

Datamaterialet gir ikke informasjon om respondentenes yrke. Andre studier har dokumentert at ansatte i enkelte bransjer er særlig utsatt for ulike former for trakassering fra brukere på arbeidsplassen. Dette gjelder blant annet ansatte i barnevern, helse og omsorg (Hagen 2019). Fagorganisasjonen FO fant også i en medlemsundersøkelse at 8 prosent hadde vært utsatt for netthets, og blant de ansatte i kommunalt barnevern var tallet hele 23 prosent (FO 2017).

Konsekvenser av erfaring med hatefulle ytringer

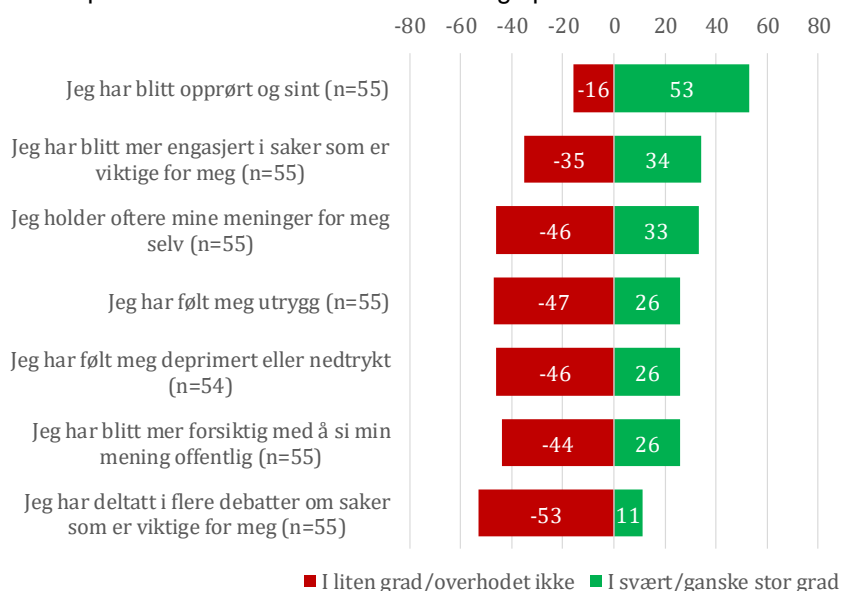
Til slutt i dette notatet ser vi på hvilke konsekvenser erfaringer med hatytringer på arbeidsplassen kan ha. I tidligere studier har vi vist at en del personer som utsettes for hatefulle ytringer, har en tendens til å bli mer forsiktig med å ytre seg offentlig (Fladmoe & Nadim 2017; Nadim & Fladmoe 2019). Andre studier har vist at ansatte som opplever mobbing på arbeidsplassen, rapporterer om høyere forekomst av stressrelaterte symptomer, som angst, depresjon, søvnproblemer, hodepine og mageproblemer (Nielsen & Einarsen, 2012). I denne undersøkelsen ønsket vi å undersøke flere mulige konsekvenser av det å

⁵ Det var også mulig å velge nære venner/familie, andre venner eller bekjente og ekskjæreste, men disse er naturlig nok mindre relevante i analyser av erfaringer på arbeidsplassen

bli utsatt for hatytringer, og inkluderte flere spørsmål om tilbaketrekking og emosjonelle reaksjoner, men også mer positivt ladete spørsmål om økt engasjement og mobilisering.

Som i analysen av relasjon til avsender, baserer vi oss her på svar fra relativt få respondenter (n=55). Vi skiller derfor ikke mellom LHBT-personer og den øvrige befolkningen, og i figur 3 har vi slått sammen dem som svarte «I svært stor grad» eller «I ganske stor grad» og dem som svarte «I liten grad» eller «Overhodet ikke».

Figur 3. konsekvenser av å ha vært utsatt for hatefulle ytringer på arbeidsplassen det siste året. Svarfordeling i prosent.



Utvalget består av personer som er i arbeid (heltid, deltid eller selvstendig) og/eller er studenter og som har vært utsatt for det de opplever som hatefulle ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året.

Spørsmålsformulering: «I hvilken grad har [opplevelser med å bli utsatt for hatefulle ytringer / det å observere hatefulle ytringer] ført til noe av det følgende?». Svarkategoriene «I noen grad» og «Vet ikke» er utelatt fra figuren.

Figuren viser at den klart mest utbredte reaksjonen etter å ha vært utsatt for hatytringer, er å bli opprørt eller sint. Om lag halvparten svarte at de hadde følt på dette i svært stor grad eller i ganske stor grad. Motsatt svarte 16 prosent at de i liten grad eller overhodet ikke har blitt opprørt eller

sint. Dette var også den reaksjonsformen som flest oppga i analysene av alle arenaer samlet (Fladmoe mfl. 2019:69).

