



DET KONGELIGE
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Meld. St. 7

(2024–2025)

Melding til Stortinget

Om seksuell trakassering





DET KONGELIGE
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Meld. St. 7

(2024–2025)

Melding til Stortinget

Om seksuell trakassering

Innhold

1	Innledning og sammendrag	7	3.2.1	Påvirkning på arbeidsmiljø	23
1.1	Bakgrunn for meldingen og mål for politikken	8	3.2.2	Økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver	23
1.1.1	Et likestilt samfunn	8	3.2.3	Negativ påvirkning på elevenes skolemiljø	23
1.1.2	God og effektiv veiledning og håndheving i saker om seksuell trakassering	9	3.3	Seksuell trakassering kan ha konsekvenser for samfunnet	24
1.1.3	Et trygt og anstendig arbeidsliv uten seksuell trakassering	9	4	Hvorfor skjer det?	25
1.1.4	Skole- og utdanningshverdag fri for seksuell trakassering	9	4.1	Normer og forventninger til kjønn og seksualitet	25
1.1.5	Kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet fri for seksuell trakassering	9	4.1.1	Stereotypisering og seksualisering	25
1.1.6	En digital hverdag uten seksuell trakassering	9	4.2	Maktperspektiver	28
1.1.7	Mer kunnskap og forskning om seksuell trakassering	9	4.2.1	Formell makt	28
1.2	Innspill til arbeidet med meldingen	9	4.2.2	Uformell makt	29
1.3	Sammendrag	10	4.2.3	Maktstrukturer virker sammen ...	29
Del I	Seksuell trakassering – et komplekst problem	13	4.3	Motivasjon og mulighet for seksuell trakassering	29
2	Hva er egentlig seksuell trakassering?	15	4.4	Kultur som fremmer eller tillater seksuell trakassering	30
2.1	Likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av seksuell trakassering	15	4.5	Tilskuereffekten	31
2.2	Alle former for seksuell trakassering må tas på alvor	16	4.6	Manglede forebygging og oppfølging	32
2.3	Behov for bredere tilnærming	18	4.7	Risikofaktorer	33
3	Hva er problemet?	20	4.7.1	Risikofaktorer i arbeidslivet	33
3.1	Seksuell trakassering kan ha konsekvenser for dem som utsettes	20	4.7.2	Sosioøkonomiske forhold som risikofaktor	36
3.1.1	Hvem som står bak, og konteksten det skjer i, betyr noe ...	20	4.7.3	Risikofaktorer i frivillig sektor	36
3.1.2	Først og fremst plagsomt	20	4.7.4	Ungdomstiden som risikofaktor ...	37
3.1.3	Helseplager og økt sykefravær	21	4.7.5	Risikofaktorer knyttet til studietiden	38
3.1.4	Mindre tilfredshet med livet	21	4.7.6	Alkohol og rus som risikofaktor ...	38
3.1.5	Ønske om å slutte i jobben og økonomiske konsekvenser	22	Del II	Kartlegging av seksuell trakassering	41
3.1.6	Kan bety lavere deltakelse blant ungdom	22	5	Hvem utsettes, og hvem trakasserer?	43
3.2	Seksuell trakassering kan ha konsekvenser for arbeidsplasser og organisasjoner	23	5.1	De store linjene: hvem utsettes?	43
			5.1.1	Kvinner utsettes i langt større grad enn menn	43
			5.1.2	Underrapportering blant menn?	43
			5.1.3	Minoritetsgrupper er mer utsatt	44
			5.1.4	Unge er særlig utsatt	46
			5.2	De store linjene: hvem trakasserer?	48
			5.2.1	De fleste blir trakassert av det motsatte kjønn	48
			5.2.2	Relasjon mellom utøver og utsatt...	49

6	Hvor skjer det?	50	7.4.2	Konsekvenser for den som trakasserer	81
6.1	De store linjene: omfang av seksuell trakassering	50	7.4.3	Verdien av varsling	82
6.2	Seksuell trakassering i arbeidslivet	51	Del III	Rettigheter og plikter i arbeidet mot seksuell trakassering	83
6.2.1	Bransjer med mye kunde- og pasientkontakt	53	8	Regelverk om seksuell trakassering	85
6.2.2	Forsvars- og politisektoren	56	8.1	Menneskerettigheter og internasjonal rett	85
6.2.3	Kultursektoren og mediebransjen	58	8.1.1	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)	85
6.2.4	Mannsdominerte bransjer	59	8.1.2	Istanbulkonvensjonen	86
6.2.5	Akademia	61	8.1.3	ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet	86
6.3	Seksuell trakassering blant elever og studenter	62	8.1.4	Barnekonvensjonen	86
6.3.1	Seksuell trakassering i skole og opplæring	62	8.1.5	EØS-direktiver	86
6.3.2	Seksuell trakassering blant studenter i høyere utdanning	63	8.2	Nasjonal lovgivning	87
6.4	Seksuell trakassering i frivillig sektor	65	8.2.1	Likestillings- og diskrimineringsloven	87
6.4.1	Organisert idrett	65	8.2.2	Straffeloven	90
6.4.2	Tros- og livssynssamfunn	66	8.2.3	Arbeidsmiljøloven	92
6.4.3	Politiske partier og lokalpolitikk ...	66	8.2.4	Arbeidsrettslige konsekvenser ved seksuell trakassering	93
6.5	Seksuell trakassering på fest og i uteliv	67	8.2.5	Skipsarbeidsloven og skips-sikkerhetsloven	93
6.6	Digital seksuell trakassering	67	8.2.6	Universitets- og høyskoleloven ...	94
6.6.1	Digital seksuell trakassering blant ungdom	68	8.2.7	Opplæringsloven	95
6.6.2	Digital seksuell trakassering blant voksne	70	8.3	Rammer for opplæring om seksuell trakassering	96
6.6.3	Personlig, truende og seksualisert hets på internett	71	8.3.1	Læreplaner for grunnskolen	96
6.6.4	Seksuell trakassering i dataspill ...	72	8.3.2	Seksualitetsundervisning	97
7	Hvem sier fra – og hvorfor gjør ikke flere det?	74	8.3.3	Rammeplaner for lærer-utdanningene	97
7.1	Hva menes med å si fra eller å varsle?	74	8.3.4	Integreringsloven og introduksjonsprogrammet	97
7.2	Få sier fra om seksuell trakassering	74	9	Håndheving, oppfølging og veiledning	100
7.2.1	Hvem varsles eller sies det fra til ...	75	9.1	Håndheving	100
7.2.2	Varsling utenfor arbeidslivet	76	9.1.1	Domstolene	100
7.3	Barrierer for å si fra eller varsle ...	77	9.1.2	Diskrimineringsnemnda – et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering ...	101
7.3.1	Opplever ikke alvorlig nok	77	9.1.3	Konfliktrådene	104
7.3.2	Frykt for konsekvenser	77	9.2	Tilsynsorganer	105
7.3.3	Varslingsrutiner og organisasjonskultur	78	9.2.1	Arbeidstilsynet	105
7.3.4	Særlige barrierer for enkelte grupper	79	9.2.2	Sjøfartsdirektoratet	105
7.3.5	Utfordringer i frivillig sektor	80	9.2.3	Statsforvalterne	106
7.4	Konsekvenser av å varsle eller melde fra om seksuell trakassering	81	9.3	Ombud og andre sentrale aktørers arbeid	106
7.4.1	Konsekvenser for den som varslar	81	9.3.1	Likestillings- og diskrimineringsombudet	106

9.3.2	Politiet	107	10.3.2	Eksempler på innsats i ulike bransjer	121
9.3.3	Arbeidstilsynet	108	10.4	Mål: Skole- og utdannings- hverdag fri for seksuell trakassering	124
9.3.4	Elev-, lærling- og mobbeombud og studentombud	108	10.4.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	125
9.3.5	Barneombudet	109	10.5	Mål: Kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet fri for seksuell trakassering	127
9.3.6	Organisasjoner som gir juridisk rådgivning og rettshjelp	109	10.5.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	128
9.3.7	Bufdir	110	10.6	Mål: En digital hverdag uten seksuell trakassering	130
9.3.8	Likestillingssentrene	110	10.6.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	131
9.3.9	Arbeidslivets parter	111	10.7	Mål: Mer kunnskap og forskning om seksuell trakassering	132
			10.7.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	132
Del IV	Regjeringens prioriteringer og veien videre	113	11	Økonomiske og administrative konsekvenser	133
10	Regjeringens prioriteringer og veien videre	115	Litteraturliste	134	
10.1	Mål: Et likestilt samfunn	115	Vedlegg		
10.1.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	116	1	Kunnskapshull	145
10.2	Mål: God og effektiv veiledning og håndheving av saker om seksuell trakassering	118			
10.2.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	119			
10.3	Mål: Et trygt og anstendig arbeidsliv uten seksuell trakassering	119			
10.3.1	Regjeringens prioriteringer og videre arbeid	120			



DET KONGELIGE
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Meld. St. 7

(2024–2025)

Melding til Stortinget

Om seksuell trakassering

*Tilråding fra Kultur- og likestillingsdepartementet 6. desember 2024,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Innledning og sammendrag

Seksuell trakassering er vanskelig å snakke om og lett å bagatellisere. Ofte skjer slike handlinger i lukkede rom uten vitner til stede. Det har derfor lenge vært et stille problem. Høsten 2017 startet en kampanje i sosiale medier der kvinner fra flere land delte historier om overgrep og seksuell trakassering i arbeidslivet under emneknaggen #metoo. I Norge spredte bevegelsen seg i form av opprop fra flere bransjer og ulike miljøer. Kampanjen satte seksuell trakassering, særlig i arbeids- og organisasjonslivet, på dagsorden. Inntil da hadde mange tvilt på om seksuell trakassering egentlig var et stort problem i det norske arbeidslivet, som er kjent for sin høye grad av organisering, medbestemmelse og likestilling. Historier om seksuell trakassering hadde blitt avfeid som enkeltstående hendelser og dermed et individuelt problem, snarere enn et strukturelt og kulturelt problem. Med det overveldende antallet erfaringer som kom fram under #metoo-kampanjen, kunne det ikke lenger bestrides at seksuell trakassering er et samfunnsproblem som i stor grad handler om misbruk av makt og de strukturene som muliggjør dette.

Ikke alle næringer og sektorer tok et oppgjør med seksuell trakassering høsten 2017. Forsvaret var blant sektorene som ikke hadde noe #metoo-opprop, men høsten 2018 sto en rekke kvinner fram og fortalte om sine opplevelser med seksuell trakassering i Forsvaret. Først høsten 2021 fikk offentligheten også innblikk i de alvorlige hendelsene som kvinnelige fiskere har vært utsatt for på arbeidsplassen. Det ble også tydelig at de opplevde det å varsle som svært vanskelig og belastende.

#Metoo rettet også oppmerksomhet mot seksuell trakassering på andre samfunnsarenaer, blant annet i skolen, ungdomsmiljøer og idretten, samt i politiske og religiøse miljøer. Det ble blant annet satt søkelys på seksualisert sjargong i skolegården, og etterlyst en mer aktiv innsats fra rektorer og lærere, i tillegg til tiltak for å få slutt på trakasseringen.¹

Å oppleve seksuell trakassering kan ha stor betydning for den enkeltes liv. Seksuell trakassering skaper utrygghet og undergraver følelsen av likeverd, enten det skjer på jobb, skole eller i fritiden. Mange mister tillit til kollegaer, ledere,

¹ Baklund et al., 2019

lærere og medelever, og flere bærer disse opplevelsene med seg hele livet. Seksuell trakassering er forbundet med helseplager og sykefravær, mindre tilfredshet med livet og ønske om å slutte i jobben. Det kan medføre økonomiske konsekvenser for den enkelte og bidra til lavere deltakelse på viktige sosiale arenaer.

Seksuell trakassering begrenser folks frihet og mulighet til å leve det livet de ønsker. Alle kan bli utsatt for seksuell trakassering, men kvinner opplever dette i særlig stor grad. I tillegg er unge, skeive, personer med funksjonsnedsettelse og personer som tilhører en etnisk minoritet mer utsatt enn befolkningen generelt. Dette gjelder spesielt kvinnene, men også skeive menn er særlig utsatt.

#Metoo har bidratt til økt bevissthet om hva seksuell trakassering er og omfanget i samfunnet. Likevel skjer det fortsatt, og det er fremdeles tilfeller som ties i hjel.

Lovverket er tydelig: seksuell trakassering er forbudt. Det er en bred definisjon av seksuell trakassering som ligger til grunn. Syv år etter #metoo-kampanjen startet, er det likevel fortsatt få saker om seksuell trakassering som meldes inn til Diskrimineringsnemnda eller domstolene. Bevegelsen bidro til å synliggjøre et samfunnsproblem som lenge har blitt bagatellisert som enkelthendelser. Likevel er det mye som tyder på at det for mange fortsatt er uklart hva seksuell trakassering egentlig er. Undersøkelser tyder på at mange har en høyere terskel for hvilke handlinger eller situasjoner de anser som seksuell trakassering enn det som defineres i lovverket.

Regjeringen ønsker å ta et oppgjør med seksuell trakassering. Seksuell trakassering koster for mye for den enkelte og for samfunnet som helhet. #Metoo-kampanjen var et viktig startskudd, og regjeringen mener at tiden er overmoden for å samle og intensivere innsatsen for et samfunn fritt for seksuell trakassering.

1.1 Bakgrunn for meldingen og mål for politikken

Meldingen svarer på anmodningsvedtak nr. 755 (2020–2021) fra Stortinget:

«Stortinget ber regjeringen utarbeide en stortingsmelding med en bred gjennomgang av ulike arbeidsfelt og sektorer i samfunnet, der det foreslås tiltak som kan bidra til å forebygge seksuell trakassering i det norske samfunnet. Arbeidet må omfatte alle typer trakassering, samt trusler og vold.»²

Denne meldingen gir den første helhetlige sammenstillingen av kunnskap om omfang av seksuell trakassering på tvers av samfunnsområder – i arbeidslivet, i utdanning og skole, kultur- og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet, og på internett. Kunnskap om hvorfor og hvor seksuell trakassering skjer, er avgjørende for å kunne utvikle en treffsikker politikk.

Meldingen gir en samlet oversikt over relevant regelverk, aktører og virkemidler i arbeidet med å forebygge seksuell trakassering. Det er viktig fordi det må være tydelig hvem som har ansvaret for å forebygge seksuell trakassering, og hva man kan gjøre hvis man opplever seksuell trakassering. Det er også viktig å synliggjøre at det finnes god kompetanse og veiledning som kan brukes i arbeidet mot seksuell trakassering.

På den ene siden viser meldingen at det er avgjørende at arbeidslivet og andre samfunnsarenaer iverksetter konkrete tiltak for å fremme aktivt forebyggende arbeid. På den andre siden viser den at det er behov for et bredt likestillingsarbeid som tar et oppgjør med forventninger knyttet til hvordan kvinner og menn skal oppføre seg, maktubalanse og ukultur. Dette er med på å løfte diskusjonen om hva som skal til for å få et samfunn fritt for seksuell trakassering og peker retning for framtidig politikkutvikling.

Meldingen har hovedfokus på seksuell trakassering som ungdom og voksne utsettes for. Seksuell trakassering rettet mot barn er ikke et hovedanliggende i denne meldingen. Når det handler om seksuell atferd blant barn, er det mer hensiktsmessig å vurdere om atferden for eksempel er sunn og god, problematisk eller skadelig.³ Det kan bli konstruert og kunstig å snakke om seksuell trakassering når det gjelder barn og det er vanligere å omtale seksuelle krenkelser som seksuelle overgrep.⁴

Regjeringen har følgende målsettinger:

1.1.1 Et likestilt samfunn

Seksuell trakassering er et hinder for likestilling, og kan ikke ses uavhengig av andre likestillingsutfordringer i samfunnet. Det brede likestillingsarbeidet til regjeringen er sentralt for å motvirke seksuell trakassering. Det handler blant annet om innsats for et likestilt samfunn mellom kvinner og menn og om et aktivt likestillingsarbeid. Det handler også om innsats for et sterkt sivilt sam-

² Dokument 8:135 S (2019–2020), Innst. 270 S (2020–2021)

³ Helsenorge, 2022

⁴ Fasting et al., 2024

funn og godt samarbeid med partene i arbeidslivet, samt det omfattende arbeidet med å forebygge alle former for vold.

1.1.2 God og effektiv veiledning og håndheving i saker om seksuell trakassering

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda er grunnleggende aktører i arbeidet mot seksuell trakassering. De som lurar på om de har opplevd seksuell trakassering, skal ha et sted de kan henvende seg for å få råd og veiledning. Arbeidsgivere og andre aktører som ønsker råd om forebyggende arbeid for å hindre seksuell trakassering, skal også kunne få dette. De som sier fra eller varsler om seksuell trakassering, skal bli tatt på alvor. De som ønsker å få sin sak vurdert av Diskrimineringsnemnda, skal ha mulighet til det, og tilbudet skal være gratis. Det er avgjørende at brudd på forbudet mot seksuell trakassering gir konsekvenser for den ansvarlige.

1.1.3 Et trygt og anstendig arbeidsliv uten seksuell trakassering

Et arbeidsliv uten seksuell trakassering krever kontinuerlig og systematisk innsats. Regjeringen, partene i arbeidslivet og virksomheter må samarbeide for å legge de nødvendige rammene. Arbeidet må sees i sammenheng med regjeringens innsats for å styrke arbeidstakernes rettigheter, forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet og fremme likestilling i arbeidslivet. Rettfærdige og gode arbeidsforhold, samt et mer likestilt arbeidsliv, er avgjørende for å lykkes.

1.1.4 Skole- og utdanningshverdag fri for seksuell trakassering

Innsats for å forhindre seksuell trakassering blant barn og unge er viktig for regjeringen. Skolen er en sentral arena for utvikling av holdninger for livsmestring og samfunnsdeltakelse, og utgjør en betydelig del av barn og unges hverdag. Seksuell trakassering kan ha store konsekvenser for barn og unge og kan bidra til utrygghet, utenforskap og mistrivsel. Alle barn har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring. Arbeid mot seksuell trakassering handler om holdningsskapende arbeid i skolen, arbeid for god seksuell helse og arbeid mot mobbing, diskriminering, vold og trakassering.

1.1.5 Kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet fri for seksuell trakassering

Regjeringen vil støtte opp under et åpent, mangfoldig og variert kunst- og kulturliv som er til for hele befolkningen. Alle skal ha mulighet til å delta i kultur- og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet.

Frivilligheten skal være en trygg og inkluderende arena for mennesker i alle aldre, både for de frivillige og for dem som deltar i aktiviteter i regi av lag, foreninger og organisasjoner. Da må det legges til rette for at det drives et godt forebyggende arbeid, og at det finnes systemer for å håndtere seksuell trakassering. Deltakelse i organiserte kultur- og fritidsaktiviteter, foreningsarbeid, idrett og politikk er en viktig kilde til fellesskap, identitet og mestring for både barn, ungdom og voksne. Det hviler et særlig ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arenaer for ungdom og utsatte eller sårbare grupper.

1.1.6 En digital hverdag uten seksuell trakassering

Digital kommunikasjon har blitt en integrert del av hverdagen, og de fleste av oss tilbringer en betydelig del av tiden vår på internett. Samtidig har digitale plattformer ført til en ny arena for seksuell trakassering. Det skal være trygt for alle å samhandle digitalt og det må forventes samme oppførsel i den digitale sfæren som ved fysisk interaksjon.

1.1.7 Mer kunnskap og forskning om seksuell trakassering

Et godt kunnskapsgrunnlag er en forutsetning for treffsikre og effektive tiltak. I denne meldingen identifiseres flere kunnskapshull. Det handler for eksempel om et mulig behov for en standardisert metode for å kartlegge seksuell trakassering, mer kunnskap om risiko for ulike grupper og mer kunnskap om hvordan ulike sosiale kategorier som kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne og sosioøkonomisk bakgrunn kan samvirke. I tillegg er det nødvendig med mer kunnskap om effektive forebyggende tiltak.

1.2 Innspill til arbeidet med meldingen

Arbeidet med denne meldingen er ledet av Kultur- og likestillingsdepartementet, i samarbeid med Arbeids- og inkluderingsdeparte-

Boks 1.1 Innspill fra unge

På vegne av Kultur- og likestillingsdepartementet fasiliterte Redd Barna et innspillsmøte med unge for å få innspill til meldingsarbeidet. Utgangspunktet for møtet var blant annet spørsmål om:

- Hvordan forstår unge seksuell trakassering?
- Hvilke arenaer opplever barn og unge at de er mest utsatt for seksuell trakassering?
- Hva må myndighetene forstå for å kunne forebygge seksuell trakassering blant barn og ungdom?
- Hvilke tiltak må på plass for å hjelpe ungdom som utsettes for seksuell trakassering, og for de som utsetter andre for seksuell trakassering?

Ungdom fra fylkeskommunale ungdomsråd, samt barne- og ungdomsorganisasjoner, deltok i diskusjonen. Redd Barna har oppsummert diskusjonen i et eget notat som er publisert sammen med andre skriftlige innspill på regjeringen.no.

mentet, Barne- og familiedepartementet, Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, Forsvarsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet.

Meldingsarbeidet er presentert i Bufdirs likestillingsråd, i møte med partene i arbeidslivet gjennom arbeidsgruppen for likestilling, i møter med Likestillings- og diskrimineringsombudet, Diskrimineringsnemnda og likestillingssentrene og i møte med Sametinget. Det er gjennomført fire regionale innspillsmøter og et innspillsmøte med unge. I tillegg har departementet mottatt en rekke skriftlige innspill.

Skriftlig innspill kan leses på regjeringen.no.

1.3 Sammendrag

Ingen samfunnsarenaer er trakasseringsfrie: seksuell trakassering er en likestillingsutfordring i arbeidslivet, i skole og utdanning, kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet, og på internett. Meldingen består av fire deler:

Del I Seksuell trakassering – et komplekst problem**Kapittel 2: Hva er egentlig seksuell trakassering?**

For å kunne gjennomføre effektivt forebyggende arbeid, er det avgjørende å definere og kommunisere hva seksuell trakassering er. Seksuell trakassering kan ta mange former og varierer i alvorlighetsgrad. Et formål med denne meldingen er å tydeliggjøre hva seksuell trakassering kan være og å bidra til å senke terskelen for hva som forstås som seksuell trakassering. Meldingen viser at mange forstår seksuell trakassering kun som de mest alvorlige tilfellene, som ofte involverer vold. Dette kan heve terskelen for hva man mener at både en selv og andre bør tåle. Som et resultat risikerer man at personer som opplever eller observerer seksuell trakassering, ikke sier fra, selv om slike hendelser er forbudt og kan ha konsekvenser for den enkelte, arbeidsplassen og samfunnet som helhet.

Kapittel 3: Hva er problemet?

Seksuell trakassering er for mange først og fremst som plagsomt. Omtrent halvparten av de som utsettes, opplever det som ydmykende, nedverdiggende og krenkende. Hele én av fem har opplevd trakasseringen som fiendtlig eller skremmende. Forskning viser sammenheng mellom seksuell trakassering, helseproblemer, sykefravær og mindre tilfredshet med livet. Seksuell trakassering kan også ha konsekvenser for arbeidsplasser, institusjoner og organisasjoner. Det kan skape dårligere arbeidsmiljø, dårligere læringsmiljø og det kan gi negative økonomiske konsekvenser. Seksuell trakassering er i tillegg et samfunnsproblem, og meldingen argumenterer for at seksuell trakassering utgjør et demokratisk problem.

Ved å sette søkelys på seksuell trakassering i en melding til Stortinget, ønsker regjeringen å bidra til å forebygge negative konsekvenser for enkeltpersoner, for arbeidsplasser, institusjoner og organisasjoner, samt for samfunnet som helhet. Det er liten tvil om at både den enkelte og samfunnet vil tjene på at det settes en stopper for seksuell trakassering.

Kapittel 4: Hvorfor skjer det?

Seksuell trakassering dreier seg om underliggende faktorer som maktforhold, normer og holdninger knyttet til kjønn og seksualitet. Dette er faktorer som kan bidra til å legge til rette for at trakassering blir tolerert eller normalisert. Det er avgjørende at arbeidsgivere og aktører på ulike

arenaer i samfunnet har et aktivt forebyggende arbeid og iverksetter konkrete tiltak mot seksuell trakassering. Det handler blant annet om å ha en god organisasjonskultur og et trygt arbeidsmiljø der ukultur blir slått ned på og håndtert. Det er også behov for et bredt likestillingsarbeid som tar et oppgjør med maktubalanse, ukultur og ulikestilling knyttet til implisitte forventninger til hvordan kvinner og menn skal oppføre seg. Kapittelet peker også på hvilke risikofaktorer som bidrar til at risikoen for seksuell trakassering er særlig framtrepende i noen situasjoner eller yrker.

For å få bukt med seksuell trakassering, argumenterer meldingen for at det er nødvendig å ta tak i de bakenforliggende faktorene som gjør at seksuell trakassering fortsatt finner sted, som stereotype forstillinger om kjønnsroller.

Del II Kartlegging av seksuell trakassering

Kartlegginger av seksuell trakassering har lenge vært fragmentert og preget av enkeltstudier, uten at forskningen har blitt sett i en helhetlig sammenheng på tvers av samfunnsarenaer. Denne meldingen har en omfattende kartlegging. Formålet er å gi en helhetlig oversikt over hvem som utsettes (kapittel 5), hvor mange som utsettes og hvor seksuell trakassering skjer (kapittel 6) og kunnskap om varsling og å si fra om seksuell trakassering (kapittel 7). En sammenstilt oversikt over kunnskap om seksuell trakassering er avgjørende for å skape bevissthet om problemet og for å kunne sette inn målrettet og forebyggende tiltak.

Kapittel 5: Hvem utsettes, og hvem trakasserer?

Kapittelet gir et overordnet bilde av hvem som er særlig utsatt for seksuell trakassering. Gjennomgangen viser at kvinner oftere utsettes for seksuell trakassering enn menn. I tillegg er unge, skeive, personer med funksjonsnedsettelse og personer som tilhører en etnisk minoritet mer utsatt enn befolkningen generelt. Det er liten tvil om at for mange menn også utsettes for seksuell trakassering. Det er behov for mer kunnskap om de som trakasserer.

Kapittel 6: Hvor skjer det?

Meldingen gir en bred gjennomgang av omfang av seksuell trakassering i utvalgte deler av arbeidslivet, i skole og opplæring, i kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet og seksuell trakassering som skjer digitalt. Selv om omfanget

varier, kan ingen samfunnsområder erklære seg som trakasseringsfrie.

Kapittel 7: Hvem sier fra – og hvorfor gjør ikke flere det?

Det er mange som ikke sier fra eller varsler om seksuell trakassering, verken om egne opplevelser eller når man er vitne til at andre trakasseres. Barrierer mot å varsle eller si fra om seksuell trakassering kan blant annet dreie seg om at hendelsen ikke oppleves som alvorlig nok, om frykt for konsekvenser eller om dårlig organisasjonskultur. Det er viktig å understreke at problemet med seksuell trakassering først og fremst er at det skjer, ikke at få sier fra om det de har opplevd. Likevel er kunnskap om barrierer for å si fra og konsekvenser enkelte opplever etter å ha sagt fra, av stor verdi. Det gir arbeidsplasser, organisasjoner og andre arenaer en indikasjon på hva som skal til for å legge til rette for en kultur der dårlig oppførsel slås ned på, og der det å si fra tas på alvor og følges opp.

Del III Rettigheter og plikter i arbeidet mot seksuell trakassering

Lovverk for å forhindre og håndtere seksuell trakassering er i stor grad på plass. Feltet er regulert gjennom en rekke ulike lovbestemmelser for ulike sektorer, med tilhørende tilsynsorgan og håndhevingsapparat. Det finnes veiledningstilbud for arbeidsgivere og andre aktører, og veilednings- og rådgivningstilbud for utsatte. En utfordring er imidlertid at tilbudene er lite kjent. Dette kan være problematisk, og kan gjøre at de som ville hatt nytte av hjelp og veiledning ikke får det. Det er viktig at informasjon om både regelverk og tilbud om hjelp og veiledning blir bedre formidlet til befolkningen.

Kapittel 8: Regelverk om seksuell trakassering

Kapittelet gir en solid oversikt over relevant regelverk med formål om å være et referansedokument for framtidig innsats. Dette gjelder både internasjonal rett som Norge er forpliktet av, og nasjonale lover som likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven og annet sektorspesifikt regelverk.

Kapittel 9: Håndheving, oppfølging og veiledning: verktøy for å sikre reelt vern mot seksuell trakassering

Kapittelet gir oversikt over verktøy som er sentralt for å sikre et reelt vern mot seksuell trakasse-

ring. Det gjelder hvilke aktører som håndhever forbudet mot seksuell trakassering, hvem som fører tilsyn med at pliktene om å arbeide aktivt og forebyggende følges opp, og hvem som gir veiledning og bistand til de som opplever seksuell trakassering.

Del IV Regjeringens prioriteringer og veien videre

Kapittel 10: Regjeringens prioriteringer og veien videre

Meldingen gir retning for videre politikkutvikling. Det er ikke ett enkelt svar på hvordan man får bukt med seksuell trakassering. Meldingen viser at det er nødvendig med bred innsats fra flere sektorer, og at arbeid under flere departements ansvarsområder må ses i sammenheng. Meldingen har syv målsettinger for arbeidet mot seksuell tra-

kassering som skal legge føringer for politikkutvikling framover: mål om et likestilt samfunn, god og effektiv veiledning og håndheving i saker om seksuell trakassering, et trygt og anstendig arbeidsliv uten seksuell trakassering, en skole- og utdanningshverdag fri for seksuell trakassering, kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet fri for seksuell trakassering, en digital hverdag uten seksuell trakassering og mer kunnskap og forskning om seksuell trakassering, se omtale under 1.1.

Kapittel 11: Økonomiske og administrative kostnader

Dette kapittelet omhandler økonomiske og administrative konsekvenser.

Del I

Seksuell trakassering – et komplekst problem



Figur 2.1

Illustrasjon: Jenny Jordahl

2 Hva er egentlig seksuell trakassering?

Seksuell trakassering er ikke noe nytt – hverken som fenomen eller som betegnelse på uønsket seksuell oppmerksomhet. Kvinnebevegelsen har jobbet mot seksuell trakassering i lang tid og allerede på 1980-tallet ble seksuell trakassering diskutert som et arbeidslivsproblem under flere av LO sine kongresser.¹ Fra 2002 har det vært forbudt ved lov.² Likevel er det mye som tyder på at det fortsatt er uklart for mange hva seksuell trakassering egentlig er. Det kan det være flere grunner til, blant annet at seksuell trakassering er et begrep som omfatter et bredt spekter av handlinger med ulik alvorlighetsgrad. I tillegg brukes begrepet ulikt i forskjellige sammenhenger. Heller ikke forskning og undersøkelser er konsekvente i hvilke hendelser som omfattes av begrepet seksuell trakassering.

For å få bukt med seksuell trakassering som et samfunnsproblem, er det viktig å ha en felles forståelse av hva seksuell trakassering er. Slik kan det skapes en kultur der seksuell trakassering blir tatt på alvor og der det ikke lenger er tilfeller som ties i hjel. Det handler om å gi de som utsettes, de som er vitne til, og de som seksuelt trakasserer andre, verktøy til å identifisere og sette ord på hva disse opplevelsene er.

2.1 Likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av seksuell trakassering

Meldingen tar utgangspunkt i likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av seksuell trakassering. Samtidig kan handlinger som grenser opp mot den juridiske definisjonen også gi grobunn for at seksuell trakassering skjer.³ Meldingen har derfor en bredere tilnærming til seksuell trakassering som et problem, og omfatter for eksempel også seksualisert sjargong og tra-

kassering som skjer på grunn av kjønn eller seksuell orientering.

I likestillings- og diskrimineringsloven er seksuell trakassering definert som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Lovens definisjon er vid og fanger opp at seksuell trakassering er komplekst og utarter seg på mange ulike måter. Alt fra fysiske og verbale til ikke-verbale ytringer og handlinger kan være seksuell trakassering, som for eksempel:

- seksuelt betonte blikk
- eksplisitte spørsmål om sex
- seksuelt ladede kommentarer og seksuelle spøker
- ryktespredning om en persons sexliv
- berøring
- å få tilsendt bilder eller videoer med seksuelt innhold

For at en situasjon skal defineres som seksuell trakassering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven er det avgjørende at oppmerksomheten er *seksuelt betont* og at den er *uønsket*. I tillegg må oppmerksomheten ha hatt en bestemt intensjon eller virkning; den *må være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom*.

Det må gjøres en konkret vurdering for å kunne avgjøre om handlingen eller atferden er seksuell trakassering i henhold til loven. Det må blant annet ses på hvor handlingen har skjedd, sammenhengen den har skjedd i, relasjonen mellom partene og den subjektive opplevelsen til den som har blitt utsatt. Det er med andre ord ikke en klar standard for når en konkret handling er seksuell trakassering. Det som er seksuell trakassering i en sammenheng, trenger ikke å være det i en annen. En og samme handling eller ytring kan oppleves ulikt av ulike personer og i ulike sammenhenger og det er mye som påvirker om en person opplever en hendelse som uønsket seksuell oppmerksomhet eller ikke. Det kan blant annet dreie seg om hva som er de rådende

¹ Rogg Korsvik, 2020

² Likestillingsloven, 1976, § 8a

³ Arbeidstilsynet, u.å. Arbeidstilsynet lister opp seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen som et forhold som kan øke risikoen for seksuell trakassering i arbeidslivet.

normene og kjønnsstereotypene i samfunnet, maktforhold eller organisasjonskultur.

En grundigere omtale av lovens forbud mot seksuell trakassering gis i kapittel 8.

2.2 Alle former for seksuell trakassering må tas på alvor

Likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av seksuell trakassering omfatter situasjoner med et vidt spenn i alvorlighetsgrad. Grove seksuelle overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk omfattes av den juridiske definisjonen.⁴ Samtidig er kjernen av forbudet mot seksuell trakassering handlinger og ytringer som har en lavere alvorlighetsgrad. For eksempel kan gjentakene og uønsket berøring av en persons midje og et klaps på baken være seksuell trakassering i lovens forstand.⁵ Et hovedmål med et eget forbud mot seksuell trakassering, er å beskytte mot den mindre grove, men like fullt *plagsomme* uønskede seksuelle oppmerksomheten.⁶ I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven framhever departementet at det er viktig at loven tydelig gir uttrykk for at også den seksuelle oppmerksomheten eller tilnærmelsen som er svært irriterende og plagsom, men ikke nødvendigvis skremmende eller ydmykende, er omfattet av forbudet.⁷

Folks forståelse av hva som er seksuell trakassering samsvarer ikke nødvendigvis med lovens definisjon. For eksempel er det i undersøkelser som inneholder direkte spørsmål om man har opplevd seksuell trakassering, ofte færre som svarer bekreftende på dette, enn når de i samme undersøkelse blir spurt om de har opplevd konkrete opplevelser som kan defineres som seksuell trakassering. Et eksempel er fra en undersøkelse blant medlemmer i Sjømannsforbundet. Respondentene fikk først en definisjon av seksuell trakassering som «uønsket seksuell oppmerksomhet

som er plagsom for den oppmerksomheten rammer». Deretter fikk de spørsmålet «Har du blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen din i løpet av de tre-fire siste årene?». Senere i undersøkelsen fikk respondentene spørsmål om flere konkrete forhold på arbeidsplassen som å få kommentarer om utseende, kropp og klær som var ubehagelige; å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som personen ble opprørt over; uønskede seksuelle hentydninger som seksuelt ladede blikk eller slengbemerkinger; å ha blitt berørt på intime kroppsdelar mot personens vilje; og så videre, med økende alvorlighetsgrad. Mens ni prosent svarte ja på spørsmålet om seksuell trakassering, svarte 30 prosent at de har blitt utsatt for en eller flere av de konkrete eksemplene.⁸

Et annet eksempel er en undersøkelse fra mediebransjen hvor man har sett på sammenhengen mellom omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet og opplevelser av at man har vært utsatt for seksuell trakassering. Studien tyder på at de fleste i undersøkelsen tåler en viss mengde uønsket seksuell oppmerksomhet før det oppleves som så belastende at man selv definerer det som seksuell trakassering.⁹ En undersøkelse fra Forsvaret viser lignende tendenser: respondentenes tilbøyelighet til å varsle øker med hvor ofte de har opplevd handlingen.¹⁰

Å øke bevisstheten om hva seksuell trakassering er – og særlig at det ikke bare handler om de alvorligste hendelsene – er en sentral del av arbeidet med å forebygge seksuell trakassering. Det er det flere grunner til. Hvis seksuell trakassering kun blir forstått som de mest alvorlige tilfellene, kan terskelen for hva man mener at man selv og andre bør tåle, bli for høy. Personer som opplever eller observerer seksuell trakassering, kan ende opp med å ikke si fra fordi de er usikre på om hendelsen er alvorlig nok. Det kan også føre til at de som er ansvarlige for å forebygge seksuell trakassering ikke oppdager faresignalene som er til stede i deres miljø, og derfor ikke avdekker hendelser eller tar nødvendige grep for å håndtere situasjoner. Det er også viktig å løfte at handlinger som ligger i nedre sjiktet av seksuell trakassering, som seksuelt betonte blikk, kommentarer på kropp og seksuell sjargong kan utgjøre krenkelsersom kan få negative konsekvenser for den som blir utsatt. Gjennom Istanbulkonvensjonen og Kvinnediskrimineringskonvensjonen anerkjen-

⁴ Prop. 81 L (2016–2017), punkt 18.2.2 side 178.

⁵ HR-2020-2476-A avsnitt 105. Høyesterett skriver i den såkalte Mekaniker-dommen at: «Jeg er enig i lagmannsrettens konklusjon om at den samlede oppmerksomheten fra B må anses tilstrekkelig seksuelt betont. Bs adferd besto i gjentakende tilfeller med uønsket og unødvendig berøring av midjen til A, også etter at han flere ganger hadde fått beskjed om å slutte. Ved ett tilfelle utenfor butikken klappet han henne også på baken, en handling som klart er av seksuell karakter. Vilkåret om seksuell oppmerksomhet er derfor oppfylt, selv om jeg finner at også Bs handlinger ligger i nedre sjikt for oppfyllelsen av dette vilkåret.»

⁶ Ot.prp. nr. 77 (2000–2001), punkt 9.7.2 side 72; Prop. 81 L (2016–2017) punkt 18.9.3 side 186.

⁷ Prop. 81 L (2016–2017), punkt 18.9.3 side 186.

⁸ Høidal, 2023

⁹ Idås & Backholm, 2020, s. 12

¹⁰ Ubisch et. al., 2023

Boks 2.1 Eksempel på den nedre grensen for seksuell trakassering: Mekaniker-dommen

Høyesterett behandlet en sak etter likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot seksuell trakassering for første gang i den såkalte Mekaniker-dommen (HR-2020-2476-A). To mannlige kunder ved et mekanisk verksted ble dømt for å ha utsatt en ung kvinnelig industrimekaniker, som var eneste kvinnelige ansatte, for seksuell trakassering. I dommen gir Høyesterett flere uttalelser om hvor den nedre grensen for seksuell trakassering skal trekkes.

Den ene mannlige kunden (C) la ved ett tilfelle hendene sine på nedre del av kvinnens rygg, under genseren hennes, mens hun satt fremoverbøyd på gulvet og utførte arbeid. Høyesterett fant at denne rygg-episoden ikke var utpreget seksualisert, men at den likevel hadde tilstrekkelig seksuell betoning til at vilkåret om «seksuell oppmerksomhet» var oppfylt. Høyesterett la vekt på at kvinnen satt i en sårbar situasjon og at i denne sammenhengen måtte nedre del av rygg anses som en relativt intim del av kroppen. At kvinnen umiddelbart reiste seg og gikk, viste at hendelsen var «uønsket». I spørsmålet om denne hendelsen isolert sett utgjorde et brudd på forbudet mot seksuell trakassering, var det avgjørende for Høyesterett om hendelsen var alvorlig nok til at kunden burde forstått at berøringen var uønsket – alle forhold tatt i betraktning. Høyesterett påpeker på den ene siden at handlingen ikke var utpreget seksualisert. På den andre siden var C en godt voksen mann som representerte en stor

kunde, mens kvinnen var langt yngre og den eneste kvinnelige ansatte. Høyesterett skriver at «mye kan tyde på» at denne rygg-episoden ikke var nok til at det i seg selv var et brudd på forbudet mot seksuell trakassering, men konkluderer ikke endelig på dette. Hendelsen vurderes i stedet for sammen med en etterfølgende situasjon: C møtte kvinnen på vei ut av bedriftens pauserom og stående foran henne, stakk han fram en hånd og lot som om han ville ta henne i skrittet. Høyesterett fant at dette utvilsomt var «seksuell oppmerksomhet» og at C på dette tidspunkt var klar over at kvinnen ikke ønsket seksuell oppmerksomhet fra ham. Disse to hendelsene utgjorde til sammen et brudd på forbudet mot seksuell trakassering.

Den andre kunden (B) oppholdt seg jevnlig i verkstedet der kvinnen jobbet. Han oppholdt seg nær henne og forsøkte flere ganger å få kontakt. Kunden stakk flere ganger fingrene sine i midjen til kvinnen og kilte henne, til tross for at hun ba ham slutte gjentatte ganger. Ved et tilfelle møtte B kvinnen på butikken og klapset henne på baken utenpå buksen. Ettersom atferden var gjentakende, uønsket og unødvendig, kom Høyesterett til at den samlet sett oppfylte vilkåret om «seksuell oppmerksomhet». Det ble samtidig bemerket at dette utgjør nedre sjikt av vilkåret. Høyesterett uttalte at dersom det kun hadde vært tale om «klapp-på-baken»-episoden, ville ikke dette alene vært nok til å utgjøre brudd på forbudet mot seksuell trakassering.

nes også seksuell trakassering som en form for kjønnsbasert vold.¹¹

I tillegg er det uheldig dersom grove seksuelle overgrep, som voldtekt og voldtektsforsøk, identifiseres som seksuell trakassering. Dette kan bidra til å nedvurdere alvorlighetsgraden av disse handlingene, som er alvorlige forbrytelser mot en persons fysiske, psykiske og seksuelle integritet. Slike overgrep bør identifiseres som brudd på straffeloven og behandles deretter, og ikke etter likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot seksuell trakassering.

Seksuell trakassering, voldtekt og andre seksuelle overgrep er en del av samme problemkompleks. Slike handlinger rammer i hovedsak jenter og kvinner. Dette ble fremhevet av Likestillingsutvalget som i NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling* beskrev problemkomplekset slik: «å utsette kvinner i privatsfæren og i offentligheten for uønsket oppmerksomhet, uønskede tilnærminger og i siste konsekvens; direkte voldshandlinger». Forebygging av seksuell trakassering kan dermed bidra til å forhindre mer alvorlige overgrep.

Et sentralt formål og viktig perspektiv med denne meldingen er derfor å vise at de formene for seksuell trakassering som ligger i det nedre sjiktet av definisjonen i likestillings- og diskrimi-

¹¹ Istanbulkonvensjonen, 2011; Kvinnediskrimineringskonvensjonen, 1979. Se også flere eksempler på hva seksuell trakassering kan være i boks 2.2.

neringsloven er forbudt og nødvendig å få bukt med hvis vi skal oppnå et likestilt samfunn fritt for seksuell trakassering.

2.3 Behov for bredere tilnærming

Meldingen sammenstiller for første gang omfanget av seksuell trakassering, utfordringer med det og årsakene til at det skjer, og peker retningen for det fremtidige arbeidet med å forebygge og forhindre seksuell trakassering på tvers av sektorer. For å oppnå dette, har meldingen en bredere tilnærming enn den juridiske definisjonen av seksuell trakassering. Særlig viktig er det at de handlingene som grenser opp mot den juridiske definisjonen omfattes.

Det kan være vanskelig å skille mellom seksuell sjargong eller bruk av skjellsord knyttet til kjønn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet fra tilfeller som faller inn under lovens definisjon av seksuell trakassering. Et miljø preget av slik atferd kan oppleves som uønsket og ugreit for den enkelte selv om ikke ytringer nødvendigvis vil være seksuell trakassering i juridisk forstand. Det samme gjelder mobbing og trakassering på grunnlag av kjønn. Særlig mellom kjønnstrakassering og seksuell trakassering kan det være glidende overganger – både faktisk og rettslig.

Trakassering på grunn av kjønn er også forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven, og omfatter handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller

ydmykkende.¹² Det kan være krenkende tilrop, telefonsjikkane eller sosial utstøtelse.

En sentral forskjell mellom forbudet mot seksuell trakassering og forbudet mot kjønnstrakassering er at forbudet mot kjønnstrakassering ikke krever at atferden er seksuelt betont før den omfattes av forbudet. Det stilles også høyere krav til alvorlighetsgraden: for at atferden skal være kjønnstrakassering må den være krenkende, ydmykkende, nedverdiggende, skremmende eller fiendtlig. Det er ikke tilstrekkelig at atferden er plagsom.

Å skille nøyaktig mellom hva som er hva, er ikke alltid like enkelt eller hensiktsmessig når man skal arbeide forebyggende mot seksuell trakassering. Forskning viser at kjønnstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet ofte forekommer samtidig, og at det ofte er et flytende skille mellom disse formene for trakassering.¹³ Trakassering på grunn av kjønn kan også være begynnelsen på noe som utvikler seg til seksuell trakassering. Dette gjelder også for annen type atferd, som seksuell sjargong og mobbing. Arbeidstilsynet lister opp blant annet seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen som forhold som kan øke risikoen for seksuell trakassering i arbeidslivet.¹⁴

Denne meldingen legger derfor til grunn en bredere forståelse enn likestillings- og diskrimineringslovens rettslige definisjon av seksuell trakassering.¹⁵

¹² Prop. 81 L (2016–2017), punkt 18.2.1.1 side 178.

¹³ Nordstrøm & Odberg, 2022

¹⁴ Arbeidstilsynet, u.å

¹⁵ Sletteland & Helseth, 2018, s 58–86

Boks 2.2 Seks typer trakassering

Forskerne Anja Sletteland og Hannah Helseth skiller mellom seks typer trakassering. Disse kan omfattes av lovens definisjon, men andre begreper og kategorier kan bidra til å gjøre begrepet «seksuell trakassering» mer konkret og lettere å gjenkjenne. Dette kan hjelpe til med å sette ord på opplevelser og skape større bevissthet rundt hva seksuell trakassering faktisk kan innebære.

Uønsket berøring vil si å ta på eller beføle noen på en seksuell måte som krenker deres intimsoner. Selve handlingen kan være alt fra å bli holdt fast i en klem, kyssing, eller å klype noen i rumpa, til fysiske seksuelle overgrep. Handlingen kan skje i en kontekst der den framstår som mer eller mindre tilfeldig, som når en klassekamerat eller en person på bussen tar på en person på steder det åpenbart ikke er greit å ta. Berøringen kan også være en måte å markere makt eller å misbruke makt på, som når en overordnet berører en underordnet på en måte som kan oppfattes seksuelt. Det kan også være snakk om utprøvende beføling der handlingene er et uttrykk for ønske om en relasjon eller et begjær, eller aggressiv beføling, altså uønsket beføling som fortsetter selv om personen sier fra, eller er ute av stand til å si fra.

Sexpress handler om å bruke sin formelle eller uformelle maktposisjon til å presse noen til seksuelle handlinger. Sletteland og Helseth definerer to typer sexpress: «sex med makt», der presset er tydelig, og «sex uten vilje», der presset ikke blir uttalt, men hvor det er en forventning som gjør at man likevel blir med på det.

Kjønnsstigmatisering kan handle om stereotypisering, som kommentarer som tilskriver en person egenskaper og henger ut personen på grunn av kjønnsstilhørighet og seksualitet. Det kan også handle om språkbruk, som å kalle noen «hore» eller «homo» eller andre ord knyttet til seksualitet og kjønn som er negativt ment.

Sletteland og Helseth peker på at slike kommentarer kan være en måte å «frata en person retten til å være et individ», enten direkte ved å bruke en persons identitet mot personen, eller indirekte gjennom språkbruk som stempler personen basert på kjønn. Som tidligere omtalt, kan det noen ganger være vanskelig å gjøre et klart juridisk skille mellom seksuell trakassering eller trakassering på grunn av kjønn fordi det ofte er overlapp og sammenhenger mellom disse to.

Utseendebedømming handler om seksualiserte kommentarer eller hint om noens utseende eller klær på måter og i sammenhenger som skaper selvbevissthet hos personen. Dette kan føre til at man blir «tvunget» til å fokusere på den andres blikk og vurderinger i stedet for på situasjonen man var i. Utseendebedømming kan være en måte å stigmatisere, ta definisjonsmakten eller på andre måter undergrave en persons autoritet.

Seksuelt sladder og ryktespredning handler om å snakke eller skrive om noens seksualitet og seksuelle handlinger til andre, uavhengig av om de er sanne eller ikke. Ryktespredning kan foregå muntlig og digitalt. Særlig digital ryktespredning kan være krevende å stoppe når det først er i gang.

Sexting uten samtykke kan være å sende eller spre bilder med seksuelt innhold uten at den avbildede og/eller mottakeren har godkjent dette, å få seksuelle forespørsler og meldinger man ikke har bedt om, eller å bli presset til å sende bilder av seg selv. Sexting uten samtykke kan være alt fra plagsomt til alvorlige overgrep. Sexting som oppleves som ønsket der og da, kan også være problematisk på et senere tidspunkt, fordi bilder og meldinger kan deles videre i etterkant mot ens vilje.¹

¹ Sletteland & Helseth, 2018, s. 53–105

3 Hva er problemet?

Det er liten tvil om at seksuell trakassering kan ha mange konsekvenser, både for de som utsettes, for organisasjonene og miljøene der trakasseringen skjer, og for samfunnet som helhet. Konsekvensene av trakasseringen avhenger blant annet av opplevelsen til den som utsettes, hvilke former for seksuell trakassering man blir utsatt for, hvem som utfører trakasseringen, hvor ofte det skjer, og om man er alene når det skjer.

3.1 Seksuell trakassering kan ha konsekvenser for dem som utsettes

Forskning om konsekvenser av seksuell trakassering tar ofte utgangspunkt i arbeidslivet, og hovedvekten av studiene ser på konsekvenser på individnivå.¹ Selv om det største omfanget av seksuell trakassering skjer i yrker med mye kunde- og pasientkontakt, tar de fleste studiene også utgangspunkt i trakassering mellom kollegaer. Når det gjelder ungdom, er det begrenst kunnskap om hvilke følger trakasseringen kan ha. Det er imidlertid rimelig å anta at en del av forskningen om konsekvenser i arbeidslivet også kan være relevant for dem som opplever trakassering i andre deler av samfunnet.

3.1.1 Hvem som står bak, og konteksten det skjer i, betyr noe

Studier tyder på at både kontekst og hvem det er som står bak trakasseringen har betydning for hvordan den enkelte opplever konsekvensene. Konsekvensene vurderes som mer alvorlige dersom det er en skjev maktrelasjon mellom den som utsettes og den som utsetter. Dette gjelder også dersom den seksuelle trakasseringen omfatter seksuell aktivitet som oppnås gjennom blant annet press, manipulasjon eller trusler (såkalt «sexual coercion»). I tillegg oppleves konsekvensene som mer alvorlige dersom trakasseringen foregår over tid, i mannsdominerte bransjer, eller hvis den som

utsettes for seksuell trakassering også samtidig utsettes for rasisme.²

Et ofte brukt skille for å fange opp at relasjon til den som står bak trakasseringen betyr noe, er skillet mellom HMS-saker (brukere, pasienter, kunder) og personalsaker (kollegaer og ledere). Studier viser at ansatte som opplever trakassering fra brukere og pasienter, ofte opplever mindre alvorlige konsekvenser enn dem som trakasseres av kollegaer og ledere.³ Dette kan skyldes at ansatte i noen tilfeller ser mildere på trakassering fra brukere og pasienter fordi de oppfatter at trakasseringen kan være utenfor personens kontroll. For eksempel rapporterer ansatte i helse- og omsorgssektoren ofte om mindre alvorlige konsekvenser enn ansatte i hotell- og restaurantbransjen.⁴ I servicesektoren derimot er ansatte mer avhengige av kundenes godvilje for å beholde dem som kunder, noe som kan påvirke hvordan de opplever og reagerer på seksuell trakassering.

3.1.2 Først og fremst plagsomt

De fleste som utsettes for seksuell trakassering, opplever dette først og fremst som plagsomt. I følge Verians befolkningsundersøkelse gjelder dette 69 prosent av dem som har opplevd en form for seksuell trakassering eller kjønstrakassering. Om lag halvparten opplevde trakasseringen som nedverdiggende, ydmykende eller krenkende, mens én av fem oppgir at de opplevde det som fiendtlig eller skremmende.⁵

Det er lite kunnskap om hvordan ulike grupper opplever konsekvenser av trakassering. For eksempel er lhbt+-befolkningen særlig utsatt for både seksuell trakassering og for hatytringer. Dette kan på den ene siden bidra til at individer blir mer robuste, men på den andre siden kan det også skape minoritetsstress.⁶ Verians under-

¹ Friborg et al., 2017; Jardim et al., 2022

² Svensson, 2020

³ Bråten, 2019; Nielsen et al., 2017; Bråten & Øistad, 2017

⁴ Bråten & Øistad, 2017

⁵ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 61. Se mer om undersøkelsen i boks 6.2.

søkelse peker på at personer som oppgir en annen kjønnsidentitet enn kvinne eller mann, i større grad enn kvinner og menn, opplever at hendelsene de har vært utsatt for er nedverdiggende og fiendtlige. Dette gjelder også de yngre i større grad enn de eldre.⁷

3.1.3 Helseplager og økt sykefravær

Det er en sammenheng mellom seksuell trakassering, helseproblemer og sykefravær på tvers av ulike sektorer – både i forskning om voksne og på barn og unge.⁸ Personer som er utsatt for seksuell trakassering har flere helseplager (både fysiske og psykiske) enn personer som ikke har vært utsatt. Seksuell trakassering kan for eksempel føre til sykdommer som post-traumatisk stress syndrom.⁹

Om lag én av tjue som har opplevd kjønns-trakassering eller seksuell trakassering, og drøyt én av ti blant de som har opplevd seksuelt press eller seksuelle overgrep, har blitt sykemeldt eller har tatt en pause fra aktiviteten/jobben som følge av trakasseringen.¹⁰ Alvorlighetsgraden på hendelsen påvirker sannsynligheten for å oppleve psykiske eller fysiske plager i etterkant: blant de som opplever grovere former for seksuell trakassering, er det langt flere som får plager. Også i de tilfellene som ofte kategoriseres som mindre alvorlige, kan seksuell trakassering påvirke både fysisk og psykisk helse. Nesten to av ti som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet rapporterer om plagsomme tanker og redusert tillit til andre.¹¹

En analyse av SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø viser at sammenhengen mellom psykiske plager og det å ha vært utsatt for seksuell trakassering er sterkere for menn enn for kvinner.¹² Dette kan for eksempel skyldes samfunnets forventninger til kjønnene, og at det kan være mer tabu knyttet til det å være mann og offer for seksuell trakassering.

Studier viser at det er en sammenheng mellom å oppleve seksuell trakassering og psykiske og fysiske helseproblemer blant barn og unge, spesielt depressive symptomer og dårlig psykisk helse.¹³ Barn og unge som har opplevd digitale seksuelle krenkelser rapporterer om flere fysiske helseproblemer enn de som ikke har opplevd dette.¹⁴

Ungdom som utsettes for seksuelle krenkelser kan oppleve konsekvenser både i ungdomstiden og senere i livet.¹⁵ På samme måte som at utsatthet for vold og overgrep i barndommen medfører en stor risiko for helseutfordringer i voksen alder,¹⁶ har ungdom som opplever seksuelle krenkelser større risiko for å oppleve dårlig seksuell helse senere i livet.¹⁷

3.1.4 Mindre tilfredshet med livet

I SSBs livskvalitetsundersøkelse fra 2021 rapporterer de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet at de er mindre tilfredse med livet enn de som ikke har vært utsatt.¹⁸

På lik linje med voksne, påvirker seksuell trakassering hvor tilfreds barn og unge er med livet.¹⁹ Barn og unge som har blitt utsatt for krenkelser og mobbing trives dårligere på skolen og har færre sosiale relasjoner.²⁰ Trivsel henger igjen tett sammen med skoleprestasjoner og videre utdannings- og arbeidsmuligheter. En kunnskapsgjennomgang av konsekvenser av bildebaserte seksuelle overgrep mot unge viser konsekvenser for psykologisk velvære; alt fra å føle seg rar og ukomfortabel, føle skam, til psykisk uhelse, inkludert selvmordstanker og selvskading. Noen opplever sosiale konsekvenser, både som reaksjoner fra andre og selvpålagte. Dette kan innebære å slutte å gå ut i det offentlige rom, å bli utstøtt av vennegrupper, trakassering, mobbing og ryktespredning og å få bilder lagt ut «overalt».²¹ Tretthet og dårlig konsentrasjon kan også være konsekvenser.²² En studie basert på Ung i Oslo-undersøkelsen viser at sammenheng mellom seksuell trakassering og selvrapporterte

⁶ Fladmoe et al., 2019; Nair & Sand, 2024. Minoritetsstress er et begrep som brukes for å beskrive det økte stressnivået som personer som tilhører en eller flere minoriteter kan oppleve som følge av at de utsettes for majoritetens negative holdninger, stereotypier eller forutinntatte oppfatninger om minoriteter.

⁷ Bjerkebakke & Sogge, 2024

⁸ Niedhammer et al., 2013; Siuta & Bergman, 2019; Trysnes et al., 2022; Frøyland & Stefansen, 2023; Sterud et al., 2021; Bråten & Øistad, 2017

⁹ Hennekam og Bennett, 2017

¹⁰ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 63

¹¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 63

¹² Sterud et al., 2021

¹³ Frøyland et al., 2023; Nisja et al., 2021; Bendixen et al., 2018; Mossige & Stefansen, 2007

¹⁴ Frøyland et al., 2023

¹⁵ Nisja et al., 2021

¹⁶ NOU 2023: 5

¹⁷ Frøyland et al., 2023

¹⁸ Støren & Rønning, 2021

¹⁹ Bendixen et al., 2016

²⁰ NOU 2015: 2

²¹ Frøyland et al., 2021

²² Hellevik et al., 2023

depressive symptomer særlig gjelder ungdom med dårlig relasjon til skolen og til foreldrene sine.²³ En amerikansk studie finner sammenhenger mellom seksuell trakassering og både skolemotivasjon, forhold til lærere og skole-resultater for elever i videregående skole (high school).²⁴

3.1.5 Ønske om å slutte i jobben og økonomiske konsekvenser

Verians befolkningsundersøkelse viser at mellom 68 og 80 prosent av de som oppgir at de har blitt utsatt for enten kjønstrakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt press eller seksuelle overgrep i arbeidsliv eller under en organisert fritidsaktivitet, *ikke* har opplevd noen praktiske konsekvenser.²⁵ Færrest opplever praktiske konsekvenser i forbindelse med kjønstrakassering. Det er relativt små andeler som oppgir konsekvenser som endrede arbeidsoppgaver, at de byttet eller sluttet i jobb eller organisasjon, at de måtte gjennom en varslings sak, eller at de mistet venner blant kollegaer eller medlemmer.²⁶

Flere studier viser at de som har vært utsatt for seksuell trakassering rapporterer om at de har et *ønske* om å slutte i jobben, også uavhengig av om de har hatt et høyere sykefravær eller ikke.²⁷ En studie blant sykepleier- og sosionomstudenter fant at 26 prosent av de som hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i praksisperioden ikke ønsker å fortsette å jobbe på samme arbeidsplass.²⁸ Svarprosenten i denne undersøkelsen er lav, men kan likevel gi en indikasjon på forholdet mellom seksuell trakassering og ønske om å fortsette i jobben.

Seksuell trakassering kan føre til mistriivsel i jobbsituasjonen.²⁹ En undersøkelse i norsk akademia viser at de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet har om lag 60 prosent større sannsynlighet for å oppleve negativ faglig opp-

merksomhet, sammenliknet med de som ikke har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.³⁰

Blant de som bytter arbeidsplass eller slutter i jobben, kan det få videre konsekvenser for karriereutvikling og økonomi.³¹ En svensk studie viser at kvinner som opplever seksuell trakassering i forbindelse med jobb har større sannsynlighet for å bytte til en annen arbeidsplass med flere kvinnelige kollegaer og lavere lønn. Høyere risiko for at ens eget kjønn utsettes for seksuell trakassering på en arbeidsplass kan også ha betydning for om kvinner og menn søker seg til en arbeidsplass der de er en kjønnsminoritet.³² Dette kan både ha betydning for lønn og forsterke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Konsekvenser for fremtidige jobbmuligheter er ikke nødvendigvis like enkle å identifisere for den enkelte som de fysiske og psykiske konsekvensene. Ettersom kunnskapen om konsekvenser i stor grad er selvrapportert, kan dette være en undervurdert eller underrapportert følge av seksuell trakassering. For eksempel kan seksuelt sladder om en person, som skyldes at vedkommende har vært utsatt for seksuell trakassering, påvirke hvilke muligheter den utsatte får på arbeidsplassen.³³

3.1.6 Kan bety lavere deltakelse blant ungdom

Det er lite kunnskap om hvordan seksuell trakassering påvirker barn og unges deltakelse på ulike arenaer. Noen studier peker på at seksuell trakassering kan begrense unges tilgang til sosiale arenaer. En studie viser at jenter i større grad enn gutter velger bort fester og bruk av alkohol fordi de vil minimere risiko for å bli utsatt for overgrep på fest.³⁴ I dataspill utsettes særlig jenter, men også gutter, for seksuell trakassering, homohets og kjønnsstereotyper. Dette kan være en grunn til at ungdom trekker seg fra spillingen.³⁵ Å slutte med spill på grunn av trakassering kan gjøre at ungdom blir frarøvet muligheten til å utøve aktiviteten de liker, samt at de kan gå glipp av en mulighet til å utvikle viktige digitale ferdigheter i et fellesskap.

²³ Raanaas og Aamodt, 2021

²⁴ Gruber & Fineran, 2016

²⁵ Bjerkebakke og Sogge, 2024, s. 62–63. 80 prosent av de som har blitt utsatt for kjønstrakassering, oppgir at det ikke hadde praktiske konsekvenser. Det gjelder 79 prosent av de som ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, 68 prosent av de som har blitt utsatt for seksuelt press og 70 prosent av de som har opplevd seksuelle overgrep. Les mer om undersøkelsen i boks 6.2.

²⁶ Bjerkebakke og Sogge, 2024

²⁷ Bråten & Øistad, 2017

²⁸ Trysnes et al., 2022

²⁹ Bråten, & Øistad, 2017

³⁰ Holter & Snickare, 2021

³¹ McLaughlin et al., 2017

³² Folke & Rickne, 2022

³³ Sletteland & Helseth, 2018

³⁴ Tokle et al., 2023

³⁵ Medietilsynet, 2022a

3.2 Seksuell trakassering kan ha konsekvenser for arbeidsplasser og organisasjoner

Seksuell trakassering kan ha store konsekvenser for individene som utsettes og for arbeidsplassene, institusjonene og organisasjonene der det skjer.³⁶ Kunnskap om konsekvenser på organisasjons- og samfunnsnivå er mangelfull.³⁷

3.2.1 Påvirkning på arbeidsmiljø

Når den som utsettes for seksuell trakassering får helseproblemer og fravær fra jobb, kan dette skape usikkerhet og økt arbeidsbyrde for kollegaer, samt redusere trivsel for alle på arbeidsplassen. Ved å sikre et godt arbeidsmiljø med fravær av seksuell trakassering, kan arbeidsgiver legge til rette for ansattes trivsel og produktivitet.

Kollegaer, eller tilskuere, er viktige når seksuell trakassering skjer. De kan hjelpe den som blir trakassert, men også gjøre det verre hvis de ikke gjør noe.

I enkelte yrker er seksuell trakassering så utbredt at det anses som en del av hverdagen. Slike oppfatninger kan bli selvforsterkende og legitimere videreføring av en ukultur og et dårlig arbeidsmiljø.³⁸ Forsøk på å endre kulturen kan bli avvist av dem som mener at dette er en del av arbeidet som den enkelte må tåle. Dette kan bidra til at ukulturen fortsetter, noe som kan gå utover arbeidsmiljøet til alle.

3.2.2 Økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver

Økt sykefravær og dårlig arbeidsmiljø kan føre til økonomiske tap for arbeidsgiver.³⁹ Dette kan øke arbeidsbelastningen for andre ansatte, føre til at oppgaver ikke gjennomføres, eller til høyere turnover som følge av at ansatte føler mindre tilhørighet til organisasjonen eller til arbeidsgiver.⁴⁰ I tillegg kan prosessen med håndtering av varsler i seg selv bli en økonomisk konsekvens for arbeidsgivere.

For eksempel vil økt sykefravær og høyere turnover medføre kostnader knyttet til rekruttering for å dekke inn tapt arbeidskraft eller produktivitetstap.⁴¹ Forventning om risiko for seksuell

trakassering kan bli en utfordring for arbeidsgivere når det gjelder rekruttering av nye ansatte. En konsekvens av dette kan være at de får færre søkere til utlyste stillinger eller at de går glipp av kvalifiserte søkere.

Seksuell trakassering kan også påvirke omdømmet til et selskap. Det kan ha økonomiske konsekvenser for selskapets markedsverdi dersom de får negativ medieomtale eller assosieres med en kultur for seksuell trakassering. En studie fra Danmark viser at negativ medieomtale om seksuell trakassering i et selskap kan ha negativ innvirkning på selskapets markedsverdi. Effekten blir forsterket hvis noen i toppledelsen er innblandet. De økonomiske konsekvensene av negativ omtale knyttet til seksuell trakassering henger sammen med forventninger om utbetaling av erstatning, at viktige personer forsvinner fra selskapet, samt risiko for redusert omsetning i kjølvannet av skandaler.⁴²

3.2.3 Negativ påvirkning på elevenes skolemiljø

Opplæringsloven slår fast at alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring.⁴³ Et godt skolemiljø er avgjørende for at barn og unge skal tilegne seg kunnskap. Trygghet og inkludering er sentrale faktorer for å etablere et godt skolemiljø.⁴⁴ Alle elever skal føle seg ivaretatt og inkludert for å få best mulig læringsutbytte. Det er lite forskning om hvordan seksuell trakassering påvirker elevenes skolemiljø. Undersøkelser viser at barn og unge anser seksuell trakassering som et skolemiljøproblem.⁴⁵

Seksuell trakassering påvirker både de som utsettes og skolemiljøet som helhet. De som utsettes kan bli utrygge, trekke seg tilbake og delta i mindre grad enn andre. Hvis noen er utrygge i skolehverdagen, kan dette få konsekvenser for resten av skolemiljøet.⁴⁶ Forskning på tilgrensede områder viser at barn og unge som har vært vitne til at andre har blitt utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering, også blir påvirket av dette.⁴⁷

³⁶ Miner-Rubino & Cortina, 2007

³⁷ Svensson, 2020

³⁸ Bråten, 2020

³⁹ Hennekam & Bennett, 2017

⁴⁰ Matthiesen & Olsen, 2018

⁴¹ McLaughlin et al., 2017

⁴² Borelli-Kjaer et al., 2021

⁴³ Opplæringslova, 2023

⁴⁴ NOU 2015: 2

⁴⁵ Helseth, 2007; NOU 2015: 2

⁴⁶ Helseth, 2007

⁴⁷ NOU 2015: 2

3.3 Seksuell trakassering kan ha konsekvenser for samfunnet

For samfunnet kan seksuell trakassering bety at deler av befolkningen ikke føler seg like trygge eller har samme frihet og handlingsrom som resten av befolkningen.

Det kan bidra til at utfordringen med et kjønnsdelt arbeidsmarked vedvarer, gjøre rekruttering til sektorer og bransjer med et stort arbeidskraftsbehov mer utfordrende, og føre til at arbeidsplasser går glipp av kompetente medarbeidere og ledere. I tillegg kan flere falle utenfor arbeidslivet.

Seksuell trakassering kan være et hinder for en trygg skolehverdag for alle. Barn og unge som utsettes for seksuell trakassering kan få psykiske og fysiske helseproblemer som kan følge dem gjennom livet. Dette kan påvirke deres framtidige utdannings- og yrkesvalg, samt muligheten for yrkesdeltakelse.

Seksuell trakassering er et likestillingsproblem. Det er i stor grad kvinner som får

høyere sykefravær på grunn av seksuell trakassering. Det er også i stor grad kvinner som faller ut av arbeidslivet, går glipp av karriereutvikling eller velger bort yrker eller arbeidsplasser grunnet forventninger om seksuell trakassering.

Seksuell trakassering er også et demokratisk problem. Deltakelse i den offentlige debatten medfører en større risiko for seksuell trakassering for kvinner enn for menn. Det er tydelig at selv om både kvinner og menn opplever sjikane, blir kvinner i mye større grad enn menn utsatt for seksualisert sjikane.⁴⁸ En konsekvens av dette er at kvinner moderer seg eller unngår å delta i det offentlige ordsiftet selv om de personlig ikke har blitt utsatt for netthets.⁴⁹ Dette kan bli en barriere for deltakelse og meningsutveksling både som privatperson, innenfor politikken og i organisert frivillighet. Mangel på representasjon i den offentlige debatten er et demokratisk problem.

⁴⁸ Hagen, 2015

⁴⁹ Amnesty International, 2018a

4 Hvorfor skjer det?

Seksuell trakassering er i stor grad et resultat av kulturen rundt oss – av holdninger til kjønn og seksualitet, og av de maktforholdene vi skaper og omgir oss med.

4.1 Normer og forventninger til kjønn og seksualitet

Normer knyttet til kjønn og seksualitet har grunnleggende betydning for hvorfor seksuell trakassering er et vedvarende samfunnsproblem, og hvorfor det er vanskelig å få bukt med trakasseringen.

Normer er både skrevne og uskrevne regler som påvirker hvordan folk oppfører seg i samfunnet. Disse normene kan være formelle, som for eksempel regler og lover, eller uformelle som «skikk og bruk»-regler. Selv om uformelle normer ikke er nedfelt i lov, påvirker de likevel vår oppførsel. Normer kan skape forventninger om hvordan man skal være og hvordan man bør oppføre

seg. For eksempel kan tradisjonelle kjønnsnormer føre til at man har en ubevisst forventning om at jenter er mer opptatt av utseende og sminke enn gutter, eller at en mann som snakker om «partnere sin» refererer til en kvinne.

Kjønnsnormer kan også legge føringer for hva som bevisst eller ubevisst forventes av kvinner og menn. Kjønnsnormer påvirker for eksempel hva som anses som vanlig når det gjelder hvem, når og hvordan seksuelle framstøt kan gjøres, samt hvordan mottaker bør reagere på dette. En tradisjonell oppfatning kan være at det er mannen som skal ta seksuelt initiativ, mens kvinnen forventes enten å ha et moralsk ansvar for å holde igjen eller å sette pris på mannens begjærende blikk. For mange er dette utdaterte holdninger, men når seksuell trakassering bagatelliseres og avfeies som «ikke så farlig», kan det delvis henge sammen med en ubevisst holdning om hva kvinner bør tåle eller til og med sette pris på.

Holdninger trenger ikke alltid å være i tråd med normene man styres av. Det er mulig å være opptatt av like muligheter og likevel forvente ulik oppførsel fra menn og kvinner, for eksempel når det gjelder hvem som skal ta initiativ til sjekking.¹

De uskrevne reglene har betydning for seksuell trakassering. For eksempel kan bruken av skjellsord som «hore», «homo» eller andre former for oppmerksomhet som antyder noe om seksuell oppførsel, være måter å markere grenser for hva som er akseptert oppførsel for jenter og gutter. Å kalle en gutt for homo antyder at normen er å være hetero.² Rådende maskulinitetsnormer kan også ha betydning for at seksuell trakassering som menn opplever går «under radaren» eller at menn i mindre grad sier fra.

4.1.1 Stereotypisering og seksualisering

Stereotypisering er å framstille noen eller forvente noe på en generalisert måte basert på fordommer, mens seksualisering innebærer å framstille noen på en seksuell måte. Stereotypisering

Boks 4.1 Interseksjonalitet

Begrepet interseksjonalitet handler om å forstå hvordan ulike sosiale kategorier som kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering, alder, etnisitet, religion eller funksjonsevne og sosioøkonomisk bakgrunn kan samvirke og påvirke en persons livsvilkår.¹ For eksempel kan en kvinne med funksjonsnedsettelse oppleve diskriminering knyttet til kjønn, funksjonsnedsettelsen, eller fordi hun er en kvinne med funksjonsnedsettelse. Er hun i tillegg skeiv, kan disse tre forholdene sammen få betydning og øke risikoen for seksuell trakassering. Et interseksjonelt perspektiv er en måte å hjelpe oss å identifisere disse faktorene og å tenke rundt dette på.² Denne meldingen har en interseksjonell tilnærming.

¹ Bufdir, u. å. B

² Crenshaw, 1989, 1991

¹ Sletteland & Helseth, 2018

² Trampe-Ewert, 2021

kan ta utgangspunkt i for eksempel kjønn, seksuell orientering, hudfarge og etnisitet – eller flere av disse på en gang. Dette kan bidra til at noen i særlig grad opplever uønsket seksuell oppmerksomhet på grunn av ytre kjennetegn og/eller etnisk bakgrunn.³

Et eksempel er når kvinnelige sykepleiere fremstilles som sexobjekter. Forestillingen om den sexy og lett-tilgjengelige sykepleieren kommer blant annet til uttrykk gjennom seksualiserte framstillinger i populærkulturen av sykepleiere i korte kjoler og skjørt. Som en konsekvens av dette opplever mange sykepleiere å bli utsatt for denne typen stereotypisering og seksualisering av pasienter og kollegaer, iblant i form av seksuell trakassering.⁴

Noen minoritetsgrupper kan oppleve å bli sett på som eksotisk – noe annerledes og spennende – også kalt «eksotifisering». Mange har beskrevet hvordan melaninrike kvinner og menn framstilles som «mer seksuelle» i populærkultur og media helt tilbake til koloniseringen av det afrikanske kontinentet.⁵ Forestillingen om den villige og ustyrlige ikke-hvite kvinnen, blottet for egenskaper som fri vilje og fornuft, gjør henne til et legitimt objekt for den hvite mannens rådighet og kontroll. Lesbiske, homofile, bifile og transpersoner er også eksempler på grupper som kan bli utsatt for stereotypisering og seksualisering.⁶

Tradisjonelle, stereotypiske eller seksualiserte framstillinger av kvinner og menn kan formidles og forsterkes gjennom offentlig debatt, media, kunst og kultur. To konkrete eksempler kan være gjennom pornografi eller kvinnefiendtlig innhold på sosiale medier.

4.1.1.1 Pornografi

Ungdommer oppsøker, men blir også ufrivillig eksponert for en stor bredde av pornografi.⁷ I Medietilsynets Barn og medier-undersøkelse fra 2022 svarer 68 prosent av guttene og 34 prosent av jentene mellom 13 og 18 år at de har sett porno på internett. Dette er en økning på ti prosentpoeng siden 2018.⁸

Mye av den populære og lett tilgjengelige pornoen inneholder røff og aggressiv sex.⁹ Det er

også relativt enkelt å finne porno med kvinnefiendtlig innhold, eller krenkende, nedverdiggende og voldelige elementer. For eksempel ser ungdommer ofte porno der menn kontrollerer og dominerer kvinner, inkludert framstillinger av seksuelle handlinger uten samtykke. Dette kan skape et inntrykk av at jenter liker dominerende og aggressive handlinger. Jenter kan også føle seg presset til å delta i seksuelle handlinger de opplever som grenseoverskridende, smertefulle eller krenkende.¹⁰ Noen studier peker på at ungdom som ser porno kan utvikle urealistiske seksuelle holdninger og verdier, og mindre progressive holdninger til kjønnsroller, for eksempel mannlig dominans og kvinnelig underkastelse. Økt eksponering for seksuelt eksplisitt materiale kan også øke sannsynligheten for at ungdom, uavhengig av kjønn, ser på kvinner som sexobjekter.¹¹ Ifølge en stor studie av fem europeiske land, inkludert Norge, vises det en sammenheng for gutter mellom det å se regelmessig på porno, og det å ha kjønnsdiskriminerende holdninger, og/eller å se på kvinner som sexobjekter.¹² Unge som er mer eksponert for porno, utsetter jevnaldrende for seksuell trakassering i større grad enn unge som er mindre eksponert for porno.¹³ En rapport fra Barneombudet i England finner en sammenheng mellom «vanlig», voldelig pornografi og overgrep begått av barn og unge mot andre barn og unge.¹⁴

Ungdommer peker selv på porno som en mulig medvirkende faktor til omfanget av seksuell trakassering blant unge.¹⁵ I innspill til denne meldingen svarer mange av ungdommene at pornografi gir et urealistisk bilde av hva sex er og at bruk av pornografi blant ungdom kan bidra til å normalisere seksualisert vold mot kvinner.¹⁶ I innspill til Voldtekstutvalget viser Bufdir til at spørsmål knyttet til sex og pornografi er økende på spørretjenesten Ung.no. Spørretjenesten melder at ungdom i stadig større grad er påvirket av og inspirert av pornografi. Dette kommer fram både i generelle spørsmål om sex, men også i forbindelse med spørsmål om overgrep. Henvendelsene dreier seg blant annet om kvelning eller binding mot deres vilje eller under press.¹⁷ Også

³ Pang, 2020; Hessaa-Szwinto, 2023

⁴ Kahsay et al., 2020; Smith et al., 2023

⁵ Crenshaw, 1991; Anderson et al., 2018

⁶ Serano, 2007; Anzani et al., 2021

⁷ Berggrav, 2020

⁸ Medietilsynet, 2022b

⁹ Horvath et al., 2013

¹⁰ NOU 2023: 5; Berggrav, 2020

¹¹ Horvath et al., 2013; Owens et al., 2012

¹² Stanley et al., 2018

¹³ Bendixen et al., 2016

¹⁴ Children's Commissioner, 2023

¹⁵ Barneombudet, 2018

¹⁶ Redd Barna, 2024, oppsummering fra innspillsmøte med unge på vegne av Kultur- og likestillingsdepartementet. Se også boks 1.1

¹⁷ NOU 2024: 4

nye norske studier peker på mulige sammenhenger mellom økt tilgjengelighet og bruk av (voldelig) porno, seksuallovbrudd begått av unge mot andre unge og økt rapportering om seksuelle krenkelser blant unge.¹⁸

Forskningen er imidlertid ikke entydig. Voldtektsutvalget peker på at forskningen om porno spriker og at sammenhengen mellom bruk av porno og skadelig seksuell atferd er omdiskutert.¹⁹

Medieskadelighetsutvalget har kartlagt og sammenstilt kunnskapen om skadevirkningene av eksponering for ulike typer medieinnhold, samt skissert alternative muligheter for økt beskyttelse av barn. Utvalget hadde et særlig fokus på pornografisk og seksualisert innhold. Medieskadelighetsutvalget peker på at barns eksponering for blant annet seksuelt og pornografisk innhold ofte vekker bekymring hos voksne, men at unge selv gjerne er mer bekymret for andre ting som mobbing, selvskading, kroppspress, deling av voldsvideoer og så videre. Gjennomgangen viste ellers at forskningen som finnes både er omstridt og motstridende, særlig når det gjelder skader som kan oppstå i forbindelse med barns eksponering for innhold i media. Ifølge utvalget finnes det lite forskning om skadelige medieeffekter på norske eller nordiske barn, med unntak av forskning gjennomført av EU Kids Online-nettverket i Norge og enkelte andre undersøkelser.²⁰

Når det gjelder skader knyttet til seksuelt medieinnhold konkret oppsummerer utvalget forskningen slik:

«Skader knyttet til seksuelt medieinnhold viser at barn kan bli opprørt av å se på dette og at det kan påvirke hvordan de oppfører seg seksuelt. En økende bekymring i forskningslitteraturen er at barn og unge kan bli eksponert for utrygg sex eller andre typer for misbruk, og at eksponering for dette innholdet kan føre til tidlig seksualisering. Noen av studiene undersøker også om barn kan bli desensibilisert for seksuelt innhold over tid. Andre studier fremhever at det er viktig å anerkjenne at barn også kan oppsøke seksuelt og pornografisk innhold med vilje, blant annet for å utforske aspekter ved sin egen kropp og identitet. Barns intensjonalitet i denne forbindelsen er også med på å påvirke hvordan de opplever medieeffekter. Forskning på dette feltet finner også kjønns- og alders-

forskjeller i hvordan barn opplever skader knyttet til seksuelt innhold. Særlig jenter og yngre barn blir mer opprørt av å se dette innholdet enn eldre gutter.»²¹

Utvalgets rapport konkluderer blant annet med at det mangler tilstrekkelig forskning som undersøker hva slags medieinnhold som kan virke skadelig på barn.²² Også Mannsutvalget er opptatt av at det mangler kunnskap om hvordan bruk av pornografi påvirker gutter og menn, både når det gjelder egen seksualitet og deres holdninger til seksuelt samtykke, og bruk av eller utsatthet for seksuell vold.²³

FNs kvinnediskrimineringskomité, som overvåker medlemslands oppfølging av pliktene i FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, har anbefalt norske myndigheter å sette av ressurser til forskning på underliggende årsaker til, og mulige effekter av, seksualiserte framstillinger av jenter og kvinner i media, og mulige sammenhenger mellom seksualisering, pornografi og kjønnsbasert vold mot jenter og kvinner.²⁴

4.1.1.2 Kvinnefiendtlig innhold i sosiale medier

Påvirkere har en stadig økende tilstedeværelse i den digitale verden og mange retter seg særlig mot barn og unge. Påvirkere brukes som betegnelse på personer som har mange følgere på sosiale medier, og som ytrer seg på disse plattformene for å påvirke holdninger og handlinger hos følgerne. En Ipsos-undersøkelse gjennomført i 2021 viser at 64 prosent av barn og unge følger påvirkere.²⁵ Voldtektsutvalget skriver at det etter deres skjønn ikke finnes forskning som gir et godt svar på hvorvidt problematiske maskulinitetsidealer og kvinnefiendtlige holdninger på nett er med på å påvirke norske ungdommers holdninger og respekt for andres grenser, og i ytterste konsekvens en økning i omfanget av voldtekt. I forskningslitteraturen pekes det på at endringer i ungdomskultur, blant annet som følge av påvirkere, kan ha betydning for den økte rapporteringen om seksuelle krenkelser blant unge.²⁶

Selv om ungdom generelt er skeptiske til markedsføring fra påvirkere, kan de likevel påvirkes ubevisst gjennom en rekke kommer-

¹⁸ Frøyland et al., 2023; Hellevik et al., 2023

¹⁹ NOU 2024: 4

²⁰ NOU 2021: 3

²¹ NOU 2021: 3, s. 198–199

²² NOU 2021: 3

²³ NOU 2024: 8

²⁴ FNs kvinnediskrimineringskomité, 2023, avsnitt 7

²⁵ Hauger, 2021

²⁶ Frøyland et al., 2023

Boks 4.2 Mannosfæren og incels

Internett har muliggjort at en rekke mennesker som ellers kanskje ikke ville ha funnet hverandre, kan finne sammen. En litteraturgjennomgang viser at nettfellesskapet rundt kvinnehat har økt i omfang og blitt mer ekstremt det siste tiåret. Begrepet «mannosfæren» brukes om ulike digitale rom for menn og mannsaktivisme, og består blant annet av incels og andre grupperinger. Incel står for «involuntary celibate» (ufri-villig sølibat), og beskriver en subkultur av gutter og menn som søker, men ikke lykkes i, romantiske og seksuelle forhold. Felles for disse grupperingene er antifeminisme og såkalt kjønnsessensialisme; det vil si en oppfatning om

at menn og kvinner har grunnleggende forskjellige evner og interesser.¹

Internasjonal forskning viser at diskusjoner om voldtekt og overgrep er vanlig på incel-forum og at majoriteten av medlemmene i forumene støtter voldtekt og overgrep mot barn. En analyse av over én million innlegg på et hovedsakelig engelskspråklig incel-forum i perioden 2021–2022, viser at variasjoner av ordet «voldtekt» ble brukt rundt hver halvtime. Variasjonene av voldtekt ble brukt i over 18 000 innlegg publisert av over 1 500 brukere.²

¹ Prøitz et al., 2022

² Center for Countering Digital Hate, 2022

sielle og relasjonelle strategier.²⁷ Påvirkere med kvinnefiendtlige holdninger kan effektivt spre budskapet sitt og påvirke følgerne sine på tvers av landegrenser og ungdomsmiljøer.

Det har vært en liten, men ifølge forskerne likevel betydelig nedgang i oppslutningen om likestilling mellom kvinner og menn i Norge fra 2016 til 2022 blant gutter på 9. trinn. Jentenes holdninger er uendret. Forskerne antar at endringen blant guttene har sammenheng med framveksten av enkelte påvirkere og mediepersonligheter som fremmer tradisjonelle kjønnsroller og misogynistiske og sexistiske holdninger. Disse har trolig fanget opp, men også forsterket, strømminger i tiden.²⁸

4.2 Maktperspektiver

Seiglivede kjønnsnormer kan være med på å forklare hvorfor seksuell trakassering er et vedvarende problem det er vanskelig å få bukt med, men det er nødvendig med flere perspektiver for å få en helhetlig forståelse av hvorfor det er krevende å bli kvitt seksuell trakassering i sammenfunnet. Seksuell trakassering handler i stor grad også om makt.

4.2.1 Formell makt

På den ene siden kan seksuell trakassering handle om formell makt, ved at noen utnytter sin posisjon, stilling, alder eller fartstid i en organisasjon eller de miljøene man er en del av, til å trakassere andre.

En leder eller en som på andre måter har mye innflytelse i en organisasjon eller et miljø, kan bevisst eller ubevisst utnytte sin makt for å oppnå noe seksuelt. Seksuell trakassering kan være en måte å demonstrere eller få bekreftet sin posisjon eller kontroll over andre på,²⁹ for eksempel gjennom å gi seksuell oppmerksomhet i situasjoner der den det går utover ønsker å framstå som saklig og profesjonell. Et annet eksempel på misbruk av en maktposisjon er når noen presser eller tvinger en annen til seksuelle tjenester i bytte mot en tjeneste eller fordel, for eksempel ved å tilby eller holde tilbake en stilling eller en mulighet. Presset er ikke nødvendigvis eksplisitt, men ligger i at personen som utsettes risikerer å bli straffet dersom den seksuelle oppmerksomheten avvises, ved å likevel ikke få tilgang på det vedkommende har fått tilbud om. Når noen utnytter en formell posisjon på denne måten, kan det forstås som en form for korrupsjon der den seksuelle tjenesten er betalingen.³⁰ Maktforholdet kan ha stor betydning for om en person føler seg trakassert eller opplever at det er mulig å sette grenser i en gitt situasjon. For den som er underordnet

²⁷ Steinnes & Teigen, 2021

²⁸ Storstad et al., 2022

²⁹ Bråten & Øistad, 2018

³⁰ Lundgren et al., 2023

kan en flørtende tone eller det som var ment å være en vits, oppfattes påtrengende og ubehagelig. Den manglende likeverdigheten i relasjonen gjør at det kan være vanskelig å si fra om at det ikke er greit.³¹ Både menn og kvinner kan bevisst eller ubevisst utnytte sin status til å trakassere andre seksuelt.

4.2.2 Uformell makt

På den andre siden kan seksuell trakassering handle om uformell makt.³² Uformelle maktstrukturer kan være vanskeligere å få øye på fordi trakasseringen kan skje i tilsynelatende likestilte relasjoner som mellom kollegaer, eller til og med i situasjoner der maktforholdene er snudd på hodet. Uformelle maktstrukturer kan komme til uttrykk på ulike måter. Det kan handle om kjønns-makt; det vil si når normer for kjønn er med på å normalisere hvordan samfunnet er organisert, selv om det innebærer en maktskjevhet mellom kjønnene. Et annet eksempel er når normer bidrar til å formilde oppførsel som er i grenseland av hva som egentlig anses som akseptabelt, som gjennom holdninger som «det er jo bare sånn menn er». Det kan handle om menns tradisjonelle dominans over kvinner i samfunnet, men også om maktforholdet mellom de som følger og de som bryter med kjønnsnormer. Kvinner og menn som oppfattes å bryte med kjønnsidealene, kan i særlig grad være utsatt for seksuell trakassering.³³

Man kan utøve makt uten å være klar over det og den som trakasserer kan være uvitende om hvordan ens posisjon påvirker relasjonen. Det vil si at trakassering fra en mann mot en kvinne ikke nødvendigvis er et bevisst ønske om å opprettholde en «kjønns-maktorden», men det kan likevel være et uttrykk for strukturene i samfunnet. Seksuell trakassering kan også være et forsøk på å flørte, et velment kompliment eller en dårlig vits, eller bunne i genuin romantisk eller seksuell interesse. Sletteland og Helseth kaller det «begjær på avveie».³⁴ Det avgjørende er mottakerens opplevelse av mulighet til å avvise eller stoppe oppmerksomheten eller handlingen. Seksuell trakassering kan også skje i uformelle relasjoner, uten at dette nødvendigvis er knyttet til normer for kjønn. For eksempel kan den ene parten gjennom fysisk makt eller ved å true med å spre rykter skaffe seg seksuelle tjenester.³⁵ Stort

alders- eller kunnskapsgap, kjendisstatus, frykt for utestengelse, eller ønske om å inviteres inn i varmen, er andre bakenforliggende faktorer som kan være med på å øke risikoen.

Forskning har i mindre grad sett på hvordan maktperspektivet knyttet til det å være en del av en eller flere minoriteter kan ha sammenheng med seksuell trakassering. For eksempel kan fordommer og stereotype oppfatninger om at personer med funksjonsnedsettelse «ikke har et kjønn» eller ikke «får seg sex» gjøre personer i denne gruppen særlig utsatte for seksuell trakassering.³⁶

4.2.3 Maktstrukturer virker sammen

Skillet mellom uformell og formell makt er ofte uklart. Seksuell trakassering kan skje både fra overordnede til underordnede og omvendt, samt fra pasienter til ansatte. Det kan ofte handle om uformell kjønns-makt når en mannlig underordnet trakasserer en kvinnelig overordnet.³⁷ Et annet eksempel kan være når en mannlig pasient trakasserer en kvinnelig ansatt. I begge tilfellene kan det være utfordrende å slå ned på uakseptabel atferd på grunn av formelle maktposisjoner. Dette viser behovet for en nyansert tilnærming til maktstrukturer for å ikke overse seksuell trakassering i ulike relasjoner.³⁸

Normer i et miljø kan fremme eller hemme trakassering. For å forstå seksuell trakassering må man se på organisatoriske normer, holdninger, kjønnsfordeling, personlige forhold og relasjoner mellom personer.³⁹ Selv om det kan være vanskelig å få øye på maktperspektivet i en del tilfeller, som når trakasseringen skjer mellom kollegaer eller fra en pasient, er makt likevel sentralt, både fordi det kan handle om å prøve å utligne forskjeller i makt, beholde makt eller å vinne makt.⁴⁰

4.3 Motivasjon og mulighet for seksuell trakassering

I arbeidslivsforskning pekes det ofte på fire faktorer som øker risikoen for seksuell trakassering på arbeidsplassen; den såkalte firefaktor-

³¹ Sletteland & Helseth, 2018

³² Sletteland & Helseth, 2018

³³ Borchorst & Agustin, 2017, s.36

³⁴ Sletteland & Helseth, 2018, s. 29

³⁵ Bråten & Øistad, 2018

³⁶ Svensson, 2020

³⁷ Bråten, 2020

³⁸ Hagen & Svalund, 2019, s. 28

³⁹ Fitzgerald et al., 1995, s. 440

⁴⁰ Borchorst & Agustin, 2017

modellen.⁴¹ Modellen kan bidra til å forklare hvorfor seksuell trakassering forekommer oftere i noen sammenhenger.

De to første faktorene handler om utøverens motivasjon for å trakassere og muligheten til å sette moralske vurderinger til side. Motivasjonen kan for eksempel være å markere makt eller handle om seksuell eller romantisk tiltrekning. Å markere makt og seksuell tiltrekning kan også henge sammen, som når en mann i en maktposisjon er vant til å få oppmerksomhet fra kvinner og forventer at kvinner ønsker å få seksuell oppmerksomhet fra ham. Muligheten til å sette til side egne moralske vurderinger kan oppstå i situasjoner der man føler at man kan oppføre seg på en måte man ellers ikke ville gjort, som for eksempel på fest. Den tredje faktoren handler om muligheten til å trække over eksterne grenser, det vil si arbeidsplassrelaterte barrierer.⁴² Et eksempel på dette kan være «talentmannen» eller «talentkvinnen» – en person som slipper unna med dårlig oppførsel fordi vedkommende oppfattes av kollegaer som spesielt dyktig eller uunnværlig.⁴³ Den siste faktoren handler om mulighet til å overvinne motstand fra den som trakasseres, for eksempel gjennom posisjon, selvsikkerhet eller fysisk styrke. Dette kan forklare ulikheter i utsatthet mellom yrker. Leger opplever mindre seksuell trakassering fra pasienter enn sykepleiere, muligens på grunn av yrkets høyere status. Autoritet i en stilling kan virke beskyttende.⁴⁴

4.4 Kultur som fremmer eller tillater seksuell trakassering

Når seksuell trakassering blir en akseptert del av kulturen, innebærer det at man i liten grad stiller spørsmål ved det som skjer. Etablerte holdninger og handlinger bidrar til å opprettholde eksisterende normer og verdier. Dette kan kalles en «trakasseringskultur».⁴⁵

Eksempler på dette kan være når man snakker om en «røff» kultur på en arbeidsplass, «garderobespråk» eller om dataspill som en frisone for politisk ukorrekthet med en «guttekultur» der seksuell trakassering blir forklart som

en del av humoren.⁴⁶ Et ønske om å delta i fellesskapet eller passe inn i «gjengen» kan gjøre at man bevisst eller ubevisst deltar med trakasserende språk eller handlinger.⁴⁷

Kjennetegn ved organisasjonskultur som enten bidrar til å legge til rette for eller motvirke seksuell trakassering, varierer mellom yrker og bransjer. Forskere har pekt på flere arbeidslivs-kontekster der seksuell trakassering framstår som å være akseptert som en del av yrkeskulturen. Det gjelder blant annet i helse- og omsorgssektoren, i serveringsbransjen og i film- og teaterbransjen.⁴⁸

I helsesektoren og i hotell- og restaurantbransjen har seksuell trakassering blitt omtalt som «et stille arbeidsmiljøproblem» fordi utfordringen har fått liten oppmerksomhet på arbeidsplassen selv om det er et omfattende problem. Det er hovedsakelig pasienter, brukere og kunder som trakasserer, og man vil ikke nødvendigvis finne en trakasseringskultur mellom de ansatte. Likevel kan et arbeidssted være preget av en taushetskultur der man ikke setter ord på eller anerkjenner utfordringene, eller der det forventes at man skal tåle seksuell trakassering som en del av jobben.⁴⁹

En kvalitativ gjennomgang av #metoo-opp-ropene i den mannsdominerte svenske sikkerhets- og beredskapssektoren peker på hvordan ulike sider ved kulturen i denne type organisasjoner på forskjellige måter tillater, dysser ned, eller skaper motstand mot historier om seksuell trakassering. Et kulturtrekk som går igjen på tvers av organisasjonene i undersøkelsen er en *hypermaskulin machokultur*. Et kjennetegn ved denne er at dårlig behandling av kvinner gjennom sexistiske og nedlatende holdninger tillates, for eksempel at menn automatisk vurderes som bedre kvalifiserte enn kvinner, bedre ledere enn kvinner, eller at kvinners fremste egenskaper er å være attraktive og føyelige. Et annet kulturtrekk studien finner, er *taushetskultur*. Taushetskultur kjennetegnes ved at både ledere og medarbeidere i organisasjonen dysser ned eller bagatelliserer seksuell trakassering i organisasjonen. I forlengelse av dette, peker forskerne på en *straffekultur* som innebærer at ledere og medarbeidere ofte benytter seg av ulike måter å straffe eller gjengjelde de som sier fra om seksuell trakassering, og i noen tilfeller også de som forsøker å følge opp saker. Dette kan skje gjennom utfrysing, omplas-

⁴¹ Bråten, 2020; Svensson, 2020; Bondestam & Lundqvist, 2018; Borchorst & Agustin, 2017; O'Hare & O'Donohue, 1998

⁴² Bråten, 2020

⁴³ Sletteland & Helseth, 2018, s.122

⁴⁴ Bråten, 2020

⁴⁵ Sveen, 2023

⁴⁶ Medietilsynet, 2022c

⁴⁷ Sletteland & Helseth, 2018

⁴⁸ Bråten, 2020

⁴⁹ Bråten, 2019

sering og manglende forfremmelse. Et siste kjennetegn er *motstandskultur*. Motstandskultur handler både om motstand mot kvinners fortellinger om seksuell trakassering og motstand mot at kvinner i det hele tatt skal inkluderes på disse arbeidsplassene.⁵⁰

Utfordringer med å håndtere negative sider ved organisasjonskultur er at aktiviteter og holdninger i tråd med kulturen har forrang og virker normgivende. En negativ organisasjonskultur kan få konsekvenser både for de som sier fra og for de som vil følge opp eller forsøker å endre kulturen. Dette gjør det vanskelig å si fra, og bidrar til å videreføre negative kulturtrekk.⁵¹

Selv om denne studien er knyttet spesifikt til sikkerhets- og beredskapssektoren, er det sannsynlig at man kan finne igjen tilsvarende eller lignende kulturtrekk i andre bransjer. I et av innspillsmøtene til denne meldingen fortalte Diversitas, et nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen, om utfordringer knyttet til lav tillitt til kvinnelige håndverkere og forventninger om at kvinner skal tilpasse seg mannskulturen i bransjen. Gjennom media gis det også innblikk i hvordan kvinnelige fiskere må stå i seksuelt ladet og nedsettende språkbruk, vitser, hentydninger og spørsmål i forbindelse med jobb.⁵²

En nordisk kunnskapsoppsummering peker på at en arbeidsplasskultur som tillater eller aksepterer seksuell trakassering, kan ha større effekt på holdninger og oppførsel hos ansatte enn det formelle regler og retningslinjer i organisasjonen har. Å arbeide med kulturen i en organisasjon eller en bransje er avgjørende for arbeidet med å forebygge seksuell trakassering. Dette for å unngå at problemet individualiseres og kun knyttes til den enkelte utøver av seksuell trakassering.⁵³

Skolemiljø kan også gi rom for en trakasseringskultur, og trakasseringskultur kan skapes mellom ungdom eller i spillmiljøer og på ulike digitale arenaer. En undersøkelse blant ungdomsskoleelever viser hvordan guttene forsto det som uproblematisk å kalle jenter for «hore», «bitch» eller å ta eller slå jenter på rumpa. Guttene som deltok i undersøkelsen så på det som humor og noe en gjorde for å bli populær blant de andre guttene. Studien indikerer at seksuell trakassering blir normalisert på en måte som også

påvirker lærerne slik at de ikke ser hva som foregår.⁵⁴

4.5 Tilskuereffekten

Mens relativt få trakasserer, er det langt flere som får med seg det som skjer, altså tilskuere. Når de som får med seg at seksuell trakassering skjer, ikke griper inn, bidrar det til at kulturen som aksepterer seksuell trakassering får fortsette.⁵⁵

Tilbøyeligheten til ikke å gripe inn og heller vente på at andre reagerer når noen har behov for hjelp kan kalles «tilskuereffekten».⁵⁶ Tilskuere kan ha en negativ og forsterkende effekt på seksuell trakassering dersom de ignorerer, bagatelliserer eller ikke anerkjenner den utsattes opplevelser.⁵⁷ En studie blant ungdomsskoleelever viser for eksempel at hvordan medelever og lærere reagerer på trakassering, har betydning for om trakasseringen fortsetter. Når de som var vitne til trakasseringen ikke sa fra eller grep inn, vedvarte den. Noen av ungdommene i studien fortalte også at det var mer sannsynlig at de sa fra til en lærer dersom mer enn én elev reagerte når noen ble trakassert.⁵⁸

Tilskuere, som kollegaer, medelever eller andre, kan være viktige støttespillere når seksuell trakassering skjer, ved å reagere. Ofte er det nettopp en kollega man betror seg til når man har opplevd seksuell trakassering. Studier fra arbeidslivet viser at det oftere er en kollega, og ikke en leder eller andre formelle instanser, den utsatte går til etter å ha opplevd seksuell trakassering.⁵⁹

En amerikansk studie peker på ulike årsaker til at tilskuere ikke reagerer. Det kan være at tilskueren(e) ikke forstår at det er seksuell trakassering som foregår. Dette kan skyldes personlige vurderinger basert på stereotyper og den kulturelle konteksten, og det kan handle om manglende kunnskap om hva seksuell trakassering er. Det kan også være at man ikke vet hvordan man kan hjelpe, herunder at man ikke kjenner til hvordan man skal gå fram for å varsle.⁶⁰ En annen årsak kan være at man ikke er forberedt på det som møter en og dermed ikke har språk eller verktøy for å håndtere situasjonen. Et eksempel er

⁵⁴ Slaatten & Malterud, 2023

⁵⁵ Fjørtoft, 2020

⁵⁶ Sveen, 2023

⁵⁷ Aggarwal & Brenner, 2019

⁵⁸ Slaatten & Malterud, 2023

⁵⁹ Kleppe & Røyseng, 2016; Fasting et al., 2021; Bråten & Øistad, 2017

⁶⁰ Aggarwal & Brenner, 2019

⁵⁰ Fredriksson & Alvinus, 2019

⁵¹ Fredriksson & Alvinus, 2019

⁵² Mortensen, 2021

⁵³ Svensson, 2020, s. 58

når unge i praksis i helsesektoren opplever at de selv eller andre utsettes for seksuell trakassering fra pasienter, uten å ha fått opplæring i hvordan de skal håndtere slike situasjoner.⁶¹ Frykten for konsekvenser dersom man bryter inn eller varsler, kan også spille en rolle. Den som trakasserer eller de det rapporteres til kan være i en posisjon der de har direkte eller indirekte mulighet til å påvirke situasjonen på arbeidsplassen negativt for den som varsler eller den utsatte. Passiviteten kan også forklares med at når ingen andre griper inn, tolkes situasjonen som mindre alvorlig, eller at færre føler ansvar når flere er til stede.⁶²

Se også kapittel 7 om å si fra eller varsle om seksuell trakassering.

4.6 Manglede forebygging og oppfølging

Arbeidsgivere og ledere har ansvaret for at det ikke skal være rom og aksept for trakasserende atferd i en organisasjon, i en utdanningsinstitusjon eller på en arbeidsplass. Ledere som ikke følger lovkravene og aktivt arbeider for å endre en kultur som tillater eller legger til rette for trakassering i organisasjonen, kan indirekte bidra til at seksuell trakassering finner sted, selv om de ikke selv seksuelt trakasserer andre.⁶³

I debatten som fulgte #metoo-kampanjen var det søkelys på manglende rutiner og systemsvikt i oppfølgingen av seksuell trakassering på arbeidsplassene. Retningslinjer for å håndtere trakasseringssaker er imidlertid ikke nødvendigvis nok for å endre kulturen i en organisasjon.⁶⁴ En omfangsundersøkelse om seksuell trakassering i politiet fant at sannsynligheten for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet var nesten tre ganger så høy dersom de ansatte ikke opplevde det som trygt å si fra. En annen betydelig risikofaktor er hvis det ikke er kommunisert tydelig hva som anses som uønsket seksuell oppmerksomhet.⁶⁵ Videre peker studier på at det er større sannsynlighet for å bli rammet av seksuell trakassering dersom man jobber under en passiv leder. Passiv ledelse kan handle om å ikke kommunisere tydelig hvilken oppførsel som forventes av de ansatte, la være å håndtere seksuell trakassering eller vegre seg for å motta varsler.⁶⁶ Motsatt viser stu-

Boks 4.3 Sette strek-kampanjen

«Sette strek»-kampanjen ble lansert i 2018 av Likestillings- og diskrimineringsombudet, Arbeidstilsynet, NHO Reiseliv, Fellesforbundet, Parat, KS og Virke. Målet med kampanjen er å øke arbeidsgivers kunnskap om hva seksuell trakassering er, samt øke bevisstheten om det ansvaret arbeidsgivere har for at arbeidstakerne ikke utsettes for seksuell trakassering.

Arbeidstilsynet og LDO har utarbeidet en elektronisk veileder med seks viktige tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen. Veilederen gir konkrete innspill til hvordan arbeidsgivere kan følge ansvaret med å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.¹

¹ Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u. å).

dier at flere tør å varsle om seksuell trakassering dersom de opplever at ledere er lydhøre og tar ansvar, og at færre trakasserer i organisasjoner der ledere aktivt jobber med forebygging.⁶⁷ Noe av kjernen i likestillings- og diskrimineringsloven er et aktivt forebyggende arbeid for likestilling.

Manglende forebygging og håndtering kan ha betydning for at seksuell trakassering får fortsette, også i skolen. Skolen skal sørge for et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring,⁶⁸ og ledere i skolen skal forebygge og forhindre seksuell trakassering. En studie der elever på ungdomsskolen ble intervjuet, fant at elevene mente at lærernes holdninger til og reaksjoner på seksuelt trakasserende atferd er viktig for å slå ned på hendelser og dårlig oppførsel. Studien peker på at det er en utfordring for forebyggingsarbeidet blant de yngste når seksuell trakassering forstås av lærere og ledelse som en normalisert del av ungdomskulturen. Undersøkelsen er ikke omfattende, men indikerer at det er stor variasjon i om lærere følger opp og tar tak når seksuell trakassering skjer.⁶⁹ Forskerne peker på at dersom lærere ikke tematiserer seksuell trakassering eller setter grenser for

⁶¹ Aggarwal & Brenner, 2019, s. 7

⁶² Aggarwal & Brenner, 2019

⁶³ Sletteland, 2018

⁶⁴ Svensson, 2020, s. 58

⁶⁵ Rambøll Management Consulting, 2020

⁶⁶ Matthiesen & Olsen, 2018, s. 64

⁶⁷ Fredriksson & Alvinus, 2019

⁶⁸ Opplæringslova 2023

⁶⁹ Slaatten & Malterud, 2023

hva som er greit i klasserommet, er det en fare for at trakassering fortsetter.⁷⁰

Flere har pekt på behovet for å styrke seksualitetsundervisningen i skolen.⁷¹ I 2021 gjennomførte Kantar en undersøkelse om seksualitetsundervisning i skolen. Resultatene viser at åtte av ti lærere og over halvparten av elevene mener at seksualitetsundervisning er viktig for å bidra til et godt psykososialt miljø i klassen og på skolen. Syv av ti elever ønsker seg mer seksualitetsundervisning i skolen og nesten halvparten mener at kvaliteten på undervisningen ikke er god nok. Blant lærerne ønsker 60 prosent mer seksualitetsundervisning i skolen.⁷²

Rapporten viser videre at kun 12 prosent av lærerne mener at de i løpet av sin utdanning har fått kunnskap om seksualitetsundervisning som de kan bruke i sin arbeidshverdag.⁷³ At seksualitetsundervisning har begrenset plass i lærerutdanningen, påpekes også i en rapport fra NTNU. Rapporten viser at det ofte er enkeltpersoner og ildsjeler som må være pådrivere for at seksualitetsundervisning blir tema i tilstrekkelig grad, og at de som utdanner lærere ofte mangler tilstrekkelig kompetanse på området. Kompetansebehovet er spesielt høyt når det gjelder undervisning om seksuelle overgrep.⁷⁴

Kunnskapsdepartementet styrer lærerutdanningene gjennom overordnede rammeplaner som bygger på opplæringsloven og gjeldende læreplaner for grunnopplæringen. Kunnskap om kropp og seksualitet inngår i læreplaner i flere fag og skal dermed ivaretas i flere fag i lærerutdanningene. Alle kandidater fra lærerutdanningene skal ha kompetanse om seksuelle overgrep mot barn.

4.7 Risikofaktorer

I tillegg til å forstå grunnleggende årsaker til hvorfor seksuell trakassering skjer, er det også behov for å forstå hva som gjør at seksuell trakassering oftere skjer i enkelte sammenhenger enn i andre. Her beskrives ulike faktorer som kan bidra til økt risiko for at seksuell trakassering forekommer på en arena.

⁷⁰ Goldschmidt-Gjerløw & Trysnes, 2020

⁷¹ Barneombudet, 2018; NOU 2019: 19; Sex og samfunn, 2022; Goldschmidt-Gjerløw & Trysnes, 2020

⁷² Sex og samfunn, 2022

⁷³ Sex og samfunn, 2022

⁷⁴ Svendsen & Furunes, 2022

Boks 4.4 #metoo kom aldri til skolegården

I 2019 skrev tre 14 år gamle jenter innlegget «Billig og pulbar – #metoo kom aldri til skolegården». Jentene mener at bruken av nedsettende seksuelle bemerkninger har økt, også etter #metoo, og at man i skolegården ikke ser noen resultater av oppmerksomheten kampanjen har bidratt til. Å bli kalt «hore» eller «fritte» i skolegården er ikke likestilling, og jentene opplever at lærere og andre voksne bagatelliserer situasjonen.¹

¹ Baklund et al., 2019

4.7.1 Risikofaktorer i arbeidslivet

Arbeidslivet er den arenaen der flest opplever seksuell trakassering.⁷⁵ Organiseringen av arbeidet, arbeidets art, kontakt med andre, som kunder og pasienter, samt om arbeidet foregår i formelle eller uformelle settinger, er forhold som påvirker risikoen.

4.7.1.1 Arbeidsforhold med økt risiko

Usikre arbeidsforhold, som det å være midlertidig ansatt eller vikar, er en risikofaktor for seksuell trakassering. Midlertidige ansatte rapporterer oftere om uønsket seksuell oppmerksomhet enn faste ansatte.⁷⁶ Usikre ansettelsesforhold kan bidra til særlig skjeve maktforhold mellom ansatte og ledere som kan avgjøre videre jobbmuligheter og oppdrag. Den overordnede kan være den som avgjør om du får neste oppdrag, hvilke oppdrag eller hvilke vakter du får. Å være ung og i midlertidig stilling kan legge en ekstra dimensjon til maktforholdet og forsterke risikoen for utsatthet.

For de som ikke har en fast arbeidsgiver, men arbeider som frilanser eller selvstendig næringsdrivende kan det også være en utfordring å få ivaretatt sine rettigheter dersom man utsettes for seksuell trakassering. Balansekunst, som er en medlemsorganisasjon for mange kulturorganisasjoner, peker i innspill til denne meldingen på at oppdragsgiver kun har ansvar for oppdragstakere i en begrenset tid, noe som kan gjøre frilansere og

⁷⁵ Hov et al., 2023

⁷⁶ Bakke et al., 2021, s. 85; Bråten & Svalund, 2018; Matthiessen & Olsen, 2018

Boks 4.5 Midlertidighet som risiko i kulturbransjen

I en undersøkelse blant scenekunstnerne svarte nær halvparten av de som hadde opplevd seksuell trakassering at de var midlertidig ansatt eller vikar.¹ Det tyder på at scenekunstnere med en løsere tilknytning til arbeidsplassen har større risiko enn faste ansatte. Ti prosent svarte at de har opplevd seksuell trakassering i rekrutteringssituasjoner, som ofte kan være preget av hierarkiske relasjoner og skjeve maktforhold. Dette kan forsterke sårbarheten og føre til at de føler seg presset til å møte uønskede seksuelle tilnærminger med velvilje for å få videre engasjement. At løs tilknytning til arbeidslivet kan ha betydning, er også noe som pekes på i en undersøkelse fra mediebransjen som viser at midlertidige ansatte er mer utsatt enn faste ansatte.²

¹ Kleppe & Røyseng, 2016

² Ipsos, 2020

selvstendig næringsdrivende særlig sårbare. Arbeids- eller oppdragsgivers ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering strekker seg ikke inn i tidligere eller framtidige arbeidsforhold med andre arbeidsgivere.

Arbeidsforhold med økt risiko kan handle om flere ting. Å jobbe alene, på natten eller i jobbsituasjoner der alkohol er involvert, er faktorer som kan øke risikoen for seksuell trakassering. Å være alene i en arbeidssituasjon kan gjøre en person særlig utsatt, da andre kan føle seg frie til å handle utover egne moralske grenser.⁷⁷ I serveringsbransjen og i helsesektoren er man ofte alene, og det kan være vanskelig eller umulig å forlate situasjonen ved trakassering eller andre krenkelser.

Alkohol som en del av arbeidshverdagen, som særlig gjelder mange i serveringsbransjen og i salg- og servicebransjen, bidrar til at grenser for akseptabel oppførsel tøyes. Ukultur som legger til rette for trakasseringen, forsterkes når promillen øker.⁷⁸

⁷⁷ Bråten, 2020

⁷⁸ Svenning, 2023

4.7.1.2 Gråsoner mellom jobb og fritid

Studier fra kulturyrker, idrett og forsvaret peker på uklare skiller mellom arbeid og fritid som en faktor for seksuell trakassering.⁷⁹ Flere undersøkelser (se kapittel 6) viser at en betydelig andel av trakasseringen foregår i sosiale settinger knyttet til jobb.⁸⁰

På enkelte arbeidsplasser, som på skip, på plattform eller i førstegangstjeneste, tilbringes ofte deler av fritiden på samme sted som man jobber. I noen bransjer er sosiale arrangementer en del av kulturen, som avslutning på prosjekter eller nettverksbygning. Uformelle nettverk og møter i sosiale settinger kan gi muligheter og fremmelser, men det kan også gjøre det vanskelig å si nei til å delta, selv om situasjonen er ubehagelig.⁸¹

4.7.1.3 Kontakt med kunder og pasienter

Omfanget av seksuell trakassering er særlig høyt i yrker med mye kunde-, bruker- eller pasientkontakt. Flere faktorer kan bidra til dette. Arbeidet skjer ofte «tett på», uten fysiske barrierer mellom den ansatte og kunden, og mange er alene med pasienten eller kunden.⁸² Kortvarige relasjoner i et kunde- eller pasientmøte kan også senke terskelen for å trække over grensene til ansatte. En oppfatning av hva som er god kundeservice kan gjøre det utfordrende å ta til motmæle når en ansatt opplever uønskede seksuelle tilnærminger.⁸³

Organisasjonskultur og mangel på forebyggende arbeid kan bidra til å forklare hvorfor seksuell trakassering skjer, også fra en tredjepart. Studier av hotell- og restaurantansatte peker på klare kjønnsroller, spill på det feminine, normer som at «kunden alltid har rett» og en oppfatning av at seksuelle tilnærmelser er en del av jobben, indirekte har bidratt til å oppmuntre til seksuell trakassering.⁸⁴ Også i helse- og sosialsektoren peker forskning på at slike opplevelser forstås som en akseptert del av arbeidet. Arbeidsgivere i disse bransjene definerer sjeldent seksuell trakassering som et arbeidsmiljøproblem.⁸⁵

⁷⁹ Svensson, 2020; Fasting et al., 2021, s. 75–76

⁸⁰ Rambøll Management Consulting, 2023; Ipsos, 2020; Den Norske Forleggerforening, 2020; Ubisch et al., 2023

⁸¹ Sletteland & Helseth, 2018, s. 126

⁸² Bråten, 2020, s. 34

⁸³ Bråten & Øistad, 2017

⁸⁴ Bråten, 2020

⁸⁵ Bråten & Øistad, 2017; Bråten, 2019

Det er spesielt problematisk når studenter i praksis og nyutdannede opplever seksuell trakassering uten å ha blitt forberedt på hvordan de kan håndtere dette eller hvor de kan søke støtte. En studie blant studenter i sykepleie og sosialt arbeid viser at de får lite råd og oppfølging om håndtering av seksuell trakassering.⁸⁶ Dette bekreftes av en studie om vold, trusler og trakassering i helse- og sosialsektoren, som viser at disse temaene sjelden inngår i grunnutdanningene, og at det er behov for mer kompetanse både hos ledere og ansatte.⁸⁷

4.7.1.4 Kroppen som arbeidsverktøy

I flere yrker er kroppen i fokus i arbeidshverdagen, noe som kan øke risikoen for seksuell trakassering.⁸⁸ For scenekunstnere og idrettsutøvere er kroppens prestasjoner sentralt. Dette kan viske ute grensene mellom hva som er arbeid og hva som er privat, for eksempel i arbeid med å jobbe fram og spille ut intime relasjoner på en scene. En regissør har mye makt om hvordan intimitet iscenesettes og prestasjoner vurderes.⁸⁹ I idrett er lignende utydelige grenser en risiko, for eksempel ved at trakasseringen kamufleres hvis trenere tar på utøver under påskudd av å assistere og instruere. Også i helse- og omsorgssektoren og i serveringsbransjen er kroppen eksponert i møte med kunder og pasienter/klienter.⁹⁰ Studier har også pekt på hvordan kropp og fysisk styrke kan påvirke kvinners legitimitet i enkelte mannsdominerte yrker preget av kroppsarbeid, som i skogsindustrien eller i militæret.⁹¹

4.7.1.5 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har betydning

Det er i de kvinnedominerte yrkene at flest arbeidstakere utsettes for seksuell trakassering. Åtte prosent av de som jobber i kvinnedominerte yrker, fire prosent av de som jobber i kjønnsblandede yrker og to prosent av de som jobber i mannsdominerte yrker har opplevd uønsket seksuell trakassering en gang i måneden eller oftere.⁹² Kvinner er mest utsatt i både kvinnedominerte (ni prosent), mannsdominerte (åtte

Boks 4.6 Risikofaktorer i Forsvaret

En gjennomgang av forskning som har sett på forskjeller mellom sivil og militær kontekst og forekomst av seksuell trakassering i USA, peker på flere relevante faktorer som bidrar til forhold som kan ha betydning: en overvekt av unge menn, høy mobilitet, hyppig bytte av stilling og maskuline normer. Det pekes videre på en hierarkisk struktur, at organisasjonen har mye makt over sine medarbeidere og at medarbeidere er tett på hverandre både i og utenfor tjenestetid. Maktforskjeller kan bidra til at de som befinner seg nederst i hierarkiet lettere utsettes for trakassering, samtidig som det kan være vanskeligere å avvise eller varsle om personer som befinner seg høyere opp i systemet.¹ Andre studier har pekt på skjev kjønnsfordeling og på at enkelte arbeidsoppgaver krever tradisjonelle maskuline trekk, som fysisk styrke og mot, som faktorer som kan ha betydning for forekomsten av seksuell trakassering i Forsvaret.²

¹ Thomsen et.al., 2018, her fra Fasting, Køber, & Strand, 2021 s. 75

² Fasting et al., 2021, s. 76

prosent) og kjønnsblandede (seks prosent) yrker. Menn er langt mer utsatt i kvinnedominerte (fem prosent) enn i mannsdominerte yrker (én prosent). I de kjønnsblandede yrkene er to prosent av menn utsatt for uønsket seksuell trakassering.⁹³

Når det gjelder mannsdominerte yrker og sektorer, peker forskningslitteraturen ofte på den *kjønne* konteksten som betydningsfull.⁹⁴ Mannsdominerte arbeidsmiljø, hvor arbeidet tradisjonelt sett er atypisk for kvinner, kan være en særlig risikofaktor for kvinner.⁹⁵ Å være i mindretall som kvinne kan være en risiko i seg selv.⁹⁶ I mannsdominerte miljøer foregår trakasseringen oftere mellom kollegaer og mellom ulike nivå av ansatte og ledere, enn fra en tredjepart. «Machokultur» kan bidra til trakasserende atferd, overfor

⁸⁶ Trysnes et al., 2022

⁸⁷ Hagen & Svalund, 2019, s. 8–9

⁸⁸ Svensson 2020

⁸⁹ Kleppe & Røyseng, 2016

⁹⁰ Johansson & Lundqvist, 2017

⁹¹ Svensson, 2020, s. 10

⁹² SSB, 2023b

⁹³ SSB, 2023b

⁹⁴ Hagen & Svalund (2019) spør imidlertid om det at helse- og sosialsektoren er kvinnedominert er en faktor som bidrar til at vold og trakassering i sektoren får mindre oppmerksomhet.

⁹⁵ Fasting et al., 2021; Bondestam & Lundqvist, 2018, s. 27

⁹⁶ Matthiesen & Olsen, 2018

både kvinner og menn. Forholdet mellom kvinnelige og mannlige ansatte, samt stereotyper knyttet til kjønn og hvem som passer til ulike jobber, kan ha betydning.⁹⁷ Dette kan også ha betydning for menns utsatthet på mannsdominerte arbeidsplasser.

4.7.2 Sosioøkonomiske forhold som risikofaktor

Unge fra familier med svakere økonomi rapporterer i større grad om grove seksuelle krenkelser enn andre unge. For eksempel, i idretten i Oslo rapporterer flere ungdom fra familier med svakere økonomi om seksuell trakassering enn de med høy sosioøkonomisk status.⁹⁸ Utrygt oppvekstmiljø knyttet til rus, psykisk sykdom og kriminalitet i hjemmet gir også økt risiko for seksuelle krenkelser. Ungvold-undersøkelsen viser små forskjeller i seksuelle krenkelser etter sosioøkonomisk status, men indikerer at unge med høy sosioøkonomisk status i større grad rapporterer om mindre alvorlige seksuelle krenkelser, mens unge med lav sosioøkonomisk status i større grad rapporterer om mer alvorlige krenkelser. De som oppgir oppvekstproblemer, har i langt større grad vært utsatt for seksuelle krenkelser enn andre unge.⁹⁹

Det er lite kunnskap om betydningen av sosioøkonomiske forhold når det gjelder risiko blant voksne på ulike arenaer. En studie blant ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo viser at uønsket seksuell oppmerksomhet er forholdsvis uavhengig av klasse.¹⁰⁰ En kunnskapsoppsummering fra akademia peker på at klasseperspektivet er lite forsket på i internasjonal forskning om seksuell trakassering i akademia, og at dette er ett av flere perspektiver som er nødvendig for å oppnå en bredere forståelse av risikoen for å oppleve seksuell trakassering.¹⁰¹

4.7.3 Risikofaktorer i frivillig sektor

I tråd med at det meste av kunnskapen om seksuell trakassering kommer fra arbeidslivsforskning, er det begrenset kunnskap om spesifikke risikofaktorer knyttet til frivillig sektor. Dette kan føre til at forebyggende tiltak i frivillige organisasjoner ikke blir treffsikre nok. I en del situasjoner er det

Boks 4.7 Fra idretten

«Jeg har sett en trener løpe ut på banen til en ung dommer (jente 17 år) og dyttet en imaginær penis inn og ut av munnen og brukt tungen til å bule ut kinnet for å vise hva han kunne tenke seg å gjøre med henne.»¹

¹ Dahle, 2022

også vanskelig å vite hvor langt organisasjonens juridiske ansvar strekker seg og hvilket mulighetsrom de har, for eksempel knyttet til behandling av personsensitive opplysninger i varslingsaker om seksuell trakassering.

Risikofaktorer i arbeidslivet, som bruk av kroppen som verktøy, er også relevant i for eksempel breddeidrett og amatørteater. Seksuell trakassering blant idrettsutøvere kan skyldes maktubalanse i et trener-utøver-forhold, situasjoner der trener og utøver er alene, holdninger om at man skal trene til tross for sykdom og skader, mangel på regler mot seksuell trakassering, reiser, mye fokus på kropp og på å presse grenser i trening og konkurranse.¹⁰² Samtidig peker analysen fra Ung i Oslo-undersøkelsen om ungdom i organisert idrett på at seksuell trakassering i stor grad skjer mellom jevnaldrende.¹⁰³ Da kan det være andre kjennetegn ved idrettsmiljøet og jevnaldersmiljøet som har betydning.

Særlig i idretten kan trakasseringen også komme fra personer som ikke direkte er en del av den lokale organisasjonen. Dette kan være fra foreldre til andre utøvere, fra tilskuere, eller fra en trener eller medlem av et annet lag. Flere NRK-artikler belyser hvordan unge fotballdommere utsettes for seksuell trakassering, vold og hets. En 17 år gammel kvinnelig fotballdommer forteller at mannlige tilskuere har ropt «trekk ned shortsene», «strekk ut rumpa litt mer» og «din jævla fittedommer» til henne.¹⁰⁴ Svein Dahle, som fungerer som støtteperson for fotballdommere, skriver i en kronikk at selv om det finnes regler for å sørge for at kamper gjennomføres på en ordentlig måte, følges ikke reglene opp, og at konsekvensene for spillere og trenere som går over streken, er for milde.¹⁰⁵

⁹⁷ Fastang et al., 2021, s. 76

⁹⁸ Strandbu et al., 2023

⁹⁹ Frøyland et al., 2023

¹⁰⁰ Holter & Snickare, 2021

¹⁰¹ Bondestam & Lundqvist, 2018

¹⁰² Sølvberg et al., 2022

¹⁰³ Strandbu et al., 2023

¹⁰⁴ Haugen, 2023

¹⁰⁵ Dahle, 2022

Forebyggende arbeid mot seksuell trakassering kan være utfordrende i frivillige organisasjoner. Frivilligheten har selv gitt innspill til denne meldingen, og peker på konkrete utfordringer i sektoren. Medlemmer, aktive og frivillige er ofte løst knyttet til organisasjonen, uten en arbeidskontrakt som regulerer organisasjonens ansvar. Det er vanskelig å spre informasjon om seksuell trakassering og forebyggende tiltak på lokalt nivå, spesielt med mange frivillige, som foreldre som er trenere for et lag. Selv om likestillings- og diskrimineringsloven gjelder for frivillige organisasjoner, peker Frivillighet Norge på at det er uklart om det sentrale leddet har ansvar for det som skjer lengre ned i organisasjonen. Det kan være utfordrende å vite hvor organisasjonens ansvar slutter, samt å skille mellom hva som skjer i forbindelse med fritidsaktiviteten og hva som skjer utenfor.

Frivillige organisasjoner etterspør en instans som kan sikre at de følger opp sitt ansvar. Sektoren opplever selv behov for å dele erfaringer og kunnskap om seksuell trakassering på tvers av organisasjoner for å kunne drive et godt forebyggingsarbeid. En annen utfordring som blir trukket fram, er behovet for å kunne varsle hverandre mellom organisasjoner og internt i egne organisasjonsledd for å unngå at overgrep skjer igjen.

Mange bruker mye av fritiden sin på arenaer knyttet til ulike tro- og livssynssamfunn. En rapport som evaluerer Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep peker på at seksuelle overgrep som skjer i en kirkelig kontekst på mange måter ligner på overgrep som skjer i arbeidslivet, i idretten og i kulturlivet. Samtidig kan overgrep som finner sted i sjelesørgeriske relasjoner ligne på overgrep i terapeutiske relasjoner. I rapporten pekes det på at det er grunn til å anta at seksuelle overgrep i en kirkelig kontekst har spesielle kjennetegn ved at det kan være særlig traumatiserende. Særlig gjelder dette når den som utøver seksuell trakassering eller overgrep er en religiøs autoritet. Et asymmetrisk maktforhold kan forsterkes av at den som trakasserer har en symbolsk eller karismatisk funksjon, og dersom denne personen oppleves som å stå nær gud eller tar i bruk religiøse verktøy på en manipulerende måte, eller ved å påføre skam. Andre forhold kan være knyttet til tilfeller der kroppsskam eller undertrykkende forhold til seksualitet preger et miljø, eller til taushetskultur omkring fortrolige samtaler som i enkelte tilfeller kan gi rom for overgrepsrelasjoner.¹⁰⁶ Samtidig peker rapporten på at kirken kan ha virkemidler som er særlig

Boks 4.8 Ungdommers egne betraktninger om årsaker til seksuelle krenkelser

Barneombudet har undersøkt hvordan unge selv forklarer årsaker til at seksuelle krenkelser blant jevnaldrende skjer. De unge peker på flere forhold som manglende selvtillit, manglende kunnskap eller behov for å markere seg. Noen mener at enkelte kan ha en egen agenda og rett og slett få et «kick» av det. Ungdommene peker også på at mange ikke vet hva som er rett og galt, eller hvor grensene går. Ofte kan det være slik at man eksperimenterer og ikke egentlig mener å trakassere eller krenke, selv om det oppfattes slik. Ungdommene trekker også fram kultur og forventninger om hvordan gutter og jenter skal og bør være og oppføre seg, og hva som oppfattes som kult og gir status i vennegjengen.¹

¹ Barneombudet, 2018, s. 20

godt egnet til å håndtere konsekvenser av overgrep.¹⁰⁷

4.7.4 Ungdomstiden som risikofaktor

I ungdomstiden er risikoen for å oppleve seksuell trakassering høy, men risikoen er også høy for å utsette andre for dette. Frøyland og Stefansen peker på at denne fasen er viktig for fysisk og mental utvikling, inkludert forståelse av egen seksualitet. Utforskningen går bra for de fleste, men grensene for hva som er akseptabelt kan være uklare. Dette kan øke risikoen for å overskride andres grenser og for selv å oppleve at egne grenser blir overtrådt. Det kan også gjøre det særlig krevende å identifisere og sette ord på ubehagelige, uønskede eller krenkende seksuelle opplevelser, samt å navigere og sette grenser. Dette gjelder spesielt når ungdommene ikke opplever tilstrekkelig beskyttelse og verktøy for å håndtere slike opplevelser. Digitalt kan anonymitet og fysisk avstand føre til annerledes oppførsel.¹⁰⁸ Bendixen m.fl. påpeker at åpenhet for kortvarige seksuelle forhold, eksponering for porno og tidlig

¹⁰⁶ Gunnes et al., 2019

¹⁰⁷ Gunnes et al., 2019, s. 26

¹⁰⁸ Frøyland & Stefansen, 2023

**Boks 4.9 Seksuelle krenkelser
i kjæresteforhold**

Forskning fra NKVTS viser at det kan være vanskelig for ungdom, og spesielt jenter, å vite hva som er et normalt kjæresteforhold. Dette gjør det vanskelig å sette grenser. Forskerne fant eksempler på at kjærester krevde at jentene skulle si fra hvor de var og hvem de var med hvert tiende minutt, og at noen av jentene måtte vise seg nakne på webkamera hver kveld. Frykten for at kjæresten skulle spre intime bilder eller videoer til venner og familie fungerte ofte som en trussel for å utøve ytterligere kontroll, slik at jentene ble i forholdet.¹

¹ Hellevik, 2017; Barter et al., 2017

biologisk modning øker risikoen for seksuell trakassering.¹⁰⁹

4.7.5 Risikofaktorer knyttet til studietiden

Seksuell trakassering blant studenter er relativt vanlig. Mye av trakasseringen skjer utenfor studiestedet og fra personer som ikke er tilknyttet studiestedet. Likevel er det en betydelig andel som også opplever seksuell trakassering i studie-sammenheng, hovedsakelig fra medstudenter, men også i noen grad fra ansatte. Studenter i praksis kan også bli utsatt for seksuell trakassering fra både pasienter og ansatte, som praksisveiledere, eller andre.¹¹⁰

Forholdet mellom studenter og ansatte er preget av maktubalanse, noe som kan gjøre det vanskelig for studenter å avvise seksuelle tilnærminger. Studentombudene har i innspill til meldingen pekt på at studenter lett faller mellom to stoler. De peker på at arbeidsgiver ved studiestedet har en tydelig omsorgsplikt for sine ansatte, mens ansvaret for læringsmiljøet til studentene ikke er like konkret. Studentombudene peker på at dette kan påvirke hvordan studiestedet forebygger og håndterer saker om seksuell trakassering.

¹⁰⁹ Bendixen et al., 2016

¹¹⁰ Bondestam & Lundquist, 2018, s. 82

**Boks 4.10 «Victim-blaming»
– å skyld på offeret**

Flere studier viser at sexistiske holdninger og stereotypier om kvinner er med på å påvirke hvor mye skyld folk mener at offeret for overgrep selv har.¹ For eksempel er hva man har på seg, hvor godt man kjenner den som begår overgrep,² og alkoholpåvirkning med på å påvirke folks holdninger til overgrep.³ Når det fokuseres på slike ytre faktorer ansvarliggjøres offeret i stedet for den som utfører overgrep eller trakasseringen.⁴ «Victim-blaming» beskriver hvordan den som utsettes for ulike former for overgrep kan bli sett som «medskyldig» i situasjonen, på grunn av slike faktorer. Slike sosiale prosesser kan påvirke tanker og holdninger, både bevisst og ubevisst, og føre til ansvarsfraskrivelse fra de som begår overgrep. Dette kan også bidra til å påføre skam hos den som utsettes for trakasseringen eller overgrep.

¹ Ståhl et al., 2010

² Pollard, 1992; Gravelin et al., 2019; Bendixen et al., 2014

³ Gravelin et al., 2019; Ståhl et al., 2010

⁴ Bendixen et al., 2014

4.7.6 Alkohol og rus som risikofaktor

Alkohol og andre rusmidler øker risikoen for å bli utsatt for, og å utsette andre for, seksuell trakassering. Alkohol kan føre til blant annet tretthet, nedsett oppmerksomhet og kritisk sans, samt økt impulsivitet og risikovillighet.¹¹¹ Videre kan alkohol- og rusmiddelbruk føre til tap av kontroll over egen kropp og at andre ser på en som et lett bytte. Det er viktig å være tydelig på at den som opplever seksuell trakassering aldri er medskyldig i det som har skjedd. Dette gjelder uavhengig av om bruk av alkohol eller andre rusmidler er involvert.

Alkohol er en del av jobbhverdagen i enkelte yrker. Flere undersøkelser viser at alkohol er involvert når seksuell trakassering skjer. En undersøkelse blant hotell- og restaurantansatte viser at halvparten av de utsatte oppgir at den

¹¹¹ Oslo Universitetssykehus, 2017

som trakasserte var påvirket av alkohol.¹¹² Andre undersøkelser, for eksempel blant scenekunstnere¹¹³ og leger, viser også at det ikke er uvanlig at den som trakasserer er påvirket av alkohol.

I Verians befolkningsundersøkelse svarte derimot åtte av ti som hadde opplevd uønsket oppmerksomhet, kommentarer eller tilnærmelser av seksuell eller kjønnnet art, at hverken de selv eller utøveren var beruset av alkohol eller andre rusmidler i situasjonen.¹¹⁴

Ifølge Ungvold-undersøkelsen er alkohol med i bildet i halvparten av de mest alvorlige tilfellene av seksuelle krenkelser mot ungdom i videregående skolealder.¹¹⁵ Ungdommer oppfatter også risikoen for seksuell trakassering og overgrep som høy i sosiale lag hvor alkohol er involvert. Ungdommene peker på at rus flytter grenser for

hva som er greit og at problemet med seksuelle krenkelser blir større på fest. I en intervjustudie forteller jenter i alderen 15–19 år at de oppfatter fest som en risikofylt arena, og at de forbinder drikking med overstadig beruselse, kaos og tap av kontroll. Det er en tydelig kjønnsforskjell i ungdommenes beskrivelser av risikoen knyttet til fest. Mens jentene vektlegger risikoen for seksuell trakassering og overgrep på fest, er dette temaet fraværende blant guttene. Jentene opplever også at de selv har ansvar for å hindre at de blir utsatt for seksuelle overgrep når de drikker alkohol. Flere av ungdommene oppfatter fulle jenter som lette bytter. Videre erfarte jentene med lav status i ungdomshierarkiet å være særlig sårbare for seksuell trakassering og overgrep på fest. Mens jenter med høy sosial status beskytter hverandre, ifølge undersøkelsen, må jenter med lav sosial status i større grad håndtere risikoen alene.¹¹⁶

¹¹² Bråten, 2020

¹¹³ Bråten, 2020

¹¹⁴ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹¹⁵ Frøyland et al., 2023

¹¹⁶ Tokle et al., 2023

Del II
Kartlegging av seksuell trakassering



Figur 5.1

Illustrasjon: Jenny Jordahl

5 Hvem utsettes, og hvem trakasserer?

Noen utsettes oftere for seksuell trakassering enn andre. Faktorer som øker sannsynligheten for å oppleve dette, er blant annet hvilket kjønn man har og om man tilhører en minoritet. For å kunne gjøre et godt forebyggende arbeid, er det grunnleggende med bred kunnskap om hvilke faktorer som er forbundet med høyere sannsynlighet for å oppleve seksuell trakassering, i tillegg til kunnskap om hvem som trakasserer.

5.1 De store linjene: hvem utsettes?

5.1.1 Kvinner utsettes i langt større grad enn menn

Kvinner utsettes i langt større grad for seksuell trakassering enn menn, og det gjelder særlig unge kvinner. Det er et gjennomgående funn i store deler av forskningen. Verians befolkningsundersøkelse viser at andelen kvinner som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av de siste 12 månedene er vesentlig høyere enn andelen menn, med henholdsvis 44 prosent mot 28 prosent.¹ Kvinner opplever også i større grad enn menn kjønnsstrakassering, seksuelt press og seksuelle overgrep. Kjønnsforskjellen varierer mellom ulike former for trakassering: den er størst for de mindre grove formene (som kjønnsstrakassering), og noe mindre for grovere former (som seksuelle overgrep).²

Også i undersøkelser blant ungdom er bildet tydelig: jenter rapporterer oftere enn gutter om slike hendelser. Kjønnsforskjellen er størst, ifølge UEVO-undersøkelsen, når det gjelder uønsket eksponering for andres private kroppsdeler og når det gjelder å bli tatt på private kroppsdeler mot ens vilje. Kjønnsforskjellene er mindre når det gjelder sex mot ens vilje.³ Også Ungdata-undersøkelsen viser at kjønnsforskjellen blant unge varierer med type handling. På spørsmål om seksuell ryktespredning er for eksempel kjønns-

forskjellene mindre, sammenlignet med andre former for seksuell trakassering.⁴

Det er tydelig at noen kvinner har særlig stor risiko for å oppleve seksuell trakassering: skeive kvinner, kvinner med funksjonsnedsettelse eller kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn.

Dette betyr imidlertid ikke at menn ikke utsettes. Som den brede kartleggingen i kapittel 6 viser: andelen menn som utsettes for seksuell trakassering i arbeidslivet varierer i stor grad mellom bransjer. I enkelte bransjer, som i overnattings- og serveringsbransjen, er andelen menn som utsettes for seksuell trakassering betydelig. Det er også noen grupper menn som er særlig utsatt sammenlignet med menn for øvrig. Dette gjelder særlig skeive menn, men også menn med funksjonsnedsettelse og menn som tilhører en etnisk minoritet.⁵ Andelen unge gutter som oppgir opplevelser med seksuell trakassering er også betydelig.

5.1.2 Underrapportering blant menn?

Holdninger og forventninger til kjønn og kjønnsstereotyper har trolig betydning for at kvinner i størst grad utsettes for seksuell trakassering, men det kan også bidra til at menn og gutter opplever det som skamfullt å stå fram som utsatt.⁶ Det kan føre til underrapportering blant menn og gutter. Som Verians rapport viser, er tilbøyeligheten til å oppfatte en situasjon som seksuell trakassering større når det er en kvinne som blir utsatt av en mann, enn omvendt.⁷ Det kan også være at noe av forskjellene i omfang mellom kvinner og menn kan forklares med at menn i mindre grad enn kvinner er kjent med hva begrepet «seksuell trakassering» innebærer, eller at terskelen for å omtale noe som seksuell trakassering er høyere for menn enn for kvinner.⁸

⁴ Bakken, 2024

⁵ Bjerkebakke & Sogge, 2024

⁶ Sølvberg et al., 2022

⁷ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 73

⁸ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 53

² Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 50

³ Hafstad & Augusti, 2019, s. 91

5.1.3 Minoritetsgrupper er mer utsatt

5.1.3.1 Lhbt+⁹

Skeive er særlig utsatt. I Verians befolkningsundersøkelse oppgir 73 prosent av ikke-heterofile at de har opplevd en eller flere former for oppmerksomhet, kommentarer og tilnærmelser av seksuell eller kjønnnet art som de ikke ønsker og som de synes er ubehagelige, det siste året.¹⁰ Andre undersøkelser støtter også bildet av at skeive er en særlig utsatt gruppe. Trakasseringsbarometeret viser at en tredjedel av de med en annen seksuell orientering enn heteroseksuell, har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidslivet.¹¹ En analyse av Ung i Oslo-undersøkelsen fra 2018 viser at over dobbelt så mange skeive ungdommer har blitt utsatt for verbal seksuell trakassering, sammenlignet med heterofile.¹²

Undersøkelser som ikke måler seksuell trakassering spesifikt, viser et lignende mønster. En vesentlig større andel av lhbt+-befolkningen har opplevd nedsettende seksualiserte ytringer det siste året, sammenlignet med den øvrige befolkningen.¹³ Transpersoner¹⁴ og bifile opplever oftere å bli presset eller tvunget til seksuelle handlinger.¹⁵ Blant skeive med innvandrerbakgrunn har 25 prosent blitt tvunget og 45 prosent har blitt presset til seksuelle handlinger.¹⁶ Nasjonal trygghetsundersøkelse for 2022 viser at lhbt+-befolkningen er fire ganger mer utsatt for seksuell vold enn heterofile.¹⁷

Bildet er i stor grad det samme i undersøkelser blant ungdom. I Ungvold-studien oppgir 42 prosent av ungdom med annen seksuell orientering enn heterofil at de har vært utsatt for minst én form for seksuell vold. Til sammenligning gjelder dette 24 prosent av ungdom som oppgir at de er heterofile.¹⁸ UEVO-studien viser at ungdom

som bryter med tradisjonelle normer for kjønn, rapporterer at de utsettes for seksuelle overgrep fra jevnaldrende i omtrent like stor grad som jenter generelt.¹⁹

De få undersøkelsene som fanger det opp, viser at de som ikke identifiserer seg som mann eller kvinne, er særlig utsatt sammenlignet med befolkningen som helhet. Verians undersøkelse viser at 77 prosent av de med en annen kjønnsidentitet har opplevd en eller flere former for oppmerksomhet, kommentarer og tilnærmelser av seksuell eller kjønnnet art som de ikke ønsker og som de synes er ubehagelige, det siste året.²⁰ Trakasseringsbarometeret viser tilsvarende høye tall: blant de med kjønnsoverskridende identitet er andelen som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet 69 prosent.²¹

5.1.3.2 Personer med funksjonsnedsettelse

Forskningen om seksuell trakassering av personer med funksjonsnedsettelse er begrenset, spesielt når det gjelder hvordan ulike funksjonsnedsettelse påvirker risikoen for å bli utsatt for seksuell trakassering.²²

Verians befolkningsundersøkelse viser at 64 prosent av de som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse, har opplevd en eller flere former for oppmerksomhet, kommentarer og tilnærmelser av seksuell eller kjønnnet art som de ikke ønsker og som de synes er ubehagelige, det siste året.²³ Trakasseringsbarometeret støtter bildet om at dette er en særlig utsatt gruppe: undersøkelsen viser at en tredjedel av personer med funksjonsnedsettelse har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering minst en gang i løpet av de siste 12 måneder i forbindelse med jobb.²⁴ En annen studie viser at 11 prosent av blinde og svaksynte har opplevd seksuelle overgrep, inkludert seksuell trakassering. Også i denne undersøkelsen er kvinner mer utsatt enn menn.²⁵ Videre viser en studie at personer med funksjonsnedsettelse har opp mot tre ganger så høy risiko for å utsettes for vold sammenlignet med den øvrige befolkningen.²⁶

⁹ Lhbt+ er en forkortelse for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, pluss personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling/interkjønnspersoner, queerpersoner/skeive og andre personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Bufdir, u.å. C.

¹⁰ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 52

¹¹ Hov et al., 2023

¹² Trampe-Ewert, 2021

¹³ Fladmoe et al., 2019

¹⁴ Det finnes lite spesifikk kunnskap om transpersoners utsatthet for seksuell trakassering. I undersøkelser om seksuell trakassering og lhbt+-befolkningen inngår transpersoner ofte som del av dette begrepet. Dette prinsippet følges også i denne meldingen.

¹⁵ Anderssen et al., 2021

¹⁶ Eggebø et al., 2018

¹⁷ Løvgren, et al., 2023

¹⁸ Frøyland et al., 2023, s. 58

¹⁹ Hafstad & Augusti, 2019, s. 107–110, se også omtale av studien i boks 5.3

²⁰ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 117

²¹ Hov et al., 2023

²² Grøvdal, 2013

²³ Bjerkebakke & Sogge, 2024

²⁴ Hov et al., 2023

²⁵ Brunen & Heir, 2021

²⁶ Gundersen & Vislie, 2019

Boks 5.1 E-læringsverktøyet *Sex som funker* – et kurs om seksuell helse og funksjonsevne

Det er flere sivilsamfunnsorganisasjoner som jobber med likestilling og som tilbyr verdifull kompetanse og veiledning om seksuell trakassering. Unge funksjonshemmede har for eksempel laget e-læringsverktøyet *Sex som funker* – et kurs om seksuell helse og funksjonsevne. E-læringen tar opp seksuell trakassering og peker på at ungdom med funksjonsnedsettelse er mer utsatt for overgrep og trakassering. E-læringsverktøyet retter seg mot helsepersonell og andre tjenestetilbydere som møter unge med funksjonsnedsettelse og kroniske sykdommer i sin arbeidshverdag.¹

¹ Thunem, 2024

Personer med kognitiv funksjonsnedsettelse kan være særlig utsatt for seksuelle overgrep, men det er vanskelig å kartlegge hvor stort problemet er. Dette kan blant annet skyldes at det er vanskelig for mange personer i denne gruppen å sette ord på det de har opplevd, eller at de mangler en grunnleggende forståelse for begrepene det er snakk om.²⁷

Undersøkelser som fokuserer på ungdom, viser at ungdom med funksjonsnedsettelse også er mer utsatt for seksuelle krenkelser enn ungdom uten funksjonsnedsettelse. Blant respondentene med funksjonsnedsettelse i Ungvold-studien oppga 37 prosent å ha vært utsatt for seksuell vold, mens dette gjaldt 24 prosent av unge uten funksjonsnedsettelse.²⁸ UEVO-studien viser at 29–34 prosent av ungdommer med en eller flere funksjonsnedsettelse har opplevd seksuelle krenkelser fra jevnaldrende. Til sammenligning gjelder det 20 prosent av ungdom som ikke har funksjonsnedsettelse.²⁹

5.1.3.3 Personer med innvandrerbakgrunn og etniske minoriteter

Enkelte studier viser at personer med innvandrerbakgrunn og etniske minoriteter er mer utsatt for

seksuell trakassering enn majoritetsbefolkningen. I Verians befolkningsundersøkelse oppgir 56 prosent av de som tilhører en etnisk minoritet, at de har opplevd en eller flere former for oppmerksomhet, kommentarer og tilnærmelser av seksuell eller kjønnset art som de ikke ønsker og som de synes er ubehagelige, det siste året.³⁰ Trakasseringsbarometeret, som har fokus på arbeidsliv, støtter også dette bildet. Over halvparten av de som tilhører en etnisk minoritet, oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering de siste tolv måneder.³¹ Nasjonal trygghetsundersøkelse 2022 viser at flere med innvandringsbakgrunn ble utsatt for uønsket seksuell omgang, uønsket seksuell handling, og uønsket seksuell atferd enn den øvrige befolkningen.³²

Andre studier finner ikke slike sammenhenger. En studie blant ansatte ved et fakultet ved Universitetet i Oslo, viser at uønsket seksuell oppmerksomhet er sterkt knyttet til kjønn, og forholdsvis uavhengig av etnisitet og klasse.

Flere undersøkelser viser at det å ha innvandrerbakgrunn har betydning for utsatthet, og at ungdom med foreldre født utenfor Norden i mindre grad er utsatt for seksuell trakassering. Det kan ha flere forklaringer. Én mulig forklaring kan være at barn i familier med innvandrerbakgrunn fra enkelte land kan ha strengere restriksjoner i dagliglivet. Det kan begrense tilstedeværelse i situasjoner hvor seksuell trakassering kan forekomme. Det kan også være at de i mindre grad rapporterer krenkelsene fordi seksuell aktivitet kan være mer skambelagt. Når det gjelder digitale seksuelle krenkelser kan det være at gruppen i mindre grad enn andre utforsker seksualitet på digitale medier.³³

Det er vanskelig å konkludere entydig om personer med etnisk minoritetsbakgrunn og innvandrerbakgrunn er mer utsatt enn øvrig befolkning. Et annet viktig poeng er at personer med innvandrerbakgrunn og etniske minoriteter er en mangfoldig gruppe, og det kan være betydelige forskjeller avhengig av bakgrunn. Dette komplekse mangfoldet gjør det utfordrende å gi en generell beskrivelse av gruppen.³⁴

³⁰ Bjerkebakke & Sogge, 2024

³¹ Hov et al., 2023

³² Løvgren et al., 2023

³³ Hafstad & Augusti, 2019; Bakken, 2023; Frøyland et al., 2023; Frøyland & Stefansen, 2023

³⁴ Bjørnholt et al., 2021

²⁷ Hartvedt, 2023

²⁸ Frøyland et al., 2023

²⁹ Hafstad & Augusti, 2019

5.1.3.4 Samer

Det er liten eller ingen kunnskap om samers og nasjonale minoriteters utsatthet for seksuell trakassering.

En kunnskapsoppsummering utarbeidet i forbindelse med *Meld. St. 12 (2023–2024) Samisk språk, kultur og samfunnsliv, folkehelse og levekår i den samiske befolkningen* viser et tydelig bilde når det gjelder seksuell vold: samiske kvinner opplever i større grad seksuell vold, både sammenlignet med samiske menn og sammenlignet med kvinner som ikke er samiske. Dette gjelder både i barne- og ungdomsår og i voksen alder.³⁵ Oppsummeringen er basert på en spørreskjemaundersøkelse gjennomført i 25 kommuner med samisk og norsk bosetting i Nord-Norge og Trøndelag (SAMINOR 2). Undersøkelsen har spørsmål om vold og overgrep, men ikke seksuell trakassering.

Ungdata-undersøkelsen har spørsmål om seksuell trakassering blant ungdom. Undersøkelsen viser for eksempel at ungdom i Kautokeino er mer utsatt for seksuell trakassering enn ungdom i landet ellers. Omtrent en av fire, 24 prosent, har opplevd at noen sender ulovlige bilder eller filmer av dem med seksuelt innhold. På landsbasis svarer ti prosent det samme. 42 prosent har opplevd at noen har spredt seksuelle rykter om deg,

Boks 5.2 Ny kunnskap om overgrep, seksuell vold og seksuell trakassering i den samiske befolkningen

Det gjennomføres i perioden 2023–2025 en ny datainnsamling, SAMINOR 3. Den skal bidra til å få mer kunnskap om helse og levekår i samisk, kvensk og norsk befolkning i utvalgte områder i Nord- og Midt-Norge. Undersøkelsen vil gi mer informasjon om overgrep og seksuell vold i den samiske befolkningen, men også seksuell trakassering, herunder utsatthet for sexistiske kommentarer. Analyser av disse dataene vil bringe ny kunnskap om seksuell trakassering i den samiske befolkningen.¹

¹ SAMINOR 3 (u.å)

tilsvarende tall på landsbasis er 33 prosent. 48 prosent svarer at de har blitt befølt på en seksuell måte, på landsbasis svarer 26 prosent det samme.³⁶

5.1.4 Unge er særlig utsatt

Høye omfangstall blant ungdom og blant de yngste i arbeidslivet understreker at seksuell trakassering er en utfordring som særlig rammer de unge.

I UEVO-undersøkelsen oppgir 22 prosent av ungdommene (12–16 år) at de har opplevd ulike seksuelle krenkelser fra jevnaldrende. Det gjelder 28 prosent av jentene og 16 prosent av guttene. 15 prosent har opplevd dette det siste året. Vanlige former for seksuelle krenkelser inkluderer uønskede kyss og å bli vist private kroppsdelar, rapportert av henholdsvis 12 og 13 prosent av ungdommene.³⁷

Elever på ungdomsskole og videregående skole har erfaring med ulike former for seksuell trakassering. I Ungdata-undersøkelsen 2024 oppgir ungdom at de i størst grad opplever verbal seksuell trakassering: «at noen på en sårende måte kalte deg for hore, homo eller andre ord med seksuelt innhold»: 27 prosent av jenter og 16 prosent av gutter har opplevd dette i løpet av det siste året. Mange har også opplevd at negative seksuelle rykter har blitt spredt om dem: 19 prosent av jentene og 14 prosent av guttene har opplevd dette.³⁸ Undersøkelsen viser videre at 18 prosent av jentene og åtte prosent av guttene på ungdomsskolen eller videregående skole har opplevd at noen mot deres vilje har befølt dem på en seksuell måte. Seks prosent av jentene og fire prosent av guttene har opplevd at noen mot deres vilje har delt bilder eller film av dem nakne eller der de ufrivillig har deltatt i seksuelle handlinger. Kun elever i videregående opplæring blir spurt om erfaringer med å bli presset til samleie eller andre seksuelle handlinger. Elleve prosent av jentene og tre prosent av guttene svarer at de har opplevd dette i løpet av det siste året.³⁹

I Ung i Oslo-undersøkelsen fra 2023 oppgir 32 prosent at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av det siste år et, 36 prosent av jentene og 25 prosent av guttene.⁴⁰ I Ungvold-studien oppgir totalt 26 prosent av ungdommene å ha opplevd

³⁶ Ungdata, 2024

³⁷ Hafstad & Augusti, 2019

³⁸ Bakken, 2024, s. 52

³⁹ Bakken, 2024

⁴⁰ Bakken, 2023

³⁵ FHI, 2024; Eriksen et al., 2015

Boks 5.3 Ulike begreper

Undersøkelser om seksuell trakassering blant ungdom bruker ulike begreper og måler til dels ulike opplevelser og handlinger.

Ungdomsundersøkelsen om erfaringer med vold og overgrep (*UEVO-undersøkelsen*) kartlegger *seksuelle krenkelser* blant barn fra 12 til 16 år. Seksuelle krenkelser inkluderer ufrivillig seksuell kontakt med jevnaldrende og «alle handlinger fra en jevnaldrende utført mot ens vilje. Dette kan omfatte eksponering for seksuelt materiale eller blotting, samt handlinger som dreier seg om ulik grad av seksuell berøring, inkludert samleie».¹ Undersøkelsen kartlegger seksuelle erfaringer på nett og i sosiale medier, men ikke om erfaringene er uønsket.

Ungdata- og Ung i Oslo-undersøkelsene er omfattende undersøkelser med høy svarprosent og er en god kilde når det gjelder å følge med på utviklingen i seksuell trakassering blant ung-

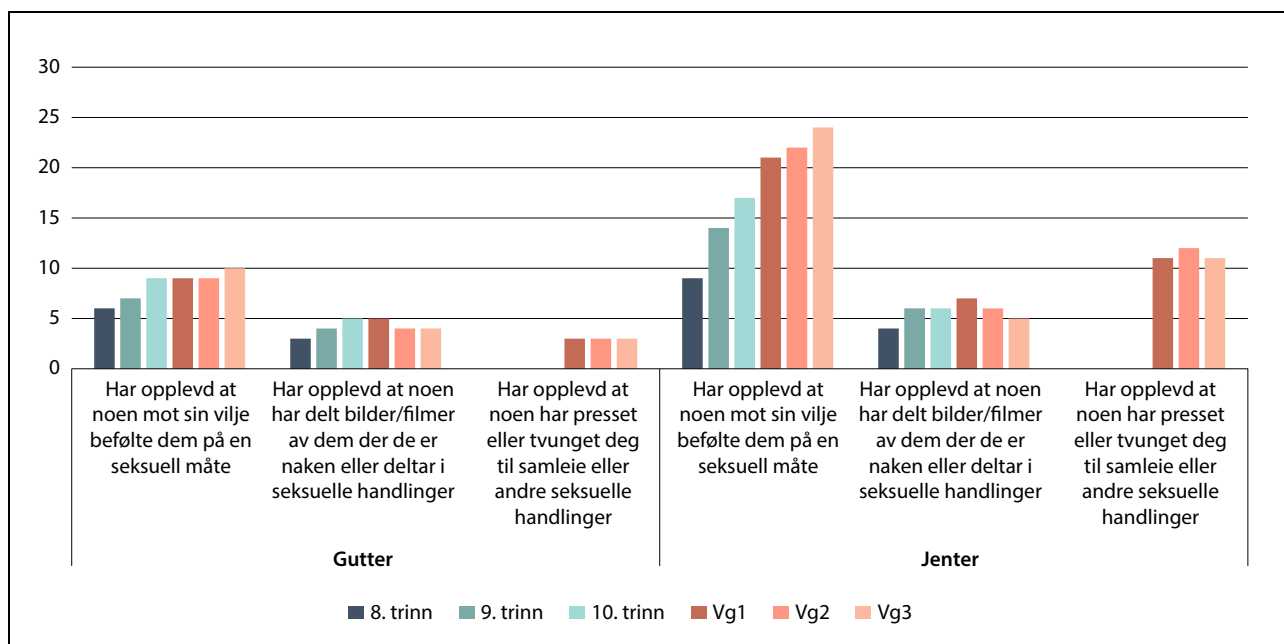
dom. Undersøkelsen blir gjennomført på ungdomstrinnet og i videregående opplæring. Ungdata kartlegger både verbale former for trakassering, uønsket deling av nakenbilder eller filmer, negativ seksuell ryktespredning og uønsket beføling, og fanger slik opp ulike former for seksuell trakassering ungdom blir utsatt for. Undersøkelsen er ikke avgrenset til skolehverdagen.²

Ungvold-studien blant elever i videregående skole kartlegger *fysiske seksuelle krenkelser*. Den skiller mellom beføling, som «mildere former for seksuelle krenkelser» og penetrerende overgrep, som «grove» former.³

¹ Hafstad & Augusti, 2019, s. 82

² Ungdata, u. å.

³ Frøyland et al., 2023



Figur 5.2 Andel jenter og gutter som har vært utsatt for ulike former for seksuell trakassering, etter kjønn og skoletrinn, 2024

Kilde: Bakken, 2024. Ungdata-undersøkelsen.

minst én form for seksuell krenkelse. 22 prosent oppgir å ha opplevd mildere seksuelle krenkelser og 16 prosent oppgir å ha opplevd grove seksuelle krenkelser. Hele 39 prosent av jentene har opplevd minst én form for seksuell krenkelse, mot elleve prosent av guttene.⁴¹

Digital seksuell trakassering er også utbredt blant unge, se mer i kapittel 6.6.

5.1.4.1 Omfanget øker med alder

Omfanget av seksuell trakassering blant ungdom øker etter hvert som de blir eldre. Ungdata-undersøkelsen viser for eksempel at andelen som har opplevd at noen har befølt dem mot deres vilje i stor grad øker for jenter fra åttende trinn til Vg3, fra ni prosent til 24 prosent. For guttene er det en økning fra seks prosent ved starten av ungdomsskolen til ti prosent i siste år på videregående.⁴²

UEVO-undersøkelsen viser det samme mønsteret: hele én av tre av de utsatte har oppgitt at de har opplevd seksuelle krenkelser eller overgrep fra jevnaldrende før de fylte 13 år og at omfanget av seksuelle krenkelser og overgrep øker med alder. Flest opplever dette for første gang i alderen 13–16 år, altså i ungdomsskolealder. Tiendeklassinger er langt mer utsatt enn åttendeklassinger.⁴³

5.1.4.2 Unge i arbeidslivet

De eldste ungdommene er også representert blant de yngste i arbeidslivet, og det kan være flere trekk ved unges arbeidsforhold som er forbundet med høyere sannsynlighet for å oppleve seksuell trakassering.

Alder kan ha stor betydning for ulikheter i makt, for eksempel mellom kollegaer, mellom kunder og den ansatte, eller mellom en overordnet og en ung ansatt. Maktubalanse kan også være knyttet til selve arbeidsforholdet. Om lag 30 prosent av unge sysselsatte har midlertidig stilling som lærling, vikar eller ekstrahjelp. Mange er fortsatt under utdanning og jobber deltid i butikk eller servering, mens andre har fagutdanning og arbeider som lærlinger eller i faste stillinger. Unge arbeidstakere i varehandel jobber for eksempel oftere natt, er oftere midlertidig ansatt, og oppgir oftere manglende ansettelseskontrakt sammenlignet med eldre arbeidstakere innenfor samme næring.⁴⁴ Hvilke yrker de unge jobber i, kan også

ha betydning for at denne gruppen er særlig utsatt for seksuell trakassering. Den høyeste andelen unge finner vi i servitøryrker (42 prosent), et yrke der andelen som oppgir at de opplever seksuell trakassering er høy.⁴⁵ Se betydningen av usikre arbeidsforhold i kapittel 4.

5.2 De store linjene: hvem trakasserer?

Det er lite kunnskap om hva som karakteriserer personer som trakasserer.⁴⁶ Kunnskap om hvem som utøver seksuell trakassering, og deres opplevelser og forståelse av det som skjer, er viktig for å forstå hva som gjør at trakassering skjer og hvordan dette kan forebygges.⁴⁷

Forsøk på å lage en profil over hvem som står bak trakasseringen har ikke vært vellykket. Trakasseringen skjer på tvers av sosiale lag, yrkesnivåer og alderskategorier.⁴⁸ Nyere forskning viser samtidig at det er noen typiske forhold knyttet til personer som trakasserer, men at det er holdninger til seksualitet, sexisme og kjønnsroller som er avgjørende, ikke demografiske faktorer.⁴⁹ Andre oppsummerende studier peker også på individualiserende og psykologiske forklaringer, som at menn som trakasserer ofte har naive forestillinger om sosialt samspill og heteroseksualitet, eller at de har drukket alkohol.⁵⁰

5.2.1 De fleste blir trakassert av det motsatte kjønn

I Verians befolkningsundersøkelse oppgir 73 prosent at en mann står bak trakasseringen, mens 38 prosent oppgir at en kvinne står bak. Undersøkelsen viser at kvinner i aller størst grad blir trakassert av menn, mens menn blir trakassert av både kvinner og menn; 93 prosent av kvinnene ble trakassert av en mann og 15 prosent av en kvinne, mens 70 prosent av mennene oppgir at en kvinne sto bak trakasseringen og 46 prosent oppgir at en mann sto bak.⁵¹ En litteraturgjennomgang av publikasjoner om trakassering i norsk næringsliv i perioden 2000–2021, viser at 80–90 prosent av de som trakasserte var menn. Også denne studien viser at kvinner i aller størst grad blir trakassert

⁴¹ Frøyland et al., 2023, s. 52

⁴² Bakken, 2024

⁴³ Hafstad & Augusti, 2019

⁴⁴ Bakke et al., 2021

⁴⁵ Bakke et al., 2021

⁴⁶ Bondestam & Lundqvist, 2018, s. 28–29

⁴⁷ Svensson, 2020; Fasting et al., 2023, s. 66

⁴⁸ Pina et al., 2009, s. 129

⁴⁹ Fasting et al., 2023, s. 66

⁵⁰ Svensson, 2020

⁵¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024

Boks 5.4 Barn og unge med skadelig seksuell atferd, kan selv ha vært offer

Skadelig seksuell atferd er et paraplybegrep for det som klassifiseres som en ikke-normativ og ikke-akseptert seksuell atferd. Skadelig seksuell atferd er skadelig både for barnet som utsettes og barnet som utfører handlingene. Majoriteten av barn og unge med problematisk eller skadelig seksuell atferd er gutter, og de er i gjennomsnitt 13,2 år når det viser seg første gang. Det er mest vanlig å utsette noen man kjenner, som oftest en jente, for eksempel søsken, slektninger eller bekjente, for skadelig seksuell atferd.¹

Det er sammensatte og komplekse årsaker til at barn og unge utviser skadelig seksuell atferd. Tidligere forskning viser at en betydelig andel av barn og unge med problematisk og skadelig seksuell atferd vokser opp i familier preget av omsorgssvikt, fysisk og psykisk vold

og/eller seksuelle overgrep.² Å ha blitt utsatt for fysisk vold, emosjonell omsorgssvikt og seksuelle overgrep, øker risikoen for at barn og unge utvikler problematisk og seksuelt skadelig atferd.

I en rapport fra Helsedirektoratet kommer det fram at for barn og unge med lettere psykisk utviklingshemming eller lav kognitiv funksjon, vil tilstrekkelig tidlig kartlegging og adekvat oppfølging kunne ha en forebyggende effekt knyttet til uønsket seksuell atferd i senere alder.³

¹ Øverli et al., 2018; Jensen et al., 2016

² Øverli et al., 2018

³ Helsedirektoratet 2023

av menn, og at menn blir trakassert av både kvinner og menn.⁵²

Undersøkelser blant ungdom tyder på at gutter oftere enn jenter krenker jevnaldrende seksuelt, men at jenter også gjør det.⁵³ Ungvold-undersøkelsen viser at gutter sto bak 99 prosent av de alvorligste tilfellene av seksuell vold mot jenter, mens jenter sto bak 74 prosent av slik vold mot gutter.⁵⁴ En rapport fra 2016 konkluderer med at likekjønnet seksuell trakassering er minst like vanlig som trakassering mellom kjønnene.⁵⁵

5.2.2 Relasjon mellom utøver og utsatt

Det er en vanlig oppfatning at seksuell trakassering i arbeidslivet ofte skjer mellom eldre mannlige ledere og yngre kvinnelige ansatte, men flere studier viser at trakassering oftere skjer mellom kollegaer enn fra ledere. Hvem som trakasserer, kan variere med sektor og yrke. I noen yrker er det ofte kunder eller pasienter som trakasserer, men kollegaer og overordnede kan også stå bak.

Utenfor arbeidslivet er det mindre kunnskap om hvem som trakasserer. De fleste studenter opplever seksuell trakassering fra personer utenfor utdanningsinstitusjonen, og deretter fra medstudenter.⁵⁶ Ungvold- og UEVO-undersøkelsene viser at ungdom ofte kjenner den som trakasserer eller utsetter dem for krenkelser. Om lag 80 prosent av krenkelsene i Ungvold-undersøkelsen ble begått av jevnaldrende. I 25 prosent av tilfellene er det en fremmed ungdom som står bak, mens den jevnaldrende var en de kjente i 35 prosent av tilfellene. Kjæresten eller venner står bak i 22 prosent av tilfellene.⁵⁷

Gutter opplever oftere krenkelser fra venner, mens jenter oftere opplever det fra kjæresten. En like stor andel av gutter og jenter opplever krenkelser fra fremmede.⁵⁸ I 62 prosent av tilfellene i UEVO-undersøkelsen er utøver en gutt, mens jenter er utøvere halvparten så ofte. Fem prosent rapporterer at både gutter og jenter har vært utøvere.⁵⁹

⁵² Fasting et al., 2023, s. 17

⁵³ Hafstad & Augusti, 2019; Frøyland et al., 2023

⁵⁴ Frøyland et al., 2023

⁵⁵ Bendixen et al., 2016

⁵⁶ Knapstad et al., 2018

⁵⁷ Frøyland et al., 2023, s. 56

⁵⁸ Frøyland et al., 2023

⁵⁹ Hafstad & Augusti, 2019

6 Hvor skjer det?

Kunnskap om seksuell trakassering har lenge vært fragmentert. Forskningen har hovedsakelig bestått av enkeltundersøkelser og i liten grad blitt sett i sammenheng. Det har dessuten først og fremst vært søkelys på arbeidsliv. Denne meldingen gir den første sammenstillingen av kunnskap om omfang av seksuell trakassering på tvers av samfunnsområder.

Det er tydelig at forskning og undersøkelser måler omfang av seksuell trakassering på ulike måter. Dette gjenspeiler at det ikke er en felles eller enkel definisjon av hva seksuell trakassering er. Derfor er det vanskelig å sammenligne undersøkelser og dermed også krevende å fastslå akkurat hvor utbredt seksuell trakassering egentlig er. Noen mener at fenomenet er overvurdert, mens andre anslår at mørketallene er store.¹ Regjeringen ønsker med denne meldingen å være tydelig på at seksuell trakassering er et samfunnsproblem.

6.1 De store linjene: omfang av seksuell trakassering

Hovedfunn fra Verians befolkningsundersøkelse gir et overordnet bilde av omfanget av uønskede seksuelle eller kjønnsstrakasserende hendelser på tvers av arenaer i samfunnet:

- 52 prosent svarer at de har opplevd én eller flere av 17 konkrete uønskede seksuelle eller kjønnsstrakasserende hendelser i løpet av det siste året. 43 prosent har opplevd minst en kjønnsstrakasserende hendelse, 36 prosent har opplevd minst en hendelse med uønsket seksuell oppmerksomhet, mens fire og tre prosent har opplevd minst en hendelse med henholdsvis seksuelt press eller seksuelt overgrep.²
- Kun fire prosent sier ja på direkte spørsmål om de har vært utsatt for seksuell trakassering. Det gjelder én prosent av menn og seks prosent av kvinner.³ Dette er et poeng

¹ Bråten & Øistad, 2018, s. 13

² Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 49

³ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 74

Boks 6.1 Ny forskning om omfang av seksuell trakassering

Verian har gjennomført den første norske undersøkelsen om seksuell trakassering på tvers av ulike arenaer i samfunnet. Undersøkelsen tar for seg arbeidsliv, ulike organiserte og uorganiserte fritidsaktiviteter, digitale grupper og nettverk og i offentligheten. Resultatene er publisert i rapporten «Erfaringer med, holdninger til og kunnskap om seksuell trakassering: En omfangsundersøkelse i den norske befolkningen». Rapporten er basert på en spørreundersøkelse blant personer fra 15 år og oppover. 16 160 personer har deltatt i undersøkelsen.¹

Folkehelseinstituttet har også gjennomført kunnskapsoppsummeringen «Omfang av seksuell trakassering i Norge: en hurtigoversikt», med formål om å få oversikt over studier som har undersøkt omfanget av seksuell trakassering innenfor arbeidsliv, opplæringssektoren, kultur- og fritid og på digitale plattformer.²

Begge undersøkelsene er finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet, i forbindelse med denne meldingen.

¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024

² Jardim et al., 2022

meldingen løfter i kapittel 2: det er grunn til å anta at mange tror at terskelen for å definere noe som seksuell trakassering er høyere enn det den egentlig er etter likestillings- og diskrimineringsloven, og at det fortsatt er behov for å øke bevisstheten om hva seksuell trakassering er.

- Flere oppfatter fysiske tilnærmelser (som å bli tatt på låret) som seksuell trakassering i større grad enn verbale tilnærmelser (som kommentarer om utseende og kropp). Tilbøyeligheten til å oppfatte en situasjon som seksuell trakas-

Boks 6.2 Bred definisjon av seksuell trakassering

Verian har brukt et spørsmålsbatteri bestående av 17 konkrete hendelser fordelt på fire ulike kategorier for å måle seksuell trakassering.

En av kategoriene som inkluderes i undersøkelsen er *kjønnsstrakassering*. Kjønnsstrakassering er imidlertid ikke en del av den juridiske definisjonen av seksuell trakassering. At Verian inkluderer spørsmål om kjønnsstrakassering i definisjonen av seksuell trakassering, er trolig en forklaring på hvorfor undersøkelsen viser høyere omfangstall, sammenlignet med undersøkelser der kun tilfeller av seksuell trakassering inkluderes. Verian har inkludert kjønnsstrakassering med begrunnelse om at grensene mellom kjønnsstrakassering og seksuell trakassering kan være uklare i praksis.

Kategoriene i undersøkelsen er:

Under kategorien *kjønnsstrakassering* er det stilt spørsmål om støtende og ubehagelige kommentarer, seksualiserte vitser, dårlig behandling eller nedlatende oppførsel knyttet til personens kjønn.

Under *uønsket seksuell oppmerksomhet* er det stilt spørsmål om et bredt spekter av hendelser. Slike hendelser inkluderer seksuelt ladet sturring eller blikk som personen ble opprørt over, kommentarer om kropp eller utseende som oppleves ubehagelig eller plagsomt, påtrengende invitasjoner til middag eller annet selv om personen har sagt nei, uønskede seksuelle hentydninger om kropp, klær, privatliv, legning eller lignende, at noen har tatt eller delt seksuelt ladede bilder som personen ble opprørt over og uønsket fysisk kontakt som klåing, tafsing osv.

Seksuelt press forstås som uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, å bli behandlet dårlig fordi personen ikke vil ha sex, eller at noen utnytter egen posisjon for å presse personen til seksuell aktivitet. *Seksuelle overgrep* forstås som sex/samleie uten samtykke eller å bli tvunget til seksuelle handlinger.¹

¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024

sering er større når det er en kvinne som blir utsatt av en mann, enn motsatt.⁴

- Flest opplever uønskede seksuelle eller kjønnsstrakasserende hendelser i arbeidslivet; 32 prosent rapporterer å ha opplevd én eller flere slike hendelser på jobb eller i jobbsammenheng. I offentligheten oppgir 27 prosent å ha blitt utsatt for dette. Dette kan for eksempel skje i det offentlige rom (18 prosent), i forbindelse med arrangementer (15 prosent) eller på steder som restauranter, barer, nattklubber eller lignende (10 prosent). 20 prosent av de som regelmessig deltar i uorganiserte fritidsaktiviteter, som med venner eller naboer utenfor hjemmet, har opplevd slik trakassering i løpet av det siste året.⁵
- Unge kvinner, ikke-binære, ikke-heterofile kvinner, kvinner med funksjonsnedsettelse, kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn og ikke-heterofile menn er mer utsatt enn andre. Det er likevel også mange heterofile menn som oppgir å ha opplevd én eller flere hendelser.⁶

⁴ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 73

⁵ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 56

⁶ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 54

6.2 Seksuell trakassering i arbeidslivet

De fleste som opplever seksuell trakassering, opplever dette i forbindelse med arbeidslivet.

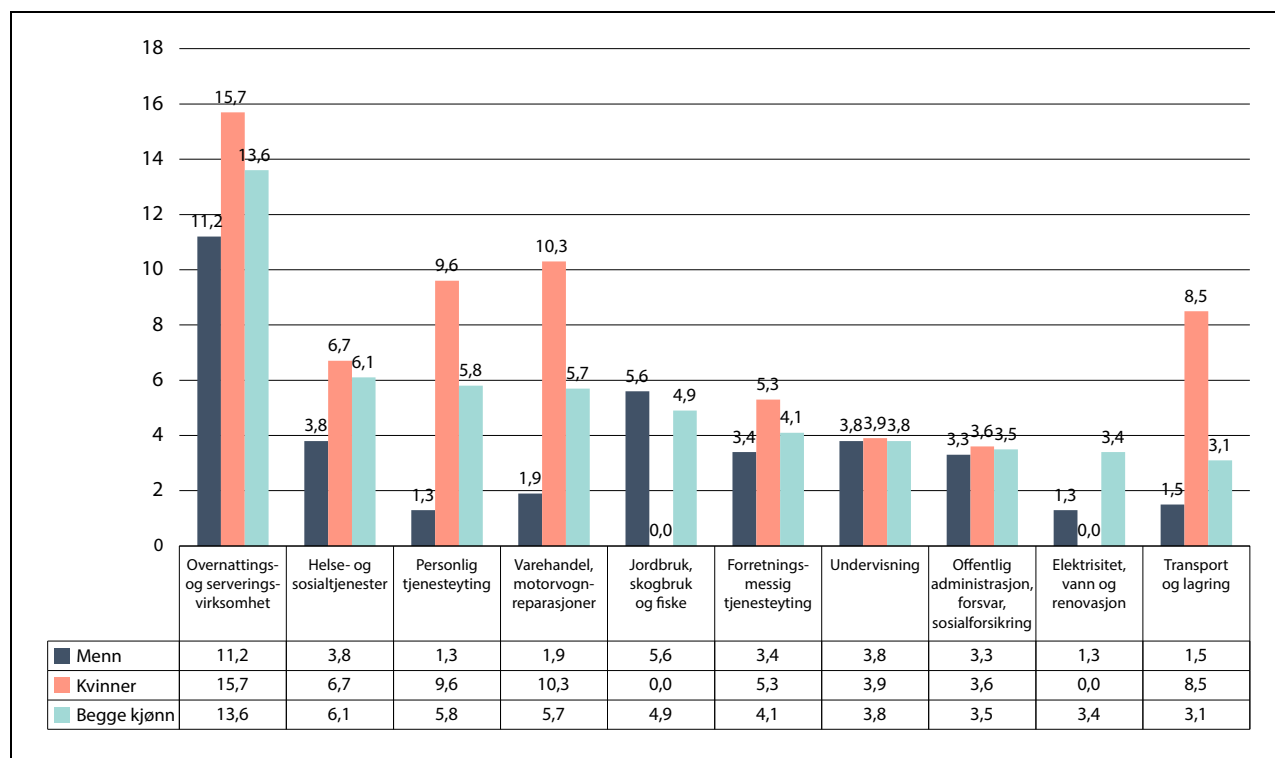
Fire prosent av sysselsatte mellom 18 og 66 år har opplevd *uønsket seksuell oppmerksomhet* på arbeidsplassen i løpet av de siste tolv månedene, ifølge livskvalitetsundersøkelsen.⁷ Seks prosent av kvinner har opplevd dette, sammenlignet med to prosent av menn. Alder spiller også en rolle: yngre kvinner (18–30 år) er mest utsatt, hvorav 15 prosent rapporterer om slike opplevelser. På samme måte er yngre menn mer utsatt enn eldre menn. Blant yngre menn (18–30 år) er andelen fem prosent.⁸

Andelen yrkesaktive kvinner som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet minst en gang i måneden har doblet seg i perioden 1989 til 2019, fra fire til åtte prosent, ifølge levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra SSB. For menn har andelen økt fra én til to prosent. Andelen som har meldt fra om seksuell trakassering har økt siden 2006.⁹

⁷ Pettersen & Engvik, 2022

⁸ SSB, 2023b

⁹ SSB, 2020a



Figur 6.1 De ti næringene med størst andel som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 mnd, etter kjønn. Sysselsatte 18–66 år, 2022.¹

¹ Andeler hvor N er under 50, er tallet for usikkert til å bli publisert. Derfor mangler næringen jordbruk, skogbruk og fiske, og elektrisitet, vann og renovasjon andel kvinner.

Kilde: SSB 2023b, Livskvalitetsundersøkelsen 2022



Figur 6.2 De ti yrkene med størst andel som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 mnd. Sysselsatte 18–66 år, 2022.

¹ Andeler hvor N er under 50, er tallet for usikkert til å bli publisert. Derfor mangler næringen jordbruk, skogbruk og fiske, og elektrisitet, vann og renovasjon andel kvinner.

Kilde: SSB 2023b, Livskvalitetsundersøkelsen 2022

Boks 6.3 Utvalgte deler av arbeidslivet

Denne meldingen fokuserer særlig på omfang av seksuell trakassering i følgende deler av arbeidslivet:

- *Overnattings- og serveringsvirksomhet, salg og service og helse- og omsorgssektoren.* Dette er sektorer med utstrakt kunde- og pasientkontakt, noe som er kjent at øker risikoen for seksuell trakassering.
- *Forsvars- og politissektoren.* Dette er yrkesgrupper som er særlig utsatt for seksuell trakassering, i tillegg til at dette er yrker der kvinneandelen har økt betydelig de senere årene.

- *Kultur- og mediebransjen* er også en bransje hvor ansatte er utsatt for seksuell trakassering.
- Enkelte andre næringer innen mannsdominerte bransjer i privat sektor er også tatt med. Dette gjelder *bygge- og anleggsbransjen og industrien, fiskerinæringen og maritim næring.* Dette er store næringer som preges av svært lav kvinneandel. I tillegg kjenntegnes de utvalgte sektorene eller bransjene av at en eller flere av risikofaktorene som pekes på i denne meldingen er til stede.

Seksuell trakassering skjer i alle deler av arbeidslivet, men omfanget varierer etter næring, sektor og yrke. Overnattings- og serveringsvirksomhet og helse- og sosialtjenester er næringene hvor størst andel ansatte oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av det siste året.¹⁰ Når man ser på yrkesnivå, er særlig sykepleiere en utsatt yrkesgruppe. Også sikkerhetsarbeidere, militære, tollere, politi, jordbrukere, skogbrukere og fiskere, salg- og serviceyrker samt vernepleiere og pleie- og omsorgsarbeidere er yrkesgrupper der det særlig rapporteres om uønsket seksuell oppmerksomhet.¹¹

6.2.1 Bransjer med mye kunde- og pasientkontakt

6.2.1.1 Overnattings- og serveringsvirksomheter

Overnattings- og serveringsvirksomheter har høy andel ansatte som opplever seksuell trakassering: 14 prosent oppgir at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene.¹² Næringen består av ulike virksomheter og yrkesgrupper, som servitører, bartendere og hotellansatte. Felles for de fleste ansatte er direktekontakt med kunder. Mange er også i situasjoner der kunder serveres alkohol.

Bartendere ser ut til å være spesielt utsatt. En undersøkelse blant bartendere i Oslo fra 2019 viser

at 52 prosent har blitt utsatt for verbal seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av det siste året, mens 42 prosent sier de har blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering som berøring, klemming eller kyssing.¹³ En annen undersøkelse fra utelivsbransjen i 2014 viser lavere tall, men understreker at seksuell trakassering er et problem; 17 prosent svarer at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av det siste året.¹⁴

Andre undersøkelser bidrar også til å illustrere at seksuell trakassering er en utfordring i overnattings- og serveringsvirksomheter. I en undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer som jobber i hotell og restaurant svarer 21 prosent at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de tre siste årene. Det er særlig verbal trakassering (85 prosent) de har opplevd, men 61 prosent oppgir at de var utsatt for fysisk seksuell trakassering, og nesten 40 prosent svarer at de har opplevd ikke-verbal seksuell trakassering. 11 prosent har opplevd jobbrelatert seksuell trakassering også på fritiden.¹⁵ I Trakasseringsbarometeret fra 2023 svarer 30 prosent av sysselsatte i reiseliv, varehandel og restaurant at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene. Videre har 16 prosent vært vitne til at kollegaer blir utsatt for seksuell trakassering.¹⁶

¹⁰ SSB, 2023b

¹¹ SSB, 2023b

¹² SSB, 2023b

¹³ Wigenstad, 2019

¹⁴ Trygstad et al., 2014

¹⁵ Bråten & Øistad, 2017

¹⁶ Hov et al., 2023

Flere kvinner enn menn opplever seksuell trakassering i denne næringen. Samtidig er dette en del av arbeidslivet hvor relativt mange menn også utsettes: om lag 16 prosent av kvinner og 11 prosent av menn svarer at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av de siste 12 månedene.¹⁷ Undersøkelsen fra Fellesforbundet, innenfor hotell og restaurant, støtter dette bildet og gir høye omfangstall særlig for kvinner, men også for menn: 23 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng de siste tre årene.¹⁸ Undersøkelsen blant bartenderere viser også at langt flere kvinner utsettes, men andelen er også her betydelig for menn: 29 prosent av menn og 57 prosent av kvinner har opplevd uønsket *fysisk* seksuell trakassering. Mens de mannlige bartenderne er omtrent like utsatt for seksuell trakassering uavhengig av type utested, er kvinner som jobber på nattklubb mest utsatt.¹⁹

Unge utsettes i større grad enn eldre: 19 prosent av personer mellom 17 og 24 år mot snaut 10 prosent blant de over 25 år har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt.²⁰

Det er ofte kunder som trakasserer. Det viser samtlige undersøkelser. Blant hotell- og restaurantansatte i Fellesforbundet svarer halvparten (54 prosent) at det var eksterne som sto bak den fysiske trakasseringen,²¹ mens blant bartenderne står gjester bak i over 90 prosent av tilfellene.²² Undersøkelsene viser at den som trakasserer kan være påvirket av alkohol. Det gjaldt i hele 42 prosent av tilfellene blant medlemmene i Fellesforbundet. Mange er også alene på jobb når trakasseringen skjer.²³

På tross av at flere undersøkelser viser høye tall, kan det i denne type virksomhet være særlig vanskelig å få god oversikt gjennom spørreundersøkelser, blant annet på grunn av lav organisasjonsgrad, at mange er i midlertidige stillinger, en del jobber sesongbasert og språkutfordringer.

6.2.1.2 Salg- og service

Salg- og serviceyrker består av en rekke ulike yrker, blant andre butikkmedarbeidere, kundeservicemedarbeidere, dør- og telefonselgere, frisører, og gruppeinstruktører og personlige trenere. Det er begrenset forskning om seksuell trakassering i disse yrkene, men undersøkelser tyder på at dette er yrker hvor ansatte også er særlig utsatt. Ni prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av det siste året, ifølge livskvalitetsundersøkelsen 2022.²⁴

Kvinner opplever også i større grad enn menn seksuell trakassering,²⁵ og unge er særlig utsatt. I følge STAMI rapporterer 10 prosent av arbeidstakere i varehandel i alderen 17–24 år om uønsket seksuell oppmerksomhet, sammenlignet med tre prosent av arbeidstakere over 25 år.²⁶

En undersøkelse fra 2021 viser at 30 prosent av kvinnelige og 22 prosent av mannlige gruppeinstruktører og personlige trenere på norske treningssenter har opplevd seksuell trakassering.²⁷

Ifølge Trakasseringsbarometeret står både kunder og kollegaer bak trakasseringen mot de som jobber i varehandel (43 og 44 prosent).²⁸ Undersøkelsen blant gruppeinstruktørene og de personlige trenerne viser at det først og fremst er kunder som trakasserer.²⁹

6.2.1.3 Helse- og sosialtjenester

Ifølge livskvalitetsundersøkelsen fra 2022, har seks prosent av ansatte i disse tjenestene opplevd seksuell trakassering i løpet av det siste året. Det gjelder om lag fire prosent av menn og syv prosent av kvinner.³⁰ Samtidig består helse- og sosialtjenester av en rekke ulike yrker og det er stor variasjon i omfang av seksuell trakassering mellom yrkene.

Det er høyest forekomst av seksuell trakassering blant sykepleiere. Nesten 12 prosent av sykepleierne har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.³¹ At seksuell trakassering er en utfordring blant sykepleiere, støttes også av *Sykepleien* som gjennomførte en undersøkelse i 2020 som viser at drøyt 18 prosent av sykepleiere har opp-

¹⁷ SSB, 2023b

¹⁸ Bråten & Øistad, 2017

¹⁹ Wigenstad, 2019

²⁰ Bakke et al., 2021

²¹ Bråten & Øistad, 2017

²² Wigenstad, 2019

²³ Bråten & Øistad, 2017

²⁴ SSB, 2023b

²⁵ SSB, 2023c; Sandsbråten, 2023

²⁶ Bakke et al., 2021

²⁷ Mathisen et al., 2021

²⁸ Hov et al., 2023

²⁹ Mathisen et al., 2021

³⁰ SSB, 2023b

³¹ SSB, 2023

levd seksuell trakassering fra pasienter eller brukere.³²

I en undersøkelse fra Fagforbundet i 2016 svarer 18 prosent av ansatte innenfor helsefag, som er medlemmer i Fagforbundet, at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng. En betydelig andel svarer at dette har skjedd flere enn ti ganger de siste tre årene. 61 prosent av de utsatte har opplevd fysisk seksuell trakassering, 85 prosent har opplevd verbal og 26 prosent ikke-verbal seksuell trakassering. Nesten 80 prosent av de som har vært utsatt for fysisk seksuell trakassering har også vært utsatt for verbal seksuell trakassering.³³

Livskvalitetsundersøkelsen tyder på at leger i mindre grad er utsatt sammenlignet med andre yrker i samme sektor.³⁴ #Metoo-oppropet fra legene vitner imidlertid om at seksuell trakassering er en utfordring. Under emneknaggen #utentaushetsplikt bidro 3600 kvinnelige leger og medisinstudenter med sine historier i et lukket forum.³⁵ Undersøkelser fra 1993 og 2014–2015 blant et representativt utvalg yrkesaktive leger viser at omfanget av opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet økte fra nesten tre prosent til nærmere fem prosent i dette tidsrommet. Andelen kvinner blant yrkesaktive leger økte i samme tidsrom fra 29 til 43 prosent.³⁶ I 2018 svarte 16 prosent av yrkesaktive medlemmer i Legeforeningen at de har blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen eller ved jobbrelaterte arrangementer i løpet av karrieren. For fire av ti hadde trakasseringen skjedd i løpet av de siste tre årene. Av dem som svarte at de har blitt utsatt for seksuell trakassering, har 83 prosent opplevd verbal trakassering, mens over halvparten svarer at de har opplevd fysisk og ikke-verbal seksuell trakassering.

Det er også variasjon mellom leger: leger i spesialisthelsetjenesten oppgir i størst grad å ha opplevd seksuell trakassering (73 prosent), mens leger i primærhelsetjenesten opplever dette i mindre grad (21 prosent). Kun tre prosent av legene som jobber i academia oppgir at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng.³⁷ I spesialisthelsetjenesten har en undersøkelse spurt om respondentene kjenner til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste tolv månedene. I 2022 var tre prosent helt

enig og fem prosent litt enig, mens 17 prosent var litt uenig og 29 prosent var helt uenig.³⁸

En undersøkelse blant ansatte med helse- og sosialfaglig bakgrunn (barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere) fra 2019 viser at 16 prosent har opplevd verbal eller ikke-verbal seksuell trakassering og syv prosent har opplevd fysisk seksuell trakassering de siste 12 månedene.³⁹ Omfanget er størst blant de som jobber i oppsøkende og ambulerende tjenester, og med tjenester til personer med utviklingshemming. 14 og 27 prosent oppgir å ha opplevd henholdsvis fysisk og verbal/ikke verbal seksuell trakassering. Også i tjenester knyttet til rus og psykisk helse og for ansatte i institusjonsbarnevern er omfanget høyt (henholdsvis 10 og 30 prosent og 8 og 23 prosent, avhengig av om trakasseringen er fysisk eller verbal/ikke-verbal). Kun én prosent blant ansatte i kommunalt barnevern oppgir å ha vært utsatt for fysisk seksuell trakassering.⁴⁰

Undersøkelsene viser ulike bilder når det gjelder hvem som i særlig grad er utsatt i denne delen av arbeidslivet. En undersøkelse blant ansatte med helse- og sosialfaglig bakgrunn viser at andelen kvinner og menn som utsettes for seksuell trakassering er omtrent like stor.⁴¹ Undersøkelsen fra Fagforbundet viser også at menn i stor grad er utsatt for seksuell trakassering: 17 prosent av de spurte kvinnene og 12 prosent av mennene oppgir opplevelse med uønsket seksuell oppmerksomhet.⁴² Også SSBs undersøkelser viser at menn i betydelig grad er utsatt. Legene skiller seg imidlertid ut i denne sammenheng: kvinner som er leger er langt mer utsatt enn menn som er leger. Legene ligner altså mer på mønsteret i arbeidslivet ellers.⁴³ Alle undersøkelser er tydelige på at yngre er mer utsatt enn eldre. Ansatte under 25 år ser ut til å i særlig grad være utsatt.⁴⁴ For eksempel viser undersøkelsen fra *Sykepleien* at nesten 43 prosent av sykepleiere under 25 år har opplevd seksuell trakassering, mens andelen blant sykepleierne totalt var 18 prosent.⁴⁵

Brukere eller pasienter står bak over 80 prosent av den fysiske og verbale seksuelle trakasseringen blant medlemmene i Fagforbundet. Kolle-

³² Bergsagel, 2020

³³ Bråten & Øistad, 2017

³⁴ SSB, 2023b

³⁵ Aftenposten, 2017

³⁶ Rø et al., 2018

³⁷ Bråten, 2018

³⁸ Forbedring, 2022

³⁹ Hagen & Svalund, 2019

⁴⁰ Hagen & Svalund, 2019, s. 57

⁴¹ Hagen & Svalund, 2019

⁴² Bråten, 2018

⁴³ Bråten, 2018

⁴⁴ Hagen & Svalund, 2019

⁴⁵ Bergsagel, 2020; Hagen & Svalund, 2019

gaer kan også stå bak, men i langt mindre grad (18–26 prosent) av alle tilfellene. Ledere sto i minst grad bak trakasseringen, i denne undersøkelsen.⁴⁶ Bildet ser annerledes ut for legene: legekollegaer og leder/sjef oppgis å stå bak trakasseringen i henholdsvis 58 prosent og 37 prosent av tilfellene. Kun i 28 prosent av tilfellene er det en pasient som trakasserer, mens det i nesten like mange tilfeller er «annet helsepersonell» som står bak. I samtlige tilfeller blant legene var det en person av motsatt kjønn som sto bak trakasseringen, og nesten tre av ti svarer at den eller de som trakasserte var påvirket av alkohol.⁴⁷

6.2.2 Forsvars- og politisektoren

Ansatte i politiet, militæret, tollmyndighetene og andre sikkerhetsarbeidere er blant gruppene i arbeidslivet som er særlig utsatt for seksuell trakassering. Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019 viser at tolv prosent i disse yrkesgruppene har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet månedlig eller oftere. Det gjelder 23 prosent av kvinnene og syv prosent av mennene.⁴⁸ Dette er mannsdominerte yrker der kvinneandelen har økt den senere tiden.

6.2.2.1 Forsvarssektoren

Forsvarssektoren består av Forsvarsdepartementet med de underliggende etatene Forsvaret, Forsvarsbygg, Forsvarsmateriell og Forsvarets forskningsinstitutt.

I forsvarssektoren er det gjennomført flere undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering de siste årene. Den siste undersøkelsen i Forsvaret om mobbing og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen) viser at 22 prosent av ansatte og menige har opplevd en form for seksuell trakassering en eller to ganger det siste året.⁴⁹ Undersøkelsen fra 2023 viser at omfanget av både mobbing og seksuell trakassering har endret seg lite siden 2020. Det er likevel en nedgang i seksuell trakassering, hovedsakelig kjønnstrakassering, av menige/studenter som er kvinner. I forsvarssektoren utenom Forsvaret, oppgir ti prosent av de ansatte at de har opplevd en form for seksuell trakassering siste år.⁵⁰

Seksuell trakassering i Forsvaret har i flere omganger fått mye oppmerksomhet i offentligheten. En rekke internasjonale studier har også påvist at militær sektor er en sektor der seksuell trakassering kan være en særlig utfordring.⁵¹

Undersøkelsene viser at kvinner opplever betydelig mer seksuell trakassering enn menn i alle personellgrupper. I Forsvaret oppgir 45 prosent av kvinner og 14 prosent av menn å ha opplevd minst én form for seksuell trakassering, mens det gjelder henholdsvis 21 prosent og 5 prosent i sektoren ellers. Yngre kvinner er særlig utsatt. I Forsvaret oppgir 59 prosent av kvinner under 30 år å ha opplevd seksuell trakassering. Imidlertid opplever nokså mange, 21 prosent, av kvinner *over* 40 år seksuell trakassering. Elever, studenter, spesialister, menige og lærlinger som er kvinner, er de personellgruppene i Forsvaret som i størst omfang rapporterer om seksuell trakassering, mens sivilt ansatte menn er gruppen som i minst grad opplever seksuell trakassering. Blant ledere i forsvarset opplever kvinner tre ganger så mye seksuell trakassering som menn. Også i sektoren ellers er yngre kvinner de mest utsatte.⁵²

I forsvarssektoren, utenom forsvarset, er kvinner med befals- eller offisersutdanning mer utsatt enn kvinner uten denne utdanningen. Andelen blant menn er nokså jevnt fordelt på tvers av de ulike gruppene. Videre har fem prosent av kvinnene og én prosent av mennene opplevd seksuell trakassering ofte eller veldig ofte. Det er mer vanlig blant kvinner enn menn å oppleve flere former for seksuell trakassering. Det er også forskjeller mellom de ulike enhetene: Forekomsten blant kvinner er over dobbelt så høy i Forsvarsdepartementet, Forsvarsbygg og Forsvarsmateriell som i Forsvarets forskningsinstitutt.⁵³

Både kvinner og menn opplever seksuell trakassering først og fremst fra mannlige kollegaer eller medsoldater. Det gjelder hele sektoren. Menn opplever også seksuell trakassering fra kvinnelige kollegaer, mens kvinner i liten grad trakasseres av kvinnelige kollegaer. Både kvinner og menn oppgir i noen grad å bli trakassert av mannlige ledere, mens noen menn også blir trakassert av kvinnelige ledere.⁵⁴ Seksuell trakassering foregår først og fremst i tjeneste, og da nesten alltid på arbeidsplassen. Menige og studenter opplever i større grad enn de ansatte seksuell trakassering

⁴⁶ Bråten & Øistad, 2017

⁴⁷ Bråten, 2018

⁴⁸ SSB, 2020b

⁴⁹ Fasting et al., 2023

⁵⁰ Fasting et al., 2023

⁵¹ Matthiesen & Olsen, 2018

⁵² Ubisch et al., 2023

⁵³ Ubisch et al., 2023

⁵⁴ Ubisch et al., 2023, s. 58; Fasting et al., 2023, s. 44

Boks 6.4 MOST-undersøkelsene i forsvarssektoren

Forsvaret har siden 2015 samarbeidet med Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) og Forsvarsdepartementet om å utvikle en spørreundersøkelse for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret (MOST-undersøkelsen). Hensikten med spørreundersøkelsen er å kartlegge årsakene til mobbing og seksuell trakassering. FFI står for den vitenskapelige tilretteleggingen, gjennomføring av undersøkelsen, samt den oppfølgende analysen av resultatene.

Sommeren 2022 ble MOST-undersøkelsen utvidet til også å gjelde resten av forsvarssektoren, det vil si Forsvarsdepartementet, Forsvarsbygg, Forsvarsmateriell og FFI.¹

I 2023 systematiserte og videreutviklet Forsvaret arbeidet med likestilling gjennom utarbeidelse og utgivelse av *Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret 2023–2026*. Ifølge forsvaret har handlingsplanen et bredt perspektiv på arbeid med likestilling og mangfold.² I 2023 ble det også utarbeidet en *Helhetlig plan mot mobbing og seksuell trakassering*. Planen består av en rekke tiltak med den hensikt å sette Forsvaret i bedre stand til å arbeide med utfordringene ved uønsket atferd.³

¹ Fasting et al., 2023

² Forsvaret, 2023

³ Forsvarets forum, 2023

utenfor tjeneste, altså i fritidsaktiviteter i regi av Forsvaret. Dette gjelder uavhengig av kjønn.⁵⁵

6.2.2.2 Politi- og beredskapssektoren

Politiet er også en sektor som har fått en del oppmerksomhet på grunn av ukultur knyttet til seksuell trakassering.⁵⁶ Politiet har de siste tiårene gått fra å være en svært mannsdominert sektor til å ha en vesentlig andel kvinner; 36 prosent av de ansatte og 26 prosent av ledere i politiet kvinner.⁵⁷

I politiets arbeidsmiljøundersøkelse fra 2023 oppgir over fem prosent at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i politi- og lensmannsetaten minst én gang i løpet av de siste 12 månedene. Dette er litt over ett prosentpoeng færre enn i 2020. Flest rapporterer om seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende. Nesten åtte prosent av kvinner og drøyt tre prosent av menn oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet det siste året. Andelen som har opplevd én eller flere former for uønsket seksuell oppmerksomhet synker for både kvinner og menn. Det er imidlertid en høyere andel ansatte i midlertidige stillinger som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet nå enn tidligere.⁵⁸

Over én av ti under 30 år i politiet rapporterer om at de har vært utsatt for en, eller flere, former for uønsket seksuell oppmerksomhet det siste året. Andelen har økt siden 2020. Også her er unge kvinner spesielt utsatt: 15 prosent av kvinner under 30 år har opplevd én eller flere former for uønsket seksuell oppmerksomhet det siste året. Til sammenligning har fire prosent av menn under 30 år opplevd det samme. Undersøkelsen viser også at det er store forskjeller mellom distrikter og særorganer.⁵⁹

I de aller fleste tilfellene er det en kollega som står bak; 71 prosent oppgir at en kollega står bak. I 22 prosent av tilfellene er det en leder eller annen overordnet som står bak trakasseringen, en nedgang på seks prosentpoeng fra 2020. I elleve prosent av tilfellene oppgis det at «andre» står bak trakasseringen. Det er som oftest en mann. I 80 prosent av tilfellene er det en mann som trakasserer, mens det i 21 prosent av tilfellene oppgis at en kvinne står bak. Kvinner opplever nesten utelukkende trakassering fra menn, mens menn opplever nesten like mye trakassering fra kvinner og menn. De fleste (73 prosent) opplever den uønskede oppmerksomheten i tjeneste, men en stor andel har også opplevd uønskede hendelser utenfor tjeneste, som i sosiale lag både eksternt, og i regi av politiet.⁶⁰

Trakassering og seksuell trakassering av polititjenestepersoner fra personer utenfor politiet

⁵⁵ Fasting et al., 2021; Fasting et al., 2023

⁵⁶ NTB, 2020; Mæland, 2020; Krantz et al., 2020

⁵⁷ Rambøll Management Consulting, 2023

⁵⁸ Rambøll Management Consulting, 2023

⁵⁹ Rambøll Management Consulting, 2023

⁶⁰ Rambøll Management Consulting, 2023

skjer også, men omfanget er uklart siden det per i dag ikke finnes rutiner for registrering av slike tilfeller. Erfaringer fra politidistriktene indikerer imidlertid at både menn og kvinner utsettes for slik trakassering, men at politikvinner i størst grad er utsatt. Det gjelder særlig når politiet er i kontakt med personer i ruspåvirket tilstand eller personer med psykiske lidelser eller innen psykiatri. Slike hendelser kan rapporteres i politiets interne kontrollsystem, og også anmeldes ved alvorlige tilfeller. Politidistriktene opplever at det er en betydelig underrapportering. Politidirektoratet inkluderer og spisser denne problemstillingen i medarbeiderundersøkelsen for 2024 for å kartlegge omfanget. Det forventes at økt fokus internt i etaten på sikt kan bidra til å redusere terskelen for rapportering av slike saker.

6.2.3 Kultursektoren og mediebransjen

6.2.3.1 Kultursektoren

Kultursektoren har en vesentlig høyere andel av selvstendig næringsdrivende enn arbeidsmarkedet ellers, og en lavere andel fagorganiserte.⁶¹ Det er ofte sterk konkurranse om arbeid og oppdrag, og selvstendig næringsdrivende kan ha en svakere forhandlingsposisjon i møte med større institusjoner, produksjonsselskap og andre oppdragsgivere, enn det som er tilfellet for ordinært ansatte. Et svakere arbeidsrettslig vern og skjeve maktforhold kan gjøre det særlig vanskelig å si fra om seksuell trakassering.⁶²

Nesten syv prosent av personer ansatt i yrker innen kultur og idrett oppgir at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb i løpet av de siste tolv månedene, ifølge levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022. Livskvalitetsundersøkelsen, som spør om opplevelser i løpet av det siste året, viser et omfang på tre og en halv prosent.⁶³ Selv om tallene for disse gruppene i SSBs undersøkelse ikke er blant de høyeste, tyder andre undersøkelser og #metoo-opprop i kultursektoren på at seksuell trakassering rammer mange også her. Flere hundre kvinnelige dansere, skuespillere og sangere i norske kulturbransjer signerte henholdsvis de fire oppropene #NårDansenStopper, #StilleFørOpptak, #ViSyngerUt og #NårMusikkenStilner i 2017.

Tre undersøkelser fra henholdsvis teaterbransjen, film-, TV-, scene-, musikk-, spill- og bok-

bransjen gir et innblikk i omfang av seksuell trakassering i disse delene av kultursektoren. I teaterbransjen oppgir 45 prosent at de har opplevd minst én hendelse med uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av de siste seks månedene.⁶⁴ I bokbransjen svarer nesten 15 prosent at de har opplevd uønskede kommentarer med seksuelt innhold, og nesten ti prosent svarer at de har opplevd uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner. Til sammenligning svarer henholdsvis fem og fire prosent bekreftende når de får et konkret spørsmål om de har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste seks månedene.⁶⁵

Undersøkelsen fra film-, TV-, scene-, musikk- og spillbransjen (heretter film og scene mv.) viser at fem prosent har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng de siste tolv månedene. Hele 32 prosent oppgir å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av karrieren.⁶⁶ I bokbransjen gjelder dette om lag 29 prosent.⁶⁷

Det er flest kvinner som utsettes for seksuell trakassering, også i kultursektoren. En betydelig høyere andel kvinner (16 prosent) enn menn (fem prosent) innen film og scene mv. svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene.

I undersøkelsen i bokbransjen oppgir én prosent av menn og seks prosent av kvinner å ha blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep i jobbsammenheng. Undersøkelsen viser kjønnsforskjeller når det gjelder hvilke former for uønskede seksuelle hendelser respondentene har opplevd. Både kvinner og menn opplever i størst grad «andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold», selv om dette gjelder langt flere kvinner enn menn. Langt færre opplever spredning av seksuelle rykter om seg selv, men dette oppgir flere menn enn kvinner.⁶⁸

Mens det i bokbransjen er langt flere ansatte enn selvstendige som oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, viser undersøkelsen blant de som arbeider i film og scene mv. at de som har en løs tilknytning til arbeidsplassen, som selvstendig næringsdrivende, også har en mye høyere risiko for å utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet.⁶⁹

Både innenfor film og scene mv. og i bokbransjen viser undersøkelsene at det først og

⁶¹ Alsos et al., 2022

⁶² Bye & With, 2023

⁶³ SSB, 2023b

⁶⁴ Kleppe & Røyseng, 2016

⁶⁵ Den Norske Forleggerforeningen, 2020

⁶⁶ Bråten & Svalund, 2018

⁶⁷ Den Norske Forleggerforeningen, 2020

⁶⁸ Den Norske Forleggerforeningen, 2020

⁶⁹ Bråten & Svalund, 2018

fremst er kollegaer som står bak den uønskede seksuelle oppmerksomheten. I film og scene mv. oppgir over halvparten av de som har blitt utsatt for seksuell trakassering eller uønsket oppmerksomhet, at det var kollegaer som sto bak. Leder eller kunstnerisk overordnet står bak om lag en fjerdedel av tilfellene. Publikum og gjester oppgis å stå bak én av fire tilfeller, mens bransjeaktører uten formelt lederansvar står bak om lag 13 prosent av tilfellene.⁷⁰ I bokbransjen rapporterer flest at en bransjekollega står bak (21 prosent), etterfulgt av en kollega der de jobber (19 prosent), og en annen person, som for eksempel publikum (18 prosent). For de fleste selvstendige næringsdrivende i bokbransjen inntraff hendelsene på bransjetreff, mens for ansatte skjedde hendelsene oftest på arbeidsplassen. Begge undersøkelser viser at menn i størst grad står bak trakasseringen.⁷¹

6.2.3.2 Mediebransjen

I en undersøkelse initiert av Ytringsfrihetskommisjonen blant journalister og redaktører, svarer tre prosent av de spurte redaktørene og fem prosent av journalistene at de har mottatt uønskede seksuelle henvendelser i løpet av det siste året i forbindelse med sitt journalistiske virke.⁷² I en undersøkelse gjennomført blant drøyt 2000 av Norges journalistlags medlemmer høsten 2022, svarer 0,9 prosent at de har blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kollegaer har vært samlet i løpet av de siste seks månedene.⁷³ Journalistlagets undersøkelse følger opp med spørsmål om elleve ulike typer seksuell oppmerksomhet. 14 prosent svarer at de har opplevd minst en av de oppgitte hendelsene. Til sammenligning var andelen 22 prosent i 2017.⁷⁴ Det er vanligst å ha opplevd seksuell trakassering i form av å få uønskede kommentarer om kropp, klesdrakt eller livsstil, eller gjennom andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, for eksempel vitser.⁷⁵

En tilsvarende undersøkelse gjennomført i en rekke organisasjoner og bedrifter i mediebransjen i 2019 viser det samme mønsteret. To prosent svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering

på jobb eller i andre sammenhenger der kollegaer har vært samlet i løpet av de siste seks månedene, mens langt flere oppgir å ha blitt utsatt for ulike konkrete former for uønsket atferd.⁷⁶ På spørsmål om opplevelser lenger tilbake i tid enn seks måneder, svarer 29 prosent at de har opplevd å bli utsatt for uønsket seksualisert atferd.⁷⁷

Også i mediebransjen viser undersøkelsene at kvinner i større grad enn menn opplever seksuell trakassering. Det gjelder på tvers av undersøkelsene. Undersøkelsen fra 2019 viser at medarbeidere i større grad enn ledere opplever seksuell trakassering, at unge i større grad enn eldre opplever seksuell trakassering og at midlertidig ansatte er mer utsatt enn fast ansatte.⁷⁸

I om lag halvparten av tilfellene oppgis det at en kollega eller underordnet i bedriften står bak. Ledere i samme bedrift blir oppgitt å være den som trakasserer i én av fire av tilfellene, mens det i 16 prosent av tilfellene var en person utenfor egen bedrift som stod bak. Menn sto bak nesten åtte av ti tilfeller. 46 prosent av tilfellene skjedde på arbeidsplassen og 37 prosent opplevde dette i en sosial sammenheng.⁷⁹

6.2.4 Mannsdominerte bransjer

Meldingen setter søkelys på fire mannsdominerte bransjer: bygg- og anleggsbransjen, industrien, fiskerinæringen og maritim næring. Dette er store næringer med svært lav andel kvinnelige ansatte. Dette er også næringer hvor en eller flere av risikofaktorene for seksuell trakassering er til stede, se kapittel 4.

6.2.4.1 Bygg- og anleggsbransjen og industrien

Bygg og anlegg og industri er de to største mannsdominerte næringene i Norge. Nesten 250 000 personer jobber i bygg- og anleggsvirksomhet, og 91 prosent av disse er menn. I industrien er 76 prosent menn.⁸⁰ For begge næringene mangler det undersøkelser som gir et

⁷⁰ Bråten & Svalund, 2018, s. 34

⁷¹ Den Norske Forleggerforeningen, 2020

⁷² Respons, 2021

⁷³ Lillebråten & Bernstrøm, 2023

⁷⁴ Idås & Backholm, 2020

⁷⁵ Lillebråten & Bernstrøm, 2023

⁷⁶ Ipsos, 2020. Norsk Journalistlag, Mediebedriftenes Landsforening, Fagpressen, Norsk Redaktørforening, Landslaget for lokalaviser, Norsk Lokalradioforbund, NRK, NENT Group og Discovery Norge samarbeidet i 2019 om Mediebransjens undersøkelse om seksuell trakassering. 5221 personer svarte på undersøkelsen. Spørsmålene om uønsket atferd inkluderer elleve spørsmål som spenner fra uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, til seksuelle overgrep og voldtekt.

⁷⁷ Ipsos, 2020

⁷⁸ Ipsos, 2020

⁷⁹ Ipsos, 2020

⁸⁰ SSB, 2024

godt innblikk i omfanget av seksuell trakassering. Ifølge Livskvalitetsundersøkelsen er omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet lavt i disse bransjene. Kun én prosent i industrien og under to prosent innenfor bygg- og anleggsvirksomhet oppgir å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen i løpet av det siste året.⁸¹

I en undersøkelse av risikonivået i petroleumsnæringen gjennomført av Petroleumstilsynet i 2021 oppgir drøyt to prosent at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen eller andre steder de har vært med kollegaer. Dette er en økning på 0,5 prosentpoeng fra tilsvarende undersøkelse i 2019. De fleste av de som oppgir å ha blitt utsatt, oppgir at en kollega (54 prosent) eller andre på innretningen (33 prosent) står bak, mens 13 prosent oppgir leder og fire prosent oppgir underordnede.

Det er betydelig flere kvinner (13 prosent) enn menn (én prosent) som oppgir å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Totalt er det også en noe lavere andel offshore (to prosent) som oppgir å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet enn på landanlegg (tre prosent). For kvinner er det imidlertid motsatt: rundt 13 prosent av kvinnene offshore har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, sammenlignet med rundt ni prosent av kvinnene på land. Dette kan henge sammen med at kvinnene i større grad er i mindretall offshore sammenlignet med på land.⁸²

I bygg- og anleggsvirksomhet er forskjellen i andel stor når man sammenligner kjønnene; drøye ni prosent av kvinner oppgir å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av de siste 12 månedene, mot i underkant av én prosent av mennene.⁸³ Til tross for relativt beskjedne omfangstall i Livskvalitetsundersøkelsen, tyder opprop og medieoppslag fra ansatte i bygg- og anleggsnæringen på at seksuell trakassering er en utfordring. I 2017 signerte over 500 personer et opprop om seksuell trakassering i eiendomsbransjen kalt *#nårgrunnmurensprekker*. Både utbyggere, rådgivere, entreprenører, ingeniører, arkitekter, advokater, meglere, og forskere i eiendomsbransjen signerte oppropet.⁸⁴

I etterkant av #metoo har det også vært flere saker i media som belyser seksuell trakassering som utfordring i disse næringene, i mangel på omfangsundersøkelser. Et eksempel er en HMS-

leder i byggenæringen som viser til egne erfaringer med hendelser som «gikk langt utover ufrivillige kyss og ubehagelig sex-prat». I en sak på bygg.no spør hun hva ledere i norske entreprenørbedrifter gjør for å forebygge at kvinner utsettes for seksuell trakassering.⁸⁵ Et annet eksempel fra samme nettsted er en 21 år gammel lærling som forteller at hun har opplevd at kollegaer har gnidd seg inntil henne, kalt henne «madrass» og dannet sirkler foran kvinnegraderoben når hun skulle ut.⁸⁶ Saken fikk mye oppmerksomhet i bransjen.

6.2.4.2 Maritim næring og fiskerinæringen

Maritim næring består av ansatte både på land og på fartøyer. Også denne næringen er mannsdominert med om lag elleve prosent kvinner blant de som arbeider om bord på skip, og 21 prosent kvinner i næringen totalt.⁸⁷

I en undersøkelse om maritim sikkerhet gjennomført av Sjøfartsdirektoratet og Safetec i 2023 svarer to prosent av sjøansatte at de har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tolv månedene. Undersøkelsen inkluderer ulike typer passasjerfartøy, lasteskip og fiskefartøy som er under Sjøfartsdirektoratets myndighetsområde. Undersøkelsen stiller kun ett spørsmål om seksuell trakassering, uten å utdype hva seksuell trakassering kan innebære.

En undersøkelse gjennomført blant medlemmer i Sjømannsforbundet viser høyere tall enn Sjøfartsdirektoratets undersøkelse. Her svarer ni prosent at de har blitt seksuelt trakassert på arbeidsplassen i løpet av de siste tre-fire årene. Hele 30 prosent svarer at de har blitt utsatt for en eller flere uønskede seksuelle kommentarer og hendelser, eller kommentarer og hendelser som er knyttet til kjønn og kropp. Drøyt én av fem har opplevd å få kommentarer om kropp, utseende og klær som har vært ubehagelige, mens én prosent oppgir å ha vært utsatt for de mest alvorlige hendelsene; å bli tvunget til seksuelle handlinger eller sex uten samtykke. De som jobber i utenriksferge NOR, cruisebart og fiskeri ser ut til å i størst grad ha opplevd noen av disse handlingene.⁸⁸

Det finnes lite kunnskap om omfanget av seksuell trakassering i fiskerinæringen. SSBs undersøkelser gir heller ingen god innsikt i denne næringen i og med at omfang oppgis samlet for

⁸¹ SSB, 2023b

⁸² Petroleumstilsynet, 2022

⁸³ SSB, 2023b

⁸⁴ Eier et al., 2017

⁸⁵ Nilsen, 2017

⁸⁶ Offergaard, 2020a

⁸⁷ Nærings- og fiskeridepartementet, 2021

⁸⁸ Hoidal, 2023

jordbruk, skogbruk og fiske. Livskvalitetsundersøkelsen 2022 viser at nesten fem prosent i disse tre næringene samlet har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av det siste året. Nesten tre prosent av menn oppgir at de har opplevd dette månedlig eller oftere. Det finnes ikke statistikk om kvinner i disse næringene fordi antallet kvinnelige respondenter som har svart på undersøkelsen er for lavt.⁸⁹ Andelen kvinnelige fiskere er også svært lav, knapt fem prosent.⁹⁰

En ikke-representativ spørreundersøkelse gjennomført av NRK i samarbeid med Norges Fiskarlag, Norges Kystfiskarlag og Hun Fisker bidrar til å belyse omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet blant fiskere. I undersøkelsen oppgir drøyt 37 prosent av kvinnene og to prosent av mennene at de har vært utsatt for seksuell trakassering på jobb som fisker.⁹¹ De fleste har opplevd det flere enn fem ganger.⁹² Denne undersøkelsen kom i kjølvannet av at flere kvinnelige fiskere sto fram i media og fortalte om uønsket seksuell oppmerksomhet.⁹³ Undersøkelsen viser at trakasseringen i aller størst grad var i form av verbale uttrykk og fysiske former, mens en tredel av tilfellene handlet om ikke-verbale former for trakassering.⁹⁴

Både i maritim- og i fiskerinæringen er det kvinner som i størst grad utsettes for seksuell trakassering. I Sjøfartsdirektoratets undersøkelse svarer en og en halv prosent av mennene og drøyt 15 prosent av kvinnene at de har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tolv månedene. Over halvparten av kvinnene som svarte på undersøkelsen blant medlemmene i Sjømannsforbundet svarer at de har opplevd en eller flere uønskede kommentarer eller hendelser. Blant menn svarer om lag én av fire det samme.⁹⁵ Med andre ord er andelen høy også blant menn. På direkte spørsmål om å ha blitt *seksuelt trakassert* svarer likevel kun tre prosent av mennene ja, mens det samme gjelder 32 prosent av kvinnene. Det viser at hvilke spørsmål som blir stilt har betydning både for menn og for kvinner. Blant de som er utsatt er det en høyere andel menn enn kvinner som oppgir at de *ofte* blir utsatt for seksuell trakassering. Som i andre bransjer og næringer er de yngste også her særlig utsatt.⁹⁶

⁸⁹ SSB, 2023b

⁹⁰ Fiskeridirektoratet, 2023

⁹¹ Rostad et al., 2022

⁹² Ellingsen et al., 2022a

⁹³ Mortensen, 2021; Hessen, 2021

⁹⁴ Ellingsen et al., 2020b

⁹⁵ Høidal, 2023

Boks 6.5 Sitat fra Sjømannsforbundets undersøkelse

Jeg ble tilbudt fast jobb mot at jeg var tilgjengelig for ham de (...) dagene jeg jobbet. Jeg har blitt straffet flere ganger med arbeidsoppgaver som ikke finnes fordi jeg har sagt nei til sex og gjort meg utilgjengelig og ikke vist interesse.

Sitat fra fritekstsvaret i Sjømannsforbundets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering.¹

¹ Høidal, 2023, s. 59

Ifølge Sjømannsforbundets undersøkelse er det sideordnede kollegaer som oftest trakasserer. Det gjelder i 40 prosent av tilfellene, mens en overordnet kollega oppgis å være den som trakasserer i 33 prosent av tilfellene. Nærmeste leder står bak i 14 prosent av tilfellene. Det er i noen grad også gjester eller passasjerer som står bak trakasseringen. Det gjelder i 13 prosent av tilfellene. Siden det varierer hvorvidt et fartøy har passasjerer eller ikke, vil dette være en utfordring kun i deler av næringen.⁹⁷

Også i maritim næring står menn oftere bak trakasseringen enn kvinner. I 73 prosent av tilfellene oppgis det at det er en mann som står bak trakasseringen. Blant kvinnene svarer 90 prosent at de har blitt seksuelt trakassert av en mann, mens 63 prosent blant mennene svarer at de har blitt seksuelt trakassert av en mann. Videre oppgir 26 prosent av mennene at de ikke er sikker på hvem som sto bak.⁹⁸

6.2.5 Akademia

Akademia består av en rekke små og store institusjoner i offentlig og privat regi, med om lag 50 000 ansatte og 300 000 studenter. Seksuell trakassering kan forekomme blant ansatte, blant studenter og på tvers mellom gruppene. Her gjennomgås forskning som knytter seg til seksuell trakassering av ansatte. Seksuell trakassering av studenter omtales i kapittel 6.3.

⁹⁶ Høidal, 2023

⁹⁷ Høidal, 2023

⁹⁸ Høidal, 2023

I 2022 var det over 50 varslingssaker om seksuell trakassering ved de statlige universitetene og høyskolene i Norge. Sakene gjelder både ansatte og studenter, men ikke alle institusjonene har inkludert saker som gjelder studenter, så det reelle totaltallet kan være noe høyere.⁹⁹

I norsk sammenheng finnes det kun én større undersøkelse som kartlegger omfang av seksuell trakassering blant ansatte i akademisk nasjonalt – en spørreundersøkelse gjennomført av Ipsos i 2019 ved 26 universiteter og høyskoler.¹⁰⁰ Undersøkelsen definerer ikke hva som menes med seksuell trakassering og har ikke spurt om konkrete handlinger eller kommentarer, noe som kan ha betydning for svarene og dermed bildet av omfanget i sektoren. Undersøkelsen viser at under to prosent (1,6 prosent) oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i nåværende arbeidsforhold og i løpet av det siste året.¹⁰¹ Undersøkelsen viser at trakasseringen i akademisk i stor grad er verbal, men en betydelig andel av trakasseringen er også fysisk. Av de som har opplevd seksuell trakassering, har 63 prosent opplevd verbal seksuell trakassering og 36 prosent har opplevd fysisk seksuell trakassering. Halvparten av alle menn som har opplevd seksuell trakassering, har opplevd fysisk seksuell trakassering, sammenlignet med rundt en av tre kvinner.¹⁰²

En undersøkelse gjennomført blant ansatte på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) ved Universitetet i Oslo i 2021 gir innblikk i seksuell trakassering blant ansatte i en mannsdominert del av akademisk. Undersøkelsen finner et større omfang enn Ipsos nasjonale undersøkelse. I MN-undersøkelsen svarer syv prosent at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet. 21 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet oppgir at de har opplevd det samme på andre akademiske arbeidsplasser.¹⁰³ I denne undersøkelsen ble det også spurt om opplevelser med uønsket fysisk kontakt, press på seksuelle tjenester og fysiske overgrep. Undersøkelsen viser at alvorlig trakassering er nokså sjeldent, men peker på at de som har opplevd uønsket fysisk kontakt, også har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Altså henger de mer alvorlige formene for seksuell trakassering sterkt sammen med uønsket seksuell oppmerksomhet.¹⁰⁴

Kvinner og unge er mest utsatt. Av de som oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, er 79 prosent kvinner og 21 prosent menn. I om lag halvparten av tilfellene er de utsatte mellom 18 og 39 år. Stipendiater er den gruppen som i størst grad er utsatt, både når det gjelder seksuell trakassering og seksuelle overgrep.¹⁰⁵ I undersøkelsen fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) gjelder det tolv prosent av kvinnene og tre prosent av mennene.¹⁰⁶

Det er som oftest en kollega som står bak trakasseringen. Dette gjelder i 49 prosent av tilfellene i Ipsos nasjonale undersøkelse og rundt 55 prosent av tilfellene i undersøkelsen ved MN. I den nasjonale undersøkelsen står en overordnet kollega eller leder bak i henholdsvis 29 og 14 prosent av tilfellene, mens en student står bak i seks prosent av tilfellene. I undersøkelsen ved MN står studenter bak om lag 16 prosent av tilfellene, mens ledere og veiledere er de som trakasserer i om lag 11–16 prosent av tilfellene.¹⁰⁷

Den nasjonale undersøkelsen viser at det i hovedsak er menn som står bak trakasseringen (79 prosent av tilfellene). Mens menn sto bak trakasseringen mot kvinner i 94 prosent av tilfellene, oppgir mennene at det var en kvinne som trakasserte i 74 prosent av tilfellene.¹⁰⁸

6.3 Seksuell trakassering blant elever og studenter

6.3.1 Seksuell trakassering i skole og opplæring

Undersøkelser om seksuell trakassering eller seksuelle krenkelser er ofte knyttet til klassetrinn, men det er lite kunnskap om hvor det skjer – og om det skjer i tilknytning til skolen. Ungvoldundersøkelsen viser at de fleste tilfeller av seksuelle krenkelser skjer hjemme hos ungdommen selv eller hjemme hos andre. Syv prosent av de milde (fysiske) og to prosent av de grove seksuelle krenkelsene skjer på skolen. Undersøkelsen inkluderer imidlertid ikke alle former for seksuell trakassering, som verbale former.

Når handlinger som kan karakteriseres som seksuell trakassering er så utbredt blant ungdom som studiene her og i kapittel 5.1 viser, er det like-

⁹⁹ Tønnessen et al., 2023

¹⁰⁰ Hov et al., 2023

¹⁰¹ Ipsos, 2019

¹⁰² Ipsos, 2019

¹⁰³ Holter & Snickare, 2021

¹⁰⁴ Holter & Snickare, 2021

¹⁰⁵ Ipsos, 2019

¹⁰⁶ Holter & Snickare, 2021. 843 ansatte svarte på undersøkelsen. Flest kvinner med i begge undersøkelsene.

¹⁰⁷ Ipsos, 2019; Holter & Snickare, 2021

¹⁰⁸ Ipsos, 2019

Boks 6.6 Mobbing i Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen er en nettbasert spørreundersøkelse hvor elever fra 5. trinn opp til vg3 sier sin mening om forhold som er viktige for læring og trivsel på skolen, blant annet mobbing. Elevundersøkelsen er obligatorisk å gjennomføre for 7. og 10. trinn, og for vg1. Det er frivillig å delta for øvrige trinn. Data fra undersøkelsen brukes på skolenivå, kommunenivå og nasjonalt nivå. Utdanningsdirektoratet er ansvarlig for gjennomføringen og utformingen av undersøkelsen, mens NTNU Samfunnsforskning er ansvarlig for analyser og rapportering.

Undersøkelsen kartlegger mobbing, herunder trakassering. Undersøkelsen spør ikke eksplisitt om seksuell trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Overgang mellom

mobbing og seksuell trakassering kan i mange tilfeller være glidende, og det kan være at elevene på enkelte av spørsmålene også inkluderer hendelser knyttet til seksuell trakassering.

Elevundersøkelsen 2023 viser at det er en økende tendens for mobbing digitalt, og drøyt halvparten av de som er mobbet digitalt er også utsatt for tradisjonell mobbing. Som med tradisjonell mobbing, reduseres digital mobbing med alder/årstrinn i grunnskolen. Undersøkelsen viser også at det er kjønnsforskjeller når det gjelder digital mobbing; en større andel jenter enn gutter oppgir at de er digitalt mobbet på 7.–9. trinn. For de øvrige trinnene er det små kjønnsforskjeller, med unntak av 5. trinn.¹

¹ Utdanningsdirektoratet, 2024b

vel grunn til å tro at en del av trakasseringen skjer på skolen og i skoletiden, og mellom elever. Overgangen mellom skole og fritid kan også være glidende i mange tilfeller.

En kvalitativ studie fra 2023 blant elever på en ungdomsskole på Vestlandet illustrerer at seksuell trakassering mellom elevene er en utfordring i skolen.¹⁰⁹ En undersøkelse blant elever i videregående skole i Sør-Trøndelag i 2007 viser at ulike former for seksuell trakassering forekom i høy grad både på skolen og på arenaer utenfor skolen.¹¹⁰

Utdanningsdirektoratets årlige lærling-undersøkelse inkluderer spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet. Analyser av undersøkelsen fra 2020 viser at nesten 30 prosent av jenter som har valgt utradisjonell yrkesfaglig utdanning¹¹¹ har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen som lærling en sjelden gang eller mer. Drøyt fem prosent i denne gruppa sier de har opplevd det to til tre ganger i måneden eller mer. I 71 prosent av tilfellene er det en kollega som har utsatt jentene for dette, mens en leder står bak i 16 prosent av tilfellene. Tre prosent har opplevd at en kunde eller leverandør står bak.¹¹²

¹⁰⁹ Slaatten & Malterud, 2023

¹¹⁰ Bendixen & Kennair, 2008

¹¹¹ Det vil si jenter som går på utpreget mannsdominerte fag.

¹¹² Buland et al., 2022

Både gutter som har valgt tradisjonelt og gutter som har valgt utradisjonelt opplever i mindre grad enn jenter uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Drøyt fire prosent av guttene som har valgt utradisjonelt oppgir at de har opplevd dette en sjelden gang eller mer. Det samme gjelder nesten tre prosent av guttene som har valgt tradisjonelt.¹¹³ Undersøkelsen har ikke informasjon om seksuell trakassering som foregår på skolen.

6.3.2 Seksuell trakassering blant studenter i høyere utdanning

Ifølge Studentenes helse og trivselsundersøkelse (SHoT) fra 2022, er omfanget av seksuell trakassering blant studenter høyt. Nesten 30 prosent av de spurte studentene svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering. Dette er en økning på fem prosentpoeng siden 2018 da undersøkelsen sist ble gjennomført.¹¹⁴ Til sammenlikning viser SSBs Livskvalitetsundersøkelse fra 2022 at 15 prosent av studentene i utvalget har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på utdanningsinstitusjonen i løpet av de siste tolv månedene, mens en undersøkelse gjennomført for Khrono høsten 2023 viser at ni prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.¹¹⁵ At omfanget er lavere i de to sist-

¹¹³ Buland et al., 2022

¹¹⁴ Sivertsen & Johansen, 2022

nevnte undersøkelserne enn i SHoT-undersøkelsen kan skyldes at de er ulikt utformet.¹¹⁶

Ifølge SHoT-undersøkelsen utsettes studenter i aller størst grad for verbal trakassering og uønsket berøring som klemming og kyssing, og nærstående blikk og kroppsbevegelser (henholdsvis 20 og 15 prosent). Over syv prosent av de kvinnelige studentene oppgir å ha vært utsatt for voldtekt. Det samme gjelder i underkant av én prosent av mennene. Videre finner SHoT-undersøkelsen at omfanget av seksuell trakassering er større blant studenter som studerer i utlandet enn i Norge.¹¹⁷

Nær 14 prosent av politistudentene har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang de siste tolv månedene viser undersøkelse i politiet fra 2023. Politistudentene opplever i hovedsak uønsket seksuell oppmerksomhet utenfor tjeneste, dette gjelder for 81 prosent av de utsatte. Som oftest skjer dette i sosiale lag utenfor arbeidsplassen. Likevel har mange – 29 prosent av de utsatte – opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i tjeneste. Blant de som har opplevd uønsket seksuell trakassering i tjeneste, er det flest som har opplevd dette på studieplassen (50 prosent), etterfulgt av på arbeidsplassen (25 prosent) og på patrulje (25 prosent).¹¹⁸

Flest har opplevd kommentarer eller kroppspråk om kropp og utseende og å bli utsatt for uønsket fysisk berøring. Andelen som har opplevd uønsket fysisk berøring har økt med rundt tre prosentpoeng siden 2020.¹¹⁹

Blant studentmedlemmene i Den norske legeforening oppgir tolv prosent å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i studiesammenheng.¹²⁰

På samme måte som på andre arenaer, utsettes kvinnelige studenter utsettes i størst grad for seksuell trakassering. Andelen mannlige studenter som utsettes er likevel betydelig.¹²¹ SHoT-undersøkelsen viser at 39 prosent av kvinnelige studenter og i overkant av ni prosent av mannlige studenter har opplevd seksuell trakassering. Andelen som har opplevd seksuell trakassering sank med studentenes stigende alder, fra 32 prosent av studentene mellom 18 og 20 år til 22 prosent av studentene mellom 29 og 35 år.¹²² Livs-

kvalitetsundersøkelsen fra SSB viser at andelen mannlige studenter som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på studieplassen de siste 12 månedene er størst i aldersgruppen 25–29 år, med en andel på fem prosent. Andelen kvinnelige studenter som har opplevd det samme er størst i aldersgruppen 20–24 år, med en andel på åtte prosent.¹²³ Blant legestudentene oppgir 15 prosent av kvinnene og fem prosent av mennene at de har vært utsatt for seksuell trakassering.¹²⁴

Det er i størst grad personer utenfor studiet, altså verken medstudenter eller ansatte, som står bak trakasseringen, ifølge SHoT-undersøkelsen. Avhengig av hvilken form for trakassering det ble spurt om, varierer andelen tilfeller der medstudenter er utøver av trakasseringen mellom 18 og 29 prosent.¹²⁵ Ansatte står bak trakassering i betraktelig mindre grad, sammenlignet med medstudenter og personer utenfor studiet. Avhengig av hvilken form for trakassering det ble spurt om, varierer andelen tilfeller der ansatte er utøver av trakasseringen fra 0,6 til 4,6 prosent. En større andel av menn, sammenlignet med kvinner, oppgir å bli trakassert av en medstudent, mens kvinner oftere blir trakassert av noen utenfor universitetet. Med unntak av fysisk seksuell trakassering, er det også en større andel av menn enn av kvinner som utsettes for trakassering fra en ansatt.¹²⁶ I undersøkelsen gjennomført for Khrono står en medstudent bak i 74 prosent av tilfellene rettet mot kvinner og 42 prosent av tilfellene rettet mot menn.¹²⁷

For en del studenter foregår mye av utdanningen i praksis. Blant legestudentene står praksisveiledere og undervisere bak i tre av fire tilfeller, mens 35 prosent svarer at pasienter står bak. Medstudenter står bak i 35 prosent av tilfellene.¹²⁸ Også en studie blant sykepleiestudenter og studenter i sosialt arbeid ved et norsk universitet viser at studenter utsettes for seksuell trakassering i forbindelse med obligatorisk praksis.¹²⁹ 44 prosent av studentene svarer at de har opplevd verbal seksuell trakassering en eller flere ganger i praksis, 28 prosent har opplevd ikke-verbal trakassering og 19 prosent har opp-

¹¹⁵ SSB, 2023b; Lystad, 2024

¹¹⁶ Sivertsen & Johansen, 2022

¹¹⁷ Sivertsen & Johansen, 2022; Rø et al., 2018

¹¹⁸ Rambøll Management Consulting, 2023

¹¹⁹ Rambøll Management Consulting, 2023

¹²⁰ Bråten, 2018

¹²¹ Rø et al., 2018; Sivertsen & Johansen, 2022; SSB, 2023b; Rambøll Management Consulting, 2020

¹²² Sivertsen & Johansen, 2022

¹²³ SSB, 2023b

¹²⁴ Bråten, 2018

¹²⁵ Sivertsen & Johansen, 2022

¹²⁶ Sivertsen, et al., 2019

¹²⁷ Lystad, 2024

¹²⁸ Bråten, 2018

¹²⁹ Trysnes, et al., 2022. Svarprosenten blant studentene er svært lav, men kan likevel gi noen indikasjoner.

levd fysisk seksuell trakassering. Blant politistudentene er det i to av tre tilfeller medstudenter som trakasserer. Lærer/praksisveileder/instruktor eller overordnet står bak i henholdsvis 11 og 16 prosent av tilfellene.¹³⁰ Lærere står oftere bak trakassering rettet mot kvinner enn mot menn.¹³¹ Menn er de som oftest trakasserer både medisinstudenter og politistudenter. De mannlige politistudentene blir imidlertid i like stor grad trakassert av kvinner og menn.

6.4 Seksuell trakassering i frivillig sektor

Frivillig sektor kjennetegnes blant annet av å være arbeidsssted for noen og fritidssyssel eller verv for andre. Seksuell trakassering kan foregå mellom ansatte, mellom medlemmer, eller mellom ansatte og medlemmer. Som i arbeidslivet kan det finnes formelle og uformelle makthierarkier blant medlemmene eller de frivillige, og mellom ansatte som har en rolle ovenfor medlemmer eller de frivillige. Det finnes få omfangsundersøkelser av seksuell trakassering i idrett, kultur og andre deler av frivilligheten.¹³²

Befolkningsundersøkelsen gjennomført av Verian gir noe ny innsikt om omfang av uønskede seksuelle eller kjønnstrakasserende hendelser på organiserte fritidsarenaer som helhet og på tvers av ulike typer organisasjoner. Totalt syv prosent av respondentene som deltar i organiserte fritidsaktiviteter oppgir å ha opplevd oppmerksomhet, kommentarer og tilnærmelser av seksuell eller kjønnnet art, det vil si en bred definisjon av seksuell trakassering, som de ikke ønsker og/eller som de synes er ubehagelig under aktiviteten.¹³³ Andelen er høyest i politiske partier (ni prosent) og bruker- og/eller interesseorganisasjoner (åtte prosent), og lavest i frivillige organisasjoner som arbeider med helserelaterte sosiale oppgaver (fire prosent) og humanitære spørsmål (tre prosent). Rundt seks prosent av de som er medlem av en idrettsorganisasjon oppgir at de har opplevd en eller flere former for uønsket seksuell oppmerksomhet på denne arenaen. Tilsvarende oppgir også rundt seks prosent av de som er medlem av en kulturorganisasjon, som for eksempel korps, kor eller teater, at de har opplevd uønskede for-

mer for seksuell oppmerksomhet på denne arenaen.¹³⁴ Forekomsten av seksuell trakassering under semiorganiserte fritidsaktiviteter, som private kurs og timer, er noe lavere enn under organiserte fritidsaktiviteter samlet. Blant de som deltar i semiorganiserte fritidsaktiviteter jevnlig, har fem prosent vært utsatt for seksuell trakassering. Til sammenligning oppgir 20 prosent av de som deltar i uorganiserte fritidsaktiviteter sammen med venner eller naboer utenfor hjemmet, som trening, friluftsliv, musikk, kultur eller andre hobbyer, at de har opplevd en eller flere uønskede seksuelle hendelser eller kommentarer under disse aktivitetene. Omfangstallene på disse fritidsarenaene er ikke brutt ned på alder, kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag i rapporten. Det er derfor ikke kunnskap om hvorvidt noen grupper er særlig utsatt på de ulike fritidsarenaene.¹³⁵

Under presenteres utfordringer og kunnskap om omfanget av seksuell trakassering i tre typer frivillig sektor; idrett, tros- og livssynssamfunn og politiske organisasjoner.

6.4.1 Organisert idrett

De fleste som deltar i organisert idrett, er barn og unge. I Norge deltar tre av fire barn i en eller annen form for organisert idrett utenfor skolen.¹³⁶ Idretten er en sosial arena hvor barn får lekt, lært og opplevd mestring. De aller fleste deltar i breddeidretten.

En studie fra 2023 er den første som rapporterer forekomsten av seksuell trakassering i ungdomsidretten i Norge. Den benytter tall fra Ung i Oslo-undersøkelsen for å se nærmere på ulike typer krenkelser barn og unge opplever. Samlet sett rapporterer elleve prosent (åtte prosent blant gutter og tolv prosent blant jenter) at de har opplevd *seksuelle krenkelser* i idretten det siste året. En av ti har opplevd upassende seksuelle kommentarer, og fire prosent har opplevd uønsket beføling. Jenter rapporterer noe oftere å være utsatt for upassende seksuelle kommentarer enn gutter, men forskerne finner ingen kjønnsforskjeller når det gjelder utsatthet for seksuell beføling eller overgrep. Derimot har sosioøkonomiske forhold, foreldrenes fødeland og bostedsbydel betydning for forekomsten. Det er flere ungdommer med minoritetsbakgrunn som oppgir at de opplever seksuell trakassering i idretten. Studien finner også at det i om lag halvparten av tilfellene

¹³⁰ Trysnes, et al., 2022

¹³¹ Rambøll Management Consulting, 2023

¹³² Frivillighet Norge, 2019

¹³³ Bjerkebakke & Sogge, 2024, se mer om undersøkelsens brede definisjon i boks 6.2

¹³⁴ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹³⁵ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹³⁶ Østhus, 2023

er andre enn ungdom eller voksne i eget idrettslag som står bak seksuelle krenkelser.¹³⁷ En studie fra 2022 fant at nær 14 prosent av elever på toppidrettskoler, breddeidrettslinjer og ordinære allmennfaglige linjer hadde erfaringer med seksuell trakassering og overgrep.¹³⁸

Norges idrettsforbund, i samarbeid med Norges idrettshøgskole, gjennomførte i 2024 en kartleggingsundersøkelse blant voksne i aldersgruppen 18–35 år. Respondentene kom fra 51 særforbund og var en kombinasjon av utøvere, tillitsvalgte og personer med andre roller (herunder trenere og dommere). 25 prosent av respondentene rapporterer at de har opplevd seksuell trakassering minst «en eller to ganger» i løpet av det siste året. Kvinner (34 prosent) opplever mer seksuell trakassering enn menn (19 prosent). En rapport fra Olympiatoppen (1999) viste at 28 prosent av kvinnelige eliteidrettsutøvere hadde opplevd en eller flere former for seksuell trakassering i idrettssammenheng.¹³⁹

6.4.2 Tros- og livssynssamfunn

Undersøkelser i enkelte tros- og livssynssamfunn viser at seksuell trakassering forekommer, både blant ansatte og frivillige. I Verians befolkningsundersøkelse oppgir nesten fem prosent av de som er aktive i en religiøs organisasjon eller en livssynsorganisasjon, som for eksempel trossamfunn, menighet eller forbund, at de har opplevd uønskede seksuelle eller kjønnstrakasserende hendelser, det vil si en bred definisjon på seksuell trakassering, på denne arenaen.¹⁴⁰ En spørreundersøkelse fra Human-Etisk Forbund viste at nesten fem prosent av forbundets ansatte, tillitsvalgte og frivillige i 2017 hadde opplevd seksuell trakassering eller overgrep i forbindelse med arbeid eller aktivitet i forbundet. Flere unge og kvinner oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering.¹⁴¹

I en undersøkelse fra 2019 oppgir 37 prosent av kirkelig ansatte og ansatte i frivillige kristne religiøse organisasjoner at de i jobbsammenheng kjenner til seksuelt krenkende atferd begått av kirkelig ansatte. Undersøkelsen er en del av en større evaluering av Kirkelig Ressurssenter mot vold og seksuelle overgrep (KRS).¹⁴² Arbeids-

giverorganisasjonen for kirkelige virksomheter og Kirkerådet kartlegger annethvert år innrapporterte seksuelle overgrep, grenseoverskridende atferd og seksuell trakassering. For perioden 2018–2019 var det meldt inn 16 saker der ansatte eller frivillige i Den norske kirke ble anklaget for seksuell trakassering, krenkelser eller overgrep etter straffeloven, likestillings- og diskrimineringsloven eller arbeidsmiljøloven. Seks av sakene gjelder frivillige medarbeidere som er anklaget for brudd på straffeloven. I tillegg er det meldt inn 11 andre saker som ikke rammes av lov.¹⁴³

6.4.3 Politiske partier og lokalpolitikk

I Verians befolkningsundersøkelse oppgir rundt ni prosent av de som er aktive i et politisk parti at de har opplevd en eller flere uønskede seksuelle eller kjønnstrakasserende hendelser, i partisammenheng.¹⁴⁴

Flere undersøkelser har vist at mange politikere, både på nasjonalt og lokalt nivå, utsettes for ulike former for trakassering, hets eller trusler. De fleste større undersøkelsene som er gjennomført handler ikke spesifikt om seksuell trakassering, og gir derfor ikke et klart bilde av omfanget av seksuell trakassering mot politikere isolert. Undersøkelsene tyder imidlertid på at det er kjønnsforskjeller når det gjelder i hvor stor grad kjønn har betydning for hendelsen eller om hendelsen er av seksuell karakter. En studie Politihøgskolen har gjennomført om trakassering og trusler mot medlemmer av Stortinget, regjeringen og sentralstyrene i partiene og ungdomspartiene, viser at disse gruppene av politikere i svært stor grad opplever trusler og trakassering. Hendelser av seksuell karakter er det som i minst grad oppgis som den mest alvorlige hendelsen politikerne har opplevd, men studien finner at kvinnelige politikere er langt mer utsatt for trakassering av seksuell karakter enn deres mannlige kollegaer (18 og tre prosent).¹⁴⁵

En undersøkelse om hatefulle ytringer, trusler og desinformasjon blant lokalpolitikere ser heller ikke spesifikt på seksuell trakassering, men hele 70 prosent av kvinnene mener at kjønn har betydning for hatytringene eller truslene de har opplevd. Det samme gjelder for tolv prosent av mennene.¹⁴⁶ Også en undersøkelse om norske lokalpolitikeres arbeidsvilkår, viser at kjønn kan ha

¹³⁷ Strandbu et al., 2023, s. 8

¹³⁸ Sølvberg et al., 2022

¹³⁹ Fasting & Sundgot-Borgen, 2001

¹⁴⁰ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹⁴¹ Gran, 2017

¹⁴² Gunnes, et al., 2019

¹⁴³ Den norske kirke, 2020

¹⁴⁴ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹⁴⁵ Bjørge et al., 2021

¹⁴⁶ Ipsos, 2023

betydning for ubehagelige hendelser. Ti prosent av de som har opplevd minst én ubehagelig hendelse oppgir at kjønn var årsak til dette. Studien finner likevel at det i større grad er enkeltsaker og til dels partiet politikeren representerer som er årsak til ubehagelige henvendelser, og at det i begrenset grad handler om hvem de er, altså forhold som kjønn, alder, etnisk bakgrunn, religion/livssyn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse.¹⁴⁷

Videre viser en kartlegging gjennomført av Klassekampen at seksuell trakassering fortsatt er et problem i de politiske partiene i Norge. Kartleggingen viser at kun to av stortingspartiene, Kristelig Folkeparti og Sosialistisk Venstreparti, med sikkerhet *ikke* hadde mottatt varsler om seksuell trakassering i 2020.¹⁴⁸

En studie om netthets fra 2019 viser at de som ytrer seg politisk, deltar i nettdebatter eller lignende i større grad opplever hetsende kommentarer knyttet til ulike bakgrunnskjennetegn enn andre. Skeive, personer med funksjonsnedsettelse, personer med innvandrerbakgrunn eller personer med tilhørighet til urfolk eller nasjonale minoriteter er særlig utsatte, mens kvinner og menn er utsatte i om lag like stor grad. Undersøkelsen har ikke sett på seksuell trakassering eksplisitt.¹⁴⁹

6.5 Seksuell trakassering på fest og i uteliv

Fest og uteliv kan være i både privat regi, med venner og ute «på byen» eller på arrangementer som konserter, festivaler og så videre. Flere av undersøkelsene viser at seksuell trakassering i jobbsammenheng ofte er knyttet til sosiale kontekster utenfor arbeidstid, blant annet i forbindelse med fest og uteliv. Gjennom ulike medier har enkeltpersoner delt sine erfaringer med seksuell trakassering i forbindelse med fest, festivaler og uteliv.¹⁵⁰ Hvert år forteller enkelte ungdommer om erfaringer med seksuell trakassering eller voldtekt i forbindelse med russefeiring.¹⁵¹ I en undersøkelse NRK har gjort på videregående skoler i Viken forteller flere jenter om seksuelt press og overgrep i russetiden.¹⁵² Det er imidler-

tid få studier som ser på seksuell trakassering på fest og i utelivet i norsk kontekst, men noen undersøkelser bidrar til å belyse temaet. Verians undersøkelse viser at nesten 15 prosent har opplevd en form for uønskede seksuelle eller kjønns-trakasserende hendelser på en restaurant, bar, nattklubb eller lignende, mens nesten ti prosent har opplevd dette i forbindelse med deltakelse på et arrangement, for eksempel konsert, festival eller leir.¹⁵³ I en undersøkelse blant ungdom mellom 15 og 20 år fra 2020 utført av Opinion oppgir 49 prosent av jentene at de har fått uønsket seksuell oppmerksomhet i situasjoner med alkohol. Dette kan være alt fra tilrop, klåing og overgrep. Tilsvarende tall for gutter er 18 prosent.¹⁵⁴

En undersøkelse blant bartenderere på utesteder i Oslo fra 2019 viser at om lag halvparten av bartenderne har opplevd at en gjest ble utsatt for fysisk eller verbal seksuell trakassering på arbeidsplassen de siste 12 månedene.¹⁵⁵

I en kvalitativ studie med 50 kvinner i alderen 18–34 år fra 2020 svarte flertallet at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra menn i utelivet. Dette ble generelt sett på som en vanlig del av å delta i utelivet, og kvinnene bagatelliserte risikoen i historiene sine.¹⁵⁶

6.6 Digital seksuell trakassering

Seksuell trakassering som skjer på internett kan både være en forlengelse av trakassering som foregår fysisk, og en egen form for trakassering. Digital seksuell trakassering kan komme fra kollegaer, medelever eller kjente, men det kan også komme fra fremmede på sosiale medier, i dataspill, eller via ulike kommunikasjonstjenester. Avsender kan dessuten være anonym eller gi seg ut for å være andre enn den de er. En kan også bli vitne til at andre blir seksuelt trakassert i for eksempel en gruppechat, dataspill eller på sosiale medier. Den digitale seksuelle trakasseringen kan dreie seg om uønskede seksuelle kommentarer eller bilder, ryktespredning, deling av seksualiserte bilder eller nakenbilder i åpne og lukkede fora i sosiale medier, i dataspill eller via meldinger. Digital seksuell trakassering er også en form for netthets.