Om lag en tredjedel av respondentene svarte at opplevelsen i svært/ganske stor grad hadde ført til at de hadde blitt mer engasjert i saker som er viktige for dem – men nesten like mange svarte at de i større grad holder meningene sine for seg selv. Resultatene viser med andre ord at erfaringer med hatytringer både kan føre til at folk blir mer engasjerte og at de kan trekke seg mer tilbake.

Om lag en fjerdedel av respondentene svarte at de i svært/ganske stor grad har følt seg utrygge, deprimert eller nedtrykt og/eller at de har blitt mer forsiktige med å si sin mening offentlig. Bare én av ti svarte at de i (svært) stor grad har deltatt i flere debatter som saker som er viktig for dem.

Tallgrunnlaget er for begrenset til å si noe nærmere om hva som kjennetegner dem som reagerer sterkest på ulike måter. Analyser av hele materialet uavhengig av arena, viste at LHBT-personer skilte seg tydeligst fra den øvrige befolkningen ved at de oftere har følt seg utrygge. Videre viste analysene at kvinner, unge og personer med minoritetsbakgrunn oftere reagerer sterkere enn andre på spørsmål om emosjonelle reaksjoner (sint, opprørt, utrygg, osv.) og om tilbaketrekking (mer forsiktig med å si sin mening) (Fladmoe mfl. 2019, kapittel 5).

3 Oppsummering

I dette notatet har vi analysert data om arbeidstakeres og studenters erfaringer med hets og hatefulle ytringer på arbeidsplassen. Analysene bygger på en større spørreundersøkelse gjennomført blant LHBT-personer og den øvrige befolkningen i 2018. Et av funnene i undersøkelsen var at arbeidsplassen var den arenaen etter internett der flest hadde opplevd å bli utsatt for hatefulle ytringer. I dette notatet har vi fulgt opp dette funnet med nærmere analyser. Vi spurte: Hvor alvorlige er ytringene, og hva rettes de mot? Hvordan beskriver mottakerne sin relasjon til avsenderen; er det første og fremst kolleger, eller er det snarere fremmede man møter i arbeidssituasjonen, slik som brukere og kunder? Og, hvilke konsekvenser har erfaringene for dem som utsettes for hetsen?

For det første har vi sett at det store flertallet *ikke* har opplevd hets eller hat på arbeidsplassen i løpet av det siste året. Om lag 10 prosent har vært utsatt for nedsettende kommentarer, 4-5 prosent har vært utsatt for det de selv oppfatter som hatefulle ytringer, mens 1-2 prosent har vært utsatt for trusler. Det er litt vanligere å ha observert at andre har vært utsatt for hatefulle ytringer, enn selv å utsettes for det. Sammenlignet med andre arenaer, fremstår forskjellene mellom LHBT-personene og den øvrige befolkningen mindre når vi kun analyserer arbeidsplassen. Selv om de fleste altså ikke har erfaring med hets og hat på arbeidsplassen, utgjør disse andelene mange enkeltpersoner. Et konservativt estimat er at mellom 250- og 300 000 arbeidstakere har vært utsatt for nedsettende kommentarer i løpet av det siste året på arbeidsplassen, mens et sted mellom 100- og 150 000 har vært utsatt for det de selv opplever som hatefulle ytringer på arbeidsplassen. Om lag 50 000 har vært utsatt for hatefulle ytringer rettet mot gruppekjennetegn.

For det andre viser analysene at omtrent halvparten har mottatt hatytringer fra kolleger, mens den andre halvparten har mottatt ytringer fra fremmede personer (men ikke anonyme). Det er nærliggende å anta at fremmede personer i disse tilfellene ofte er kunder eller brukere. 10 prosent har mottatt hatytringer fra anonyme personer.

For det tredje viser materialet at folk reagerer ulikt når de utsettes for hatytringer. Det er vanligst å reagere med å bli opprørt og sint. En del reagerer med enten å bli mer engasjert, eller med å trekke seg tilbake. For eksempel svarer omtrent like mange at erfaringene med hatytringer har ført til at de er blitt mer engasjert i saker som opptar dem *eller* at de oftere holder meningene sine for seg selv. Det er ikke grunnlag for å si så mye om hva som kjennetegner disse respondentene, men tidligere studier av befolkningen antyder at kvinner, unge og personer med minoritetsbakgrunn har en tendens til å reagere sterkere – særlig når det gjelder emosjonelle reaksjoner og det å trekke seg tilbake – sammenlignet med menn, eldre og personer uten minoritetsbakgrunn.