Flere undersøkelser bidrar til å belyse omfang av digital seksuell trakassering blant unge og

¹⁴⁷ Jupskås, 2021

¹⁴⁸ NTB, 2021

¹⁴⁹ Fladmoe et al., 2019

¹⁵⁰ Winge, 2016; Strømmen-Hovig, 2022; Stenbakk, u. å; Saltenposten, 2018; Hassel, 2022

¹⁵¹ Wathne, 2023

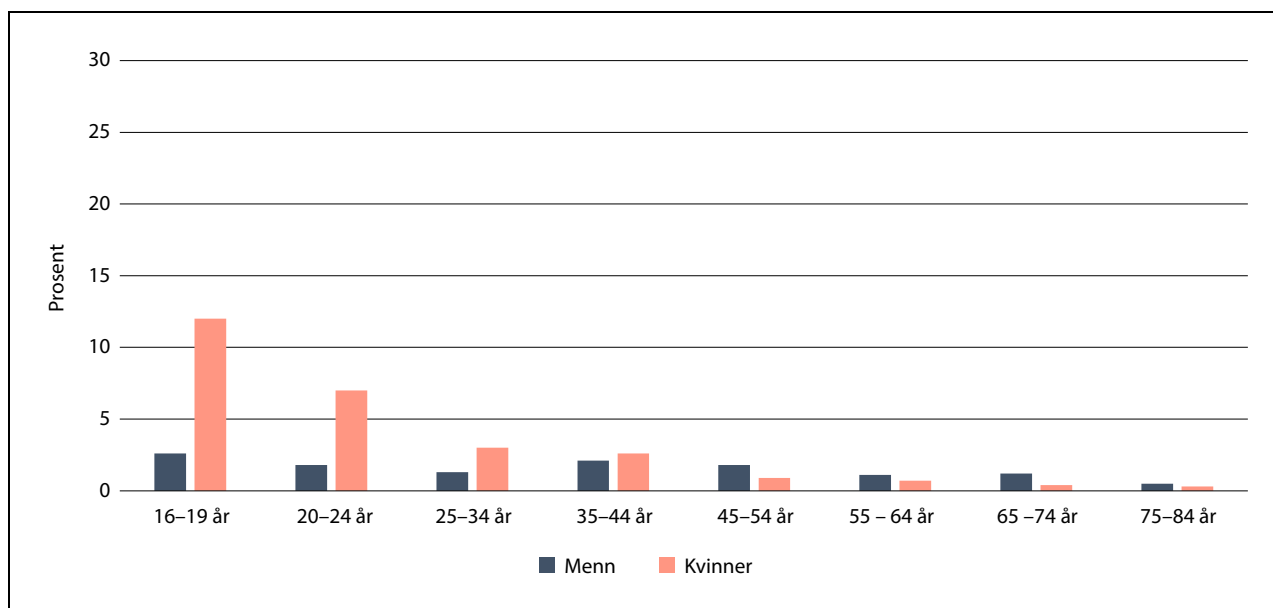
¹⁵² Påsche & Paulsen, 2023

¹⁵³ Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹⁵⁴ Actis, 2020

¹⁵⁵ Wigenstad, 2019

¹⁵⁶ Vaadal, 2019



Figur 6.3 Andel menn og kvinner som har vært utsatt for digital seksuell vold, etter kjønn og alder

Kilde: Løvgren et al., 2022 (Nasjonal trygghetsundersøkelse 2022)

voksne, men det er noe ulikt hva undersøkelsene måler.

Nasjonal trygghetsundersøkelse fra 2022 viser at to prosent av respondentene i løpet av 2022 har opplevd en eller flere former for *digital seksuell vold*, definert som press eller tvang om å sende seksualiserte bilder eller videoer av seg selv, at noen har delt bilder eller videoer av seg mot personens vilje, at noen har truet med at de vil dele seksualiserte bilder eller video av personen, eller at man mot sin vilje har blitt tatt bilde av eller filmet under seksuelle handlinger.¹⁵⁷ Det er særlig unge som er utsatt.

6.6.1 Digital seksuell trakassering blant ungdom

Andre undersøkelser peker også på at omfanget av digital seksuell trakassering blant unge er høyt. 22 prosent av barn i alderen 13–18 år har fått *uønskede seksuelle kommentarer på nettet* det siste året.¹⁵⁸ Risikoen for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på digitale medier henger sammen med nettvaner, som tidsbruk på mobil og sosiale medier, å delta i sexting,¹⁵⁹ kommunikasjon med ukjente på nett, og at mye kommunikasjon foregår digitalt heller enn ansikt til ansikt.

Ungdom selv mener også at muligheten til å skjule identiteten sin kan være en årsak til at seksuell trakassering foregår digitalt.¹⁶⁰

Unge har også særlig uønskede erfaringer med enten seksuelle bilder og film, ofte omtalt som bildebaserte seksuelle krenkelser, eller seksuell kommunikasjon.¹⁶¹ Ungvold-undersøkelsen viser at 24 prosent av ungdom i videregående skole minst én gang i løpet av livet har opplevd minst én form for digital *seksuell krenkelse*, som press eller trussel om å sende seksuelle bilder eller film, delta i digitale seksuelle handlinger, og trusler om, eller erfaringer med, at seksuelle bilder av dem blir delt. Erfaringer med bildebaserte seksuelle krenkelser er mer vanlig enn press eller tvang om å delta i seksuelle handlinger digitalt.¹⁶² Ung i Oslo-undersøkelsen fra 2021 viser at 34 prosent av ungdommene i Oslo har opplevd digitale seksuelle krenkelser i løpet av det siste året, inkludert uønskede seksuelle henvendelser som ikke inkluderer press, trusler og tvang.¹⁶³ Å motta forespørsler om å gjøre noe seksuelt eller forespørsler om å snakke om sex, er langt mer vanlig enn press eller trusler om å gjøre noe seksuelt.¹⁶⁴

Andre undersøkelser viser også omfanget av digital seksuell kommunikasjon blant ungdom,

¹⁵⁷ Løvgren et al., 2022, s. 32

¹⁵⁸ Medietilsynet, 2024

¹⁵⁹ Sexting betyr å sende eller motta meldinger som omhandler sex via melding på mobil eller sosiale medier.

¹⁶⁰ Frøyland & Stefansen, 2023

¹⁶¹ Frøyland et al., 2023

¹⁶² Frøyland et al., 2023, s. 71

¹⁶³ Frøyland & Stefansen, 2023

¹⁶⁴ Frøyland & Stefansen, 2023

Boks 6.7 Datadetektiven

I 2018 ble datadetektiven Mia Landsem norgeskjent for sitt arbeid med å bistå jenter og kvinner med å få slettet nakenbilder fra nett.¹ Arbeidet med å slette nakenbilder fra nett illustrerer en tilleggsutfordring med digital seksuell trakassering: Bilder og ytringer *lagres* og kan være svært vanskelig å fjerne. Digital seksuell trakassering kan bli liggende tilgjengelig i lang tid, på tross av innsatsen til etiske hackere som Mia Landsem, eller tjenester som slettmeg.no.

¹ Steinum & Nilsen, 2018

men ikke nødvendigvis om dette er uønsket. UEVO-undersøkelsen viser at 46 prosent av 12–16-åringer har hatt seksuell kontakt digitalt, hvorav 34 prosent har blitt bedt om å sende nakenbilder, og 10 prosent har sendt nakenbilder. Tre prosent har opplevd spredning av nakenbilder av seg selv.¹⁶⁵

Også Medietilsynets Barn- og medier-undersøkelse fra 2024 viser at 30 prosent av 13–18-åringer har fått tilsendt nakenbilder, og 28 prosent har blitt spurt om å dele nakenbilder av seg selv. Det gjelder 37 prosent av de eldste ungdommene (17–18 åringer) og 22 prosent av barna mellom 13 og 14 år. Flere jenter enn gutter får tilsendt nakenbilder (36 prosent mot 22 prosent). Siden undersøkelsen ikke spør om hvorvidt hendelsene var uønsket, er det ikke mulig å si hvor mye av dette som kan kategoriseres som seksuell trakassering. Allikevel svarer over halvparten av de som enten har mottatt, eller blitt spurt om å dele nakenbilder at henvendelsen kommer fra ukjente på nettet.¹⁶⁶

EU Kids Online-undersøkelsen fra 2018 viser at 32 prosent av 11–17-åringer har mottatt seksuelle meldinger det siste året. Over halvparten svarer at dette har skjedd noen få ganger, og 23 prosent svarer at det har skjedd minst hver måned. 25 prosent av de som mottok meldinger ble litt eller veldig opprørte, mens over halvparten av guttene svarer at de ble glade. 23 prosent har blitt bedt om seksuell informasjon uten at de har ønsket å svare. De fleste meldingene kommer via sosiale medier eller telefon.¹⁶⁷

¹⁶⁵ Hafstad & Augusti, 2019

¹⁶⁶ Medietilsynet, 2024

¹⁶⁷ Staksrud & Olafsson, 2018

Digital seksuell trakassering blant ungdom har en kjønnsdimensjon, som kapittel 5 viser. Flere jenter enn gutter oppgir å ha opplevd digitale seksuelle krenkelser. I Ungvold-undersøkelsen rapporterer 36 prosent av jentene og 10 prosent av guttene at de har blitt utsatt for minst én digital seksuell krenkelse.¹⁶⁸ I Ung i Oslo-undersøkelsen er tallene 43 prosent for jenter og 22 prosent for gutter.¹⁶⁹ På tvers av undersøkelsene opplever jenter alle former for tilnærminger i større grad enn gutter. Hvor store kjønnsforskjellene er varierer imidlertid med form for krenkelse.¹⁷⁰

Ungdom med foreldre født utenfor Europa rapporterer sjeldnere om digitale seksuelle krenkelser.¹⁷¹ Ungdom med en annen seksuell orientering enn heterofil har oftere slike erfaringer. Sosioøkonomisk status viser små forskjeller.¹⁷²

Alder har betydning, også blant ungdom. Ungdom opplever mer digital seksuell trakassering enn yngre barn, sannsynligvis fordi de bruker digitale medier annerledes. De eldre ungdommene kan være mer tilbøyelige til å bruke digitale medier til både seksuelle formål og kommunikasjon generelt, noe som kan øke sannsynligheten for å oppleve seksuell trakassering digitalt.¹⁷³

EU Kids Online-undersøkelsen og Barn og medier-undersøkelsen viser at erfaringer med digitale seksuelle krenkelser øker med alderen, mens Ung i Oslo-undersøkelsen viser størst omfang blant de eldste på ungdomsskolen og de yngste på videregående skole.¹⁷⁴ Ungvold-undersøkelsen viser flest erfaringer på ungdomsskolen.¹⁷⁵

Ungdom kjenner ofte den som trakasserer digitalt. Undersøkelsene viser at digitale seksuelle krenkelser eller henvendelser oftest begås av jevnaldrende.¹⁷⁶ I Ungvold-studien oppga to av tre at en ungdom de kjente sto bak den siste bildebaserende krenkelsen.¹⁷⁷ Gutter opplever oftere enn jenter at en voksen står bak krenkelsen, og at de ikke vet om personen var en voksen eller en ungdom.¹⁷⁸

¹⁶⁸ Frøyland et al., 2023, s. 71.

¹⁶⁹ Frøyland & Stefansen, 2023, s. 11

¹⁷⁰ Frøyland & Stefansen, 2023, s. 5 og s. 14

¹⁷¹ Frøyland et al., 2023, s. 72; Frøyland & Stefansen, 2023, s. 15

¹⁷² Frøyland et al., 2023, s. 78

¹⁷³ Frøyland & Stefansen, 2023

¹⁷⁴ Frøyland & Stefansen, 2023, s. 14

¹⁷⁵ Frøyland et al., 2023, s. 75

¹⁷⁶ Frøyland et al., 2023; Frøyland & Stefansen, 2023

¹⁷⁷ Frøyland et al., 2023, s. 74; Medietilsynet, 2022b

¹⁷⁸ Frøyland et al., 2023

Boks 6.8 «Deepfakes»

Det er relativt enkelt å lage manipulererte nakenbilder ved hjelp av kunstig intelligens, og det er flere tilfeller hvor mindreårige har blitt presset for penger eller tjenester på nett med et slikt bilde som utgangspunkt. Selv om nakenbildene ikke er ekte, kan trusler og utpressing føre til store konsekvenser for de som er utsatt. Når teknologien blir enklere å bruke og mer tilgjengelig, blir det større risiko for at omfanget vil vokse framover.¹

¹ Sørensen, 2022

6.6.2 Digital seksuell trakassering blant voksne

Kunnskap om digital seksuell trakassering blant voksne er begrenset. I Verians befolkningsundersøkelse oppgir 14 prosent at de har opplevd en eller flere uønskede seksuelle eller kjønns-trakasserende hendelser på digitale arenaer som sosiale medier, dating-apper, online spill og nettforum. Blant aktive i nettverk og grupper på digitale plattformer, som for eksempel online spill, er forekomsten noe høyere (18 prosent).¹⁷⁹

I en omfangsundersøkelse om vold og overgrep i befolkningen gjennom livet, gjennomført av NKVTS i 2022, svarer fem prosent at de har opp-

¹⁷⁹ Bjerkebakke & Sogge, s.119

levd minst én form for digital seksuell krenkelse én gang i løpet av livet. Nesten en av tre av de utsatte har opplevd digitale seksuelle krenkelser mer enn én gang.¹⁸⁰

Nasjonal trygghetsundersøkelse viser at det er de yngste som er mest utsatt for digital seksuell vold. I aldersgruppen 20–24 år er andelen sju prosent blant kvinner og nesten to prosent blant menn. I de eldste aldersgruppene, fra 35 til 85 år, er omfanget lite, men menn oppgir i noe større grad enn kvinner å være utsatt.¹⁸¹ NKVTS sin undersøkelse viser et tilsvarende bilde.¹⁸²

Undersøkelsen viser også at personer med innvandrerbakgrunn i større grad enn den øvrige befolkningen oppgir å ha blitt utsatt for digital seksuell vold, henholdsvis fire prosent mot to prosent.¹⁸³

Det finnes lite kunnskap om hvem som utsetter andre voksne for seksuell trakassering digitalt. Undersøkelsen fra NKVTS viser at både for kvinner og menn er det i størst grad partner eller tidligere partner som står bak de digitale seksuelle krenkelsene. Når det gjelder kvinner er det nesten like vanlig at henholdsvis bekjente/kolleger/naboer, venner/medelever eller ukjente står bak. For menn står partner eller tidligere partner bak i dobbelt så stor grad, eller mer enn dobbelt så stor grad som de øvrige gruppene. Personer som har opplevd digitale seksuelle krenkelser har ofte også opplevd andre former for vold.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Dale et al., 2023, s. 81

¹⁸¹ Løvgren et al., 2023

¹⁸² Dale et al., 2023, s. 84

¹⁸³ Løvgren et al., 2023

¹⁸⁴ Dale et al., 2023

Boks 6.9 Teknologi som verktøy for utøvelse av makt og kontroll

Teknologi i hjemmet skal i utgangspunktet bidra til trygghet og en enklere hverdag, men teknologien kan også bety at man kan være sårbar for andres utøvelse av makt og kontroll. Ifølge NKVTS kan bærbar PC, nettbrett, PC, kamera eller andre digitale hjelpemidler i hjemmet avlyttes og overvåkes. Dette er ofte del av digital vold og et større voldsbilde hvor utpressing via nett og seksuelle overgrep inngår. Personvern-kommisjonen har i sin utredning beskrevet

bruk av «Stalkerware» som «et samlebegrep for digitale løsninger som gjør det mulig å overvåke andres privatliv gjennom telefonen, for eksempel ved å gi en sjalu partner tilgang på partnerens lokasjon eller meldinger». Andre eksempler er Airtags, SnapMap og apper som kan fjerninstalleres eller installeres med tvang for å overvåke hvor kjæresten eller partneren er, og hva vedkommende bruker mobilen til.¹

¹ NOU 2022: 11

Boks 6.10 Anbefalinger fra Ytringsfrihetskommisjonen

Ytringsfrihetskommisjonen ble nedsatt av Kultur- og likestillingsdepartementet for å utrede de sosiale, teknologiske, juridiske og økonomiske rammene for ytringsfrihet i dagens samfunn. Kommisjonen leverte sin utredning i 2022. Kommisjonen framhever at demokratiseringen av den reelle ytrings- og ikke minst informasjonsfriheten via internett har vært uten sidestykke i historien. Dette er et gode. Samtidig bemerker kommisjonen at utviklingen byr på nye utfordringer, blant annet knyttet til dårlig ytringskultur på nett. Hvis offentligheten domineres av hets og sjikane, vil dette kunne føre til at enkelte perspektiver systematisk støtes ut. Selv om den totale mengden sjikane ikke trenger å være

større for kvinner, mottar kvinner likevel flere sjikanerende meldinger rettet mot egenskaper som kjønn, mens sjikanen eller kritikken rettet mot menn i større grad er knyttet til innholdet i det de skriver eller sier. Kommisjonen kommer med en rekke anbefalinger. Regjeringen har startet arbeidet med en nasjonal strategi for en åpen og opplyst offentlig samtale. Strategien skal redegjøre for regjeringens arbeid med å oppfylle infrastrukturkravet – inkludert hvordan det skal tilrettelegges for et velfungerende ytringsrom, en god ytringskultur, og ytringsberedskap hos borgerne. Arbeidet tar utgangspunkt i Ytringsfrihetskommisjonens utredning og den omfattende høringen som ble gjennomført i etterkant.

6.6.3 Personlig, truende og seksualisert hets på internett

Ifølge en undersøkelse gjennomført av Amnesty International i 2018 om omfanget av netthets rettet mot kvinner, opplever flere kvinner enn menn å bli utsatt for trakassering på nett og i sosiale medier. Tolv prosent av kvinner har opplevd netthets, sammenlignet med ni prosent av menn.¹⁸⁵ Også her er de yngre mer utsatt enn de eldre. Generelt støtende språk er mest vanlig å oppleve (60 prosent), men hele 30 prosent har fått sexistiske eller kvinnefiendtlige kommentarer rettet mot seg. 14 prosent har fått direkte eller indirekte trusler om fysisk eller seksuell vold. De fleste kvinnene som trakasseres på nett og i sosiale medier oppgir at en fremmed person står bak (55 prosent), men det er også i stor grad personer som den utsatte kjenner fra utenfor internett som står bak (37 prosent).¹⁸⁶

En kunnskapsoppsummering om hatefulle ytringer fra 2016 finner, i motsetning til undersøkelsen over, at flere menn enn kvinner mottar det de opplever som hatefulle ytringer i sosiale medier. Studien peker på at menn og kvinner ofte opplever ulike typer hets og trakassering. Menn opplever for det meste ubehagelige og nedlatende kommentarer rettet mot innholdet i argumentene sine, mens kvinner opplever mye hets rettet mot

eget kjønn og utseende.¹⁸⁷ Med andre ord mottar menn mer netthets rettet mot det de mener, mens kvinner mottar mer hets rettet mot hvem de er. En lignende studie fra 2023 viser at omfanget av hatefulle ytringer knyttet til personlige egenskaper, innhold i argumenter og kjønn i befolkningen som helhet har gått ned. Dette gjelder imidlertid noe mer for kvinner enn for menn.¹⁸⁸

En undersøkelse fra Medietilsynet i 2022 viser at 25 prosent av unge mellom 16 og 20 år har opplevd hatefulle kommentarer rettet mot seg selv på internett det siste året. Ungdommene definerte i denne undersøkelsen selv hva de anså som en hateful full kommentar. Undersøkelsen viser at ungdommene i særlig grad opplever hatefulle kommentarer rettet mot kropp og utseende, i tillegg til personens kjønn og seksuelle orientering.¹⁸⁹ I den kvalitative delen av undersøkelsen forteller de intervjuede ungdommene at jenter opplever mye av denne typen kommentarer, men at også gutter kan oppleve hets dersom de ikke passer inn i et idealisert maskulint kroppsbilde. Skeive trekkes fram som en særlig utsatt gruppe. Hatefulle kommentarer forekommer særlig på de sosiale medieplattformene TikTok og Snapchat, men også på Twitter og Jodel.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Nadim & Fladmoe, 2016

¹⁸⁸ Fladmoe & Nadim, 2023

¹⁸⁹ Medietilsynet, 2022a, s. 10

¹⁹⁰ Medietilsynet, 2022c

¹⁸⁵ Amnesty international, 2018b

¹⁸⁶ Amnesty international, 2018b

Boks 6.11 Gamergate

Gamergate var en stor konflikt i spillverdenen i 2013–2014. Den dreide seg om interessekonflikter, men også om seksuell trakassering og hvor raskt, omfattende og ødeleggende seksuell trakassering kan være når den skjer digitalt. I 2013 lanserte Zoe Quinn spillet *Depression Quest*. Etter lanseringen anklaget ekskjæresten Quinn for å ha vært utro med flere menn for å fremme egen karriere. Anklagene spredte seg raskt på sosiale nettsteder, og Quinn ble

utsatt for trakassering. Anonyme hackere la blant annet ut nakenbilder og informasjon om hvor hun bodde. Quinn mottok trusler om drap og voldtekt, og hun måtte flykte hjemmefra og be politiet om hjelp. Trakasseringen spredte seg også til andre kvinner. De som sto bak trakasseringen, kjent som «gamergaters», opererte ofte anonymt på netttforum som 4chan og 8chan.¹

¹ Dewey, 2014

6.6.4 Seksuell trakassering i dataspill

31 prosent av befolkningen fra ni år og eldre spiller dataspill. Av disse spiller 42 prosent sammen med andre på internett; 26 prosent av kvinnene og 56 prosent av mennene.¹⁹¹ 86 prosent av ni til 18-åringer svarer at de spiller digitale spill. Det gjelder langt færre jenter enn gutter.¹⁹² Ifølge Medietilsynets undersøkelse om unges erfaringer med hatefulle ytringer fra 2022 oppleves dataspillkulturen som en digital arena der jenter utsettes for mye hets og der gutter hånes og blir anklaget for å «spille som ei jente».¹⁹³ Dette er hets som tilsynelatende i like stor grad kan handle om kjønnstrakassering som seksuell trakassering eller en blanding av de to. Videre viser en rapport fra Likestillingssenteret at jenter ned i 12-årsalderen opplever såkalt «catcalling»¹⁹⁴ i dataspill.¹⁹⁵

Også en undersøkelse blant voksne spillere i alderen 18–40 år tyder på at seksuell trakassering er utbredt i dataspill, særlig rettet mot kvinner. 55 prosent oppgir i undersøkelsen at de har sett ord som «hore», «pussy» og «fitte» brukt, og like mange sier at ord som «rape» (altså det engelske ordet for voldtekt) og uttrykk som inneholder voldtektstrusler benyttes. Skjellsord som er knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag er enda mer utbredt, som «gay» og «retard», ord nesten 80 prosent har sett brukt som skjellsord.¹⁹⁶ Selv om

langt færre oppgir at de har fått slike skjellsord rettet mot seg selv enn at de har observert at ordene blir brukt, viser studien tydelig at seksuelt trakasserende språk og andre former for trakasserende språk er en utbredt del av dataspillkulturen.

Internasjonal forskning støtter hovedbildet om at kvinnelige spillere i stor grad opplever seksuell trakassering. Blant annet viser en studie fra Storbritannia, USA og Kina at 28 prosent av kvinnelige gamere har opplevd seksuell trakassering, sammenlignet med 12 prosent av mannlige gamere. Kvinnene opplevde også mer truende og aggressiv trakassering enn mennene, som trusler om så kalt «stalking» (personforfølgelse), vold og voldtekt.¹⁹⁷

Ifølge en norsk studie om seksuell trakassering i dataspillmiljøer, opplever kvinnelige spillere at det å være kvinne har stor betydning for hvordan andre spillere forholder seg til dem. Seksuell trakassering er noe mange spillere, og særlig kvinner, forholder seg aktivt til og tar forholdsregler mot.¹⁹⁸ For eksempel velger mange kvinner å spille med en mannlig avatar for å unngå å avsløre at de er kvinne.¹⁹⁹ Studien peker på at kvinner i langt større grad enn menn slutter å spille et spill på grunn av uønsket oppmerksomhet fra andre spillere. Likevel viser ikke studien at seksuell oppmerksomhet og skjellsord oppfattes som entydig problematisk. For en del spillere forstås det som en del av sjargongen som man enten ignorerer eller er med på.²⁰⁰

¹⁹¹ SSB, 2024

¹⁹² Medietilsynet, 2024, Barn og Medier 2024

¹⁹³ Medietilsynet, 2022a, s. 23

¹⁹⁴ «Catcalling» betyr å plystre eller rope seksuelle hentydninger eller kommentarer til en fremmed, vanligvis i forbigangen.

¹⁹⁵ Miklavic & Solberg, 2023

¹⁹⁶ Ask et al., 2016

¹⁹⁷ Bryter, 2023

¹⁹⁸ Ask et al., 2016

¹⁹⁹ Corneliussen & Seddighi, 2023

²⁰⁰ Ask et al., 2016

Studien fra dataspillmiljøet indikerer at trakassering kan være en måte å distansere seg fra samfunnets normer og restriksjoner.²⁰¹ Mange opplever spillkulturen som en politisk ukorrekt frisone for ytringer.²⁰² På tross av at dataspillkulturen har utviklet seg i en mer likestilt retning de senere årene, preges kulturen fremdeles ofte

av en «guttekultur». Trakassering av jenter blir forklart som en del av humoren. I en NRK-artikkel forteller en kvinnelig spiller at hun har følt seg utrygg når hun gamer, og at hun tror det henger sammen med at gaming har vært, og fortsatt er, en arena hvor guttene bestemmer hva som er tillatt.²⁰³

²⁰¹ Ask et al., 2016

²⁰² Medietilsynet, 2022c

²⁰³ Stellander, 2022

7 Hvem sier fra – og hvorfor gjør ikke flere det?

Det er få som sier fra om seksuell trakassering, uansett hvor det skjer.

Arbeidsgivere, ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner har ansvaret for å legge til rette for at det skal være trygt å si fra om seksuell trakassering og for å følge opp varsler. Dette er en sentral del av plikten disse aktørene har til å forebygge og forhindre at seksuell trakassering skjer.¹

Varsling i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljøloven. I skolen er det også rammer for håndtering av kunnskap, mistanke og varsling om seksuell trakassering. Dette er en del av aktivitetsplikten i opplæringsloven.² Aktivitetsplikten skal sikre at skolene handler raskt og riktig når elever ikke har det trygt og godt på skolen. Alle som arbeider i skolen har plikt til å følge med på hva som skjer i miljøet, og til å gripe inn hvis de ser krenkelser som for eksempel mobbing, utestenging, vold, diskriminering og trakassering. Varsling i frivilligheten reguleres av arbeidsmiljøloven når personen som varsler er i et ansettelsesforhold. For den frivillige delen er det opp til organisasjonene selv å vurdere behovet for oppfølging og rutiner for varsling. Så lenge de som er omfattet av plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, oppfyller dette.³ Se mer om reglene for varsling og oppfølging av varsler i kapittel 8.

7.1 Hva menes med å si fra eller å varsle?

Varsling defineres ofte som en situasjon der et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger på arbeidsplassen, sier fra om dette til personer eller instanser som har mulighet

til å endre på forholdet. En arbeidstaker kan for eksempel varsle til en leder, en tillitsvalgt eller verneombud.

Varsling og det å si fra om kritikkverdige forhold forbindes ofte med arbeidslivet og egne regler i arbeidsmiljøloven for varsling. Samtidig inkluderer ofte undersøkelser om seksuell trakassering spørsmål som omfatter mer enn formelle varslinger i tråd med arbeidsmiljølovens framgangsmåte. Det kan også være utfordrende å skille mellom formell varsling og det «å si fra». Ansatte og ledere kan ha ulike oppfatninger av hva som er kritikkverdig og ulike oppfatninger om hvorvidt arbeidstakere faktisk har varslet.⁴ Å si fra til en kollega er ikke nødvendigvis varsling i arbeidsmiljølovens forstand, men er likevel et uttrykk for et behov for å dele opplevelsen eller søke støtte. Mye av det som ble delt under emneknaggen #metoo har ikke vært varsling i arbeidsmiljølovens forstand. Dette skyldes i hovedsak at hendelsene ikke var knyttet til opplevelser i arbeidslivet eller fordi de var knyttet til tidligere arbeidsforhold.⁵

I denne meldingen skilles det ikke mellom å si fra og å varsle i rettslig forstand. Formålet i dette kapittelet er først og fremst å se nærmere på hvorvidt de som opplever seksuell trakassering, sier fra eller deler sine opplevelser, eller ikke. Uttrykket varsling brukes derfor i denne meldingen synonymt med det å si fra eller melde fra, med mindre annet kommer fram av sammenhengen.

7.2 Få sier fra om seksuell trakassering

Verians befolkningsundersøkelse, som omfatter både uønskede seksuelle og kjønnstrakasserende hendelser, viser at flertallet ikke sier fra om det de opplever. Det er tydelig på tvers av undersøkelser.⁶ Det gjelder uavhengig av hvor trakasseringen har skjedd, men det er likevel flere som varsler i arbeidslivet enn på uorganiserte arenaer. Dette kan skyldes at arenaer med høy grad av

¹ Prop. 81 L (2016–2017), kapittel 30, s. 321

² Opplæringslova § 12-4. Plikt til å sikre eit trygt og godt psykososialt skolemiljø (aktivitetsplikt og dokumentasjonsplikt)

³ Arbeidsmiljøloven, 2005; Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette avsnitt.

⁴ Trygstad & Ødegård, 2016, s. 8

⁵ NOU 2018: 6

organisering, som arbeidslivet, har flere kanaler for å melde fra, mens mindre organiserte arenaer har færre formelle roller å rapportere til.⁷ På arenaer med lav organisering handler de vanligste varslene om sex/samleie uten samtykke. Likevel oppgir 66 prosent at de ikke fortalte noen om hendelsen.⁸ Få sier fra, også uavhengig av hvor alvorlig trakasseringen er. De fleste som opplever hendelser under det man kan kalle det øverste sjiktet av den juridiske definisjonen av seksuell trakassering, som vold og seksuelle krenkelser, oppsøker heller ikke hjelp eller anmelder forholdet.⁹

Undersøkelser fra Fafo viser at mange ansatte i helse- og omsorg, hotell og restaurantbransjen og scenekunstnere ikke tar kontakt med andre om trakasseringen. Høyest er andelen blant leger (85 prosent) og scenekunstnere (70 prosent). Hotell- og restaurantansatte og ansatte i helse og omsorg varsler i større grad, men også her er det mange som ikke varsler, henholdsvis 53 og 42 prosent varsler ikke. Flest sier fra når pasienter eller brukere står bak.¹⁰ Også i andre bransjer er andelen som ikke sier fra høy. I forsvarssektoren og i Forsvaret er det henholdsvis 83 prosent og 79 prosent som ikke varsler om det de har opplevd.¹¹ Det gjelder også hele 96 prosent i Norsk Skuespillerforbund,¹² 78 prosent i bokbransjen,¹³ 74 prosent i mediebransjen¹⁴ og mellom 75 og 80 prosent i politiet.¹⁵

Trakasseringsbarometeret viser at 57 prosent på tvers av bransjer i arbeidslivet *ikke* har informert noen om det som har skjedd. Det er flere menn som lar være å si fra om det de utsettes for, enn kvinner.¹⁶ Også andre undersøkelser peker på at kvinner varsler i noe større grad enn menn.¹⁷

Arbeidstakere har plikt til å varsle om seksuell trakassering de får kjennskap til, for eksempel hvis de er vitne til at andre trakasseres (se kapittel 8), men mange gjør ikke dette. I kapittel 4 omtales dette som «tilskuereffekten». Verians befolkningsundersøkelse viser at kun 21 prosent av de som observerer eller hører om at andre har blitt utsatt for ulike uønskede seksuelle eller kjønstrakasserende hendelser i arbeidslivet informerer om dette til noen med en formell rolle.¹⁸ Flere studier fra ulike deler av arbeidslivet støtter dette hovedbildet. For eksempel er det 59 prosent i politiet som ikke varsler om forhold de får kjennskap til. I hotell- og restaurantbransjen gjelder det omtrent halvparten.¹⁹ I Forsvaret unnlater om lag halvparten å varsle om mobbing eller seksuell trakassering de har observert. Menn varsler i noe mindre grad enn kvinner om seksuell trakassering de har observert.²⁰

7.2.1 Hvem varsles eller sies det fra til

Det varierer om det er ledere eller kollegaer som får høre om opplevelser med seksuell trakassering i arbeidslivet.²¹ Undersøkelser i bokbransjen og mediebransjen viser at langt flere sier fra til leder enn til kollega,²² mens andre undersøkelser peker på at det er mer vanlig å si fra til kollegaer, for eksempel i forsvar, hotell- og restaurant, helse og omsorg og blant scenekunstnere. Etter kollegaer, er nærmeste leder den man går til, før andre ledere/øverste leder.²³ Trakasseringsbarometeret viser at de som opplever seksuell trakassering i størst grad sier fra til en kollega, men at nesten like mange melder fra til leder.²⁴ Også Verians undersøkelse viser at arbeidstakere oftere sier fra til en kollega enn til en leder.²⁵

Det ser ut til at færre benytter tillitsvalgte, verneombud eller andre formelle varslingskanaler.²⁶ Det varierer mellom undersøkelsene i hvor stor grad det varsles til tillitsvalgte og verne-

⁶ Det varierer mellom ulike undersøkelser om og hvordan omfang av varsling eller det å si fra om seksuell trakassering er kartlagt, og om de har brukt formuleringer som «informert noen», «sagt fra til noen» eller «varslet». Undersøkelsene om seksuell trakassering i arbeidslivet har dermed ikke primært kartlagt omfang av varsling, men hvorvidt personer som opplever seksuell trakassering sier fra til noen om det. De fleste undersøkelsene spør hvem personen har sagt fra til, slik at det likevel er mulig å få et inntrykk av det vi kan forstå som varsling. Undersøkelsene er ikke like i design og hvilke spørsmål de bruker, så direkte sammenligninger er ikke mulig.

⁷ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 87

⁸ Bjerkebakke & Sogge, 2024, s. 87

⁹ Bjørnholt et al., 2021

¹⁰ Bråten, 2020

¹¹ Fasting et al., 2023; Ubisch et al., 2023

¹² Kleppe & Røyseng, 2016

¹³ Den Norske Forleggerforening, 2020

¹⁴ Ipsos, 2020

¹⁵ Rambøll Management Consulting, 2023

¹⁶ Hov et al., 2023

¹⁷ Lillebråten & Bernstrøm, 2023; Kleppe & Røyseng, 2016; Fasting et al. 2023; Bondestam & Lundquist, 2018; Bjerkebakke & Sogge, 2024

¹⁸ Bjerkebakke og Sogge (2024)

¹⁹ Rambøll Management Consulting, 2023; Bråten & Øistad, 2017

²⁰ Ubisch et al., 2023

²¹ Fasting et al., 2023; Rambøll Management Consulting, 2023

²² Den Norske Forleggerforening, 2020; Ipsos, 2020

²³ Fasting et al., 2023; Ubisch et al., 2023; Bråten & Øistad, 2017

²⁴ Hov et al., 2023

²⁵ Bjerkebakke & Sogge, 2024

²⁶ Ubisch et al., 2023; Rambøll Management Consulting, 2023; Bråten, 2019

ombud og om verneombud benyttes oftere enn tillitsvalgt eller motsatt.²⁷ Trakasseringsbarometeret indikerer at kvinner i større grad enn menn rapporterer til kollegaer og ledere, mens menn oftere henvender seg til tillitsvalgte eller verneombud.²⁸

7.2.1.1 Få kjenner til aktører som gir veiledning og håndhever regelverk

Noen undersøkelser spør om man har kontaktet Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, politiet og andre. Andelen som benytter seg av disse kanalene er lav.²⁹

Verians befolkningsundersøkelse viser at flertallet i befolkningen har liten, eller ingen, kjennskap til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemnda. 44 prosent kjenner ikke til Diskrimineringsnemnda og 31 prosent kjenner ikke til LDO, mens 40 prosent kun har hørt om disse institusjonene. Svært få har vært i kontakt med LDO eller nemnda for veiledning eller for å klage inn en sak; 0,4 prosent av befolkningen har vært i kontakt med LDO og 0,2 prosent har vært i kontakt med Diskrimineringsnemnda.³⁰

7.2.2 Varsling utenfor arbeidslivet

Verians befolkningsundersøkelse indikerer at flere kjenner til varslingskanaler i arbeidslivet, enn i andre deler av samfunnet.³¹

I organiserte fritidsaktiviteter er det mer sannsynlig at personer som utsettes for seksuell trakassering informerer andre medlemmer enn personer med formelle roller. De fleste som opplever seksuell trakassering på uorganiserte/semiorganiserte arenaer forteller det ikke til noen. Dette gjelder spesielt for mindre alvorlige hendelser, men selv blant ofre for seksuelle overgrep sier 68 prosent at de ikke har fortalt det til noen.³² Dette er også noe Nasjonal trygghetsundersøkelse viser: viljen til å anmelde seksuell vold er lav, under ti prosent, for alle typer seksuell vold. Digital seksuell vold blir generelt anmeldt litt oftere enn annen seksuell vold.³³

Det er lite kunnskap om studenters erfaring med varsler om seksuell trakassering. Noen undersøkelser gir likevel et innblikk:

- Kun 20 prosent av politistudenter sier fra når de har opplevd seksuell trakassering, ifølge politiets arbeidsmiljøundersøkelse. Av disse sier 88 prosent fra til en medstudent eller kollega, mens bare én prosent brukte offisielle kanaler.³⁴
- Kun 13 prosent av medisinstudenter oppgir å ha meldt fra, ifølge undersøkelsen blant medlemmer i Legeforeningen.³⁵ Flere medisinstudenter (nærmere 4 av 10) tror ikke de kan få hjelp, eller at det mangler varslingsrutiner.³⁶
- Antall varslingsaker om seksuell trakassering i høyere utdanning blant ansatte og studenter økte i 2022, ifølge en nyhetssak fra Khrono. Dette kan skyldes bedre kjennskap til varslingsystemer eller lavere varslingssterskel, og ikke nødvendigvis et uttrykk for økning i antall som utsettes for seksuell trakassering.³⁷

Det er også lite kunnskap om ungdommers erfaringer med å si fra, og hvem de sier fra til, men noen undersøkelser gir innblikk i dette:

- UEVO-undersøkelsen viser at 70 prosent av ungdom som har opplevd seksuelle krenkelser eller overgrep fra jevnaldrende, har fortalt noen om det. De som ikke fortalte om dette, følte oftest at de ikke trengte å gjøre det. Det gjaldt spesielt de som opplevde mindre alvorlige hendelser. Forskerne mener det er sannsynlig at de unge ikke anså hendelsen som alvorlig nok til å rapportere.³⁸
- Elevundersøkelsen undersøker mobbing. Om lag halvparten av elevene som oppgir at de har blitt mobbet på skolen, oppgir at skolen ikke gjorde noe for å hjelpe eleven fordi ingen voksne visste noe. Det indikerer at de som mobbes ikke rapporterer mobbingen til skolen. Dette kan være en indikasjon på at

²⁷ Bråten & Øistad, 2017, s. 45; Ubisch et al., 2023, s.70

²⁸ Hov et al., 2023

²⁹ Bråten & Øistad, 2017

³⁰ Bjerkebakke & Sogge 2024, s. 85

³¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024

³² Bjerkebakke & Sogge, 2024

³³ Løvgren m.fl. (2023, s. 52) Seksuell vold inkluderer uønsket å ha onanert noen eller blitt onanert, oralsex, samleie eller analsex, berørt på bryster eller kjønnsorgan og berøring på annen seksualisert måte, seksuelt krenkende atferd, tvang til å utføre seksuelle handlinger over telefon eller internett, til å sende eller strøme seksualiserte bilder eller videoer, deling av seksualiserte bilder eller videoer, truet med deling av seksualiserte bilder eller videoer eller bli tatt bilde av eller filmet under seksuelle handlinger.

³⁴ Rambøll Management Consulting, 2023

³⁵ Bråten, 2019

³⁶ Rambøll Management Consulting, 2023; Bråten, 2019

³⁷ Tønnesen et al., 2023

³⁸ Hafstad & Augusti, 2019

mange elever trolig heller ikke sier fra dersom de opplever seksuell trakassering.³⁹

- Få barn og unge sier fra om stygge eller seksuelle kommentarer på nett. Ifølge Medietilsynets Barn og medier-undersøkelse fra 2022, har 13 prosent av unge mellom 9–18 år sagt fra til foreldre, en lærer eller annen voksen, om en stygg kommentar om dem på nett. 2 prosent har kontaktet en hjelpetjeneste. 17 prosent har brukt rapporteringsknappen i tjenesten. Blant 13–17-åringene som har fått seksuelle kommentarer på nett, har ti prosent fortalt det til en venn eller søsken, åtte prosent har brukt rapporteringsknappen i tjenesten, to prosent har fortalt det til foreldre, en prosent har fortalt det til en annen voksen og en prosent har tipset politiet via nett. Syv prosent fortalte det ikke til noen.⁴⁰

7.3 Barrierer for å si fra eller varsle

Det er mange grunner til at folk som opplever eller kjenner til seksuell trakassering, ikke sier fra eller varsler. Grunnene som oppgis er stort sett de samme på tvers av sektorer i arbeidslivet, men hva som er den viktigste årsaken kan variere.⁴¹ Det er vanskelig å rangere årsakene, da undersøkelsene ikke alltid er sammenlignbare. Noen viktige faktorer er hvor alvorlig hendelsen oppleves, frykt for konsekvenser, kjennskap til varslingsrutiner og hvor lett det er å varsle.

7.3.1 Opplevs ikke alvorlig nok

Mange lar være å si fra om seksuell trakassering fordi de enten ikke opplever hendelsen som alvorlig nok, eller er usikre på hvor alvorlig den faktisk er. Det gjelder 68 prosent av helse- og omsorgsarbeidere, 62 prosent av hotell- og restaurantansatte, 51 prosent av leger og 47 prosent av scenekunstnere.⁴² Trakasseringsbarometeret og Verians undersøkelse bekrefter dette mønsteret.⁴³ Blant politistudenter og medisinstudenter oppgir henholdsvis nær ni av ti og seks av ti at de ikke anser hendelsen som alvorlig nok til å varsle.⁴⁴

En studie i mediebransjen viser at folk tåler en del uønsket seksuell oppmerksomhet før det opp-

levs som belastende.⁴⁵ I Forsvaret øker tilbøyeligheten til å varsle med hyppigheten av hendelsene. Undersøkelsen viser videre at de som har blitt trakassert, oftere varsler om seksuelt press og overgrep enn om kjønnstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.⁴⁶

Uklare grenser og oppfatninger om hva man bør tåle kan påvirke forståelsen av handlingens alvorlighet, som for eksempel når pasienter trakasserer ansatte. I høyere musikkutdanning er uklare grenser en viktig grunn til at seksuell trakassering ikke blir rapportert, viser en studie.⁴⁷ En analyse fra mediebransjen peker på at blant de som mener at hendelsen ikke var verdt å varsle om, er det en andel som har opplevd flere tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet. Forskerne antyder at det i noen tilfeller kan være en ukultur i organisasjonen som er årsaken til at det ikke varsles.⁴⁸

Et formål med denne meldingen er å understreke at de såkalt mindre alvorlige hendelsene, og med det siktes det gjerne til verbal trakassering, kan være en utfordring og belastning i seg selv. Det kan også være hendelser som omfattes av forbudet mot seksuell trakassering. Til tross for økt oppmerksomhet rundt seksuell trakassering i forlengelsen av #metoo-kampanjen, er det mye som tyder på at det fortsatt kan være at mange tolererer mer enn nødvendig.

7.3.2 Frykt for konsekvenser

Frykt for konsekvenser eller gjengjeldelse er en annen årsak til at flere sier at de ikke har varslet eller sagt fra om seksuell trakassering. Det kan dreie seg om frykt for videre karriere- og jobbmuligheter. 28 prosent av leger og 18 prosent av scenekunstnere, rapporterte dette som viktig årsak til at de ikke har sagt fra. I undersøkelsen trekkes det fram at dette er yrker med sterke faglige hierarkier, der personlige relasjoner i formelle og uformelle nettverk spiller en viktig rolle for karriereutvikling og jobbmuligheter.⁴⁹ En internasjonal oversikt over forskning om seksuell trakassering i akademien peker også på at en av årsakene til at utsatte ikke anmelder eller rapporterer om seksuell trakassering er frykt for negative konsekvenser for karrieremuligheter, lønn, karakterer eller frykt for å bli sagt opp. Det gjelder sær-

³⁹ Utdanningsdirektoratet, u. å. B

⁴⁰ Medietilsynet, 2022d

⁴¹ Fasting et al., 2023

⁴² Bråten, 2020

⁴³ Bjerkebakke & Sogge, 2024; Hov et al., 2023

⁴⁴ Bråten, 2019

⁴⁵ Idås & Backholm, 2020

⁴⁶ Ubisch et al., 2023

⁴⁷ Røyseng, 2021

⁴⁸ Idås & Backholm, 2020

⁴⁹ Bråten, 2020

lig når utøveren er en overordnet sjef, lærer eller veileder.⁵⁰

I innspill til meldingen trekker studentombudene fram maktubalansen mellom student og ansatt som en mulig barriere for varsling. Ombudene tror at frykt for represalier er en stor utfordring og mener det er store mørketall når det gjelder seksuell trakassering i høyere utdanning. Studenter som er i praksis, kan også vegre seg for å varsle i frykt for å miste praksisplassen.

Forskning om varsling om kritikkverdige forhold i arbeidslivet generelt, viser at mange frykter konsekvensene av å varsle, og derfor lar være.⁵¹ Samtidig er det ikke alle studier som fanger opp at frykt for konsekvenser er sentralt. Trakasseringsbarometeret viser for eksempel at frykt for konsekvenser i nokså liten grad oppgis som årsak for ikke å varsle om trakassering. Manglende tillit og frykt for å ikke bli tatt på alvor var i større grad enn frykt for konsekvenser oppgitt som årsak.⁵² Også i Forsvaret og forsvarssektoren, er frykt for konsekvenser i nokså liten grad oppgitt som årsak for ikke å varsle.⁵³

7.3.3 Varslingsrutiner og organisasjonskultur

Organisasjonskultur har betydning for om seksuell trakassering skjer, slik det pekes på i kapittel 4, men kultur har også betydning for varsling. Forskning peker på at tydelige retningslinjer om nulltoleranse i organisasjonen, sammen med en kultur og et klima som følger opp retningslinjene, har betydning for at både flere utsatte og flere tilskuere sier fra om seksuell trakassering.⁵⁴ At arbeidsplassen har varslingsrutiner er en viktig suksessfaktor for et godt varslingsklima. Forskning viser at varslingsrutiner er med på å redusere risiko for sanksjoner mot varsleren.⁵⁵

En barriere for varsling kan være om man ikke kjenner til regler for varsling, at det mangler rutiner, at man ikke vet hvor man skal henvende seg dersom man opplever eller oppdager seksuell trakassering eller ikke har tillit til at varsler blir fulgt opp. Slike årsaker oppgis i varierende grad i ulike undersøkelser. Verians undersøkelse viser at 14 prosent av de som har opplevd ulike uønskede seksuelle eller kjønnstrakasserende hendelser i

arbeids- eller organisasjonsliv, ikke varslet noen med en formell rolle, fordi de var redd for å ikke bli tatt på alvor eller trodd. I tillegg oppgir 11 prosent at de syntes det var for belastende å varsle, mens 10 prosent manglet tilstrekkelig tillit til de som kunne hjelpe.⁵⁶

Undersøkelsen blant sykepleierne viser at 21 prosent som har opplevd seksuell trakassering ikke varslet fordi de ikke hadde tro på at det ville bli tatt tak i.⁵⁷ Det samme gjelder henholdsvis 17 og 24 prosent blant ansatte i helse- og omsorg og hotell- og restaurant, og 25 prosent av de som ikke varslet blant scenekunstnere.⁵⁸ I politiet oppgir 27 prosent at de ikke tror det blir noen bedring eller at saken fører fram.⁵⁹ Om lag ti prosent av de som oppgir at de ikke varslet i Forsvarets undersøkelse, gjorde dette fordi de ikke tror at saken vil føre fram.⁶⁰ Trakasseringsbarometeret viser at åtte prosent ikke varsler fordi de ikke har tillit til leder, tillitsvalgt, verneombud og så videre.⁶¹

Når det gjelder usikkerhet om hvem man skal varsle til, er andelen som oppgir dette som årsak liten: to prosent i Forsvaret, fire prosent i mediebransjen og seks prosent i politiet.⁶² I hotell- og restaurantbransjen samt helse- og omsorg er andelen høyere, med henholdsvis ti og 18 prosent.⁶³ Ulikhetene kan ha sammenheng med tidspunktet for undersøkelsene med tanke på #metoo og oppmerksomhet rundt varsling. Halvparten av virksomheter innen overnatting og servering som Arbeidstilsynet har gjort tilsyn på i perioden 2018–2023 hadde ikke rutiner for forebygging og oppfølging av trakassering eller utilbørlig oppførsel på plass.⁶⁴

Ifølge Verians undersøkelse vet de fleste arbeidstakere, 80 prosent, hvordan de skal gå fram for å si fra om trakasseringen. Likevel oppgir om lag 50 prosent at det ikke er oppmerksomhet rundt spørsmålet om seksuell trakassering i deres arbeidsmiljø.⁶⁵

Selv om mange vet hvor de skal si fra, kan det likevel være at enkelte sektorer fortsatt ikke gjør nok for å gjøre varslingsrutiner kjent. 38 prosent fra forsvarssektoren sier at de ikke kjenner til

⁵⁰ Bondestam & Lundquist, 2018, s. 80

⁵¹ Trygstad & Ødegård, 2022

⁵² Hov et al., 2023

⁵³ Fasting et al., 2023

⁵⁴ Idås & Bakholm, 2020

⁵⁵ Trygstad et al., 2014; Fasting et al., 2023

⁵⁶ Bjerkebakke & Sogge (2024)

⁵⁷ Bergsagel (2020)

⁵⁸ Bråten & Øistad (2017), Bråten & Svalund (2018)

⁵⁹ Rambøll (2023)

⁶⁰ Ubisch m.fl. (2023)

⁶¹ Hov m.fl. (2023)

⁶² Ubisch et al., 2023; Rambøll Management Consulting, 2023; Ipsos, 2020

⁶³ Bråten & Øistad, 2017; Bråten & Svalund, 2018

⁶⁴ Arbeidstilsynet, 2023

⁶⁵ Bjerkebakke & Sogge, 2024

eller ikke vet om de kjenner til hvor man finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben.⁶⁶ Blant ansatte i hotell- og restaurant og helse- og omsorg svarer om lag halvparten av de spurte at de ikke vet om det finnes handlingsplaner eller varslingsrutiner.⁶⁷

Det er også andre årsaker til å ikke varsle eller si fra om seksuell trakassering. Skamfølelse skårer for eksempel høyt blant de medieansatte som oppga at saken ikke var alvorlig nok til å varsle om.⁶⁸ Blant ansatte i helse- og sosialsektoren og i hotell- og restaurantbransjen er det en relativt stor andel (17–24 prosent) som sier de ikke har sagt fra til noen fordi de ikke ønsket oppmerksomhet om det eller ikke orket belastningen ved å lage en sak av det. Men de ansatte i hotell og restaurant oppgir også i betydelig grad at de ikke ønsket å involvere andre, var redd det ville blitt dårlig mot tatt hos ledelsen, at de ikke kunne bevise at det hadde skjedd eller at de var redde for å ikke bli tatt på alvor.⁶⁹ Dette er årsaker som kan påvirkes av hvordan organisasjonen og ledelseen kommuniserer om seksuell trakassering, hvilke normer og kulturer som er framtreddende på en arbeidsplassen eller i samfunnet, og hvordan det tilrettelegges for å si fra når man opplever noe ubehagelig.

7.3.3.1 Oppfølging av varsler

De fleste har tillit til at saker om seksuell trakassering følges opp på en god måte. Trakasseringens barometeret viser at 70 prosent av arbeidstakerne har tillit til at lederne vil håndtere varslene på en god måte. Det gjelder både kvinner og menn. Kun elleve prosent oppgir at de har ganske eller svært lav tillit til at varsler vil følges opp på en god måte.⁷⁰ Verians undersøkelse viser at 72 prosent av de som har meldt fra om hendelser i arbeids- eller organisasjonsliv er tilfredse med håndteringen av saken de har sagt fra om.⁷¹

Det betyr imidlertid ikke at lav tillit til at varsler følges opp nødvendigvis er ubegrunnet. Verians undersøkelse viser at 62 prosent av dem som har informert noen i en lederrolle eller en annen formell rolle, har opplevd at hendelsen ikke har blitt fulgt opp.⁷² Også andre undersøkelser viser at

mange opplever at saken ikke blir fulgt opp. Trakasseringens barometeret viser at seks av ti opplevde at saken ble fulgt opp. To av fem oppgir at de ikke er fornøyd med måten arbeidsgiver håndterte saken. Undersøkelsen blant medlemmer i Legeforeningen viser at fire av ti saker ble fulgt opp i etterkant. Av disse var to av tre fornøyd med måten saken ble håndtert på.⁷³ I politiets undersøkelse svarer 30 prosent av de som har meldt fra om uønsket seksuell oppmerksomhet at varslingen i liten eller svært liten grad ble fulgt opp på en ordentlig måte. Andelen som oppgir dette, er større blant menn enn blant kvinner.⁷⁴

7.3.4 Særlige barrierer for enkelte grupper

Det finnes begrenset kunnskap om hvorvidt spesifikke grupper møter særlige barrierer for å varsle. Slik innsikt kan være avgjørende for å sikre at alle føler seg trygge nok til å rapportere det de opplever.

Enkelte funn tyder på at det kan være at menn og kvinner har ulike barrierer. Som flere undersøkelser viser, rapporterer menn i mindre grad enn kvinner om slike opplevelser. Undersøkelsen fra politiet viser at menn i politiet også i mindre grad er fornøyd med oppfølgingen av saker. Mannsutvalget peker på at menn kan møte spesielle utfordringer knyttet til varsling av seksuelle overgrep. Stereotypiske oppfatninger, som at «menn ikke kan bli voldtatt» eller «bare homofile menn blir voldtatt», kan hindre dem i å innse eller akseptere at de har vært utsatt for overgrep og å søke hjelp.⁷⁵

En undersøkelse om erfaringer i hjelpeapparatet og i politiet om seksuelle krenkelser og hjelpesøking blant utsatte med innvandrerbakgrunn avdekker flere barrierer for å søke hjelp. Det kan for eksempel i enkelte innvandrergupper være konservative normer for kjønn og seksualitet, forhold som ofte omtales som æreskultur, manglende språk for seksualitet, lite kunnskap om kropp og seksualitet og erfaring med det annet kjønn, også på grunn av streng overvåkning av jenter. Mangel på kunnskap om det norske samfunnet og om hjelpetilbud og rettigheter kan være en annen barriere. Rapporten peker også på manglende kompetanse, faglig usikkerhet, tendenser til eksotifisering og mangelfull tolking og tilpassing av hjelp som mulige barrierer. Det kan også være særlige barri-

⁶⁶ Fasting et al., 2023

⁶⁷ Bråten & Øistad, 2017

⁶⁸ Idås & Backholm, 2020

⁶⁹ Bråten & Øistad, 2017

⁷⁰ Hov et al., 2023

⁷¹ Bjerkebakke & Sogge (2024)

⁷² Bjerkebakke & Sogge, 2024

⁷³ Bråten, 2018

⁷⁴ Rambøll Management Consulting, 2023

⁷⁵ NOU 2024: 8

Boks 7.1 Eksempler på tiltak mot seksuell trakassering i frivillige organisasjoner

I rapporten *Frivillige organisasjoners arbeid med varslingsrutiner og forebygging av seksuelle overgrep og seksuell trakassering – Rapport fra Frivillighet Norges arbeidsgruppe* omtales anbefalte tiltak. Tiltakene omfatter blant annet:

- kartlegge risiko og risikosituasjoner i organisasjonen
- identifisere og diskutere eksisterende og potensielle problemstillinger i organisasjonen
- etablere rutiner for forebygging, varsling og håndtering av seksuell trakassering og overgrep, inkludert sanksjoner ved brudd på rutiner
- beredskapsplaner og definere ansvar for oppfølging av varslede saker
- jobbe fortløpende med forebygging, opplæring og organisasjonskultur

Norges idrettsforbund tilbyr både informasjon, opplæring- og veiledning om forebygging og håndtering av seksuelle overgrep og trakassering i idretten. Dette omfatter blant annet kurs i håndtering av varslings saker og andre målrettede kurs til trenere og andre tillitspersoner i den organiserte idretten, som for eksempel «Trygg på trening med Redd Barna».

Kulturfrivilligheten inkluderer en rekke frivillige organisasjoner som korps, kor, orkestre og teater. Etter #metoo har Norsk musikkråd (NMR), en paraplyorganisasjon for musikkfeltet, fokusert på å forbedre rutiner for å forebygge og håndtere seksuell trakassering, overgrep, uønsket atferd og kritikkverdige forhold i det frivillige musikklivet. Dette arbeidet omfatter blant annet veiledning til lokale musikk- og kulturråd om varslingsrutiner og hvilke grep organisasjonene kan ta. Flere medlemsorganisasjoner, som Norges Musikkorps Forbund og De unges orkesterforbund, har utviklet egne retningslinjer og varslingsrutiner.

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) tilbyr også ressurser om forebygging og håndtering av seksuell trakassering, som blant annet inkluderer kurs om håndtering av varslings saker, se omtale av prosjektet «Trygg» i boks 10.6.

Norges idrettsforbund, Norges musikkorpsforbund og flere andre organisasjoner tilbyr også et profesjonelt system til alle organisasjonsleddene i organisasjonen for mottak og behandling av varsler, *Mitt Varsel*.

erer for å anmelde forhold, som lav tillit til politiet og frykt for sosiale sanksjoner fra familie og miljøer dersom det kommer fram at en kvinne har anmeldt forhold som indikerer at hun har vært seksuelt aktiv.⁷⁶

7.3.5 Utfordringer i frivillig sektor

Norske frivillige organisasjoner representerer et stort mangfold, både når det gjelder organisering, størrelse, virkeområde og medlemsmasse. Alle typer frivillige organisasjoner vil kunne komme i en situasjon der mistanke om, eller avdekking av seksuell trakassering kan få store konsekvenser for den enkelte, for organisasjonen og for frivilligheten som helhet. Frivillighet Norge viser i en egen kartlegging til at kun 37 prosent av organisasjonene oppgir at de har varslingsrutiner for seksuell trakassering og overgrep. I tillegg oppgir

flere at varslingsrutinene kun gjelder for de ansatte i organisasjonen.⁷⁷ Forholdet til frivillige, tillitsvalgte og medlemmer er løser, rollene er ofte mindre formalisert, og det er i mange tilfeller uklart hvor langt organisasjonens ansvar strekker seg.

Frivillig sektor peker på utfordring med mangelen på eksterne instanser å si fra til. Oppfølging av overtredelser og sanksjonsmuligheter er regulert i arbeidsmiljøloven, hvis saken gjelder ansatte, mens det for frivillige og deltakere i aktiviteter er opp til organisasjonene selv å vurdere behovet for oppfølging og rutiner for varsling. Både Norges idrettsforbund, Frivillighet Norge og LNU har i tilknytning til slike saker blant annet etterlyst hjemler for behandling av personopplysninger, for eksempel i forbindelse med varsling. Frivillighet Norge anbefaler at alle frivillige organisasjoner har etiske retningslinjer, og at fore-

⁷⁶ Bjørnholt et al., 2021

⁷⁷ Frivillighet Norge, 2019

bygging og oppfølging av seksuell trakassering forankres her, se boks 7.1.⁷⁸

7.4 Konsekvenser av å varsle eller melde fra om seksuell trakassering

7.4.1 Konsekvenser for den som varsler

Ledere, kollegaer og omverdenen kan reagere på varsling på positive og støttende måter, eller negativt, som ved gjengjeldelse. Dette kan skje ved å henge ut, fryse ut eller ta fra varsleren arbeidsoppgaver, eller ved å dekke over eller bagatellisere hendelsen.⁷⁹

Studier om varsling generelt i arbeidslivet, peker på at risikoen for å bli utsatt for gjengjeldelse kan påvirkes av alvorligheten av forholdet og hvem de involverte er. Det er langt mer risikabelt å varsle dersom sjefen er den ansvarlige.⁸⁰ En studie av kvinner som har varslet om seksuell trakassering peker på at ansatte som anses som verdifulle for organisasjonen (målt i alder, erfaring eller lignende) blir utsatt for mer negative reaksjoner ved varsling, enn andre arbeidstakere. Samtidig viser undersøkelsen *også* at arbeidsgivere i større grad straffer ansatte som har mindre makt, i form av blant annet mindre uttrykt støtte for varslingen.⁸¹ En gjennomgang av forskning på seksuell trakassering i akademia peker på at varsling om seksuell trakassering sjelden forbedrer, og noen ganger forverrer situasjonen for den utsatte.⁸²

Ledelsen har et særlig ansvar for å ivareta arbeidstakere som varsler og sørge for at arbeidstakere ikke føler på usikkerhet om varslet følges opp, tas på alvor eller får negative konsekvenser. Et aktivt kollegafellesskap kan imidlertid også ha betydning for at et varsel følges opp, og for at den som varsler ikke opplever negative konsekvenser i form av gjengjeldelse. I kapittel 4 vises det til at kollegaer kan ha betydning når det gjelder kultur på arbeidsplassen og reaksjoner på seksuell trakassering. Bjørkelo og Eriksen skriver at «I et positivt aktivt kollegafellesskap vil arbeidsmiljøet typisk kunne kjennetegnes av at det ikke er redsel for å ta opp ting som angår arbeidsplassen».⁸³ På samme måte kan passive kollegaer ha betydning for om det vil oppleves som trygt å varsle, mens

kollegafellesskap som er negative kan gjøre skade og være en del av de negative konsekvensene som den som sier fra om seksuell trakassering opplever.

På tross av at det finnes flere beskrivelser av at arbeidstakere som har varslet har opplevd negative reaksjoner i etterkant, viser funn fra breddestudier at de fleste som varsler om kritikkverdige forhold i norsk arbeidsliv ikke har blitt utsatt for negative reaksjoner. Studiene viser også at mange arbeidstakere som varsler (ikke bare om seksuell trakassering, men mer generelt) mottar positive reaksjoner etterpå. Om lag halvparten av de som varsler opplever at varslingen ikke får *noen* følger for dem, noe som kan oppleves som både positivt og negativt for den det gjelder. Negativt, dersom man ønsker at saken skal følges opp, og positivt for eksempel der det viktigste var å få sagt fra og der man ikke ønsket videre oppmerksomhet om saken.⁸⁴

Negative konsekvenser av varsling kan gjelde både helsemessige og jobbmessige forhold. Det kan for eksempel handle om å ikke lenger føle seg vel på jobb, å bli frosset ut eller å selv trekke seg unna andre kollegaer, som videre kan føre til sykemeldinger eller at man søker andre jobber.⁸⁵ En undersøkelse fra Fafo viser at 43 prosent av sentrale varslingsmottakere (ledere, verneombud og tillitsvalgte) ikke hadde undersøkt om arbeidstakere som varslet hadde blitt utsatt for represalier under eller i etterkant av varslingsprosessen.⁸⁶

7.4.2 Konsekvenser for den som trakasseres

Det er lite kunnskap om konsekvenser av varsling for dem det varsles om i saker om seksuell trakassering. Studier om varsling generelt, har blant annet vist at over halvparten av de det varsles om enten var uenige i forholdet og/eller at de opplevde varselet som urettferdig. Videre svarte halvparten at de ikke opplevde noen reaksjoner. De som opplevde negative reaksjoner, kunne få advarsler, rettslig tilrettevisning, suspensjon eller oppsigelse.⁸⁷ Den det varsles om kan altså oppleve ulike reaksjoner, som at varselet ender med konsekvenser som å bli frosset ut, fratatt arbeidsoppgaver, irettesettelse fra arbeidsgiver eller å måtte, eller bli oppfordret til, å slutte i jobben.⁸⁸ Å

⁷⁸ Frivillighet Norge, 2019, s.21.

⁷⁹ Bjørkelo & Eriksen, 2021

⁸⁰ Trygstad & Ødegård, 2022

⁸¹ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 39

⁸² Bondestam & Lundquist, 2018, s. 80

⁸³ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 146

⁸⁴ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 227

⁸⁵ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 234

⁸⁶ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 9

⁸⁷ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 227

⁸⁸ Trygstad & Ødegård, 2018, s. 16

bli varslet om kan også innebære en stor psykisk påkjenning.⁸⁹

Sentio gjennomførte en undersøkelse på oppdrag fra Klassekampen i 2018 om falske varsler om seksuell trakassering. I undersøkelsen kom det fram at 66 prosent av menn var bekymret for feilaktige anklager om seksuell trakassering etter #metoo.⁹⁰ Det er imidlertid ikke tilstrekkelig kunnskap om omfanget og risiko for falske varsler. At omfanget av varsling generelt er så lavt, kan tyde på at falske varsler ikke er et omfattende problem.

7.4.3 Verdien av varsling

En kostnadsberegning av varslingsprosesser om kritikkverdige forhold i arbeidslivet fra 2017 viser at slike prosesser samlet sett kan ha klare økonomiske og menneskelige fordeler.⁹¹

Varsler om kritikkverdige forhold som følges opp kan gi direkte nytte ved at forholdene avdekkes, forbedres eller opphører. Varsler som håndteres godt kan bidra til at arbeidstakere blir trygge på at de kan si fra om kritikkverdige forhold og at det dermed varsles mer. Dette kan ha en forebyggende effekt fordi det blir mer risikofyllt å gjøre kritikkverdige handlinger, og mer attraktivt å forbedre kritikkverdige forhold før de oppdages. Slik kan varsler ha en indirekte nytte.⁹²

Varslingsutvalget peker på at varsling har størst verdi der varselet blir tatt på alvor, varsleren blir tatt vare på, der det iverksettes riktige prosesser med en gang for å få avklart om det foreligger kritikkverdige forhold og der det kritikkverdige forholdet opphører. Verdien er større der prosessen har mindre omkostninger. Omsorg for varsler

minsker kostnader, gjør det tryggere å varsle og virker positivt samfunnsøkonomisk sett.⁹³

7.4.3.1 Varsling er ikke en forutsetning for å forebygge

At manglende rapportering og varsling gjorde det vanskelig for arbeidsgivere å gjøre noe med problemene med seksuell trakassering var en problemstilling som sto sentralt i det norske #metoo-opprøret.⁹⁴ Varsling har en verdi for organisasjonen og for samfunnet, men det er ikke en forutsetning for at arbeidsgivere, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner kan og skal forebygge seksuell trakassering. Ansvaret og utgangspunktet for organisasjoners evne til å forebygge og håndtere seksuell trakassering kan heller ikke bero på at den utsatte varsler. Arbeidsgivere har både etter likestillings- og diskrimineringsloven og etter arbeidsmiljøloven, uansett om det foreligger varsler om seksuell trakassering eller ikke, en plikt til å forebygge seksuell trakassering. Dette inkluderer å skaffe seg kunnskap om og vurdere om forhold i arbeidet kan føre til seksuell trakassering, og så vurdere nødvendige tiltak.

I en oppsummering av internasjonal forskning om seksuell trakassering i academia, peker Bondestam og Lundquist på at forskningen i stor grad fokuserer på at det er en utfordring, både for selve forskningen og for det forebyggende arbeidet til organisasjonene, at få utsatte varsler. Det diskuteres i langt mindre grad hvordan organisasjoner kan legge til rette for at utsatte kan varsle under trygge former og der varsling følges av oppreisning for varsleren.⁹⁵ Å oppfordre utsatte til å varsle, slik at organisasjonen skal «bli bedre», kan ses som ansvarsfraskrivning på bekostning av den som har blitt utsatt for seksuell trakassering.

⁸⁹ Johnsrud, 2023

⁹⁰ Volla & Hammer, 2018

⁹¹ Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 252

⁹² NOU 2018: 6

⁹³ NOU 2018: 6

⁹⁴ Sletteland, 2018

⁹⁵ Bondestam & Lundquist, 2018, s. 81

Del III
Rettigheter og plikter i arbeidet
mot seksuell trakassering



Figur 8.1

Illustrasjon: Jenny Jordahl

8 Regelverk om seksuell trakassering

Det nasjonale lovverket inneholder en rekke bestemmelser som regulerer ulike sider av seksuell trakassering. Samlet sett gir lovverket solid beskyttelse til enkeltpersoner som blir utsatt, og legger klare rammer for både det forebyggende arbeidet og for at de som utøver seksuell trakassering kan holdes ansvarlig.

De fleste bestemmelsene som omhandler seksuell trakassering, er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven. Der er det blant annet et forbud mot å utøve seksuell trakassering som gjelder på alle samfunnsområder.¹ Forbudet mot seksuell trakassering er et tydelig signal om at denne type oppførsel ikke er noe som samfunnet aksepterer, og om at alle skal føle seg trygg på at seksuell trakassering ikke er noe de skal tåle.

Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder i tillegg regler som forplikter arbeidsgivere, ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner og offentlige myndigheter til å arbeide forebyggende mot seksuell trakassering.² Når plikt til å arbeide forebyggende er lovfestet, ligger det i dette en anerkjennelse av at seksuell trakassering er et strukturelt problem, et kulturproblem og et samfunnsproblem. Offentlige myndigheter pålegges også, i rollen som myndighetsutøver og tjenesteyter, en aktivitets- og redegjørelsesplikt. Dette lovfester et grunnleggende prinsipp på likestillingsfeltet: det er offentlige myndigheter innenfor hver enkelt sektor som har plikt til å sikre et aktivt likestillingsarbeid, herunder også å forebygge seksuell trakassering. Integreringen av likestillingshensyn («mainstreaming») skal sikres gjennom både myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

I tillegg til bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, er det en rekke sektorspesifikke lover som spesifiserer vernet mot seksuell trakassering og plikten til å jobbe forebyggende.

En del av det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering handler også om å sikre god opplæring og kunnskap om fenomenet i befolk-

ningen. Her er særlig opplæringsloven, læreplaner og rammeverk for læreplanene sentrale.

8.1 Menneskerettigheter og internasjonal rett

Norge har sluttet seg til flere internasjonale avtaler som gir medlemslandene plikt til å arbeide mot seksuell trakassering. Særlig menneskerettighetskonvensjoner som FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og senere Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbulkonvensjonen) er sentrale. Innenfor arbeidslivet er ILO-konvensjoner sentrale. Konvensjonene inneholder prinsipper og tiltak som Norge har forpliktet seg til å følge opp, og det rapporteres jevnlig om hvordan Norge følger opp disse forpliktelsene. Komiteene som overvåker medlemslandenes oppfølging gir anbefalinger om videre innsats på bakgrunn av rapporteringene.

8.1.1 FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)

FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner (CEDAW) inneholder internasjonalt anerkjente prinsipper og tiltak for å beskytte kvinner mot alle former for diskriminering. Norge ratifiserte konvensjonen i 1981, og i 2009 ble konvensjonen tatt inn i menneskerettsloven³. Konvensjonen gjelder dermed som norsk lov og skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning.⁴ Konvensjonen pålegger staten en plikt til å respektere, beskytte og innfri kvinners rett til å ikke bli diskriminert. Dette innebærer blant annet at staten må bruke lov og andre egnede tiltak for å beskytte kvinner mot diskriminering, både fra offentlige og private aktører.

I konvensjonens artikkel 1 defineres diskriminering av kvinner som «enhver forskjellsbehandling, utestengning eller begrensning på grunnlag

¹ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017

² Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017

³ Menneskerettsloven, 1999

⁴ Ot.prp.nr.93 (2008–2009)

av kjønn som har som virkning eller formål å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av kvinners menneskerettigheter og grunnleggende friheter» på ulike samfunnsområder.⁵ Selv om seksuell trakassering ikke nevnes i konvensjonen, har FNs kvinnediskrimineringskomité gjennom fortolkning av artikkel 1 slått fast at vold mot kvinner, herunder seksuell trakassering, omfattes av konvensjonen.⁶

8.1.2 Istanbulkonvensjonen

Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbulkonvensjonen), trådte i kraft i Norge 1. november 2017. Formålet med konvensjonen er blant annet å forebygge og bekjempe alle former for vold mot kvinner og vold i nære relasjoner.

Konvensjonen inneholder en egen artikkel som omhandler seksuell trakassering. Det følger av artikkel 40 at:

«Partane skal ved lovgiving eller på annan måte treffe dei tiltaka som er nødvendige for å sikre straffeforfølgning eller anna rettsforfølgning av ei kvar form for uønskt verbal, ikkje-verbal eller fysisk åtferd av seksuell art som har som føremål eller verknad å krenkje ein person sin vørdnad, særleg når åtferda skaper eit truande, fiendtleig, fornedrande, audmjukande eller ubehageleg miljø.»

8.1.3 ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er FNs særorganisasjon for arbeidslivsspørsmål. Organisasjonens trepartsstruktur innebærer at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner deltar på lik linje med regjeringenes representanter. I 2019 vedtok ILO konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. Konvensjonen er en internasjonal arbeidslivsstandard og den første internasjonale avtalen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet.⁷

Konvensjonsteksten konkretiserer i større grad enn CEDAW og Istanbulkonvensjonen hvilke krav som stilles til medlemsstatenes arbeid mot seksuell trakassering i arbeidslivet. I artikkel 8 pålegges medlemsstatene å ta hensiktsmessige

grep for å hindre vold og trakassering i arbeidslivet. Bestemmelsen trekker fram tre tiltak i denne forbindelse, hvorav ett tiltak er at medlemsstatene skal kartlegge de sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering. Av artikkel 9 framgår det at medlemsstatene må vedta lover og forskrifter som krever at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, inkorporerer tiltak, kartlegger faremomenter og vurderer risiko for vold og trakassering på sin arbeidsplass. Artikkel 10 stiller blant annet krav til at medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å føre tilsyn med og håndheve nasjonale lover og reguleringer som vedrører vold og trakassering i arbeidslivet. Medlemsstatene skal blant annet sikre enkel tilgang til trygge, rettferdige og effektive rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer.⁸

8.1.4 Barnekonvensjonen

FNs konvensjon om barns rettigheter trådte i kraft i Norge 7. februar 1991. Et grunnsyn bak konvensjonen er å se på barn som selvstendige individer med egne rettigheter. Konvensjonen gir et bredt sett med rettigheter til barn, og har også flere bestemmelser om barns rett til beskyttelse mot diskriminering, seksuell utnyttelse og misbruk. Barnekonvensjonen er inntatt i norsk rett gjennom menneskerettsloven, og har ved motstrid forrang foran bestemmelser i annen lovgivning. Statene som er part i konvensjonen, skal rapportere til barnekomiteén om lag hvert femte år. Norge rapporterte til FNs barnekomité i juni 2024.

8.1.5 EØS-direktiver

Både EUs kjønnslikestillingsdirektiv⁹ og EUs direktiv om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester¹⁰ er en del av EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. I begge direktivene er seksuell trakassering definert som «uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adferd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighet, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima». Det følger av direktivenes

⁵ United Nations, 2010, s. 2–3

⁶ UNHCR, 1992; United Nations, 2017

⁷ ILO, 2019

⁸ ILO, 2019

⁹ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF

¹⁰ Rådsdirektiv 2004/113/EF

artikkel 2 første avsnitt bokstav d. Direktivene er minimumsdirektiver og hindrer ikke at det i nasjonal rett gis et sterkere vern mot seksuell trakassering.

Definisjonen av seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven ligger tett opp mot definisjonen i EU-direktivene. Men forbudet som fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven gir et mer vidtrekkende vern mot seksuell trakassering enn det som følger av EØS-retten. Først og fremst gjelder det norske forbudet på alle samfunnsområder. Videre stilles det ikke krav om at en persons verdighet må ha blitt krenket. Det er tilstrekkelig at den uønskede seksuelle oppmerksomheten har hatt et formål eller en virkning som listet opp i forbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje avsnitt, der «krenkende» er ett av alternativene. I tillegg er det tilstrekkelig om oppmerksomheten er «plagsom».

8.2 Nasjonal lovgivning

8.2.1 Likestillings- og diskrimineringsloven

I likestillings- og diskrimineringsloven gis det et absolutt vern mot seksuell trakassering på alle samfunnsområder. Mens forskjellsbehandling på grunn av for eksempel kjønn, alder eller funksjonsnedsettelse i noen tilfeller kan være lovlig, er seksuell trakassering aldri tillatt. I kapittel 2.1 er definisjonen av forbudet mot seksuell trakassering gitt en overordnet omtale. Fordi denne meldingen skal bidra til å tydeliggjøre hva seksuell trakassering er og hvor grensen går, gis det her en grundigere omtale av forbudet og de sentrale vilkårene.

8.2.1.1 Lovens definisjon av seksuell trakassering

I likestillings- og diskrimineringsloven defineres seksuell trakassering som «[...] enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom».¹¹

Bestemmelsen inneholder tre vilkår som må være oppfylt før en atferd er ulovlig. Det må dreie seg om *seksuell oppmerksomhet*. Videre må oppmerksomheten være *uønsket*. Den må i tillegg ha som formål eller virkning å være *plagsom* eller en av de andre karakteristikene som listes opp. Ettersom lovbestemmelsen omfatter enhver form

for seksuell oppmerksomhet, åpner lovteksten for at det er mange former for seksuell oppmerksomhet som kan være ulovlig. Det kan være en *fysisk* handling, som kan innebære alt fra berøring til voldtekt eller voldtektsforsøk. Det kan være oppmerksomhet som gis *verbalt*, gjennom kommentarer om kropp, klær eller privatliv, ved seksuelle fremstøt, forslag og hentydninger, ryktespredning eller gjentatte seksuelle spøker. Det kan også skje gjennom *ikke-verbale* uttrykksformer som ved å bli vist eller motta bilder eller videoer med seksuelt innhold, ved blikk, plystring eller bruk av kroppsbevegelser med seksuelle undertoner.¹² Det sentrale er at oppmerksomheten har en seksuell karakter eller er seksuelt betont.¹³ Høyesterett har uttalt at vilkåret «seksuell oppmerksomhet» favner vidt. Det skal altså ikke stilles strenge krav før atferden oppfyller vilkåret. Høyesterett har samtidig påpekt at det ikke er tilstrekkelig at oppmerksomheten er uønsket eller plagsom – det må etter en objektiv vurdering kunne påvises at den er seksuelt betont eller av seksuell karakter.¹⁴

Det kreves likevel ikke at handlingen eller ytringen er motivert av seksuelt begjær. Dette henger sammen med at seksuell trakassering ofte kan handle om et ønske om å utøve makt gjennom seksuell oppmerksomhet. Dette gjenspeiles også ved at relasjonen mellom partene, og om det foreligger et skjevt maktforhold eller et avhengighetsforhold, vil kunne få betydning i vurderingen av om en atferd er seksuell trakassering eller ikke.¹⁵

Det andre vilkåret er en viktig del av den juridiske definisjonen: handlingen eller ytringen må være *uønsket*, altså verken velkommen eller gjensidig. Det spiller ingen rolle om handlingen var uskyldig ment, om den som trakasserte kun ønsket bekreftelse på egen attraktivitet, eller om det lå en romantisk interesse i bunn.¹⁶ Det er oppfatningen til den utsatte som legges til grunn i vurderingen. Samtidig må den som utøver den seksuelle oppmerksomheten bli gjort klar over at handlingen er uønsket. Dette innebærer at det i utgangspunktet først er hvis en person fortsetter å gi seksuell oppmerksomhet, til tross for å ha blitt gjort klar over at denne er uønsket, at atferden er seksuell trakassering.¹⁷

¹² Ot.prp. nr. 77 (2000–2001), s. 72; Prop. 63 L (2018–2019), s. 15–17

¹³ Prop. 81 L (2016–2017), s. 178–179

¹⁴ HR-2020-2476-A

¹⁵ Prop. 81 L (2016–2017), s. 178–179

¹⁶ Prop. 63 L (2018–2019)

¹⁷ Ot.prp. nr. 77 (2000–2001), punkt 9.7.2 side 73

¹¹ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 13 tredje avsnitt

At mottakeren av oppmerksomheten må si fra, er likevel ikke et absolutt krav for å kunne slå fast at oppmerksomheten var «uønsket». Ett enkelt tilfelle kan utgjøre seksuell trakassering hvis oppførselen er tilstrekkelig alvorlig. Dette beror på en samlet vurdering av om handlingenes karakter og alvorlighetsgrad tilsier at handlingspersonen burde forstått at oppmerksomheten var uønsket.¹⁸ Momenter som inngår i denne vurderingen er typisk om den som oppmerksomheten rammer er i en særlig sårbar situasjon og om det foreligger et skjevt maktforhold mellom partene. Det vil også inngå i vurderingen om den som gir oppmerksomheten burde forstå at mottakeren ikke avviser den fordi vedkommende frykter at det kan få negative konsekvenser.¹⁹

Det tredje vilkåret innebærer at oppmerksomheten i tillegg må ha hatt en av de formålene eller virkningene som nevnes i lovteksten; krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Det er tilstrekkelig om en av disse har vært til stede, og kategorien «plagsom» setter den nedre grensen for hvilken uønsket seksuell oppmerksomhet som er ulovlig. Det betyr at atferden ikke trenger å være krenkende dersom den oppfyller kriteriet «plagsom». Vurderingen av om atferden oppfyller en av kriteriene beror på en helhetlig vurdering. Utgangspunktet for vurderingen er hvordan den utsatte selv opplevde oppmerksomheten. Dette må suppleres med en objektiv vurdering der det ses hen til momenter som oppmerksomhetens karakter, under hvilke omstendigheter den fant sted, tid og sted, om oppmerksomheten har funnet sted over lang tid og om den har hatt negative fysiske, psykiske eller arbeidsmessige konsekvenser. En forsinkelse i studieprogresjon for en student er et eksempel på en slik negativ konsekvens.²⁰ Sentralt i vurderingen står forholdet mellom partene, herunder om det eksisterer et avhengighets- eller maktforhold mellom dem. Høyesterett har uttalt at ikke enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet oppfyller plagsomhets-kriteriet. Atferden må ha en viss alvorlighet for å rammes.²¹

I vurderingen av om «plagsom»-kriteriet er oppfylt skal det legges til grunn en «kvinnenorm» og ikke en kjønnsnøytral norm. I forarbeidene står det at «En rettesnor kan være hva den alminnelige fornuftige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt». Dette gjelder også hvis det er en mann

som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. At man skal bruke en kvinnenorm henger sammen med at kvinner statistisk sett er mer utsatt for seksuell trakassering og seksuelle overgrep sammenlignet med menn, samt menns relative fysiske styrke, noe som kan bidra til at kvinner opplever situasjoner som mer truende enn det menn gjør. Å bruke en «kvinnenorm» vil derfor bidra til å sikre at den gruppen som i størst grad utsettes for seksuell trakassering har et sterkt nok vern mot denne type handlinger.²²

8.2.1.2 Hvem har ansvaret for å bevise at seksuell trakassering har eller ikke har skjedd?

Når domstolen eller forvaltningen skal vurdere om det har skjedd brudd på en lovbestemmelse i en sivil sak, er utgangspunktet at det er saksøker/klager som har byrden for å bevise faktum med mer enn 50 prosent sannsynlighet. Det er altså saksøker/klager som har risikoen dersom domstolen eller forvaltningen er i tvil om faktum er sannsynliggjort. For å sikre mer effektiv håndheving av diskriminerings- og trakasseringsforbudet inneholder likestillings- og diskrimineringsloven en egen bestemmelse om bevisbyrde. Bestemmelsen om bevisbyrde i likestillings- og diskrimineringsloven § 37 gjelder blant annet ved påståtte brudd på forbudet mot å utøve seksuell trakassering etter § 13 tredje avsnitt. Bestemmelsen gjelder ikke ved påståtte brudd på vernebestemmelsen etter § 13 sjette avsnitt. Bestemmelsen innebærer at det skal fastsettes brudd på loven hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at seksuell trakassering har skjedd, og den *ansvarlige* ikke sannsynliggjør at seksuell trakassering likevel ikke har skjedd.²³

Dette betyr at byrden med å bevise hva som har skjedd, lettere går over på den som har blitt saksøkt eller klagt inn for å ha begått seksuell trakassering.²⁴ Begrunnelsen for en egen bevisbyrde-regel er at det ofte vil være vanskelig å bevise at en handling er diskriminerende eller trakasserende og innklagende kan for eksempel prøve å skjule den reelle begrunnelsen for en handling.

8.2.1.3 Erstatning og oppreisning

Den som har blitt seksuelt trakassert etter likestillings- og diskrimineringsloven kan kreve opp-

¹⁸ Ot.prp. nr. 77 (2000–2001), side 72; HR-2020-2476-A

¹⁹ HR-2020-2476-A, avsnitt 64

²⁰ Ot.prp. nr. 77 (2000–2001), s. 73

²¹ HR-2020-2476-A

²² Ot.prp. nr. 77 (2000–2001); HR-2020-2476-A

²³ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §37

²⁴ Prop. 81 L (2016–2017), punkt 28.4.

reisning og erstatning. Dette fremgår av lovens § 38. Videre står det i § 38 andre avsnitt at «[i] arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. I saker om trakassering og seksuell trakassering gjelder ansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides».²⁵

8.2.1.4 Håndheving

Forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 gjelder som nevnt på alle samfunnsområder. Diskrimineringsnemnda og domstolene håndhever imidlertid ikke forbudet i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven.²⁶ Se ellers omtale av Diskrimineringsnemnda i kapittel 9.1.

8.2.1.5 Plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering

Likestillings- og diskrimineringsloven har en bestemmelse som forplikter arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering innenfor sitt ansvarsområde. Denne bestemmelsen omtales ofte som «vernebestemmelsen».²⁷

Plikten gjelder for alle arbeidsgivere. Den gjelder også utdanningsinstitusjoner som blant annet grunnskoler, videregående skoler, og den gjelder uavhengig av om utdanningsinstitusjonen er drevet privat eller offentlig, samt uavhengig av om opplæring skjer med grunnlag i lov.²⁸ Når det gjelder organisasjoner, inneholder ikke de nyere forarbeidene til loven noen nærmere presisering av hva som menes med organisasjoner. I forarbeidene til likestillingsloven 1978 uttalte imidlertid departementet at organisasjoner og foreninger som er så små og ustrukturerte at de grenser mot privatlivets område ikke skal være omfattet.²⁹

Vernebestemmelsen er todelt. For det første har arbeidsgivere og ledere i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner en plikt til å iverksette preventive tiltak mot seksuell trakassering som er

reelt forebyggende. De som er ansvarlige bør for eksempel utarbeide retningslinjer som definerer hva som menes med trakassering og tydeliggjør at dette ikke er tillat. Å utarbeide og iverksette varslingsrutiner er et annet eksempel. For det andre gir bestemmelsen en plikt til å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering, utrede hva som har skjedd, og komme med forslag til løsning. Ledelsen eller arbeidsgiver skal søke å hindre at trakassering fortsetter dersom vedkommende får kjennskap til at det forekommer. Den som opplever seg trakassert, skal ikke måtte bevise at trakassering har skjedd for at arbeidsgiver eller ledelsen sin plikt utløses. Samtidig stilles det ikke krav om at den ansvarlige faktisk forhindrer trakasseringen. Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å forhindre trakasseringen. Dersom en arbeidsgiver klages inn med påstand om brudd på vernebestemmelsen, er bevisetmaet dermed om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og forhindre at trakassering skjer innenfor sitt ansvarsfelt.³⁰

Bestemmelsen favner aktører av ulik karakter. Omfanget av plikten vil avhenge av størrelsen og arten av virksomheten, organisasjonen eller utdanningsinstitusjonen. Det kreves for eksempel langt mer av en stor arbeidsgiver enn av en liten frivillig organisasjon.³¹

Brudd på vernebestemmelsen håndheves av Diskrimineringsnemnda. Brudd på bestemmelsen gir imidlertid ikke rett til å kreve erstatning og oppreisning etter likestillings- og diskrimineringsloven § 38. Ved overtredelse av vernebestemmelsen kan krav om oppreisning og erstatning fremmes for domstolene, og vil da vurderes etter de alminnelige erstatningsregler.³²

8.2.1.6 Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner

Alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, sektor og bransje, skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling. Fra 1. januar 2020 ble det presisert at dette også innebærer innsats for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.³³

Alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter, samt arbeidsgivere i private virksomheter av en viss størrelse, skal i tillegg følge en lovbestemt

²⁵ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 38; Prop. 63 L (2018–2019), s. 31

²⁶ Diskrimineringsombudsloven, 2017, § 7 andre avsnitt

²⁷ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 25

²⁸ Prop. 81 L (2016–2017), s. 187

²⁹ Ot.prp. nr. 77 (2000–2001)

³⁰ Prop. 81 L (2016–2017), s. 187 og s. 321

³¹ Prop. 81 L (2016–2017); Ballangrud & Søbstad, 2021

³² Prop. 63 L (2018–2019), s. 33

³³ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017

metode i sitt likestillingsarbeid. Arbeidsgivere i private virksomheter med mer enn 50 ansatte skal bruke en konkret arbeidsmetode i fire trinn i sitt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette er nedfelt i likestillings- og diskrimineringslovens § 26. Fra og med januar 2020, kan også flere arbeidsgivere i mindre private virksomheter få flere forpliktelser enn tidligere: hvis tillitsvalgte eller et flertall av de ansatte krever det, skal også arbeidsgivere med mellom 20 og 50 ansatte følge den konkrete arbeidsmetoden.³⁴

Arbeidsgivere som er forpliktet til å følge denne lovpålagte arbeidsmetoden skal også redegjøre for hvordan de arbeider for å oppfylle pliktene, jf. § 26 a (redegjørelsesplikten). Redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 25 gir arbeidslivets organisasjoner plikt til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

8.2.1.7 Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlig myndigheter

Offentlige myndigheter på alle nivåer har, i kraft av å være myndighetsutøver og tjenesteyter, også en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling i all sin virksomhet. At offentlige myndigheter skal arbeide «aktivt» for å fremme likestilling og hindre diskriminering, innebærer at det må iverksettes konkrete tiltak. At arbeidet må være «planmessig» betyr at myndighetene skal utarbeide en plan og følge en strategi for å fremme likestilling. At arbeidet skal være «målrettet» innebærer at det skal settes et mål for arbeidet og det må utpekes hvem som er ansvarlig for å oppnå målet.³⁵ Det er ikke et krav om at bestemte tiltak skal gjennomføres, men at offentlige myndigheter skal vurdere relevante tiltak ut fra en analyse av situasjonen.³⁶

Fra 1. januar 2020 er det presisert i likestillings- og diskrimineringsloven § 24 at likestillingsarbeidet også inkluderer å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, samt motarbeide stereotypisering.³⁷ Bakgrunnen for presiseringen var at departementet

mente den ville ha en viktig signaleffekt.³⁸ Departementet uttalte:

- «Aktivitetsplikten vil bidra til kunnskapsutvikling og drive forebyggende arbeid mot denne typen diskriminering. Mulige tiltak kan være:
- Kompetanseheving og kunnskapsutvikling om seksuell trakassering for ulike samfunnsaktører
 - Styrking av hjelpeapparatet.
 - Samordning og koordinering av arbeidet mot seksuell trakassering.
 - Seksualundervisning, herunder undervisning om grensesetting og respekt for egne og andres grenser, i grunnskolen.»³⁹

Offentlige myndigheter skal også redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheters redegjørelse skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.⁴⁰

8.2.2 Straffeloven

Straffelovens kapittel 26 om seksuallovbrudd inneholder flere bestemmelser som verner den enkelte mot seksuelle overgrep som kan ha overlap med det sivilrettslige forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Særlig straffeloven § 297 om seksuell handling uten samtykke, § 304 om seksuell handling med barn under 16 år, § 298 om seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke, § 305 om seksuelt krenkende atferd mv. overfor barn under 16 år og § 291 om voldtekt er relevante.

Straffeloven § 298 rammer «den som i ord eller handling utviser seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd a) på offentlig sted, eller b) i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket i det». Atferden må ha en seksuell tilknytning for å omfattes av vilkåret «seksuelt krenkende atferd», men det kreves ikke at den atferden rettes mot, selv oppfatter den som krenkende eller på en annen måte uanstendig eller en seksuell motivasjon fra gjerningspersonen. Men motivasjonen kan etter omstendighetene få stor betydning, dersom atferden i seg selv ikke nødvendigvis har en seksuell karakter.⁴¹

³⁴ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017

³⁵ Prop. 81 L (2016–2017), s. 231

³⁶ Prop. 63 L (2018–2019), s. 93

³⁷ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017

³⁸ Prop. 63 L (2018–2019), s. 89

³⁹ Prop. 63 L (2018–2019), s. 94

⁴⁰ Bufdir, u. å. A

⁴¹ HR-2023-1063-A, avsnitt 12

Handlingene som omfattes av «seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd» kjennetegnes av at de normalt ikke innebærer direkte fysisk kontakt med fornærmede. Blotting, slibrigheter, kikking, fotografering og filming kan være eksempler på seksuelt krenkende eller uanstendig atferd.⁴² Handlinger som kvalifiserer som «seksuell handling» eller «seksuell omgang» vil også omfattes av vilkåret seksuell atferd.⁴³ Hvilken atferd som er «seksuelt krenkende» eller «uanstendig» beror på den til enhver tid gjeldende moraloppfatning.⁴⁴ I en dom fra 2023 uttaler Høyesterett at Stortinget de senere årene har tatt flere initiativer for en skjerpet innsats mot seksuell trakassering, noe som «underbygger at det ikke har skjedd en utvikling de siste årene i retning av større toleranse for seksuelt pregede handlinger og utsagn overfor personer som ikke har samtykket i det».⁴⁵ Uttrykket «offentlig sted» er legaldefinert i straffeloven § 10 som «et sted bestemt for alminnelig ferdsel eller et sted der allmennheten ferdes».

Seksuelt krenkende atferd eller annen uanstendig atferd i nærvær av eller overfor barn under 16 år rammes av straffeloven § 305 første avsnitt bokstav a. Atferden kan, på samme måte som etter § 298, komme til uttrykk gjennom ord eller handling. Krenkende eller uanstendig atferd som foretas gjennom telefon, internett eller annen elektronisk kommunikasjon rammes av bestemmelsene.⁴⁶

Straffeloven § 297 rammer den som «foretar seksuell handling med noen som ikke har samtykket i det». Termen «seksuell handling» betegner fysisk kontakt som har et seksuelt preg. Kyssing og beføling av bryster innenfor eller utenpå klærne er typiske eksempler på seksuelle handlinger. Beføling av kjønnsorganer regnes også i utgangspunktet som «seksuell handling». Hvorvidt noe er en «seksuell handling» avhenger blant annet av en vurdering av berøringens grad av intimitet, konteksten og individuelle forhold ved de involverte.⁴⁷ I tillegg er det krav om at handlingen skjedde uten samtykke. Av forarbeidene fremgår det at «[h]vorvidt fornærmede samtykket, må bero på en helhetsvurdering av situasjonen. Befant vedkommende seg i en truende eller tvingende situasjon, kan det være et moment

som taler mot at samtykke forelå. En forutsetning for å anerkjenne et samtykke, er at fornærmede var i en slik posisjon at vedkommende var i stand til å gi det. Eksempelvis anses ikke personer under 16 år for å kunne gi straffriende samtykke til en seksuell handling». Videre fremgår det at et samtykke ikke må gis uttrykkelig, konkludent atferd vil være nok.⁴⁸

Seksuell handling med barn under 16 år rammes av straffeloven § 304. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om barnet har samtykket i handlingen.

Straffeloven § 291 rammer «den som

- a. skaffer seg seksuell omgang ved vold eller truende atferd,
- b. har seksuell omgang med noen som er bevisstløs eller av andre grunner ute av stand til å motsette seg handlingen, eller
- c. ved vold eller truende atferd får noen til å ha seksuell omgang med en annen, eller til å utføre handlinger som svarer til seksuell omgang med seg selv».

Felles for alle overtreddelsesmåtene er at den seksuelle aktiviteten må kvalifisere til «seksuell omgang» eller «handling som svarer til seksuell omgang». Dette omfatter samleie og handlinger som likestilles med samleie, i tillegg til situasjoner der gjerningspersonen fører en eller flere fingre inn i fornærmedes skjede- eller endetarmsåpning, tar fornærmedes penis i sin munn eller suger eller slikker fornærmedes kjønnsorgan. Masturbasjon av fornærmedes kjønnsorgan, samleielignende bevegelser med blottet kjønnsorgan mellom en annens lår, eller mot vedkommendes mage eller seteparti, i tillegg til onani med sædavgang i fornærmedes ansikt, regnes også som «seksuell omgang».⁴⁹ Termen «vold» i straffeloven § 291 er svært vid og alle grader av vold omfattes.⁵⁰ Også mildere former for fysisk maktbruk, som å rive av en annen klærne, holde hardt rundt en annen, eller å ligge over en annen og på denne måten bruke sin kroppsvekt til å holde vedkommende nede kvalifiserer som «vold».⁵¹

Det er også andre bestemmelser i straffeloven som kan være relevant i arbeidet mot seksuell trakassering. Dette gjelder bl.a. straffeloven § 266 som beskytter mot om hensynsløs atferd, § 266 a om alvorlig personforfølgelse eller § 267 som gjelder krenkelser av privatlivets fred.

⁴² Ot.prp. nr. 22 (2008–2009), punkt 7.4.1 s. 211

⁴³ NOU 2022: 21, s. 46

⁴⁴ Rt. 2003 s. 1382 avsnitt 28

⁴⁵ HR-2023-1063-A avsnitt 14

⁴⁶ Ot.prp. nr. 22 (2008–2009), punkt 16.7 side 442 og 445

⁴⁷ NOU 2022: 21, s. 62

⁴⁸ Ot.prp. nr. 28 (1999–2000), punkt 16.1.1 s. 116

⁴⁹ NOU 2022: 21, side 44–45

⁵⁰ Ot.prp. nr. 28 (1999–2000), punkt 4.1 s. 25

⁵¹ Rt. 1989 s. 979; HR 2018-1340-U; HR-2019-2169-U;

Boks 8.1 Haill-dommen

I en sak for Høyesterett ble en kranfører på et fiskemottak i Finnmark dømt for å ha forulempet to kvinnelige fiskeriinspektører ved å komme med trakasserende og kjønnsdiskriminerende utsagn ved flere anledninger. Kranføreren hadde blant annet sagt: «[k]anskje dere skal hoppe om bord, så de kan få litt bedre fangst, de har jo klaget på at de får så lite fisk». Det var ikke omtvistet at dette refererte til det nordnorske begrepet «haill» som har et klart seksualisert innhold. Høyesterett uttalte at det ikke var «tvilsomt at den form for nedverdiggende og ydmykende atferd vi her står overfor, er egnet til å påvirke tjenesten på en negativ måte» og at «[y]rket som fiskeriinspektør vil kunne bli mindre attraktivt for kvinner, og noen vil kanskje velge å slutte eller be seg fritatt fra kontroller på bestemte mottak».¹

¹ HR-2023-2392-A

Straffeloven § 267 a kriminaliserer deling av krenkende bilder og omfatter det å uberettiget tilgjengeliggjøre bilde, film eller lydopptak av krenkende eller åpenbart privat karakter for en annen. Det kan for eksempel være bilder eller film av noens seksuelliv eller intime kroppsdeler.

Dersom den som blir utsatt for trakasserende oppførsel er en offentlig tjenesteperson og hendelsen skjer mens vedkommende utfører en tjenestehandling, kan straffeloven § 156 være relevant. Etter bestemmelsen straffes den som «hindrer en offentlig tjenestemann i å utføre en tjenestehandling, for eksempel ved å nekte adgang til steder hvor han har berettiget tilgang» eller den som «ved skjellsord eller annen utilbørlig atferd forulemper en offentlig tjenestemann under eller på grunn av utføringen av tjenesten».

8.2.3 Arbeidsmiljøloven**8.2.3.1 Krav til arbeidsmiljøet**

Arbeidsgiver har plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har blant annet ansvar for å organisere, tilrettelegge og utøve ledelse på en slik måte at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er også presisert at

virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for arbeidstakere i arbeidsgivers virksomhet. Det er likevel noen unntak. Flere grupper, for eksempel elever og vernepliktige, vil også anses som arbeidstakere etter lovens regler om varsling og helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven.⁵²

Arbeidsmiljøloven har også krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. I § 4-3 slås det fast at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Seksuell trakassering defineres på samme måte som i likestillings- og diskrimineringsloven. Før 2024 var ikke «seksuell trakassering» presisert i lovteksten, selv om det var uomstridt at dette var omfattet av arbeidstakers vern. På grunn av økt oppmerksomhet rundt trakassering og seksuell trakassering ble det ansett for å være behov for å tydeliggjøre vernet og reglene på området. I forarbeidene til lovendringen skrives det at en presisering vil «kunne bidra til at partene lokalt i virksomhetene får et sterkere fokus på det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering på arbeidsplassene» og at det vil kunne «bidra positivt til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsarbeid».⁵³

Arbeidsgiver har plikt til å gjennomføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Forebygging av trakassering skal være en del av HMS-arbeidet. Arbeidet innebærer blant annet kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak.⁵⁴

Arbeidstaker har ifølge arbeidsmiljøloven også plikter når det gjelder å medvirke til utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Loven spesifiserer at arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Arbeidstakers plikt til å melde fra inntreffer uavhengig av om det er grunn til å tro at trakasseringen kan medføre helsefare.⁵⁵

8.2.3.2 Varsling

Arbeidsmiljøloven har regler om varsling på arbeidsplassen. Her fastslås det at arbeidstaker

⁵² Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1

⁵³ Prop. 48 LS (2022–2023), punkt 4.1.4 s. 21

⁵⁴ Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-3

⁵⁵ Arbeidsmiljøloven, 2005, §2-3

har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Varsling om at en arbeidstaker opplever seksuell trakassering vil kunne omfattes av varslingsreglene.⁵⁶

Arbeidsmiljøloven gir regler om fremgangsmåten ved varsling, både når det gjelder varsling internt og eksternt. Varslingsreglene stiller også krav til arbeidsgivers håndtering og oppfølging av et varsel. Arbeidsgiver må blant annet sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt og at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver også sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.⁵⁷ Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter etter § 2A-6 å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

- a. en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- b. fremgangsmåte for varsling
- c. fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.⁵⁸

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med lovens framgangsmåte for varsling er forbudt. Overfor en innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Forbudet mot gjengjeldelse gjelder også overfor arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt. Tvister om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter § 2 A-4 kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda, med unntak av saker som gjelder oppsigelse eller avskjed.⁵⁹

Likestillings- og diskrimineringsloven har også et forbud mot å gjengjelde: «Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet etter første ledd gjelder tilsvarende overfor vitner i en klagesak, og overfor personer som bistår i en klagesak.» Dette gjelder på alle samfunnsområder.

8.2.4 Arbeidsrettslige konsekvenser ved seksuell trakassering

Å utøve seksuell trakassering på arbeidsplassen vil arbeidsrettslig sett være et pliktbrudd som etter omstendighetene kan gi saklig grunn til oppsigelse eller avskjed. Dersom det er grunn til å anta at vilkårene for avskjed er til stede, kan arbeidstakeren suspenderes mens saken undersøkes, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 og statsansatteloven § 29.

Praksis fra domstolene viser at hvorvidt utøvelse av seksuell trakassering gir grunnlag for oppsigelse eller avskjed avgjøres etter en konkret helhetsvurdering der både arbeidsgivers og arbeidstakers forhold, og hvorvidt reaksjonen står i forhold til pliktbruddet, er vurderingstemaer. Momenter som ofte inngår i domstolenes vurderinger er karakteren av trakasseringen, i hvilken grad atferden gjentas, maktubalanse, aldersforskjell el. mellom den som utøver trakasseringen og den som utsettes for dette og hvilke alternativer arbeidsgiver har til å avslutte arbeidsforholdet. Høyesterett har videre slått fast at arbeidsmiljølovens vern mot seksuell trakassering etter omstendighetene kan innebære at arbeidsgiver vil ha plikt til å gå til oppsigelse eller avskjed for å bevare arbeidsmiljøet.

Statsansatteloven gjelder for arbeidstakere i staten. Loven gjelder for embetsmenn og for innleie av arbeidstakere i statlig virksomhet der det er uttrykkelig sagt. Statsansatteloven § 20 har bestemmelser om adgang til oppsigelse når arbeidstakeren gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter. Statsansatte kan gis ordensstraff etter statsansatteloven § 25 og avskjed etter statsansatteloven § 26.⁶⁰

Embetsmenn kan gis avskjed etter statsansatteloven § 27 dersom vedkommende har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter. Avskjed kan også gis ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdig til sitt embete eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for embetet.⁶¹

8.2.5 Skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven

Arbeid til sjøs reguleres i all hovedsak av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven med forskrifter. I noen tilfeller vil imidlertid arbeids-

⁵⁶ Arbeidsmiljøloven, 2005, §2-3

⁵⁷ Arbeidsmiljøloven, 2005, §2 A-2

⁵⁸ Arbeidsmiljøloven, 2005, §2 A-6

⁵⁹ Arbeidsmiljøloven, 2005, §2 A-4

⁶⁰ Statsansatteloven, 2017

⁶¹ Statsansatteloven, 2017

miljøloven eller annen stillingsvernlovgivning gjelde i stedet for skipsarbeidsloven.⁶²

Skipssikkerhetsloven kommer til anvendelse for norske og utenlandske skip, med nærmere spesifiserte unntak i § 2 og forskrifter.⁶³ Skipsarbeidsloven kommer til anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip, men likevel slik at kapittel 8 til 10 også gjelder andre som har sitt arbeid om bord på disse. Kapittel 8 til 10 omhandler rederiets og skipsførerens omsorgsplikter, skipstjenesten og vern mot diskriminering. Rederiet er overordnet hovedpliktsubjekt etter skipssikkerhetsloven, mens arbeidsgiver er hovedpliktssubjekt etter skipsarbeidsloven. Formålet med skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven er, blant annet, og sammen sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. skipsarbeidsloven § 1-1 bokstav b.⁶⁴

Som ledd i oppfølging av regjeringens Likestillingsstrategi for maritim næring, omtalt i kapittel 10, har Sjøfartsdirektoratet fått i oppdrag å vurdere behovet for endringer i norsk sjøfartsregelverk for å synliggjøre og styrke arbeidet mot trakassering, samt for å fremme likestilling.⁶⁵

8.2.5.1 Krav til arbeidsmiljøet

Skipssikkerhetsloven kapittel 4 om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet stiller nærmere krav til arbeidsmiljøet. Herunder skal arbeidet om bord tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte.⁶⁶ Dette omfatter også det psykososiale arbeidsmiljøet, og oppstiller blant annet en plikt for å tilrettelegge for at integriteten og verdigheten til den som arbeider om bord ivaretas.⁶⁷ Av forarbeidene til loven⁶⁸ følger det at elementene som angis i arbeidsmiljøloven § 4-3 også vil være aktuelle på skip, og at «[v]edkommende skal ikke utsettes for trakassering». Dette omfatter også seksuell trakassering. Nærmere krav til arbeidsmiljøet følger av forskrift 1. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip.⁶⁹

Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder også for norske skip, og skipsarbeidsloven § 10-1 henviser eksplisitt til loven ved diskriminering på grunn av kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, med videre.⁷⁰

8.2.5.2 Varsling

Av skipsarbeidsloven § 2-6 følger det en rett til å varsle om kritikkverdige forhold, hvilket for eksempel kan være trakassering, seksuell trakassering eller mobbing. Etter § 9-7 er det en rett til å fremsette klage på forhold som gjelder skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig, og skipssikkerhetsloven § 71a fastsetter at tilsvarende gjelder for retten til å fremsette klage etter skipssikkerhetsloven. Rederiet har en plikt til å etablere prosedyrer for rettfærdig, effektiv og rask behandling av klager. Gjengjeldelse er forbudt, jf. skipsarbeidsloven §§ 2-7 og 9-7 tredje avsnitt, samt skipssikkerhetsloven § 71a. Forbudet gjelder også der arbeidstaker gir til kjenne at retten til å varsle eller klage vil bli brukt. Videre gjelder forbudet for både rederi og arbeidsgiver.⁷¹

8.2.5.3 Arbeidsrettslige konsekvenser ved seksuell trakassering

Reaksjoner i form av oppsigelse, suspensjon og avskjed på bakgrunn av handlinger tilknyttet seksuell trakassering må vurderes etter reglene i skipsarbeidsloven kap. 5 om opphør av arbeidsforhold. Seksuell trakassering er eksempel på en atferd som kan medføre oppsigelse, avskjed og suspensjon.⁷² Det vises for øvrig til beskrivelsen om arbeidsrettslige konsekvenser ved seksuell trakassering etter arbeidsmiljøloven. Vurderingstemaene vil stille seg likt etter skipsarbeidsloven.

8.2.6 Universitets- og høyskoleloven

Universiteter og høyskoler har plikt til å sørge for at læringsmiljøet på institusjonen er forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd. Dette følger av universitets- og høyskoleloven (uhl.) § 10-1.

Av uhl. § 10-3 følger det at institusjonene skal arbeide for å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering i læringsmiljøet. Plikten ble tydeliggjort i 2019, til tross for at dette allerede er lovfestet i likestillings- og diskrimineringsloven

⁶² Forskrift om skipsarbeidslovens virkeområde, 2013, § 1

⁶³ Skipssikkerhetsloven, 2007

⁶⁴ Skipsarbeidsloven, 2013

⁶⁵ Nærings- og fiskeridepartementet, 2023

⁶⁶ Skipssikkerhetsloven, 2007

⁶⁷ Ot.prp.nr.87 (2005–2006), s. 117

⁶⁸ Ot.prp.nr.87 (2005–2006), s. 117

⁶⁹ Forskrift om arbeidsmiljø mv. på skip, 2005

⁷⁰ Skipsarbeidsloven, 2013

⁷¹ Skipsarbeidsloven, 2013; Skipssikkerhetsloven, 2007

⁷² Skipsarbeidsloven, 2013

§ 13 sjette avsnitt. Hensikten med å lovfeste også i universitets- og høyskoleloven, var å tydeliggjøre og synliggjøre institusjonenes ansvar og understreke betydningen av forebyggende arbeid i høyere utdanning.⁷³ Kartlegginger viser at omfanget av seksuell trakassering ikke bare er et vedvarende, men også økende problem i universitets- og høyskolesektoren.⁷⁴ Det er derfor behov for å fortsette arbeidet med å forbygge alle former for trakassering i høyere utdanning.

Den generelle plikten til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13, gjelder ikke bare i henhold til studentenes læringsmiljø, men også for virksomheten ellers.

Brudd på regelen etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette avsnitt kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda eller de ordinære domstolene.⁷⁵ Universitets- og høyskoleloven § 10-3 regulerer ingen særskilte sanksjoner ved brudd på paragrafen. Det er imidlertid ulike bestemmelser i universitets- og høyskoleloven som gir hjemmel til å bortvise og utestenge studenter hvis de for eksempel opptrer grovt forstyrrende eller grovt usømmelig.⁷⁶ Overfor arbeidstakere som trakasserer vil institusjonene som arbeidsgivere ha andre virkemidler etter arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.⁷⁷

8.2.7 Opplæringsloven

Alle elever i grunnskolen og i videregående skole har rett til et trygt og godt skolemiljø.⁷⁸ Skolen skal ha nulltoleranse mot krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering, og skolen skal arbeide kontinuerlig for å sikre elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.⁷⁹ Dette innebærer at skolen ikke skal akseptere at elevene blir utsatt for krenkelser som for eksempel seksuell trakassering. Skolen skal arbeide kontinuerlig for å forebygge at elevene opplever krenkelser og finne fram til tiltak som forhindrer dette.

I Norge er det lovfestet at skolen har en aktivitetsplikt for å sikre elevene et trygt og godt psykososialt skolemiljø. Aktivitetsplikten innebærer at alle som jobber på skolen skal følge med på hvor-

dan elevene har det, og gripe inn mot krenkelser som seksuell trakassering. Alle som jobber på skolen, skal melde fra til rektor hvis de har mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. Skolen skal snarest undersøke saken, og rette opp situasjonen med egnede tiltak. Skolen skal også lage en skriftlig plan for tiltakene i en sak, og dokumentere hva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.⁸⁰ I tillegg har skolen en skjerpet plikt til å melde fra til kommunen i saker der en ansatt på skolen krenker en elev.⁸¹

Elever og foreldre som mener at skolen ikke gjør nok for å sikre eleven et trygt og godt skolemiljø, kan melde saken til statsforvalteren. Denne ordningen kalles for håndhevsingsordningen.⁸² Statsforvalteren skal ta stilling til om skolen har oppfylt plikten til å sette inn egnede tiltak i saken og plikten til å lage en skriftlig plan. Dersom statsforvalteren konkluderer med at skolen ikke har oppfylt pliktene, kan statsforvalteren pålegge skolen å rette forholdet. I noen tilfeller kan også statsforvalteren vedta selv hva skolen skal gjøre.⁸³ Statsforvalteren kan vedta tvangsmulkt som løper til vedtaket er gjennomført.⁸⁴

Reglene om elevenes skolemiljø gjelder på skolen i skoletiden, og i leksehjelp- og skolefritidsordninger (SFO). Reglene gjelder i tillegg når skolen, leksehjelpen eller skolefritidsordningen har aktiviteter utenfor skolens bygninger/område. Reglene i opplæringsloven knytter seg til det å være «elev». Reglene gjelder derfor også for elever som har opplæringen sin utenfor skolen, for eksempel på alternativ opplæringsarena, eller for elever som har praksisplass i forbindelse med faget yrkesfaglige fordypning. Når elever er i praksis, vil det likevel stilles andre krav til den plikten de som arbeider på skolen har til å følge med og gripe inn, fordi de som arbeider på skolen ikke er til stede i bedriften. For lærlinger og lærerkandidater gjelder arbeidsmiljøloven og for deltakere i opplæring særskilt organisert for voksne gjelder egne regler i opplæringsloven.⁸⁵

Skolene har plikt til å gi elever og foreldre den informasjonen de trenger, blant annet om elevenes rettigheter.⁸⁶ Brudd på reglene om skolemiljø håndheves av statsforvalteren og kan sank-

⁷³ Prop. 126 L (2022–2023)

⁷⁴ NOU 2020: 3

⁷⁵ Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017

⁷⁶ Universitets- og høyskoleloven 2024, bla. §§ 12-5, 12-6 c

⁷⁷ Arbeidsmiljøloven, 2005; Statsansatteloven, 2017

⁷⁸ Opplæringslova, 1998, § 12-2

⁷⁹ Opplæringslova, 2023, § 12-3

⁸⁰ Opplæringslova, 2023, § 12-4

⁸¹ Opplæringslova, 2023, § 12-5

⁸² Opplæringslova, 2023, § 12-6

⁸³ Opplæringslova, 2023, § 12-6 fjerde avsnitt

⁸⁴ Opplæringslova, 2023, § 12-8

⁸⁵ Opplæringslova, 2023, kapittel 12

⁸⁶ Opplæringslova, 2023, §10-8

sjoneres med blant annet tvangsmulkt eller straffansvar.⁸⁷

8.2.7.1 Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjenesten

Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjenesten skal blant annet bidra til å fremme psykisk og fysisk helse, fremme gode sosiale og miljømessige forhold og forebygge, avdekke og avverge vold, overgrep og omsorgssvikt. Forskriften gjelder helse- og omsorgstjenestens helsefremmende og forebyggende arbeid innen kommunens helsestasjonstjeneste for gravide, barselkvinner og deres partnere og for barn og ungdom 0–20 år. Den gjelder videre i helsetjenesten i grunnskoler og videregående skoler som omfattes av lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) og lov 4. juli 2003 nr. 84 om private skolar med rett til statstilskot (privatskolelova).⁸⁸

Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjenesten § 6 regulerer nærmere innholdet i skolehelsetjenesten. Her fremgår det blant annet at skolehelsetjenesten skal ha tilbud om helsefremmende og forebyggende psykososialt arbeid. Skolehelsetjenesten skal også ha tilbud som innebærer kartlegging for å avdekke risiko for fysiske og psykiske vansker/problemer og skjevutvikling, herunder ha særlig oppmerksomhet på å forebygge, avdekke og avverge vold,

⁸⁷ Opplæringslova, 2023, §§ 12-6, 12-8 og 12-9

⁸⁸ Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjenesten, 2018

overgrep og omsorgssvikt, og sørge for tilbud om nødvendig oppfølging og hjelp. Skolehelsetjenesten skal videre gi råd og veiledning i forhold til fysisk, psykisk og seksuell helse tilpasset ungdoms behov.⁸⁹

Helsedirektoratet har utarbeidet nasjonal faglig retningslinje om hvordan forskriften bør forstås og praktiseres. Her fremgår det blant annet at skolehelsetjenesten bør ha særlig oppmerksomhet på barn og ungdom som opplever eller har opplevd mobbing, vold, omsorgssvikt og seksuelle overgrep. Videre bør skolehelsetjenesten være særlig oppmerksom på barn og ungdom som utøver mobbing, vold og problematisk seksuell atferd, har utfordringer i samspill med andre m.m.⁹⁰

8.3 Rammer for opplæring om seksuell trakassering

8.3.1 Læreplaner for grunnskolen

Formålet med opplæringen i grunnskole og videregående skole er fastsatt i opplæringsloven § 1-3. Opplæringen skal bygge på grunnleggende verdier som likeverd og likestilling. Dette innebærer at elevene både skal erfare likestilling i skolehverdagen og de skal lære om likeverd og likestilling gjennom opplæringen og i sin tid i skolen.⁹¹

⁸⁹ Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjenesten, 2018

⁹⁰ Helsedirektoratet, 2017

⁹¹ Opplæringslova, 2023, §1-1

Boks 8.2 Veiledning og kompetanse om trygt og godt skolemiljø

Læringsmiljøprosjektet har som hovedmål å fremme et trygt og godt barnehage- og skolemiljø uten mistriksel og krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Prosjektet er utviklet av Universitetet i Stavanger, på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet. Barnehager, skoler og kommuner som er med i prosjektet får veiledning av et team bestående av personer fra et fagmiljø og erfarne personer fra barnehage- og skole.

Prosjektet legger vekt på at arbeidet med å fremme trivsel, vennskap og inkluderende fellesskap, samt forebygge, avdekke og håndtere ulike former for krenkelser, primært må foregå som en del av kjernevirksomheten i skole

og SFO. Dette innebærer at det er gjennom arbeidet med fag og aktiviteter i skole og SFO at barn og unge skal oppleve likeverd, og faglig og sosial tilhørighet.¹

Utdanningsdirektoratet har også utarbeidet en kompetansepakke som skal gi støtte til ansatte og ledere i skolen i arbeidet med å utvikle kompetanse om trygt og godt skolemiljø. Kompetansepakken skal bidra til refleksjon over verdier, holdninger og skolekultur, og hvordan man kan utvikle egen praksis og få økt handlingskompetanse.²

¹ Utdanningsdirektoratet, 2024c

² Utdanningsdirektoratet, 2024d

Det er læreplanverket som legger rammer for innholdet i skolen og skal styre innholdet i opplæringen. Alle læreplanene er utviklet for å bygge opp under verdiene og prinsippene i overordnet del.⁹²

8.3.2 Seksualitetsundervisning

Skolen har et særskilt ansvar for å tilby seksualitetsundervisning, og undervisning om kjønn og likestilling, på en måte som gir barn og unge den nødvendige kunnskapen og kompetansen til å være trygge rundt egen kropp, kjønn og seksualitet og respektere andres uttrykk og grenser. En av intensjonene med fagfornyelsen LK20⁹³ var å redusere omfanget i fagene. I de nye læreplanene som ble tatt i bruk i skolen høsten 2020, er temaene kjønn og seksualitet likevel godt dekket. Elevene møter seksualitetsopplæringen på flere trinn, og i flere fag, og skal lære om ulike aspekter ved kjønn og seksualitet allerede fra tidlig alder:

- Seksualitetsopplæringen inngår i det tverrfaglige temaet *Folkehelse og livsmestring* som skal gi elevene kompetanse som fremmer god psykisk og fysisk helse, og som skal gi dem muligheter til å ta gode livsvalg.
- Allerede på 1. eller 2. trinn skal elever lære å snakke om følelser, kropp, kjønn og seksualitet og hvordan egne og andres grenser kan uttrykkes og respekteres (samfunnsfag).
- Etter 10. trinn skal elevene kunne reflektere over hvordan identitet, selvbilde og egne grenser utvikles og utfordres i ulike fellesskap, og presentere forslag til hvordan man kan håndtere påvirkning og uønskede hendelser (samfunnsfag).
- I samfunnskunnskap etter vg1/vg2 skal elevene kunne reflektere over utfordringer i sammenheng med grensetting og drøfte ulike verdier, normer og lover som gjelder kjønn, seksualitet og kropp.⁹⁴
- I tillegg er rammeplanen for barnehage tydelig på at barnehagene skal bidra til at barna setter egne grenser og har respekt for andres grenser.⁹⁵

Utdanningsdirektoratet har, i samarbeid med Helsedirektoratet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, utviklet en støtteressurs som viser hvordan temaene kjønn og seksualitet er del av

LK 20 både i grunnskolen og i videregående opplæring. Ressursen omhandler temaer som seksuell helse, kjønn og identitet, seksuell orientering, grenser og gjensidig respekt, selvbestemmelse og selvbilde, den seksuelle kroppen, og seksualitetens sanser, tanker og følelser. Ressursen er utviklet for å være til hjelp for planlegging av alderstilpasset undervisning i temaene. Den viser hvordan temaene kjønn og seksualitet er inkludert i læreplaner i fagene naturfag, norsk, KRLE, kroppsøving, musikk, kunst og håndverk, samfunnsfag og samfunnskunnskap. Den viser videre hvordan overordnet del av læreplanverket er relevant i undervisningen, hvordan det er mulig å arbeide tverrfaglig med temaene, og hvordan temaene kan være en del av arbeidet med skolemiljøet og elevenes skolehverdag.⁹⁶

8.3.3 Rammeplaner for lærerutdanningene

Ifølge rammeplanene for lærerutdanningene skal alle nyutdannede lærere ha kunnskap om barn og unge i vanskelige livssituasjoner, herunder kunnskap om mobbing, vold og seksuelle overgrep mot barn og unge, gjeldende lovverk og barn og unges rettigheter i et nasjonalt og internasjonalt perspektiv. Grunnskolelærere skal ha inngående kunnskap om barn og unges utvikling.

Lærerne som utdannes, skal kunne undervise etter gjeldende læreplaner. De enkelte skolefagene i grunnskolelærerutdanningene er omtalt i nasjonale retningslinjer, som utarbeides som et samarbeid mellom lærerutdanningsinstitusjonene. Kropp, seksualitet og kjønn er særlig omtalt i nasjonale retningslinjer for naturfag og samfunnsfag i grunnskolelærerutdanningene. De enkelte institusjoner utarbeider egne fagplaner med utgangspunkt i rammeplanen og de nasjonale retningslinjene.⁹⁷

8.3.4 Integreringsloven og introduksjonsprogrammet

Nyankomne flyktninger og deres familiegjeforerte i aldersgruppen 18 til 55 år har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogram. Introduksjonsprogrammet skal forberede den enkelte på deltakelse i det norske arbeidslivet, og skal starte opp så raskt som mulig og senest innen tre måneder etter bosetting i en kommune. Gjennom programmet skal den enkelte lære norsk og få forståelse for det norske samfunnet. Her skal man få

⁹² Utdanningsdirektoratet, 2017a

⁹³ Utdanningsdirektoratet, u.å. A

⁹⁴ Utdanningsdirektoratet, 2024a

⁹⁵ Utdanningsdirektoratet, 2017b

⁹⁶ Utdanningsdirektoratet, 2022

⁹⁷ Utdanningsdirektoratet, 2017a

Boks 8.3 Kompetansemål knyttet til seksualitetsopplæring, kjønn og grensesetting

Eksempler på relevante kompetansemål knyttet til seksualitet, kjønn, kjønnsroller og grensesetting i læreplanverket. Målet for opplæringen er at elevene etter hvert trinn skal kunne:

Kompetansemål 2. trinn Samfunnsfag

- samtale om følelser, kropp, kjønn og seksualitet og hvordan egne og andres grenser kan uttrykkes og respekteres

Kompetansemål 4. trinn Samfunnsfag

- samtale om grenser knyttet til kropp, hva vold og seksuelle overgrep er, og hvor man kan få hjelp hvis man blir utsatt for vold og seksuelle overgrep

Kompetansemål 7. trinn Samfunnsfag

- reflektere over hvordan egen og andre deltar i digital samhandling og drøfte hva det vil si å bruke dømmekraft, sett i lys av regler, normer og grenser
- reflektere over variasjoner i identiteter, seksuell orientering og kjønnsuttrykk og egne og andres grenser knyttet til følelser, kropp, kjønn og seksualitet og drøfte hva man kan gjøre om grenser blir brutt

Kompetansemål 10. trinn Samfunnsfag

- reflektere over hvordan identitet, selvbylde og egne grenser utvikles og utfordres i ulike fellesskap, og presentere forslag til hvordan man kan håndtere påvirkning og uønskede hendelser

Kompetansemål 10. trinn Norsk

- utforske og vurdere hvordan digitale medier påvirker og endrer språk og kommunikasjon

Også i Naturfag, KRLE og kroppsøving er det kompetansemål som berører temaene:

Kompetansemål 4. trinn Naturfag

- samtale om hva fysisk og psykisk helse er, og drøfte hvordan livsstil og trivsel påvirker helse

- samtale om likheter og ulikheter mellom kjønnene, om kjønnsidentitet og om menneskets reproduksjon

Kompetansemål 7. trinn Naturfag

- gjøre rede for fysiske og psykiske forandringer i puberteten og samtale om hvordan dette kan påvirke følelser, handlinger og seksualitet

Kompetansemål 10. trinn Naturfag

- drøfte spørsmål knyttet til seksuell og reproduktiv helse

Kompetansemål 10. trinn KRLE

- gjøre rede for og reflektere over ulike syn på kjønn og seksualitet i kristendom og andre religioner og livssyn

Kompetansemål 10. trinn Kroppsøving

- reflektere over hvordan ulike framstillinger av kropp i media og samfunnet påvirker bevegelsesaktivitet, kroppsidentitet og selvbylde

Likeledes er det på videregående nivå i Samfunnskunnskap (Vg1/Vg2) kompetansemål som direkte og indirekte berører temaene:

Kompetansemål vgo (Vg1/Vg2) Samfunnskunnskap

- gjøre rede for sosialisering og drøfte hvordan identiteten og selvfølelsen til ungdom blir påvirket gjennom sosialisering
- reflektere over utfordringer i sammenheng med grensesetting og drøfte ulike verdier, normer og lover som gjelder kjønn, seksualitet og kropp
- reflektere over egne digitale spor, utforske hvem som har tilgang til sporene, og drøfte hvordan data og personopplysninger kan brukes eller misbrukes

opplæring og kunnskap om norsk arbeidsliv. Man kan også få utdanning, dersom man har behov for det. Målet for programmet er at den enkelte skal komme i jobb eller utdanning etter endt program.⁹⁸

Likestilling er en sentral del av læreplanen i opplæring i samfunnskunnskap. Her skal deltakerne blant annet gjennomføre en samtale om likestilling og kvinners deltakelse i arbeidslivet, utdanning og politikk, og betydningen det har for utviklingen av samfunnet. Videre skal de også ha en samtale om familieplanlegging, prevensjonsmidler og abort, forståelse og respekt knyttet til seksuell identitet og kjønnsuttrykk, samt grensetting og lovverk knyttet til dette. Her skal de også ha en samtale om hva negativ sosial kontroll,

vold i nære relasjoner, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse er, om juridiske og personlige konsekvenser av dette og om aktuelle hjelpe-tilbud.⁹⁹

I det obligatoriske elementet, *Kurs i livsmestring i nytt land*, skal deltakerne gjennomgå temaet *Retten til å leve et fritt og selvstendig liv*. Temaet handler om å gi deltakerne kunnskap om retten til å bestemme over eget liv og ta selvstendige valg, også når det gjelder kjønnsuttrykk og samlivsformer. For å forstå og forholde seg til det norske samfunnet, skal deltakerne også få informasjon om ulikheter og likheter mellom kollektivistiske og individualistiske samfunn, negativ sosial kontroll, æresrelatert vold og andre former for vold i nære relasjoner.¹⁰⁰

⁹⁸ Integreringsloven, 2020

⁹⁹ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å

¹⁰⁰ IMDi, 2022

9 Håndheving, oppfølging og veiledning

For å oppnå et reelt vern mot seksuell trakassering er det ikke tilstrekkelig å ha et forbud i lov. Antallet som oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering går ikke nedover, til tross for et generelt forbud siden 2002.¹ En plikt for arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner og organisasjoner til å jobbe aktivt mot seksuell trakassering er heller ikke nok, hvis ikke plikten også følges opp med tilsyn og konsekvenser for de som ikke oppfyller plikten.

I tillegg til lovverk, er det i dag en solid struktur som skal sikre et reelt og effektivt vern mot seksuell trakassering. Mange ulike aktører gir veiledning til enkeltpersoner og bedrifter, fører tilsyn med at pliktene til å arbeide forebyggende mot seksuell trakassering følges opp, og håndhever brudd på lovverket.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemnda utgjør det nasjonale likestillingsapparatet. LDO har en viktig veilednings- og kontrollfunksjon, en tilsynsfunksjon opp mot Norges forpliktelser etter kvinnekonvensjonen, samt en pådriverfunksjon. Diskrimineringsnemnda håndhever blant annet brudd på forbudet mot å utøve seksuell trakassering og brudd på plikten til å forebygge og hindre seksuell trakassering. Dette er en plikt som arbeidsgivere og ledelsen i utdanningsinstitusjoner og organisasjoner har.

Domstolen er også viktig i håndhevingen av saker om seksuell trakassering. Domstolene kan behandle alle typer saker om seksuell trakassering, uavhengig av om saken faller inn under likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven, skipsarbeiderloven eller straffeloven. I sistnevnte tilfelle er det *kun* domstolene som kan behandle saken.

Det er flere ulike organer som fører tilsyn med at offentlige og private virksomheter, som er underlagt krav om å arbeide mot seksuell trakassering, oppfyller kravene i lovverket. Statsforvalterne fører tilsyn på en rekke områder, mens Statsforvalterne er også gitt en egen håndhevingsmyndighet i skolemiljø saker.² Arbeids-

tilsynets og Sjøfartsdirektoratets rolle er avgrenset til å føre tilsyn og gi veiledning innenfor sine respektive sektorer.

I tillegg til LDO og tilsynsorganene, er det også andre aktører som tilbyr råd og veiledning i enkeltsaker. Innenfor opplæringssektoren er ombudene for barn, elever, lærlinger og studenter sentrale, mens i arbeidslivet har fagforeningene og de spesielle rettshjelptiltakene en særlig viktig rolle som rådgivere og ytere av rettshjelp.

En forutsetning for at vernet skal være reelt er at de som ønsker og trenger råd og veiledning, eller som ønsker å ta en sak videre, kjenner til tilbudene som finnes. Det fremgår imidlertid av Verians befolkningsundersøkelse at kunnskap om eksisterende tilbud og ordninger er en utfordring for vernets effektivitet³ (se også kapittel 7). For å synliggjøre de strukturene som allerede er på plass, gis det i dette kapittelet oversikt over de mest sentrale aktørene som har en rolle i å operasjonalisere lovverket.

9.1 Håndheving

9.1.1 Domstolene

De alminnelige domstolene har tre instanser: tingrettene, lagmannsrettene og Høyesterett. Domstolene avsier straffedommer og avgjør sivile tvister, for eksempel spørsmål om brudd på likestillings- og diskrimineringsloven. De kan treffe avgjørelser i alle sakstyper som omhandler seksuell trakassering, fra saker om oppreisning og erstatning til saker om straff. Domstolenes rettsavgjørelser, særlig avgjørelsene fra Høyesterett, får betydning også utover den enkelte sak ved at domstolene gjennom sin praksis fastlegger forståelsen av lovbestemmelsene, og slik bidrar til rettsavklaring.

Få saker om seksuell trakassering bringes inn for domstolene. Det er uklart hva dette skyldes, men det antas å ha sammenheng med at kostnadene ved domstolsbehandling generelt er

¹ Jardim et al., 2022

² Opplæringslova, 2023

³ Bjerkebakke & Sogge, 2024

svært høye og at prosessene tar lang tid. Det er dermed en økonomisk risiko ved ta en sak om seksuell trakassering inn for domstolene.⁴ Etter at dagens likestillings- og diskrimineringslov trådte i kraft i 2018 er det en viss oppgang i antall saker om seksuell trakassering for domstolene sammenlignet med tidligere.⁵ Det kan ha vært flere faktorer som har påvirket dette, blant annet økt oppmerksomhet om seksuell trakassering gjennom #metoo.

De sivile sakene avgjøres ved dom eller gjennom rettsmekling. Sistnevnte er en frivillig tvisteløsning hvor målet er å bistå partene til å finne en minnelig løsning. Gjennom rettsmekling kan partene få en løsning på konflikten på en rimeligere og raskere måte, som de selv er med på å utforme. Et forlik kan i noen tilfeller være lettere å forsone seg med for partene enn en dom. Saker som omhandler straffbar seksuell trakassering begynner som regel med en anmeldelse til politiet.⁶

9.1.2 Diskrimineringsnemnda – et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering

Diskrimineringsnemnda er et domstolslignende organ som behandler klager om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering, i tillegg til saker om gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven.⁷ Diskrimineringsnemnda er et lavterskelalternativ til ordinær domstolsbehandling i slike saker.

Diskrimineringsnemnda ble etablert i 2018 i forbindelse med en restrukturering av håndhevingsapparatet på likestillingsområdet. Formålet var å gi de som utsettes for diskriminering tilgang til et godt, effektivt og rettssikkert håndhevingsapparat med effektive sanksjoner.⁸ I januar 2020 ble Diskrimineringsnemndas myndighet utvidet til å omfatte saker om seksuell trakas-

sering etter likestillings- og diskrimineringsloven, og i juli 2021 fikk nemnda myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 og oppreisning og erstatning etter § 2 A-5, med unntak av saker om oppsigelse eller avskjed.

Dersom nemnda mener at det foreligger brudd på forbudet mot seksuell trakassering, kan de treffe vedtak som vil være rettslig bindende. En part som er uenig i vedtaket, kan bringe det inn for domstolene, og saken vil da stå mellom denne parten og staten ved Diskrimineringsnemnda. Domstolen skal vurdere gyldigheten av nemndas vedtak. Dersom domstolen kommer til at vedtaket er ugyldig, oppheves vedtaket. Dersom nemnda kommer til at det ikke foreligger brudd, skal de gi en uttalelse om dette. Uttalelsen har ikke rettsvirkning, og kan derfor ikke klages inn til domstolene.⁹ Klager kan bringe saken sin inn for domstolene til behandling. Saken vil da stå mellom klager og innklagede. Nemnda kan også avvise og henlegge saker. For eksempel skal nemnda avvise en sak dersom den er under etterforskning av påtalemyndigheten. Nemndas ledere skal som hovedregel ha dommererfaring.

Saksbehandlingen i nemnda er i all hovedsak skriftlig, men i en sak om seksuell trakassering har partene rett til å kreve muntlig behandling.¹⁰ Dette styrker partenes rettssikkerhet. Gjennom muntlig behandling legges det til rette for avhør av parter og vitner. For partene kan det være lettere å fremme sitt syn og man får mulighet til å imøtegå motpartens fremstilling umiddelbart. Nemndas medlemmer vil bedre kunne vurdere partenes troverdighet og eventuelle vitners forklaringer.¹¹ Statistikk fra nemnda viser at muligheten til å kreve muntlig behandles benyttes,¹² og hele 19 prosent av sakene nemnda har avgjort om seksuell trakassering har vært avgjort etter muntlig behandling.¹³

Myndigheten til å ilegge en sanksjon ved brudd er viktig for å sikre et effektivt vern og et reelt lavterskeltilbud for de som utsettes for seksuell trakassering. Diskrimineringsnemnda har myndighet til å tilkjenne oppreisning i saker om seksuell trakassering innenfor arbeidslivet og erstatning for økonomisk tap i «enkle saksforhold» både i og utenfor arbeidslivet. Det er ikke satt et øvre tak for oppreisningens størrelse. Det

⁴ Prop. 63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.2 side 21; I NOU 2020: 11 ble tilkjente sakskostnader i noen utvalgte tingretter gjennomgått. Utvalget fant at «Hovedforhandlingen i de fleste sakene som ble behandlet i 2018, gikk over 1–3 dager. For saker som gikk over én dag, ble det typisk tilkjent sakskostnader med om lag 60 000 kroner, for saker som gikk over to dager, noe under 150 000 kroner og for saker som gikk over tre dager, om lag 275 000 kroner. Hvis begge parter sakskostnader er på omtrent samme nivå, risikerer den tapende part å betale det dobbelte av disse beløpene for behandlingen i tingretten.» Se NOU 2022: 11 side 308.

⁵ Prop. 63 L (2018–2019)

⁶ Se kapittel 8

⁷ Saker om avskjed og oppsigelse etter arbeidsmiljøloven er unntatt, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 fjerde avsnitt.

⁸ Prop. 80 L (2016–2017)

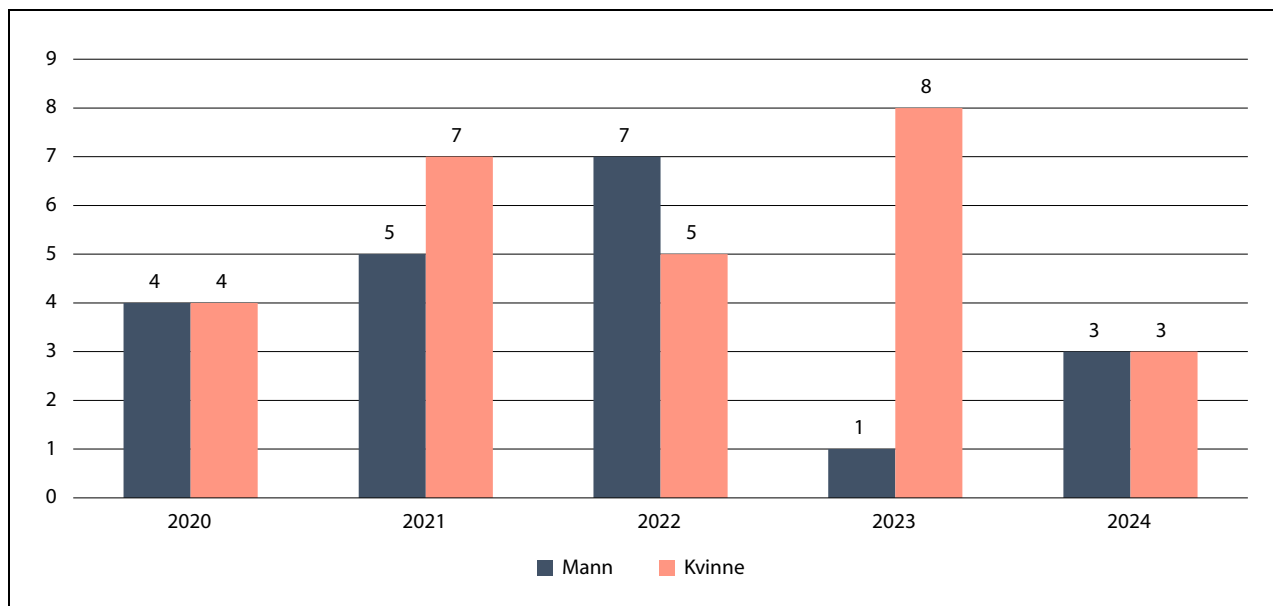
⁹ Prop. 80 L (2016–2017)

¹⁰ Diskrimineringsombudsloven, 2017, § 9

¹¹ Prop. 63 L (2018–2019) punkt 2.5.4.3 s. 25

¹² Lund & Co, 2024

¹³ Lund & Co, 2024, s. 63



Figur 9.1 Kjønnfordeling blant de som fått en sak om brudd på forbud mot seksuell trakassering vurdert hos Diskrimineringsnemnda¹

¹ Tallene omfatter saker der Diskrimineringsnemnda finner at det har skjedd brudd, ikke brudd, der saken er henlagt eller avvist. Saker som er avsluttet uten avgjørelse på grunn av at klager trekker saken eller ikke svarer nemnda i startfasen når nemnda etterspør nødvendige opplysninger, er ikke omfattet.

Kilde: Diskrimineringsnemnda, 2020–2024

skal tas hensyn både til at det skal være en rimelig oppreisning for fornærmede og til arbeidsgivers økonomiske situasjon. Departementet har imidlertid uttalt at oppreisningsbeløpene som hovedregel vil ligge et sted i sjiktet mellom kr. 20 000 og kr. 80 000, med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller.¹⁴

Diskrimineringsnemnda har, med enkelte unntak, myndighet til å pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse.¹⁵ Nemnda har også myndighet til å treffe vedtak om tvangsmulkt.¹⁶

9.1.2.1 Saker som behandles av Diskrimineringsnemnda

Diskrimineringsnemnda behandler saker om brudd på forbudet mot seksuell trakassering og saker om brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, som arbeidsgivere og ledelsen i utdanningsinstitusjoner og organisasjoner har.

Fra 2020 til 2024¹⁷ har det vært totalt 47 saker som har blitt vurdert av Diskrimineringsnemnda for brudd på forbudet mot seksuell trakassering.¹⁸ De fleste sakene, 33, handlet om seksuell trakassering i arbeidslivet, mens 14 saker gjaldt andre samfunnsområder, som offentlig forvaltning, politi, rettsvesen, utdanning, samfunnsliv, annet eller saker som dekker flere samfunnsområder. Diskrimineringsnemnda konkluderte med at det var brudd på forbudet mot seksuell trakassering i 14 av sakene. I 21 saker konkluderte Diskrimineringsnemnda med at det ikke var brudd, mens 11 saker ble henlagt.¹⁹ 13 saker ble avvist. Til sammen er det siden 2020 gitt økonomisk oppreisning i seks saker om brudd på seksuell trakassering.

Selv om kvinner er overrepresentert blant de som utsettes for seksuell trakassering, er det relativt lik kjønnfordeling blant de som har fått saken sin vurdert av Diskrimineringsnemnda, med unntak av i 2023, se figur 9.1.

¹⁷ Statistikken omfatter saker avgjort per 26.08.2024.

¹⁸ Dette omfatter ikke saker som er avsluttet uten avgjørelse på grunn av at klager trekker saken eller ikke svarer nemnda i startfasen når nemnda etterspør nødvendige opplysninger.

¹⁹ Samme sak kan ha flere resultater og dermed telle flere ganger i statistikken.

¹⁴ Prop. 80 L (2016–2017), s. 106

¹⁵ Diskrimineringsombudsloven, 2017, § 11

¹⁶ Diskrimineringsombudsloven, 2017, § 13

I perioden 2020–2024²⁰ har Diskrimineringsnemnda behandlet totalt 61 saker om brudd på arbeidsgivers og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering.²¹ 44 saker har handlet om seksuell trakassering i arbeidslivet. 17 saker har handlet om seksuell trakassering innen andre samfunnsområder, som samfunnsliv, varer og tjenester, offentlig forvaltning, utdanning, bolig eller saker som dekker flere samfunnsområder. Diskrimineringsnemnda kom til brudd i 17 saker, ikke brudd i 17 saker, mens 18 saker ble henlagt og 17 saker avvist. Til sammen er det gitt økonomisk oppreisning i åtte av disse sakene og én sak ble det tilkjent erstatning i perioden 2020 til 2024.

9.1.2.2 Gjennomgang av veilednings- og håndhevingsapparatet

Flere aktører har vært kritiske til restruktureringen av håndhevingsapparatet som skjedde gjennom 2018-reformen, der Diskrimineringsnemnda ble etablert og LDOs oppgaver og roller endret. Det er blant annet tatt til orde for at dagens håndhevingsystem på diskrimineringsfeltet ikke oppfyller internasjonale krav til «access to justice» (rett til rett).²² Det har videre blitt

hevdet at de som utsettes for diskriminering ikke gis tilstrekkelig veiledning, og at nemnda henlegger og avviser for mange saker.

Advokatfirmaet Lund & Co har på oppdrag fra Kultur- og likestillingsdepartementet gjennomgått håndhevingsapparatet på likestillingsområdet. Formålet har vært å vurdere om det fungerer i tråd med intensjonene som lå til grunn for omorganiseringen i 2018.

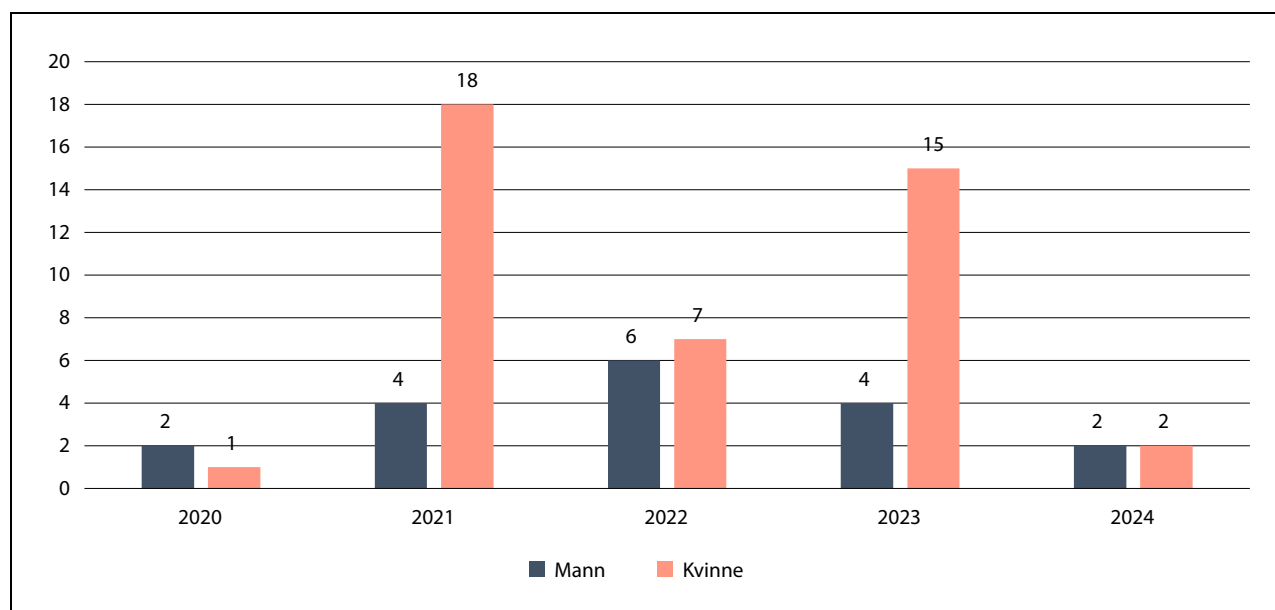
Lund & Co skulle vurdere hvorvidt dagens regelverk for håndhevingsapparatet oppfyller internasjonale krav til «retten til rett». I gjennomgangen skulle det også ses hen til EU-kommisjonens forslag til direktiv om bindende standarder for europeiske «Equality bodies» (Direktiv (EU) 2024/1500 og (EU) 2024/1499). Utredningen skulle fokusere på veiledning i klagesaker, saksbehandling av klager og gjennomslag i klagesaker. Det inngikk også i oppdraget å vurdere om lovgivers intensjon om å innføre et lavterskeltilbud i saker om seksuell trakassering, med styrket bistand og veiledning, er ivarettatt i praksis.

Utredningen, som ble levert i september 2024, peker på at håndhevingsapparatet i all hovedsak fungerer i tråd med intensjonene. Gjennom-

²⁰ Statistikken omfatter saker avgjort per 26.08.2024.

²¹ Samme sak kan ha flere resultater og dermed telle flere ganger i statistikken.

²² «Access to justice», eller «retten til rett», stiller krav om effektiv håndheving og sanksjonering av individuelle rettigheter. Dette innebærer blant annet krav om et uavhengig og tilgjengelig håndhevingsorgan, tilgang til rettslig informasjon, rådgivning og assistanse. Se Hellum & Strand, 2022, s. 634 flg.



Figur 9.2 Kjønnfordeling blant de som har fått sak om brudd på arbeidsgivers osv. plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering behandlet hos Diskrimineringsnemnda

Kilde: Diskrimineringsnemnda, 2020–2024

gangen slår fast at dagens regelverk for håndhevingsapparatet oppfyller internasjonale krav til «retten til rett». Den finner også at det gis tilfredsstillende veiledning både i ombud og nemnd, men at samspillet mellom de to organisasjonene må bedres slik at de som opplever diskriminering kan gis tilstrekkelig og rettssikker veiledning. For å styrke veiledningen og samspillet, mener Lund & Co at det må allokeres ytterligere ressurser både til ombudet og nemnda. Lund & Co peker også på behov for å gjøre tilbudet til nemnda bedre kjent i befolkningen. Videre trekkes det fram at saksbehandlingstiden i nemnda bør reduseres, og det foreslås derfor enkelte organisatoriske grep som for eksempel at det lovfestes minstekrav til klager. Utredningen slår videre fast at Norge, gjennom nye EU-direktiver, er forpliktet til å opprette et meklingsstilbud for diskrimineringssaker.²³

I utredningen konkluderes det med at saker om seksuell trakassering har et velfungerende tilbud i nemnda. Det er en god del saker og medholdsprosenten er over gjennomsnittet sammenlignet med prosenten for medhold i andre saker. Dette indikerer at dette er et tilbud som brukes og som gir et reelt alternativ til en domstolsprosess for de som opplever seg trakassert.²⁴

9.1.3 Konfliktrådene

Konfliktrådet er en statlig tjeneste som tilbyr meklings- og håndteringsalternativer til konflikter, uønskede hendelser

²³ Lund & Co, 2024
²⁴ Lund & Co, 2024

eller lovbrudd. Meklerne tilrettelegger for møter mellom partene dersom begge ønsker dette. Formålet med møtene er å finne gode løsninger, enten på konkrete lovbrudd eller for å gjenopprette mellommenneskelige relasjoner. Konfliktrådet, underlagt Justis- og beredskapsdepartementet, har 12 råd i Norge og behandler både straffesaker og sivile saker. Over halvparten av sakene gjelder barn og unge.

Saker kan komme til konfliktrådene som straffereaksjoner og noen som supplement til straff. Henlagte politisaker kan også henvises dersom partene samtykker til det. Alle innbyggere og offentlige etater kan melde inn sivile saker. Overføringer til Konfliktrådet skal alltid være med utgangspunkt i den utsattes ønsker og behov.

Konfliktrådene har ikke statistikk på antall saker om seksuell trakassering, men på ulike former for seksuallovbrudd. Når det gjelder ordinære straffesaker og henlagte saker fra politiet (enten på grunn av alder på påklagede eller på grunn av bevisets stilling), mottar konfliktrådene ca. 60 saker i året som omhandler seksuallovbrudd og digitale seksuallovbrudd. Noen eksempler på denne typen saker er voldtekt, seksuell handling uten samtykke, seksuelt krenkende atferd, deling av nakenbilder, fremvisning av seksualiserte bilder og filming av seksuelle handlinger med barn som blir videreformidlet. Det antas at det vil kunne være elementer av seksuell trakassering i disse sakstypene. I tillegg mottar konfliktrådene saker som omhandler hensynsløs atferd og trusler. I disse sakene kan det også være elementer av seksuell trakassering og det som kalles «stalking».

Tabell 9.1 Statistikk antall seksuallovbruddsaker per år

	2021	2022	2023
<i>Straffesaker og henlagte saker</i>			
Seksuallovbrudd	24	31	21
Seksuallovbrudd på digitale arenaer	37	35	34
<i>Totalt</i>	61	66	55
<i>Ungdomsstraff og ungdomsoppfølging</i>			
Fremvisning/fremstilling av seksuelle overgrep ¹	20	34	18
Voldtekt ²	2	21	15
Seksuelt krenkende atferd/handling ³	8	5	5
<i>Totalt</i>	49	60	38

¹ Straffeloven, 2005, §§ 310, 311
² Straffeloven, 2005, §§ 291, 292, 293, 294, 299, 300, 301
³ Straffeloven, 2005, §§ 297, 298, 304, 305

Mellom 40 og 60 ungdommer blir hvert år ilagt eller idømt straffereaksjonene ungdomsoppfølging og ungdomsstraff for seksualkriminalitet, slik som voldtekt, fremvisning/fremstilling av seksuelle overgrep eller seksuelt krenkende atferd/handling. Dette er straffereaksjoner som gis til unge som var mellom 15 og 18 år på gjerningstidspunktet, og som har et oppfølgingsbehov. Konfliktrådet er ansvarlig for straffegjennomføringen, som består av tverrfaglig oppfølging over tid og gjenoppretting av relasjoner og den skaden som har skjedd i forbindelse med lovbruddet.

Konfliktrådene har egne rutiner og veiledningsmateriell for integritetskrenkende saker, der seksuallovbrudd inngår som en underkategori. Alle parter får anledning til å ha med seg en støtteperson, det er ofte to meklere til stede, det er rutiner for sikkerhet tilknyttet møter og partene kan tilbys en oppfølgingssamtale.

9.2 Tilsynsorganer

9.2.1 Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet, herunder lovens krav om vern mot seksuell trakassering blir overholdt. Tilsyn prioriteres basert på risiko. Arbeidsmiljøutfordringer identifiseres i samarbeid med Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). NOA kartlegger også innen hvilke sektorer og yrker arbeidstakerne er mest utsatt for trakassering. Hvert tredje år gjennomfører SSB en levekårsundersøkelse om arbeidsmiljøet i norsk arbeidsliv og i tillegg er forskning og kunnskap innen arbeidsmiljø og arbeidshelse fra STAMI og andre forskningsmiljøer viktige kilder. I tillegg bidrar partene i arbeidslivet også med å identifisere særlig utsatte sektorer og bransjer.

Arbeidstilsynets tilsyn på området rettes inn mot å undersøke om virksomhetene har rutiner for å forebygge og håndtere seksuell trakassering. Siden 2018 har 963 tilsyn vært rettet mot dette temaet. Staten fant brudd på dette regelverket i mer enn halvparten av tilsynene. I 2023 undersøkte Arbeidstilsynet gjennom 49 tilsyn om virksomheter har rutiner for å forebygge og håndtere seksuell trakassering. De fant brudd på regelverket i seks av ti av tilsynene knyttet til seksuell trakassering. Tilsynene foregår i stor grad i næringen servering og overnatting. Resultatene fra kontrollene viser at andelen virksomheter som ikke har gode nok rutiner har ligget nokså jevnt de siste årene, men det var i 2022 og 2023 en

økning i antall virksomheter som ikke har gode nok rutiner.

Arbeidstilsynet følger også opp saker om trakassering på arbeidsplassen på bakgrunn av tips. Når Arbeidstilsynet mottar tips om trakassering foretas det en vurdering av om det skal opprettes en veilednings- eller tilsynssak, om henvendelsen skal sendes til en annen etat eller om henvendelsen ikke trenger videre oppfølging. Vurderingen gjøres på bakgrunn av sakens karakter og omfang. Så langt det er mulig vil Arbeidstilsynet veilede den som tar kontakt, slik at vedkommende selv, sammen med verneombud, tillitsvalgt eller arbeidsgiver kan finne løsninger på den enkelte arbeidsplass.

I flere enkeltsaker har Arbeidstilsynet uformell dialog med LDO.

9.2.2 Sjøfartsdirektoratet

Sjøfartsdirektoratet fører tilsyn med overholdelse av kravene etter skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven med forskrifter, inkludert tilsyn med arbeids- og levevilkår. Tilsyn kan være lovpålagt eller uanmeldt, og direktoratet utsteder sertifikat for å bekrefte at skipet, på tidspunkt for utstedelsen, tilfredsstiller krav til arbeids- og levevilkår fastsatt i skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven.²⁵

Inspektørene har søkelys på å avdekke mobbing og trakassering om bord, i tillegg til å gi veiledning ved tilsyn. Informasjon om trakassering og seksuell trakassering er inkludert i sjekklistene som benyttes ved tilsyn. Sjøfartsdirektoratet gjennomfører obligatorisk opplæring av inspektører ved blant annet å bruke kursmateriell som er utformet i samarbeid med Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet, i tillegg til annen intern opplæring.

Annethvert år gjennomfører Sjøfartsdirektoratet en spørreundersøkelse om maritim sikkerhet. I 2023 ble det stilt en rekke spørsmål knyttet til mobbing, trakassering, seksuell oppmerksomhet, upassende oppførsel med videre. Undersøkelsen avdekket høye tall knyttet til mobbing og trakassering, og i 2024 har direktoratets fokusområde vært psykososialt arbeidsmiljø.²⁶ Dette arbeidet ble delvis initiert etter at kvinnelige fiskere sto fram i media om alvorlig trakassering og seksuell trakassering i 2021.

I 2022 ble det også signert en samarbeidsavtale mellom Sjøfartsdirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og utvalgte organisa-

²⁵ Skipssikkerhetsloven, 2007

²⁶ Sjøfartsdirektoratet, 2023

sjoner. Formålet med samarbeidet er å bidra til økt kompetanse om seksuell trakassering og særlig trakassering på grunn av etnisitet, kjønn og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i næringen. Etter signering av avtalen igangsatte Sjøfartsdirektoratet flere aktiviteter som skal forebygge og avdekke uønskede opplevelser for de som har sitt arbeid om bord på fartøy.²⁷

9.2.3 Statsforvalterne

Statsforvalteren fører tilsyn og kontroll med at ulike statlige, kommunale og private virksomheter gjennomfører lovpålagte oppgaver. Videre gir de veiledning og støtte til de samme aktørene. I tillegg skal statsforvalteren ifølge deres hovedinstruks fremme likestilling og «være en pådriver for at kommunene arbeider aktivt for å fremme likestilling gjennom å bidra til å gjøre aktivitets- og redegjørelsesplikten og arbeidsmetoden som følger av plikten i Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26 kjent.»²⁸

Et konkret eksempel på statsforvalterens rolle er oppgaver på opplæringsområdet. Her er statsforvalteren en veiledende instans, klageinstans, tilsynsmyndighet og forvalter av håndhevingsordningen. Regjeringen har prioritert midler til statsforvalterne for både å styrke det forebyggende arbeidet embetene gjør i å støtte og veilede kommuner og skoler, og til å få ned saksbehandlingstiden i skolemiljø saker.

9.3 Ombud og andre sentrale aktørers arbeid

9.3.1 Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) er et offentlig organ som arbeider for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder på alle områder i samfunnet. LDO er også en sentral aktør i det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering. Ombudet gir gratis veiledning til enkeltpersoner og virksomheter om bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, deler av arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven,

og bestemmelsene om diskriminering i boliglovgivningen.²⁹

9.3.1.1 Veiledningsfunksjon og bistand i enkeltsaker

Ombudet gir veiledning både til personer som opplever å ha blitt seksuelt trakassert, og til arbeidsgivere om regelverket på området og hva som er viktig i håndteringen av disse sakene. Ombudets mål er å gi tilstrekkelig god veiledning, slik at den som tar kontakt med ombudet kjenner til hvilke alternativer og muligheter de har, for eksempel om saken deres kan løses på lavest mulig nivå på arbeidsplassen, eller om det er en sak som kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda eller domstolen. Ombudet veileder arbeidsgivere og andre om hvordan de kan jobbe aktivt forebyggende i konkrete saker. LDO arbeider også for å tilrettelegge for gode rutiner i de deler av samfunnet som ikke har et aktivt HMS-arbeid, som for eksempel idrettsforeninger og frivillig sektor.³⁰

Arbeidet mot seksuell trakassering har høy prioritet hos ombudet og antallet veiledningssaker om seksuell trakassering har vært stigende opp gjennom årene. Antallet henvendelser økte betydelig i 2018. Ombudet mottok da 90 henvendelser om seksuell trakassering, mot 20 henvendelser i 2016. De fleste av henvendelsene knytter seg til seksuell trakassering i arbeidslivet.³¹

LDO har myndighet til å opptre som parts-hjelper i saker om seksuell trakassering dersom saken ligger innenfor LDOs formål og naturlige virkeområde.³² Dette gjelder dersom utfallet av saken har så stor betydning for de interesser LDO skal fremme, at det er rimelig og naturlig at ombudet kan opptre som partshjelper. LDO kan imidlertid ikke opptre som partshjelper i søksmål om gyldigheten av Diskrimineringsnemndas vedtak.³³

LDO kan også opptre som «rettens venn». Det betyr at LDO kan gi innlegg til retten for å belyse spørsmål av allmenn interesse som er relevant for saken, uavhengig av om de selv er part i saken.³⁴ Dette følger av tvisteloven § 15-8.

²⁷ Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2022

²⁸ Hovedinstruks for statsforvalteren, u.å.

²⁹ Eierseksjonsloven, 2017, § 6; Husleieloven, 1999, § 1-8; Bustadbyggjelagslova, 2003, § 1-4; Burettslagslova, 2003, § 1-5

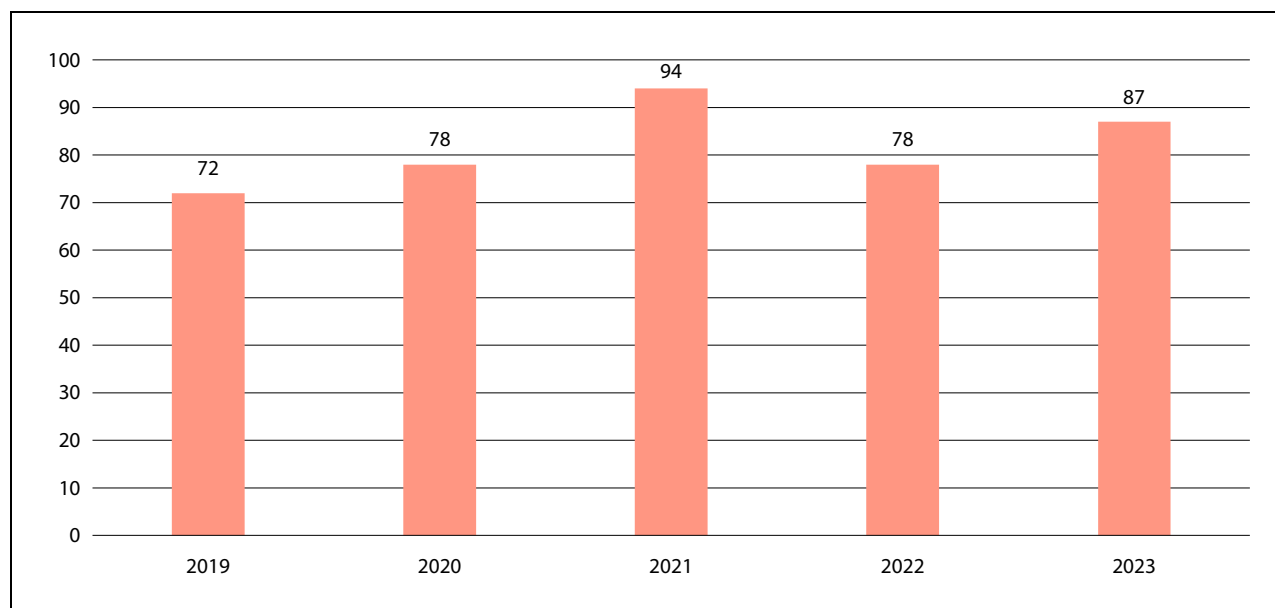
³⁰ Prop. 63 L (2018–2019), s. 37

³¹ Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2023

³² Tvisteloven, 2005, § 15-7 første avsnitt bokstav b

³³ Prop. 80 L (2016–2017), punkt 6.5.5.1

³⁴ Ot.prp. nr. 51 (2004–2005), punkt 20.3.4 side 245



Figur 9.3 Antall saker om seksuell trakassering hos Likestillings- og diskrimineringsombudet¹

¹ For 2019–2021 er sakene registrert som «kjønn» og «trakassering». Dette er i all hovedsak saker som gjelder seksuell trakassering. Fra 2022 er sakene registrert som seksuell trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2023.

9.3.1.2 Oppfølging av aktivitets- og redegjøringspliktene

LDO skal også gi veiledning og følge opp aktivitets- og redegjøringspliktene i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer blant annet å følge opp arbeidsgiveres og offentlige myndigheters aktive arbeid mot seksuell trakassering.³⁵

Ombudets oppfølging kan blant annet innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Videre kan ombudet gjennomgå likestillingsredegjøringer, analysere funn og komme med forslag til forbedringstiltak og styrket innsats. Ombudet kan også gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomheter.

Ombudet driver utstrakt veiledningsvirksomhet i form av foredrag og kurs. Siden 2017 har ombudet og Arbeidstilsynet hatt et tett samarbeid når det gjelder arbeidet med å forebygge og hindre seksuell trakassering i bransjer innen overnatting og servering.

9.3.2 Politiet

Noen former for seksuell trakassering omfattes av bestemmelser i straffeloven, jf. punkt 8.2.2. Da er det politiet som skal etterforske tilfellet og vur-

dere om det skal reises siktelse av den som har utøvd trakasseringen. Politiet kan også ta ut tiltale i enkelte saker. Det gjelder blant annet i saker der strafferammen ikke er høyere enn fengsel inntil ett år, for eksempel i sak om seksuell handling uten samtykke etter straffeloven § 297.³⁶ I øvrige saker er det statsadvokaten som avgjør spørsmål om det skal tas ut tiltale.

Politiet kan også treffe beslutning om henleggelse, se straffeprosessloven § 67. Dersom politiet vurderer at den seksuelle trakasseringen ikke rammes av straffeloven, vil politiet kunne henvise til andre instanser, for eksempel til Likestillings- og diskrimineringsombudet for en vurdering av om trakassering kan være brudd på det sivilrettslige forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven.

Politiet tilbyr også veiledning på flere ulike måter. Støttesentrene for kriminalitetsutsatte, som finnes i hvert politidistrikt, har som oppgave å veilede og bistå personer som har blitt utsatt for integritetskrenkende kriminalitet. Sentrene kan gi bistand gjennom hele straffesaksprosessen – fra anmeldelse til dom. Støttesentrene har også god kunnskap om, og kan henvise til, andre hjelpe-tilbud og bidra til mestring i en vanskelig situasjon. Erfaringen er at støttesentrene bidrar til å senke terskelen for å kontakte politiet.

³⁵ Diskrimineringsombudsloven, 2017, § 5

³⁶ Straffeprosessloven, 1986, § 67

Politiet har også en viktig rolle i kontakt med foreldre og ungdom. Seksuell trakassering, seksualitet og grenser er ofte viktige temaer. I mange politidistrikt gjennomfører politiet skolebesøk, deltar i foreldremøter og lignende. Politidistriktene er også ofte tett på rusen, blant annet gjennom møter med russestyrene, samarbeid i forkant av større arrangementer og foredrag for målgruppen.

9.3.2.1 *Politiets nettpatrulje*

Politiets nettpatrulje er en sentral del av politiets satsing på tilstedeværelse på nett, og finnes i alle politidistrikt. Det er et mål at politiets nettpatrulje skal ha en forebyggende effekt på tvers av ulike kriminalitetstyper. Nettpatruljene er et tiltak med mål om å bidra til mer kontakt med publikum, både gjennom at politiet er synlig og kan gi informasjon, og gjennom at publikum lettere kan ta kontakt med politiet. Seksuelle overgrep, seksualitet og grensesetting er gjentakende tematikk.

Erfaringen viser at nettpatruljene når ut til svært mange, særlig barn og unge (på ulike plattformer) og at de er i en god posisjon til å arbeide målrettet med forebygging for aktuelle målgrupper. Erfaringen er at innbyggerne opplever at de kan ta kontakt med politiet på internett på en trygg og enkel måte, og at de opplever politiets tilstedeværelse på nett som positiv.

Nettpatruljene i politidistriktene har ukentlige møter og samarbeider om innhold. For eksempel har nettpatruljen i Finnmark politidistrikt laget en video om deling av seksualisert materiale i sosiale

medier. Denne videoen blir også delt av nettpatruljene i de øvrige politidistriktene. Et annet eksempel på hvordan nettpatruljene brukes som kanal til å dele informasjon med befolkningen er kampanjen «Flørt eller Fake» om seksuell utpressing. Bakgrunnen for kampanjen er at gutter helt ned i 14 årsalderen presses for penger etter å ha sendt bilder til, eller videochattet med, det de tror er jevnaldrende jenter. Kampanjen skal gi gode råd til gutter, unge menn, foresatte og voksne som jobber med barn og unge. Kampanjen skal gjøre gutter og unge menn oppmerksomme på at dette kan skje med dem, og gi råd om hva man kan gjøre hvis man blir utsatt for seksuell utpressing. I tillegg må voksne vite om fenomenet og være en trygg person som barna og de unge mennene kan si fra til for å få hjelp til å håndtere dette.³⁷

9.3.3 Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet veileder om trakassering i forbindelse med etatens tilsyn i bransjer som har arbeidsrelaterte psykiske plager som en risiko. Helse- og sosialsektoren, varehandel, overnatting og servering og renhold er eksempler på bransjer. Veiledning om seksuell trakassering inngår også i Arbeidstilsynets øvrige veilednings- og kommunikasjonsaktiviteter.

Arbeidsmiljøportalen.no er en nettside med kunnskap om arbeidsmiljø i ulike bransjer, og lenker til verktøy og hjelpemidler. Nettsiden er et virkemiddel under IA-avtalen og er utviklet av STAMI, Arbeidstilsynet, NAV og Havindustritilsynet i samarbeid med arbeidslivets parter. For sektorer der seksuell trakassering er vurdert å være blant sektorens viktigste arbeidsmiljøutfordringer, for eksempel i overnatting og servering og hjemmetjenesten, inngår fakta om hjelp til risikokartlegging samt råd og verktøy for å løse utfordringer knyttet til vanskelige situasjoner med brukere. Informasjon og veiledning er også å finne på Arbeidstilsynets ordinære nettsider.³⁸

9.3.4 Elev-, lærling- og mobbeombud og studentombud

9.3.4.1 *Elev- og lærlingombud*

Elev- og lærlingombudet er et fylkeskommunalt ombud som gir råd og veiledning til elever og lærlinger i videregående opplæring. De har taushetsplikt og er uavhengige. Elev- og lærlingombudet

Boks 9.1 Delbart

Delbart er et forebyggende konsept som handler om ulovlig deling av nakenbilder og seksuell utpressing.¹ Delbart består av to undervisningsopplegg: ett som brukes av politiet, hvor målgruppen er ungdomsskoleelever og ett som kan brukes av andre voksne som jobber med barn og som også passer for mellomtrinnet (5.–7.trinn). I tillegg inneholder konseptet for eksempel korte filmer til sosiale medier, brosjyrer, plakater, formelle bildesvar og mindre formelle gif-er som kan brukes når ungdom mottar uønskede henvendelser om nakenbilder.

¹ Politiet, u. å A

³⁷ Politiet, 2024

³⁸ Arbeidsmiljøportalen, u. å

svarer på spørsmål om rettigheter og kan bistå i saker knyttet til opplæringssituasjonen. De arbeider også for å styrke elever og lærlingers medvirkning i opplæringen og elevdemokrati, gjennom skolering av elevråd og samarbeid med Elevorganisasjonen.

9.3.4.2 Mobbeombud

Mobbeombudet skal støtte og veilede barn, elever og foreldre slik at disse får ivarettatt sine rettigheter til et godt psykososialt miljø i barnehage og grunnskole. Det samme skal de gjøre for elever og lærlinger i videregående skole, i samarbeid med elev- og lærlingombudet i sitt fylke.

Evaluerings- og utredninger av mobbeombudsordningen viser at mobbeombudene gir mange god hjelp og støtte i krevende situasjoner. Likevel framgår det at det er store utfordringer med måten ordningen er utformet på. Dette handler blant annet om at mobbeombudene ikke har mulighet til å gi likeverdige tjenester til alle, fordi ombudsfunksjonen består av små og sårbare miljøer.³⁹ I den nylig framlagte ungdomsmeldingen står det at «Regjeringen vil gjøre nødvendige endringer i mobbeombudsordningen, slik at det samlede virkemiddelapparatet i større grad møter barn og foreldres behov for støtte og veiledning i vanskelige mobbesaker, og samtidig ivaretar barnas rettssikkerhet.»⁴⁰

9.3.4.3 Studentombud

Siden 2019 har studentombud vært lovpålagt ved universiteter og høyskoler i Norge, og gir alle studenter i Norge en lovfestet rett til tilgang på et studentombud.⁴¹ Studentombudet er en uavhengig og nøytral person som bistår i å løse problemer og gi en konfidensiell og uformell gjennomgang av ulike alternativer i en sak. Studentombudet skal se til at saker som gjelder studenter, blir rettmessig behandlet. Studentombudet kan også gi opplæring til studenttillitsvalgte om studenter rettigheter og plikter.

9.3.5 Barneombudet

Barneombudet er en offentlig virksomhet som har som oppgave å fremme barns interesser overfor det offentlige og private, og som skal følge

med på utviklingen av barns oppvekstvilkår. Ombudet følger med på mange forskjellige utfordringer i barn og unges liv, også utfordringer knyttet til seksuell trakassering. Barneombudet følger også med på om norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelsene Norge har påtatt seg gjennom ratifiseringen av FNs konvensjon om barnets rettigheter. Barneombudet er selvstendig og uavhengig.

9.3.6 Organisasjoner som gir juridisk rådgivning og rettshjelp

Det er flere ulike organisasjoner som tilbyr rettshjelp til personer som er utsatt for diskriminering eller trakassering. Et eksempel er Diskrimineringshjelpen og Meglingsbenken (DiMe) som er et tilbud bygget opp av Antirasistisk Senter, Norsk Folkehjelp, Skeiv verden og Norges handikapforbund, etter initiativ fra Oslo kommune.⁴²

De spesielle rettshjelpiltakene yter gratis rettshjelp til særlig utsatte grupper og mennesker i en spesielt vanskelig situasjon som opplever at terskelen for å oppsøke ordinær juridisk bistand er høy. Eksempler på slike spesielle rettshjelpiltak er Barnas jurist, som gir gratis rettshjelp til barn og unge under 25 år og JURK som gir gratis rettshjelp til alle som identifiserer seg som kvinner. Rettshjelpen som gis av disse organisasjonene er et supplement til rettshjelpen som gis etter rettshjelploven. Saker om likestilling og diskriminering er ikke en prioritert sakstype etter rettshjelploven. Det kan likevel i noen tilfeller innvilges rettshjelp etter unntaksbestemmelsene i rettshjelploven, jf. rettshjelploven § 11 tredje avsnitt og § 16 tredje avsnitt. Dersom Sivilombudet har anbefalt søksmål, har man krav på fri sakførsel uten behovsprøving, jf. rettshjelploven § 16 første avsnitt nr. 3.⁴³ Fri rettshjelp omfatter ikke bistand som dekkes gjennom andre ordninger. På rådgivningsstedet vil behovet for bistand vanligvis dekkes av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda.

Innenfor arbeidslivet spiller fagforeningene en sentral rolle som tilbydere av rettshjelp. Dersom arbeidstaker har medlemskap i en fagforening, har vedkommende ofte tilgang til juridisk hjelp i forbindelse med saker som er knyttet til arbeidsforholdet, herunder i saker som seksuell trakassering.

³⁹ Meld. St. 34 (2023–2024)

⁴⁰ Meld. St. 34 (2023–2024)

⁴¹ Endringslov til universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven, 2019, §4-17

⁴² Antirasistisk senter, 2020

⁴³ Rettshjelploven, 1980

**Boks 9.2 Juridisk rådgivning
for kvinner**

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) er en organisasjon som gir gratis juridisk rådgivning til alle som identifiserer seg som kvinner. Rettshjelpstiltaket er drevet av viderekomende jusstudenter under ledelsen av en fagrådgiver og en daglig leder som begge er jurister. Rettshjelpstiltaket tar imot spørsmål innenfor mange ulike rettsområder, blant annet arbeidsrett og diskrimineringsrett, herunder om seksuell trakassering. JURK kan etter en konkret vurdering bistå klienter i saker om seksuell trakassering på ulike måter, blant annet gjennom å gi juridisk informasjon til klienten selv, skrive brev til motparten i en sak eller klage saken inn for Diskrimineringsnemnda.¹ Les mer om JURK på deres nettsider.

¹ JURK, 2023.

**Boks 9.3 Veiledning om aktivitets-
og redegjørelsesplikten**

Buudir har i samarbeid med arbeidslivets parter og LDO utviklet veiledere til aktivitets- og redegjørelsespliktene. Veilederne er tilgjengelig på Buudir sine nettsider.¹

I veilederen for arbeidsgivere er det eksempler på hvordan risiko for seksuell trakassering på arbeidsplassen kan vurderes og kartlegges, hvordan relevante tiltak kan utarbeides, og hvordan arbeidsgivere kan måle effekten av tiltak. Dette er en del av arbeidsgivers oppfølging av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Veilederen omtaler også andre lover som regulerer forhold som er relevante for arbeidet med å forebygge og følge opp seksuell trakassering, blant annet varslingsrutiner. Det er også utarbeidet en veileder for offentlig myndigheters oppfølging av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Denne inneholder blant annet eksempler på hvordan offentlige myndigheter kan utarbeide styrende dokumenter og planer for arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

¹ Buudir, u.å A

9.3.7 Buudir

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Buudir) har et sektorovergripende ansvar for likestilling og ikke-diskriminering. Buudir har en sentral rolle i arbeidet med å samle kunnskap og gjøre analyser om utviklingen av likestilling, og en viktig rolle i arbeidet med å formidle og gi veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Buudir driver flere nettressurser som tar opp problemstillinger knyttet til seksuell trakassering, som for eksempel læringsressursen for barnehager og skoler «Jeg vet» eller «ung.no».

Buudir forvalter også flere tilskuddsordninger til frivillige organisasjoner og prosjekter på likestillingsfeltet og på voldsfeltet, blant annet tilskudd til familie- og likestillingspolitiske organisasjoner og tilskudd til tiltak mot vold og overgrep.

9.3.8 Likestillingssentrene

Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Reform – ressurscenter for menn og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder er viktige aktører som bidrar til å løfte kunnskap og kompetanse om likestilling og ikke-diskriminering i praksis. Kultur- og likestillingsdepartementet gir

tilskudd til sentrene over statsbudsjettet. Sentrene jobber bredt med likestilling, og flere av sentrene har konkrete innsatser knyttet til seksuell trakassering. Under følger noen utvalgte eksempler:

KUN holder for eksempel kurs om hvordan forebygge og bekjempe seksuell trakassering for private og offentlige virksomheter.⁴⁴ KUN har også utviklet e-læringskurs, i samarbeid med oppdrettsaktøren Cermaq Norway AS. Kursene legger vekt på at diskriminering, trakassering og seksuell trakassering ikke fremmer et positivt arbeidsmiljø. KUN har også gitt råd og innspill til varslingsrutiner og bidratt med risikokartlegging for seksuell trakassering til aktører i næringslivet, academia og i offentlige virksomheter.

Likestillingssenteret har inkludert seksuell trakassering som tema i de fleste av sine kurs. For eksempel har senteret siden 2018 gjennomført det voldsforebyggende programmet *VIP* (Viktig Interessant Person) for 14 pilotkommuner, hvor senteret utdanner instruktører og instruktørene

⁴⁴ KUN, u.å.

gjennomfører programmet i sine kommuner eller på sine arbeidsplasser. VIP gir personer med kognitiv funksjonsnedsettelse bedre evne til å forstå egne følelser, styrke deres evne til å sette grenser og øke forståelsen for hva vold og overgrep er.⁴⁵ Et annet eksempel er workshopen *Hvor går grensa?* til videregående elever.⁴⁶ Workshopen skal gi ungdom mer kunnskap og økt bevissthet om samtykke og egne og andres grenser for å sikre en trygg og positiv seksualitet i ungdoms- og russetiden.

Senter for likestilling tilbyr kurset *Let's talk – om seksuell trakassering* til arbeidslivet. Kurset gir ansatte kunnskap om hva seksuell trakassering er, og gir ledere og arbeidsgivere redskap for å forebygge og iverksette tiltak ved uønskede hendelser.⁴⁷ Videre utvikler Senter for likestilling et e-læringskurs om seksuell trakassering i universitets- og høyskolesektoren i samarbeid med Universitetet i Agder og OsloMet. Senter for likestilling gjennomførte også en holdningskampanje under studiestart ved Universitetet i Agder 2024, Red Flag – kampanjen.⁴⁸ Kampanjen hadde søkelys på ansvarliggjøring og bevisstgjøring av mulige utøvere av seksuelle krenkelser, heller enn å rette fokus mot hva utsatte kan gjøre.

Reform er opptatt av menn både som utøvere av seksuell trakassering og som utsatte. Seksuell trakassering er en del av prosjektet *Share the Care* som Reform leder. Prosjektet har som mål å bidra til bedre kjønnsbalanse i helsesektoren.⁴⁹ Reform har også avholdt temakvelder for foreldre over hele landet om ungdoms kjærestevold, med støtte fra Bufdir. Dette bygger på erfaringer fra pro-

sjektet *Stopp kjærestevolden*, som også er utviklet av Reform. Prosjektet viser nytten av å snakke om seksuell trakassering og gode kjæresteforhold i ungdomsgrupper bestående av alle kjønn. Reform har også et lavterskelhjelpetilbud som mottar mange henvendelser fra utsatte menn, både når det gjelder vold, overgrep og seksuell trakassering.⁵⁰

Sentrene har også i fellesskap utviklet kurset *HMX* om håndtering av seksuell trakassering i arbeidslivet. Kurset har siden 2018 vært holdt for en rekke aktører i både næringslivet, academia og offentlige virksomheter.⁵¹

9.3.9 Arbeidslivets parter

Regjeringen legger stor vekt på et godt samarbeid med partene i arbeidslivet, også når det gjelder innsats mot seksuell trakassering. Partene i arbeidslivet spiller en avgjørende rolle i arbeidet med å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Arbeidsgivere har det overordnede ansvaret for å forebygge og forhindre seksuell trakassering, mens arbeidstakersiden blant annet har en rolle i å inkludere seksuell trakassering som et sentralt tema i opplæringen av tillitsvalgte og verneombud. Ved å sette seksuell trakassering på dagsorden kan partene sammen bidra til å øke kunnskap og kompetanse om forebygging av seksuell trakassering, i tillegg bidra til at saker løses på en god måte, på et lavest mulig nivå.

NHO Sjøfarts bransjestandard for forebygging av mobbing og trakassering er et konkret eksempel på initiativ fra arbeidslivets parter, som kan bidra til å sette søkelys på seksuell trakassering.

⁴⁵ Likestillingssenteret, u. å

⁴⁶ Likestillingssenteret, u. å

⁴⁷ UiA, 2024a

⁴⁸ UiA, 2024b

⁴⁹ NIKK, 2022

⁵⁰ Reform, u. å

⁵¹ KUN, 2021

Boks 9.4 NHO Sjøfarts bransjestandard «Forebygging av mobbing og trakassering – for et godt arbeidsmiljø»

NHO Sjøfart har etablert en bransjestandard for forebygging av mobbing og trakassering. I juni 2024 ble det lansert rapport om arbeidet.¹ Bakgrunnen for bransjestandarden er undersøkelser fra våren 2023 som viste et betydelig omfang av mobbing og trakassering i maritim næring. Bransjestandarden definerer verdier og tiltak for bransjen. I arbeidet har NHO Sjøfart inkludert medlemsrederiene og hatt tett dialog med Sjøfartsdirektoratet, arbeidstakerorganisasjonene og Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse.

Bransjestandarden inneholder seks tiltak på bransjenivå:

1. Workshops med utgangspunkt i bransjestandarden
2. Forsterket satsing på lederskap og lederutvikling
3. Mentorordning med fokus på mangfold
4. Bygge opp under Sjøfartsdirektoratets tiltak
5. Videreføre støttetelefon og/eller psykologstøtte
6. Sørge for at varslingsrutiner fungerer

I bransjestandarden understrekes det at den viktigste jobben gjøres i rederiene: rederiene som har deltatt har også rapportert på pågående tiltak og satt egne mål frem mot 2026.

¹ NHO Sjøfart, 2024

Del IV
Regjeringens prioriteringer og veien videre



Figur 10.1

Illustrasjon: Jenny Jordahl

10 Regjeringens prioriteringer og veien videre

For å få et samfunn fritt for seksuell trakassering er det nødvendig å øke bevisstheten om at dette er et alvorlig samfunnsproblem og til hinder for reell likestilling. Det kreves mer kunnskap om hvordan trakassering kan forebygges, hvilke rettigheter og plikter man har, og hvilke muligheter folk har til å få rådgivning og bistand. Det er nødvendig å forstå hvilke faktorer som muliggjør og fører til seksuell trakassering, synliggjøre omfanget på tvers av samfunnsområder og vise konsekvenser seksuell trakassering kan ha.

Ved å sette seksuell trakassering på agendaen og ved å være tydelig på hva seksuell trakassering er, ønsker regjeringen å bidra til å senke terskelen for å si fra om uakseptabel oppførsel og å støtte de som sier fra om sine opplevelser.

Og ikke minst – det er nødvendig å ta grep. Regjeringen vil forsterke innsatsen mot seksuell trakassering og arbeide for at framskritt i forbindelse med #metoo blir til varig endring.

Regjeringen har følgende målsettinger for innsatsen mot seksuell trakassering:

- Et likestilt samfunn

- Et godt og effektivt håndhevingsapparat
- Et trygt og anstendig arbeidsliv uten seksuell trakassering
- En skole- og utdanningshverdag fri for seksuell trakassering
- Kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet fri for seksuell trakassering
- En digital hverdag uten seksuell trakassering
- Mer kunnskap og forskning om seksuell trakassering

10.1 Mål: Et likestilt samfunn

Seksuell trakassering kan ikke ses isolert fra andre likestillingsbarrierer i samfunnet. Innsatser som på ulike måter har som mål å jevne ut maktforhold i samfunnet og som bidrar til å motvirke kjønnsstereotype holdninger, vil kunne bidra til å redusere seksuell trakassering. Derfor er det brede arbeidet for et mer likestilt samfunn sentralt for å hindre at seksuell trakassering skjer.

Boks 10.1 Ny strategi for seksuell helse

I 2016 ble det for første gang lansert en samlet strategi for seksuell helse: Snakk om det! 2017–2021.¹ Denne blir fulgt opp med ny strategi i 2025. Strategien tydeliggjør betydningen av seksuell helse i folkehelsearbeidet og legger grunnlaget for en helhetlig innsats for å styrke denne dimensjonen av befolkningens helse.

Seksualundervisning i skolen, seksuell helse i lhbt+-befolkningen, seksuell helse hos minoritetsbefolkningen, forebygging av seksuelt overførbare sykdommer, seksuell trakassering, vold og overgrep er eksempler på temaer som er aktuelle for den nye strategien.

¹ Helse- og omsorgsdepartementet, 2016.

10.1.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.1

Innsats	Bakgrunn
Følge opp strategi for likestilling mellom kvinner og menn.	Regjeringen tar et likestillingsløft, og gjennom denne strategien rammer regjeringen inn likestillingspolitikken. Dette er den første likestillingsstrategien for en norsk regjering.
Løfte fram og tydeliggjøre aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven, blant annet gjennom å: – styrke oppfølgingen av plikten, for eksempel ved å se på mulighet for å innføre mer effektive sanksjoner. – vurdere muligheter for å styrke verktøy og metoder for likestillingsarbeidet i offentlig sektor, blant annet basert på kunnskap fra forskningsprosjekt om offentlige myndigheters og arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt, som CORE gjennomfører på oppdrag fra Bufdir. – følge opp hvordan statlige virksomheter arbeider med og rapporterer på aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt vurdere å kartlegge virksomhetenes rapporteringer i årsmeldinger. – henwise til aktivitets- og redegjørelsesplikten i hovedavtalen i staten.	Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven er et av de mest sentrale virkemidlene i arbeidet for likestilling og er et viktig verktøy for aktiv innsats mot blant annet seksuell trakassering.
Fortsette støtten til <i>Likestilt arbeidsliv Agder</i> .	Dette er en sertifiseringsordning for likestilling og mangfold i arbeidslivet som blant annet tar utgangspunkt i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Regjeringen har foreslått å videreføre tilskuddet i budsjettforslaget for 2025.
Videreutvikle trepartssamarbeidet for likestilling i arbeidslivet. Blant annet ved årlig å igangsette prosjekter og tiltak for mer likestilling i virksomhetene.	Et godt samarbeid med arbeidslivets parter er grunnleggende for et godt likestillingsarbeid i praksis.
Støtte sivilt samfunn og deres rolle i arbeidet med likestilling, blant annet gjennom å: – støtte likestillingssentrene, samt etablere et femte likestillingssenter i region vest, Bergen. – støtte sterke og aktive likestillings- og mangfoldsaktører som bidrar til likestillingsarbeid på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå gjennom tilskuddsordningen til familie- og likestillingspolitiske tiltak.	Regjeringen er opptatt av at det finnes et sterkt sivilt samfunn som kan bidra til likestilling i praksis, over hele landet.
Følge opp strategi for seksuell helse.	Regjeringens strategi for seksuell helse blir lagt fram våren 2025. Kunnskap og holdninger knyttet til kropp, grenser og samtykke er viktige faktorer for å forebygge seksuell trakassering, og er også en del av regjeringens innsats for bedre seksuell helse.

Tabell 10.1 fortsetter

Innsats	Bakgrunn
Se forebygging av seksuell trakassering og forebygging av vold og voldtekt i sammenheng. Viktige og relevante innsatser: – følge opp Voldtektsutvalgets rapport, NOU 2024: 4 <i>Voldtekt – et uløst samfunnsproblem</i>. – følge opp regjeringens opptrappingsplan om vold og overgrep mot barn og vold i nære relasjoner. – følge opp regjeringens handlingsplan <i>Trygghet i hverdagen</i> sine punkter om å styrke det lokale arbeidet mot vold i nære relasjoner og seksuelle overgrep, samt å følge opp innføringen av RISK-metodikken i alle landets politidistrikt. – foreslå endringer i straffelovens kapittel om seksuallovbrudd. Dette vil bidra til å styrke den seksuelle selvbestemmelsesretten.	Seksuell trakassering må særlig ses i sammenheng med andre former for seksuelle integritetskrenkelser og kjønnsbasert vold. Som likestillingsutvalget påpekte i NOU 2012: 15 <i>Politikk for likestilling</i> inngår seksuell trakassering i samme problemkompleks som voldtekt – det er handlinger der kvinner i privatsfæren og i offentligheten utsettes «for uønsket oppmerksomhet, uønskede tilnærminger og i siste konsekvens; direkte voldshandlinger».¹ Regjeringen har en bred innsats i det forebyggende arbeidet mot vold og voldtekt. I kjernen av innsatsen ligger opptrappingsplanen om vold og overgrep mot barn og vold i nære relasjoner med 120 tiltak.
Se forebygging av seksuell trakassering i sammenheng med å sikre barn og unge bedre digitale oppvekstvilkår. Viktige og relevante innsatser: – følge opp melding til Stortinget om trygg digital oppvekst. – følge opp Skjermbrukutvalget.	Regjeringen ønsker en helhetlig politikk som sikrer barn og unge en trygg, deltakende og aktiv oppvekst også på nett, samt sikre god kunnskap om barns skjermbruk.
Se forebygging av seksuell trakassering i sammenheng med annen innsats knyttet til økt likestilling, jevnere fordeling av makt og et mindre kjønnsstereotypisk samfunn, blant annet gjennom å: – legge fram en melding til Stortinget om gutter og menns likestillingsutfordringer. – følge opp innføring av krav om kjønnsbalanse i styrever i norske foretak av en viss størrelse, som det første landet i verden. – staten forventer at selskapene med statlig eierandel «har tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen». – videreutvikle prosjektet «Gutter til helsefag» til å bli et nasjonalt og flerårig tiltak på sikt.	Regjeringen tar et løft for likestilling og har en rekke initiativer og prosesser som bidrar til dette.

¹ NOU 2012: 15. s. 26

10.2 Mål: God og effektiv veiledning og håndheving av saker om seksuell trakassering

Regjeringen vil sikre et sterkt og effektivt håndhevingsapparat på likestillings- og diskrimineringsfeltet. I saker om seksuell trakassering skal det være et reelt lavterskeltilbud med tilgang til effektive sanksjoner. Det forutsetter at tilbudet er tilgjengelig, kostnadsfritt og effektivt, og at rettsikkerheten til partene ivaretas. I arbeidet mot seksuell trakassering er det avgjørende at de som opplever å bli seksuelt trakassert kan få vurdert og fremmet sin sak uavhengig av den enkeltes økonomiske situasjon. Det er også avgjørende at brudd på forbudet mot seksuell trakassering får konsekvenser for den ansvarlige.

Tatt i betraktning den høye forekomsten av seksuell trakassering i samfunnet er det et begrenset antall saker som når veilednings- og håndhevingsapparatet eller rettsapparatet. Til tross for at forbudet mot seksuell trakassering i arbeidslivet har vært på plass siden 1995, og et generelt forbud siden 2002, har kun én sak om seksuell trakassering vært behandlet i Høyesterett.¹

Diskrimineringsnemnda myndighet ble i 2020 utvidet til å omfatte saker om seksuell trakassering. Intensjonen var å innføre et lavterskeltilbud og å gi et styrket veilednings- og hjelpetilbud til

personer som utsettes for seksuell trakassering. Statistikk fra Diskrimineringsnemnda viser at de har mottatt et stabilt antall klager om seksuell trakassering i perioden 2020–2023. Totalt har 85 klager blitt behandlet. Selv om antallet er lavt sammenlignet med de som oppgir å bli utsatt for seksuell trakassering, indikerer det at flere finner fram til og bruker nemnda enn de ordinære domstolene i denne type saker. Dette kan tyde på at nemnda utgjør et velfungerende lavterskeltilbud. At medholdsprosenten i klagesaker om seksuell trakassering er høyere enn i saker etter andre diskrimineringsgrunnlag, viser også at det er mulig å nå gjennom med en klage.² Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2019–2023 mottatt i gjennomsnitt ca. 82 veiledningsaker per år om seksuell trakassering. Selv om også dette er et betydelig antall, utgjør det kun en brøkdel av de som i undersøkelser oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering.

Det er ikke nok kunnskap om hvorfor ikke enda flere tar kontakt med og bruker veilednings- og håndhevingsapparatet. En faktor kan være at for få kjenner til tilbudene som eksisterer.³ Et mål for regjeringen er at flest mulig skal være godt kjent med veiledningstilbudet til Likestillings- og diskrimineringsombudet og muligheten for å få saken sin behandlet i Diskrimineringsnemnda.

¹ Prop. 63 L (2018–2019), s. 21

² Lund & Co, 2024

³ Bjerkebakke & Sogge, 2024.

10.2.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.2

Innsats	Bakgrunn
Følge opp utredning om håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet. Regjeringen vil særlig vurdere å følge opp anbefalingene om: – bevilgningene til Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda. – saksbehandlingstiden i nemnda. – meklingstilbud for diskriminerings- og trakasseringssaker. – å gjøre tilbudet til nemnda bedre kjent i befolkningen.	Kultur- og likestillingsdepartementet har mottatt en utredning om mulige behov for lovendringer og administrative tilpasninger i håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet. Utredningen viser at håndhevingsapparatet i all hovedsak fungerer i tråd med intensjonene, men regjeringen vurderer oppfølging av flere anbefalinger.
Sikre at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) forblir en relevant aktør når det gjelder veiledning i forbindelse med seksuell trakassering.	Verian-rapporten viser at det er svært få som har kjennskap til LDO og Diskrimineringsnemndas tilbud.¹ For at LDO skal fortsette å være en relevant aktør bør det sikres at de er godt kjent blant befolkningen.
Vurdere forslag i Retthjelpsutvalgets utredning NOU 2020: 5 <i>Likhet for loven</i>, lov om støtte til retts hjelp (retthjelploven).	Regjeringen har fulgt opp flere av forslagene fra Retthjelpsutvalgets utredning gjennom å foreslå endringer i lov.² Loven ble vedtatt av Stortinget 15. desember 2023. Regjeringen vurderer øvrige forslag i Retthjelpsutvalgets utredning, herunder hvilke sakstyper som skal være prioriterte i retts-hjelpsloven.

¹ Bjerkebakke & Sogge, 2024² Prop. 124 L (2022–2023)**10.3 Mål: Et trygt og anstendig arbeidsliv uten seksuell trakassering**

Arbeidslivet er den arenaen i samfunnet hvor flest oppgir at de opplever seksuell trakassering. Arbeidslivet er også en arena der seksuell trakassering kan få store konsekvenser, både for den som utsettes for trakassering, for virksomhetene og for samfunnet. Regjeringen har et mål om at alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det, og et mål om et mindre kjønnsdelt arbeidsliv. Dette kan ikke oppnås uten samtidig å arbeide for at alle skal kunne føle seg trygg når de er på jobb,

og å gjøre en innsats for å hindre at personer faller ut av arbeidslivet på grunn av seksuell trakassering. Alle arbeidstakere skal ha et trygt arbeidsmiljø fritt for seksuell trakassering, uavhengig av hvilken bransje eller sektor de jobber i.

Et arbeidsliv uten seksuell trakassering krever kontinuerlig og systematisk innsats. Virksomhetene er den viktigste aktøren i dette arbeidet, men myndighetene må legge gode rammer og støtte opp under virksomhetenes arbeid. Partene i arbeidslivet har en viktig rolle som støtte, samarbeidspartnere og pådrivere overfor både virksomheter og myndigheter.

10.3.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.3

Innsats	Bakgrunn
Øke oppmerksomheten i arbeidslivet om arbeidsmiljølovens vern mot seksuell trakassering. Regjeringen har tatt flere grep: – presisering av at lovens vern mot trakassering også omfatter seksuell trakassering. – definisjon av seksuell trakassering, tilsvarende den som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13, er tatt inn. – presisering av at verneombudet har som oppgave å påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø, hvor vern mot seksuell trakassering inngår, er ivarettatt.	Regjeringen har gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven, i forbindelse med Norges ratifisering av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, jf. Prop. 48 LS (2022–2023). Endringer trådte i kraft 1. januar 2024.
Vurdere om arbeidsmiljøregelverket bør stille særskilte krav til opplæring i forebygging og håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ledere.	Arbeidstilsynet leder en partssammensatt arbeidsgruppe som vurderer dagens ordninger for HMS-opplæring.
Endringer i reguleringen av det psykososiale arbeidsmiljøet, hvor vern mot seksuell trakassering inngår, er foreslått.	Arbeidstilsynet sendte 1. oktober 2024 på høring forslag til nye bestemmelser om psykososialt arbeidsmiljø med sikte på at reguleringen skal bli tydeligere og i større grad bidra til godt arbeidsmiljøarbeid, blant annet når det gjelder forebygging av trakassering.
Styrke hovedregelen om fast ansettelse i arbeidslivet. Regjeringen har igangsatt og gjennomført en rekke tiltak, blant annet: – strammet inn regelverk knyttet til midlertidig ansettelse. – strammet inn flere sider ved bruk av innleie, samt styrket arbeidstakers rettigheter til fast ansettelse i innleievirksomhet. – følge opp bruken av andre tilknytningsformer enn fast ansettelse tett, blant annet gjennom pågående FoU-prosjekt.	Regjeringen ønsker at hele og faste stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Usikre arbeidsforhold er en risikofaktor for seksuell trakassering.
Følge opp utvalg som vurderer hvordan jobben påvirker kvinners helse og tilknytning til arbeidslivet.	Regjeringen har satt ned et utvalg som skal utarbeide et helhetlig kunnskapsgrunnlag om kvinners arbeidshelse og foreslå tiltak som kan bidra til bedre arbeidshelse og redusert fravær og frafall fra arbeidslivet for kvinner. Utvalget skal i tillegg se på rammebetingelser og oppfølgingstiltak i arbeidslivet for dem med helseutfordringer som ikke skyldes arbeid. Det kan gjelde de med stor totalbelastning, de med mange omsorgsoppgaver, og de som opplever seksuell trakassering eller vold.
Videreutvikle verktøy for arbeid mot seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet.	Regjeringen har satt i gang arbeid med å samle kunnskap om hvilke verktøy som eksisterer og hvordan de fungerer.

10.3.2 Eksempler på innsats i ulike bransjer

Tabell 10.4 Eksempler på innsats i utvalgte bransjer: fiskerinæringen

Aktivt påvirke og engasjere for økt likestilling og mangfold i fiskerinæringen, blant annet gjennom å: – synliggjøre kvinner i fiskeryrket og behovet for holdningsendringer til kvinner i næringen. – oppfordre bransjeorganisasjonene til å rekruttere flere kvinner inn i styrer, råd og utvalg hvor beslutninger tas. – støtte ulike aktører for å fremme likestilling.	Regjeringen vil legge til rette for økt inkludering og rekruttering av kvinner i fiskerinæringen.
Videreføre samarbeidsavtalen mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet, Sjøfartsdirektoratet og flere fiskeriorganisasjoner.	Samarbeid med ulike aktører er viktig for å sikre godt forebyggingsarbeid og for å få til endring.
Følge opp tiltak i <i>Strategi for bedre likestilling i fiskeriene</i>.	Det overordnede målet med strategien er at det må være like muligheter for kvinner og menn for å delta på alle nivå i fiskeriene. Videre er det et mål å legge til rette for at flere kvinner ønsker å bli fiskere, og å bidra til at de kvinnene som velger å bli fiskere, ønsker å bli værende lenger i næringen.

Tabell 10.5 Eksempler på innsats i utvalgte bransjer: maritim næring

Følge opp regjeringens <i>Likestillingsstrategi for maritim næring</i>.	Regjeringens mål med strategien er å styrke likestilling og mangfold i maritim næring, og å legge til rette for at næringen skal tiltrekke seg arbeidskraft og opprettholde sitt konkurransefortrinn i møte med endringer i markedet og samfunnet.
Synliggjøre betydningen av mangfold og likestilling i all maritim politikkkutforming, nasjonalt og internasjonalt.	For en internasjonal næring som rekrutterer fra store deler av verden, forutsetter et vellykket likestillingsarbeid at tiltak ikke kun iverksettes i Norge, men at relevante internasjonale fora og bilaterale møter med andre land også benyttes for å fremme arbeidet.
Gjennomgå norsk sjøfartsregelverk med tanke på å synliggjøre og styrke arbeidet mot trakassering, samt å styrke Sjøfartsdirektoratets tilsynsrolle knyttet til trakassering.	Gjennomgang av sjøfartsregelverket er en del av oppfølgingen av likestillingsstrategiens innsatsområde «et arbeidsliv fritt for trakassering».
Ta initiativ til en samarbeidserklæring med næringen som retter seg mot de fire innsatsområdene i likestillingsstrategien for maritim næring.	Samarbeid med næringen er sentralt for regjeringens arbeid. Samarbeidserklæringen bør inneholde måltall, indikatorer og en tidsplan, slik at det er mulig å dokumentere utvikling over tid.

Tabell 10.6 Eksempler på innsats i utvalgte bransjer: maritim næring

Følge opp hvordan arbeidsgivere i staten ivaretar ansvaret med å gjennomføre arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten i sin virksomhet. Blant annet gjennom å: – gjennomføre Statens arbeidsgiverbarometer. – kartlegge utvalgte virksomheters rapporteringer i årsmeldinger, for å få en oversikt over hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten følges opp og for å være en pådriver i dette arbeidet. – være aktiv pådriver for det statlige arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennom aktuelle fora, for eksempel statens årlige arbeidsgiverkonferanse, webinarer, frokostmøter og departementenes personalledernetverk. – sikre kompetanse for statlige arbeidsgivere gjennom Statens arbeidsgiverportal. Portalen er en viktig arena for statens pådriverfunksjon.	Regjeringen ønsker at staten tar sitt ansvar i likestillingsarbeidet og har derfor fokus på pådriverarbeidet i statlig sektor.
--	---

Tabell 10.7 Eksempler på innsats i utvalgte bransjer: Forsvaret

Legge til rette for bedre og mer målrettede tiltak for å forebygge og motvirke mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret: – følge opp Forsvarets <i>Helhetlig plan mot mobbing og seksuell trakassering</i>, som utgjør en del av grunnlaget for forebyggingsarbeid og forbedring av systemet for håndtering. Planen operasjonaliserer en rekke tiltak, både tiltak som allerede er i prosess og/eller iverksatt, men også tiltak som skal iverksettes fremover. – følge opp <i>Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret (2023–2026)</i>. I planen er tiltak mot mobbing og seksuell trakassering prioritert innenfor fokusområdet ledelse og kulturbygging. Handlingsplanen har nye tiltak som skal gjennomføres, blant annet å utvikle og implementere «caser» som tematiserer mobbing og seksuell trakassering til bruk i intervjuer for karrierestillinger på ledernivå, samt at Forsvaret skal undersøke vitenskapelig hva slags tiltak som har effekt mot mobbing og seksuell trakassering.¹	Det er viktig for regjeringen med en helhetlig og strategisk innsats for å sikre et inkluderende og trygt forsvar, uten mobbing og seksuell trakassering. Dette arbeidet er godt i gang.
--	---

¹ Forsvarets handlingsplan for økt likestilling og mangfold kan leses på Forsvarets nettsider.

Boks 10.2 Balansemerket

Balansekunst er en medlemsforening for kulturvirksomheter som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv. Balansekunst står bak «Balansemerket» som er en merkeordning mot diskriminering og seksuell trakassering i kulturlivet. Balansemerket skal gjøre det lettere for kulturlivet å få på plass rutiner, regler og tiltak mot seksuell trakassering. Gjennom Balansemerket tilbyr Balansekunst for eksempel kurs om likestilling og mangfold, innføring i lov-

verket, samt praktiske forslag til tiltak for å bidra til kulturvirksomhetens eget arbeid med likestilling og mangfold. Når virksomhetene har satt i gang aktuelle tiltak, blir de tildelt Balansemerket. Balansemerket kommuniserer at virksomhetene har forebygging av diskriminering og seksuell trakassering som en prioritert oppgave.¹

¹Balansekunst, u.å.

Tabell 10.8 Eksempler på innsats i utvalgte bransjer: kultursektoren

Sikre at underliggende virksomheter følger aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.	Dette gjøres gjennom krav i tildelingsbrev.
Sikre finansieringen av Balansekunst med mål om å støtte deres arbeid mot seksuell trakassering i kulturlivet.	Regjeringen ønsker å støtte opp om sektorens egen innsats, blant annet gjennom Balansekunst sitt arbeid. Regjeringen har foreslått å videreføre tilskuddet i budsjettforslaget for 2025.
Finansiere ny undersøkelse om seksuell trakassering kultursektoren.	Følge opp undersøkelsen fra 2018 om seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Siden den gang har det blitt gjort flere tiltak som kan ha bidratt til å redusere omfanget av seksuell trakassering innenfor kultursektoren. Med en ny undersøkelse ønsker regjeringen å få mer kunnskap om effekten av disse tiltakene.
Følge opp regjeringens mål om likestilling og mangfold både foran og bak kamera på filmområdet.	
Følge opp regjeringens mål om likestilling og mangfold i norske dataspill og norsk dataspillbransje, samt mål om en inkluderende, trygg og tilgjengelig dataspillkultur.	

Tabell 10.9 Eksempler på innsats i utvalgte bransjer: andre sektorer

Vurdere hvordan regulere at helsepersonell ikke er alene på vakt.	Helsedirektoratet har fått dette i oppdrag.
Følge opp opprettingen av varslingsombud i politiet.	For at det skal bli tryggere å varsle og for å bedre varslernes forhold har regjeringen opprettet et uavhengig varslingsombud for politietaten. Varslingsombudet startet arbeidet 1. juli 2024, og skal undersøke interne, nærmere definerte varslingsaker. Politidirektoratet skal følge opp ombudets anbefalinger og vurderinger, og rapportere til Justis- og beredskapsdepartementet i den ordinære styringsdialogen. Ordningen skal evalueres innen ett år etter etableringen av ombudet.

Boks 10.3 Oppfølging i politietaten

Siden 2018 og #metoo har politietaten hatt uønsket seksuell oppmerksomhet høyt på agendaen. Det har vært gjennomført to arbeidsmiljøundersøkelser i henholdsvis 2020 og 2023 hvor spørsmål om seksuell trakassering inngår. Tiltak som har vært iverksatt er blant annet dilemmatrening, obligatorisk opplæring i etiske retningslinjer, holdningskampanje og opplæringsfilmer om uønsket seksuell oppmerksomhet. Seksuell trakassering er også tema i medarbeidersamtaler, ledersamtaler og i rekrutteringsprosessen. Det har også vært en gjennomgang av etatens håndtering av varslingsaker og utarbeidelse av lokale handlingsplaner

i politidistrikt og særorganer. Arbeidet mot seksuell trakassering har vært del av HMS-handlingsplaner og er forankret i politiets ledelse og i de ansattes organisasjoner.

Et forskningsprosjekt (SUSH-prosjektet) har sett hva som er gjort for å forebygge seksuell trakassering i norsk politi. SUSH-prosjektet setter søkelys på hvordan tilskuernes handlinger kan påvirke seksuell trakassering. Funnene fra prosjektet vil følges opp med konkrete tiltak/dreibok som politietaten kan benytte seg av.¹

¹Pedersen, C. et.al., 2023

10.4 Mål: Skole- og utdanningshverdag fri for seksuell trakassering

Alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring. Skolen skal ikke godta krenkende oppførsel, som for eksempel mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Skolen skal arbeide kontinuerlig for at alle elever skal ha et trygt og godt skolemiljø. Alle som arbeider på skolen skal følge med på hvordan elevene har det, og om mulig gripe inn dersom noen krenker en elev. Skolen er en viktig arena for å skape toleranse og gjensidig respekt, skape rom for et mangfoldig fellesskap og forebygge seksuell trakassering.

Det er viktig at elevene har kunnskap om hva trakassering, diskriminering og utenforskap er.

Læreplanverket legger rammer for innholdet i skolen, og læreplanene i flere fag har kompetansemål som bidrar til at elevene gjennom hele skoleløpet utvikler kunnskap og kompetanse om dette. Elevene lærer om hvordan man lever sammen, med respekt for ulike perspektiver og holdninger. De skal øve seg på å tenke kritisk og håndtere meningsbryting med dialog og diskusjon.

Gjennom seksualitetsundervisning og undervisning om kjønn skal elevene få den kunnskapen og kompetansen de trenger for å være trygge på egen kropp, på kjønn og seksualitet og det å respektere andres uttrykk og grenser. I grunnskolen møter elevene kompetansemål knyttet til seksualitetsopplæringen i hele opplæringsløpet. Seksualitetsopplæring er tema i flere fag og på ulike trinn. Læreplanverket har en bred til-

nærming til seksualitetsopplæringen, med tema som blant annet identitet, seksuell orientering, å kunne sette grenser og respektere andres, om overgrep og om kultur og teknologi.

Det holdningsskapende arbeidet i skolen mot seksuell trakassering, må ses i sammenheng med det eksisterende arbeidet mot krenkelser som mobbing, vold, diskriminering, og trakassering.

10.4.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.10

Innsats	Bakgrunn
Videreføre viktige prinsipper i skole- og utdanningsområdet, som at: – opplæringslovens krav ligger til grunn i arbeidet mot seksuell trakassering. Alle ansatte i skolen har en plikt til å følge med på hvordan elevene har det, gripe inn mot krenkelser og varsle hvis de får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. – den viktigste jobben som gjøres for at elevene skal ha det bra på skolen, er det langsiktige systematiske arbeidet med et trygt og godt skolemiljø. Dette arbeidet skal være en integrert del av den pedagogiske praksisen på hver skole, i hvert klasserom og i hvert fag.	Dette er viktige rammer for regjeringens innsats for en skole- og utdanningshverdag fri for seksuell trakassering.
Regjeringen vil følge opp tiltakene for trygge og gode skolemiljø i Meld. St. 34 (2023–2024) <i>En mer praktisk skole – Bedre læring, motivasjon og trivsel på 5.–10. trinn.</i>	Det er viktig å støtte opp om utviklingen av trygge og gode barnehage- og skolemiljø, og forebygge og stoppe krenkelser. Regjeringen vil følge opp tiltakene for trygge og gode skolemiljø i melding til Stortinget om 5.–10. trinn. Meldingen ble lagt fram i september 2024. Regjeringen foreslår flere viktige og helhetlige grep for å sikre bedre støtte til arbeidet med å utvikle og opprettholde trygge og gode miljø, som for eksempel å videreutvikle digitale støtte- og veiledningsressurser, videreføre Læringsmiljøprosjektet, etablere skolemiljøteam, og lage en ny og helhetlig strategi for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø.
Vurdere hvordan styrke laget rundt barnet og eleven for å kunne arbeide helhetlig og med rett kompetanse.	Regjeringen vil arbeide for å styrke laget rundt eleven og den tidlige tverrfaglige innsatsen med blant annet barne- og ungdomsfaglig kompetanse, miljøarbeidere, miljøterapeuter og styrket helsestasjons- og skolehelsetjeneste. Regjeringen vil blant annet utvikle et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte i barnehage og grunnsopplæring. Laget rundt barnet og eleven er et tema i meldingen om 5.–10. trinn, og i melding om sosial mobilitet og sosial utjevning.
Opprettholde anbefaling om at mobiltelefonen skal ut av klasserommene både på barneskole, ungdomsskole og videregående skole. Det anbefales også at friminuttene bør være mobilfrie på både barne- og ungdomsskolen.	Erfaring fra skoler som allerede har mobilforbud viser at mobilforbud på ungdomsskoler har ført til at flere tør å dusje etter gym uten frykt for å bli tatt bilde av/bli filmet.

Tabell 10.10 fortsetter

Innsats	Bakgrunn
Videreføre prinsippet om at alle lærere som utdannes skal ha kunnskap om, og kunne identifisere tegn på, seksuelle overgrep og kunne iverksette nødvendige tiltak.	Kunnskapsdepartementet styrer lærerutdanningene gjennom overordnede rammeplaner som bygger på opplæringsloven og gjeldende læreplaner for grunnopplæringen. Det betyr at lærerne som utdannes skal kunne undervise etter de læreplanene som gjelder til enhver tid. Rammeplanene gir føringer om at alle kandidater som uteksamineres fra en lærerutdanning skal ha kunnskap om barn i vanskelige livssituasjoner, herunder kunnskap om mobbing, vold og seksuelle overgrep mot barn. Kropp, seksualitet og kjønn er særlig omtalt i nasjonale retningslinjer for naturfag og samfunnsfag i grunnskolelærerutdanningene.
Dembra styrkes i budsjettet for 2025.	Dembra er et undervisnings- og veiledningsopplegg rettet mot ansatte i grunnskolen og videregående og studenter ved lærerutdanningene. Målet er å styrke skolens arbeid med skolemiljø og demokrati, og holdningsskapende arbeid mot ulike former for gruppefiendtlighet, som for eksempel fordommer mot lhbt+ personer og kvinnefiendtlige holdninger.
Støtte innføringen av læreplanverket (LK20/LK20S) som legger til rette for god og helhetlig seksualitetsundervisning.	Dette krever at lærere har god nok kompetanse på området.
Støtte til seksualitetsundervisningen i skolen.	Regjeringen gir støtte til viktige organisasjoner og prosjekter på feltet.

Boks 10.4 Støtte til undervisning om kjønn og seksualitet

Utdanningsdirektoratets støtteressurs om kjønn og seksualitet sier blant annet følgende under temaet seksuelle overgrep og trakassering:

«Elevene må få kunnskap om seksuell trakassering og fysiske, psykiske og digitale seksuelle overgrep og kjenne til hva loven sier om temaet. Det er viktig å lære om hvilke konsekvenser krenkelser og overgrep kan ha for den enkelte, og hvordan man kan få hjelp dersom en blir utsatt for eller utsetter andre for krenkelser og overgrep.

Noen elever utvikler seksuell atferd som vekker uro eller bekymring hos andre elever, voksne eller hos eleven selv. Dette kan gjelde urovekkende eller bekymringsfull seksuell atferd, som eleven har utøvd eller utøver alene eller overfor andre. Dette kan foregå i fysisk samvær eller via digitale medier. Elevens atferd eller handling kan være upassende, problematisk eller skadelig for elevens alder og seksuelle utvikling. Atferden og handlingene kan variere

fra å bruke seksuelle ord, upassende berøring, eksponering eller bruk av seksuell vold eller trusler. Det kan være uklart og vanskelig å vurdere om elevens atferd er grenseoverskridende eller ikke. Skolen og lærerne bør være oppmerksom på dette og søke råd fra relevante instanser som for eksempel en helsesykepleier.

Vi kan stå i fare for å tråkke over andres grenser i ulike situasjoner, hvor for eksempel seksuell lyst, rus, ulike forventninger og gruppedynamikk kan bidra til grenseoverskridelser. Elevene bør lære om hvilke faktorer på individ- og samfunnsnivå som bidrar til å beskytte mot trakassering og seksuelle overgrep, og hvilke faktorer som på den andre siden gir en risiko for det. Det er viktig å være bevisst på at det kan være vanskelig å snakke om krenkelser og overgrep, for dem som blir utsatt for det.»¹

¹ Utdanningsdirektoratet, 2022.

10.5 Mål: Kultur og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet fri for seksuell trakassering

Regjeringen vil støtte opp under et åpent, mangfoldig og variert kunst- og kulturliv som er til for alle. Alle skal ha mulighet til å delta i kultur- og fritidsaktiviteter, idrett- og frivillighet.

Frivilligheten er en bærebjelke i det norske samfunnet. De overordnede målene for regjeringens frivillighetspolitikk er bred deltakelse og aktivitet i hele landet, og gode rammevilkår for en mangfoldig frivillig sektor. Staten skal bidra til at organisasjonene kan skape aktiviteter og nå sine målsettinger gjennom samordning, forenkling, tilskudd og dialog. Gode rammebetingelser og brede tilskuddsordninger som gjør at de frivillige organisasjonene kan drive organisasjonen og

gjennomføre aktivitetene trygt, er et av statens aller viktigste bidrag.

Kulturliv, idrett og frivillighet er både arbeidsplasser og fritidsarenaer. Når unge og voksne deltar på aktiviteter i fritiden, skjer dette ofte i regi av frivillig sektor. #Metoo avdekket et behov hos frivilligheten for strukturer for oppfølging av seksuell trakassering i organisasjonene. Innsats for å få på plass etiske retningslinjer og varslingsrutiner har vært viktig for mange organisasjoner. Regjeringen ønsker derfor å legge til rette for at organisasjonenes innsats fortsetter, bidra til oppdatert og relevant kunnskap om seksuell trakassering, og å bidra til å tilgjengeliggjøre kompetanse om forebygging av seksuell trakassering. Dette arbeidet må skje i tett dialog med frivilligheten selv og med deres behov og ønsker som utgangspunkt.

10.5.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.11

Innsats	Bakgrunn
Forvente at underliggende virksomheter og tilskuddsmottakere under Kultur- og likestillingsdepartementet følger opp likestillings- og diskrimineringsloven og driver virksomhet og aktiviteter på en forsvarlig og inkluderende måte.	Kultur- og likestillingsdepartementet stiller krav i instruks til underliggende virksomheter om at aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder innsats mot seksuell trakassering, skal følges opp. Virksomhetenes plikt til å forhindre seksuell trakassering følges opp i styringsdialogen.
Legge til rette for gode rammevilkår for frivilligheten, for eksempel gjennom momskompensasjonsordningen og driftstilskudd til organisasjoner gitt over ulike sektordepartementers budsjett.	Arbeid med å forebygge seksuell trakassering vil for mange frivillige organisasjoner være en del av den administrative driften.
Vurdere hvordan frivillige organisasjoners plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering kan tydeliggjøres, i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven paragraf 13.	Likestillings- og diskrimineringsloven er et viktig verktøy i arbeidet mot seksuell trakassering.
Legge til rette for kompetanseheving og erfaringsutveksling, og bidra til at frivillig sektor har tilgang til verktøy i arbeidet mot seksuell trakassering gjennom å styrke sektorens egne initiativ, nettverk og samarbeidsfora.	Flere av de store paraplyorganisasjonene jobber hver for seg og sammen om å styrke kompetansen og evnen til å forebygge og følge opp seksuell trakassering.
Fortsette samarbeidet mellom regjeringen, KS, frivilligheten og andre aktører gjennom Fritidserklæringen.	Fritidserklæringen framhever viktigheten av samarbeid om å bygge ned barrierer for deltakelse.
Bidra til at Norges idrettsforbund har rammer for å forebygge og håndtere saker om seksuell trakassering. Idretten har blant annet behov for å behandle personopplysninger for å kunne forebygge, avdekke og reagere mot seksuelle overgrep, trakassering og vold med videre i idretten.	Kultur- og likestillingsdepartementet sendte 29. februar 2024 på høring forslag til lov om behandling av personopplysninger i Norges idrettsforbund og deres organisasjonsledd for å forebygge, avdekke og reagere mot seksuelle overgrep, trakassering og vold i idretten.
Kartlegge behovet for hjemler til å behandle personopplysninger for å kunne forebygge, avdekke og reagere mot seksuell trakassering i andre frivillige organisasjoner enn idretten.	Se over. Avhengig av kartleggingen vil det kunne foreslås egne lovbestemmelser for frivilligheten, dersom behovet for et slikt regelverk er til stede.
Bidra til at idretten har et godt kunnskapsgrunnlag for arbeidet med å forebygge seksuell trakassering, blant annet gjennom forskning finansiert av spillemidlene til idrettsformål.	Kultur- og likestillingsdepartementet bidrar til kunnskapsutvikling blant annet gjennom grunntilskudd til Forskningssenter for barne- og ungdomsidrett ved Norges idrettshøgskole og fordeling av spillemidler til idrettsformål.
Følge opp målet i <i>Tid for spill – regjeringens dataspillstrategi 2024–2026</i> om å bidra til likestilling og mangfold i norske dataspill og norsk dataspillbransje.	Regjeringens strategi inneholder mål om en inkluderende, trygg og tilgjengelig dataspillkultur.

Boks 10.5 Prosjektet LNU Trygg!

Trygg! er Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) sitt arbeid mot seksuell trakassering og overgrep. I over 20 år har LNU jobbet målrettet med å sikre trygge barne- og ungdomsorganisasjoner. Trygg!-arbeidet består av tre pilarer:

Forebygging av seksuelle overgrep og trakassering: Gjennom kurs og veiledning får organisasjoner hjelp til å bygge en trygg organisasjonskultur fri for grenseoverskridelser og overgrep.

Organisatorisk rammeverk: Gjennom kurs og skreddersydde veiledningsløp, får organisasjoner hjelp til å skape et organisatorisk rammeverk for håndtering og forebygging av trakassering og overgrep. Dette inkluderer etiske retningslinjer, rutiner for håndtering med mer.

Håndtering av varslingssaker: Bistand til organisasjoner som skal håndtere konkrete varslingssaker. LNU gir råd og veiledning om ivaretagelse av involverte parter, undersøkelser, gjennomføring av varslingssamtaler, politianmeldelser, disiplinære tiltak, ettarbeid og dokumentasjon med mer.

LNU har også utviklet den digitale veilederen trygg.lnu.no. Veilederen har tilpassede verktøy, kurs og ressurser for ungdommer og ansatte på fritidsklubber, studentorganisasjoner, lokalt og nasjonalt tillitsvalgte, varslingsutvalg og arrangerer. Videre kommer det nye elementer for organisasjoner med yngre barn som målgruppe, oversetting til engelsk med mer.

Årlige resultater for LNU Trygg!

- 90–100 Trygg! -ambassadører får opplæring
- 250–350 deltakere på kurs
- 10–12 organisasjoner får veiledning i utvikling av organisatorisk rammeverk
- 40–50 veiledninger i varslingssaker

LNU anslår at hvert år nås mer enn 8000 barn og unge av ulike Trygg! tiltak i barne- og ungdomsorganisasjonene. Prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet ut 2025.¹

¹ Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (personlig kommunikasjon, 28. oktober 2024).

10.6 Mål: En digital hverdag uten seksuell trakassering

Det digitale er en integrert del av befolkningens liv, og barn vokser opp i en digital hverdag. Internett gir barn og unge tilgang på informasjon, underholdning, kreative aktiviteter, sosial omgang og muligheten til å ytre seg. Bruk av digitale verktøy er nødvendig for læring, tilgang til ulike tjenester og for å holde kontakt med familie og venner. Livet på internett innebærer også risiko for å bli utsatt for ulike farer som skadelig inn-

hold, mobbing, hatefulle ytringer, vold, overgrep og seksuell trakassering.

Kriminalitet i det digitale rom har fått økende oppmerksomhet i takt med samfunnsutviklingen. Politiet, andre myndigheter og aktører har ulike virkemidler som sammen møter slik kriminalitet. Det er avgjørende at innbyggere og virksomheter har økt kunnskap og evne til selv å forebygge seksuell trakassering i det digitale rom. Politiets nettpatruljer har som en av sine oppgaver å søke og avdekke kriminalitet som foregår på nett, og svare på spørsmål og tips som kommer inn.

Boks 10.6 Regjeringens dataspillstrategi

Regjeringen la fram *Tid for spill – regjeringens dataspillstrategi 2024–2026* i 2023. I strategien fremhever regjeringen samfunnspotensiålet i dataspill, samt utfordringene i dataspillkulturen tilknyttet blant annet seksuell trakassering. Strategien presenterer videre mål og tiltak for å oppnå blant annet a) en inkluderende, trygg og tilgjengelig dataspillkultur, b) et mangfoldig og gjennomslagskraftig dataspilltilbud med høy

kvalitet og c) likestilling og mangfold i norske dataspill og norsk dataspillbransje. Mange av tiltakene skal bidra til trygge, tilgjengelige og inkluderende møteplasser for dataspillkultur. Strategien presenterer også en rekke tiltak for å samle, styrke og dele kunnskap om dataspill og dataspillkultur internt i dataspillkulturen og mellom dataspillkulturen og offentlig sektor.¹

¹ Kultur- og likestillingsdepartemenet, 2023.

Boks 10.7 Elevene skal beskyttes mot skadelig innhold

Regjeringen mener det er en uholdbar situasjon at mange elever kan få tilgang til uønsket innhold som vold og pornografi, eller bli utsatt for deling av personopplysningene sine på skolens digitale enheter. Kommunene skal som lokal skolemyndighet sørge for et trygt og godt skolemiljø for elevene, også på digitale enheter. Utdanningsdirektoratets veileder om hvordan skolene kan beskytte elevene mot skadelig inn-

hold på nett, gir konkrete anbefalinger til skoleeiere for filtrering av innhold for ulike alderstrinn i skolen. Anbefalingene innebærer at elever i barneskolen kun skal ha tilgang til utvalgt innhold på sine enheter, og at både ungdomsskolen og videregående må bruke oppdaterte filtre for å stenge ute skadelig innhold.¹

¹ Utdanningsdirektoratet, 2024e.

10.6.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.12

Innsats	Bakgrunn
Følge opp Ytringsfrihetskommisjonens utredning.	Regjeringen har startet arbeidet med en nasjonal strategi for en åpen og opplyst offentlig samtale. Strategien skal redegjøre for regjeringens arbeid med å oppfylle infrastrukturkravet – inkludert hvordan det tilrettelegges for et velfungerende ytringsrom, en god ytringskultur, og ytringsberedskap hos borgerne. Arbeidet vil ta utgangspunkt i kommisjonens utredning og påfølgende høring.
Følge opp melding til Stortinget om trygg digital oppvekst.	Målet med meldingen er å bidra til en mer helhetlig politikk som skal sikre barn og unge en trygg, deltakende og aktiv oppvekst også på nett.
Følge opp Skjermbrukutvalget.	Regjeringen har satt ned et offentlig utvalg som har sett på konsekvensene av barn og unges skjermbruk. I utredningen gir utvalget innspill til politikktutvikling og råd om behovet for tiltak.
Innlemme EUs regelverk om digitale tjenester (Digital Services Act (DSA)) i norsk lov.	Regelverket skal sikre et tryggere internett der brukernes grunnleggende rettigheter beskyttes. Plattformene skal blant annet forpliktes til å identifisere og analysere spesifikke risikoer knyttet til kjønnsbasert vold på nett og beskyttelse av mindreårige på nett.

10.7 Mål: Mer kunnskap og forskning om seksuell trakassering

Denne meldingen har for første gang samlet store deler av kunnskapen om seksuell trakassering i en norsk kontekst på ulike samfunnsarenaer. Det er tydelig at det er behov for ytterligere forskning for å få et godt kunnskapsgrunnlag i det videre arbeidet med å forebygge og håndtere seksuell trakassering. Et godt kunnskapsgrunnlag er en forutsetning for treffsikre og effektive tiltak.

Denne meldingen identifiserer følgende kunnskapshull beskrevet i vedlegg 1:

- kunnskap om de som utøver seksuell trakassering
- kunnskap om omfanget av seksuell trakassering
- stort sprik i metoder for å måle seksuell trakassering
- kunnskap om risiko for flere grupper og interseksjonelt perspektiv
- kunnskap om effektive forebyggende tiltak
- kunnskap om ungdommers digitale liv og seksuell trakassering
- kunnskap om konsekvenser av seksuell trakassering

10.7.1 Regjeringens prioriteringer og videre arbeid

Tabell 10.13

Innsats	Bakgrunn
Etablere flerårig FOU-program med forskning om seksuell trakassering.	For å følge opp flere av kunnskapshullene som er identifisert i denne meldingen, er det behov for kontinuerlig kunnskapsutvikling om seksuell trakassering.
Sette i gang forskning for å kartlegge hatytringer i sosiale medier.	Som en del av et større prosjekt som skal innhente kunnskap om konsekvensene av rasisme, diskriminering og hatytringer for samfunnsdeltakelse, skal kunstig intelligens brukes for å kartlegge hatytringer i sosiale medier.
Bidra til oppdatert kunnskap om seksuell trakassering innenfor kultursektoren samt kultur-, idretts- og fritidsaktiviteter.	For å bidra til innsats innenfor kultur- og frivillighetssektoren, vil Kultur- og likestillingsdepartementet bidra med godt kunnskapsgrunnlag.
Årlig oppdatering av indikatorer for likestilling og redegjørelse for Stortinget.	Indikatorene er en del av regjeringens strategi for likestilling mellom kvinner og menn. Indikatorene skal blant annet vise status når det gjelder andel som opplever seksuell trakassering.
Medfinansiere Norges deltakelse i neste runde av den internasjonale undersøkelsen EU Kids Online.	Regjeringen støtter denne undersøkelsen, som ser på hvilke muligheter og hvilke risikoer barn og unges internettbruk innebærer, og hvilken kunnskap og rolle foreldre har. Undersøkelsen ser blant annet på barn og unges erfaring med seksuelt innhold og seksuell kommunikasjon på nett.

11 Økonomiske og administrative konsekvenser

Seksuell trakassering skjer i alle deler av samfunnet – i arbeidslivet, i utdanning og skole, i kultur- og fritidsaktiviteter, idrett og frivillighet, og på internett. Lovverket er tydelig: seksuell trakassering er forbudt, men forekommer fortsatt i alt for stor utstrekning. For å få bukt med seksuell trakassering må det jobbes bredt og kunnskapsbasert.

Regjeringen legger i denne meldingen ramme for innsatsen mot seksuell trakassering framover. Det gis en helhetlig sammenstilling av foreliggende kunnskap om seksuell trakassering på tvers av samfunnsområder, noe som kan være avgjørende for treffsikker politikkutvikling fram-

over. Meldingen gir en samlet oversikt over regelverk, relevante aktører og virkemidler i arbeidet med å forebygge seksuell trakassering.

Alle tiltak og satsinger som er omtalt i meldingen håndteres innenfor gjeldende budsjett-rammer i de aktuelle departementene.

Kultur- og likestillingsdepartementet

tilrår:

Tilråding fra Kultur- og likestillingsdepartementet 6. desember 2024 om seksuell trakassering blir sendt Stortinget.

Litteraturliste

- Actis. (2020, 12. august). *Opplever seksuell trakassering på fest*. Actis – Rusfeltets samarbeidsorgan.
- Aftenposten. (2017, 7. desember). #utentaushetsplikt: 3600 norske leger og medisinstudenter bryter tausheten. Vil stoppe trakassering og maktmisbruk. *Aftenposten*.
- Aggarwal, R. & Brenner, A. M. (2019). #MeToo: the Role and Power of Bystanders (aka Us). *Academic Psychiatry*, 44, 5–10.
- Alsos, K., Nergaard, K., & Thorbjørnsen, S. (2022). *Velferdsordninger for selvstendig næringsdrivende*. (FAFO rapportnr.: 2022:12). FAFO.
- Amnesty international. (2018a, 10. desember). *Violence Against Women Online in 2018*.
- Amnesty International. (2018b, 6. juli). *Kvinner i befolkningen -erfaringer med netthets juni 2018*.
- Anderson, J. R., Holland, E., Heldreth, C. & Johnson, S. P. (2018). Revisiting the Jezebel stereotype: The impact of target race on sexual objectification. *Psychology of Women Quarterly*, 42(4), 461–476.
- Anderssen, A., Eggebø, H., Stubberud, E. & Holmelid, Ø. (2021). *Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Universitetet i Bergen.
- Antirasistisk Senter. (2020, 23. november). *Gratis juridisk rådgivning*. Antirasistisk Senter.
- Anzani, A., Lindley, L., Tognasso, G., Galupo, M. P. & Prunas, A. (2021). «Being Talked to Like I Was a Sex Toy, Like Being Transgender Was Simply for the Enjoyment of Someone Else»: Fetishization and Sexualization of Transgender and Nonbinary Individuals. *Archives of Sexual Behavior*, 50, 897–911.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata.
- Arbeidsmiljøportalen. (u. å). *Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær*.
- Arbeidstilsynet. (2023, 10. mars). *Mange virksomheter i overnatting og servering gjør for lite for å forebygge og håndtere seksuell trakassering*. NTB.
- Arbeidstilsynet. (u.å). *Seksuell trakassering*.
- Ask, K., Svendsen, S. H. B. & Karlstrøm, H. (2016, 1. april). Når jentene må inn i skapet: Seksuell trakassering og kjønnsfrihet i online dataspill. *Norsk medietidsskrift*, 23(1), 1–21.
- Bakke, B., Degerud, E. M. M., Gravseth, H. M. U., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B. S., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk* (STAMI-rapport). Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Bakken, A. (2024). *Ungdata 2024: Nasjonale resultater* (NOVA rapport 6/24). Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Bakken, A. (2023). *Ung i Oslo 2023: Ungdomsskolen og videregående skole* (NOVA rapport nr. 6/23). Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Baklund, E., Aure, E. & Fyhn, E. (2019, 5. mars). «Billig» og «pulbar» – #metoo kom aldri til skolegården. *Aftenposten*.
- Balansekunst, u.å. *Balansemerket*.
- Ballangrud, A. J. & Søbstad, M. (2021). *Likestillings- og diskrimineringsloven: lovkommentar*. Universitetsforlaget.
- Barneombudet. (2018). «Alle kjenner noen som har opplevd det» – Samtaler med ungdom om seksuelle krenkelser.
- Barter, C., Stanley, N., Wood, M., Lanau, A., Aghtaie, N., Larkins, C. & Øverlien, C. (2017). Young people's online and face-to-face experiences of interpersonal violence and abuse and their subjective impact across five European countries. *Psychology of Violence*, 7(3), 375–384.
- Bendixen, M., & Kennair, L. E. O. (2008). *Seksuell trakassering blant elever og ansatte i videregående skole: En resultatrapport* [Sexual harassment among students and staff in high school: a result report]. Trondheim: Norwegian University of Science and Technology (NTNU)
- Bendixen, M., Henriksen, M. & Nøstdahl, R. K. (2014). Attitudes toward rape and attribution of responsibility to rape victims in a Norwegian community sample. *Nordic Psychology*, 66(3), 168–186.
- Bendixen, M., Kennair, L. E. O. & Grøntvedt, T. V. (2016). *En oppdatert kunnskapsstatus om seksuell trakassering blant elever i ungdoms-*

- skolen og videregående opplæring (Rapport). NTNU.
- Bendixen, M., Daveronis, J., & Kennair, L. E. O. (2018). The effects of non-physical peer sexual harassment on high school students' psychological well-being in Norway: consistent and stable findings across studies. *International Journal of Public Health*, 63, 3–11.
- Bergsagel, I. (2018, 13. februar). Få varsler om trakassering. *Sykepleien*.
- Bergsagel, I. (2020, 5. mars). 4 av 10 yngre sykepleiere seksuelt trakassert av pasienter i fjor. *Sykepleien*.
- Bjerkebakke, T. & Sogge, M. C. B. (2024). *Erfaringer med, holdninger til og kunnskap om seksuell trakassering*. Verian.
- Bjørger, T., Thomassen, G. & Strype, J. (2021). *Trakassering og trusler mot politikere: En spørreundersøkelse blant medlemmer av Stortinget, regjeringen og sentralstyrene i partiene og ungdomspartiene* (PHS Forsking 2021: 01). Politihøgskolen.
- Bjørkelo, B. & Eriksen, B. (2021). *Varsling i arbeidslivet. Arbeidsgivers og leders roller og ansvar*. Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørnholt, M., Bredal, A. & Ruud, N. S. (2021). *Seksuelle krenkelser og hjelpsøking blant utsatte med innvandrerbakgrunn. En undersøkelse av erfaringer i hjelpeapparatet og politiet* (NOVA rapport nr 11/21). Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexual Harassment in Academia. An International Research Review*. The Swedish Research Council.
- Borchorst, A. & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbeidsplassen: Faglige, politiske og rettlige spor* (OA-utgave). Aalborg Universitetsforlag.
- Borelli-Kjaer, M., Schack, L. M. & Nielsson, U. (2021). #MeToo: Sexual harassment and company value. *Journal of Corporate Finance*, 67, 1–36.
- Brunes, A. & Heir, T. (2021). Serious Life Events in People with Visual Impairment Versus the General Population. *Int J Environ Res Public Health*, 18(21), 11536.
- Bryter. (2023). *Female Gamers Study 2023: Data & Insight*.
- Bråten, M. (2018, 3. september). En av seks medlemmer har opplevd seksuell trakassering. *Tidsskrift for den norske legeforening*.
- Bråten, M. (2019, juni 26). Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* (1).
- Bråten, M. (2020, mars 29). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 23–38.
- Bråten, M. & Svalund, J. (2018). *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet* (Fafo-rapport 2018:39). Fafo.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg* (Fafo-rapport 2017: 09). Fafo.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2018). *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. Erfaringer fra tre store hoteller i Danmark, Norge og Sverige* (Fafo-rapport 2018:29). Fafo.
- Buadir. (u.å. A). *Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) for arbeidsgivere*. Buadir.
- Buadir. (u.å. B). *Begreper og kunnskapsgrunnlag – samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn*. Buadir.
- Buadir. (u.å. C). *Lhbt+-ordlista*. Buadir.
- Buland, T., Hybertsen, I. D. & Wendelborg, C. (2022). *Utradisjonelle utdanningsvalg blant elever og læringer. Hvordan opplever gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg sin situasjon i skole og lærebedrift?* NTNU Samfunnsforskning.
- Burettslagslova. (2003). *Lov om burettslag* (LOV-2003-06-06-39). Lovdata.
- Bustadbyggjelagslova. (2003). *Lov om bustadbyggjelag* (LOV-2003-06-06-38). Lovdata.
- Bye, L. S. & With, M. L. (2023). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022* (2023/ 57). Statistisk sentralbyrå.
- Center for Countering Digital Hate. (2022, 23. september). *The Incelosphere – Exposing pathways into incel communities and the harms they pose to women and children*.
- Children's Commissioner. (2023, januar). 'A lot of it is actually just abuse' – Young people and pornography.
- Corneliussen, H. G. & Seddighi, G. (2023). *Muligheter og utfordringer for møteplasser for dataspill. En studie av møteplasser for dataspill som arena for inkludering og forebygging mot problematisk dataspill* (VF-rapport nr. 10-2023). Vestlandsforskning.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1 (8).
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence

- against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Dahle, S. (2022, 9. oktober). *Fritt vilt*. NRK.
- Dale, M. T. G., Aakvaag, H. F., Strøm, I. F., Augusti, E-M. & Skauge, A. D. (2023). *Omfang av vold og overgrep i den norske befolkningen* (Rapport nr. 1 2023). Nasjonalt kunnskaps-senter om vold og traumatisk stress.
- Dalen, H. B. & Bye, L. S. (2020). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019* (2020/ 26). Statistisk sentralbyrå.
- Den Norske Forleggerforeningen. (2020). *Undersøkelse om seksuell trakassering i bokbransjen*.
- Den Norske Kirke. (2020, 2. juli). *Ingen økning i meldte overgrep og trakassering i Den norske kirke*.
- Dewey, C. (2014, 14. oktober). The only guide to Gamergate you will ever need to read. *The Washington Post*.
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (u.å). *Norsk og samfunnskunnskap*.
- Diskrimineringsombudsloven. (2017). *Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda* (LOV-2017-06-16-50). Lovdata.
- Dokument 8:135 S (2019–2020), Innst. 270 S (2020–2021). *Representantforslag om en norsk offentlig utredning om seksuell trakassering*. Stortinget.
- Eggebo, H., Stubberud, E. & Karlstrøm, H. (2018). *Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge* (NR rapport nr.: 9/2018). Nordlandsforskning.
- Eierseksjonsloven. (2017). *Lov om eierseksjoner* (LOV-2017-06-16-65). Lovdata.
- Eier, T-L. V., Folvik, K., Augestad, K. O., Hagen, E. & Pedersen, K. (2017, 7. desember). Debatt: #metoo. Når grunnmuren sprekker. *Dagbladet*.
- Ellingsen, R., Rostad, I. L., Hjorthen, I. R., Wilhelms, H. & Tveit, J. B. N. (2022a, 18. oktober). Mange varsler ikke om seksuell trakassering: – Røde flagg. *NRK*.
- Ellingsen, R., Rostad, I. L., Wilhelms, H. & Hjorthen, I. R. (2022b, 15. oktober). #Metoo: Fra Hollywood til sjarken. *NRK*.
- Endringslov til universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven. (2019). *Lov om endringer i universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven (studentombud, trakassering og tilrettelegging)* (LOV-2019-06-21-61). Lovdata.
- Eriksen, A. M. A., Hansen, K. L., Javo, C. & Schei, B. (2015). Emotional, physical and sexual violence among Sami and non-Sami populations in Norway: The SAMINOR 2 questionnaire study. *Scand J Public Health*, 43(6), 588–596.
- Fasting, K. & Sundgot-Borgen, J. (2001). *Kvinner, eliteidrett og seksuell trakassering: olympiatroppens kvinneprosjekt*. Norges idrettsforbund og olympiske komite.
- Fasting, K., Køber, P. K. & Strand, K. R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020* (FFI-rapport 21/00414). Forsvarets forskningsinstitutt.
- Fasting, K., Ubisch, S., Strand, K. R. & Hanson, T. (2023). *Mobbing og seksuell trakassering ved FB, FD, FMA og FFI* (FFI-Rapport 22/02662). Forsvarets forskningsinstitutt.
- Fasting, K., Sølvberg, N. & Gjesdal, S. (2024). *Krenkende opplevelser i idretten. Unge voksnes erfaringer med psykiske krenkelser, fysiske krenkelser og seksuell trakassering*. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) og Norges idrettshøgskole.
- FHI. (2024, 7. mars). *Helse i den samiske befolkningen*. Folkehelseinstituttet.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425–445.
- Fiskeridirektoratet. (2023).
- Fjørtoft, K. (2020, mars 29). Fra hverdagspraksis til strukturell urettferdighet. *Tidsskrift for kjønnsforskning* (1), 39–52.
- Fladmoe, A. T., Nadim, M. & Birkvad, S. R. (2019). *Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen* (Rapport 2019: 4). Institutt for samfunnsforskning.
- Fladmoe, A. T. & Nadim, M. (2023). *Omfang og konsekvenser av hets og hatytringer i kritiske perioder. Erfaringer fra koronapandemien (2020–2022) og skytingen ved London pub og apekopputbruddet (sommeren 2022)* (Rapport 2023: 7). Institutt for samfunnsforskning.
- Folke, O. & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163–2212.
- Forbedring. (2022). *Resultatrapport Forbedring: Nasjonal rapport frå undersøkinga i 2022*. Helse Midt-Norge, Helse Nord, Helse Sør-Øst, Helse Vest.
- Forskrift om arbeidsmiljø mv. på skip. (2005). *Forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip* (FOR-2005-01-01-8). Lovdata.

- Forskrift om helsestasjons- og skolehelsetjenesten. (2018). *Forskrift om kommunens helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten* (FOR-2018-10-19-1584). Lovdata.
- Forskrift om skipsarbeidslovens virkeområde. (2013). *Forskrift om skipsarbeidslovens virkeområde* (FOR-2013-08-19-990). Lovdata.
- Forsvaret. (2023). *Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret 2023–2026*.
- Forsvarets forum. (2023, 20. mars). *Kristoffersen: Forsvarets planer mot mobbing og seksuell trakassering har ikke vært gode nok*.