Alt i alt viser notatet at folks erfaringer med hatytringer og hets på arbeidsplassen skiller seg noe fra hatytringer på andre arenaer, ved at erfaringene til minoritetsgrupper (i dette tilfellet, LHBT-personer) ikke er dramatisk annerledes enn erfaringene til den øvrige befolkningen. Vi kan ikke utelukke at forskjellene ville vært større dersom vi hadde studert en annen minoritetsgruppe, for eksempel etniske eller religiøse minoriteter. Likevel er en mulig forklaring på de små forskjellene at kjennetegn ved arbeidsplassen spiller en vel så viktig rolle som kjennetegn ved medarbeiderne. Enkelte bransjer, som barnevern, helse og omsorg, er langt mer utsatt for denne typen problemstillinger enn andre, og da spiller det kanskje mindre rolle hvem medarbeideren er. Analysene i dette notatet kan ikke si noe om enkeltbransjer. For å få mer detaljert kunnskap om omfanget av hatefulle ytringer i ulike deler av arbeidslivet og blant ulike grupper av ansatte, må spørsmål om dette inkluderes i undersøkelser som retter seg særskilt mot arbeidstakere i enkeltbransjer, for eksempel i undersøkelsene til Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og i virksomheters medarbeiderundersøkelser.

Litteratur

- Anderssen, N. & Malterud, K. (red.). (2013). *Seksuell orientering og levekår*. Bergen: Uni Helse.
- Boeckmann, R. J. & Turpin-Petrosino, C. (2002). Understanding the Harm of Hate Crime. *Journal of Social Issues*, 58(2), 207-225. doi:10.1111/1540-4560.00257
- Chakraborti, N. (2010). Crimes Against the "Other": Conceptual, Operational, and Empirical Challenges for Hate Studies. *Journal of Hate Studies*, 8(1), 9-28.
- Eggebø, H. & Stubberud, E. (2016). *Hatefulle ytringer delrapport 2: Forskning på hat og diskriminering*. Rapport 2016:15. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Fladmoe, A. & Nadim, M. (2017). Silenced by hate? Hate speech as a social boundary to free speech. I A. H. Midtbøen, K. Steen-Johnsen & K. Thorbjørnsrud (red.), *Boundary Struggles. Contestations of Free Speech in the Public Sphere*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Fladmoe, A., Nadim, M. & Birkvad, S. R. (2019). *Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen*. Rapport 2019:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- FO. (2017). *Netthets – Et arbeidsmiljøproblem. En rapport om netthets blant FOs medlemmer*. Oslo: FO.
- Gagliardone, I., Gal, D., Alves, T. & Martinez, G. (2015). *Countering Online Hate Speech*. Paris: UNESCO. Hentet fra <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002332/233231e.pdf>
- Hagen, I. M. (2019). *Vold og trusler – et stort arbeidsmiljøproblem i helse- og sosialsektoren En kunnskapsoppsummering*. Oslo: Fafo.
- Institut for Menneskerettigheter. (2017). *Hadefulde ytringer i den offentlige online debat*. København: Institut for Menneskerettigheter. Hentet fra https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/ligebehandling_2017/rapport_hadefulde_ytringer_online_2017.pdf
- Lawrence III, C. R., Matsuda, M. J., Delgado, R. & Crenshaw, K. W. (1993). Introduction. I M. J. Matsuda, C. R. Lawrence III, R. Delgado & K. W. Crenshaw (red.), *Words that wound: critical race theory, assaultive speech, and the First Amendment*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- LDO. (2015). *Hatytringer og hatkriminalitet*. Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hentet fra http://www.ldo.no/globalassets/03_nyheter-og-fag/publikasjoner/hatytringer_og_hatkriminalitet_rapport.pdf
- Midtbøen, A. H. & Steen-Johnsen, K. (2016). Ytringsfrihetens grenser i det flerkulturelle Norge. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 32(01-02).
- Nadim, M. & Fladmoe, A. (2019). Silencing Women? Gender and Online Harassment. *Social Science Computer Review, Online first*, 0894439319865518. doi:10.1177/0894439319865518

- Nadim, M., Fladmoe, A. & Wessel-Aas, J. (2016). *Hatefulle ytringer på internett: Omfang, forebygging og juridiske grensemr.* Rapport 2016: 17. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2442451/Rapport_17_2016_web_03-2018.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
doi:10.1080/02678373.2012.734709
- Nilsen, A. B. (2014). *Hatprat*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Olsen, T., Vedeler, J., Eriksen, J. & Elvegård, K. (2016). *Hatytringer. Resultater fra en studie av funksjonshemmedes erfaringer*. Rapport nr. 6/2016. Bodø: Nordlandsforskning. Hentet fra <http://nordlandsforskning.no/getfile.php/1315203/Opplevelser%20i%20nord/NF%206-2016%20opplag%202.pdf>
- Perry, B. (2001). *In the name of hate: understanding hate crimes*. New York: Routledge.
- Wessel-Aas, J., Fladmoe, A. & Nadim, M. (2016). *Hatefulle ytringer delrapport 3: Grenseoppgangen mellom ytringsfrihet og strafferettslig vern mot hatefulle ytringer*. Rapport 2016:16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning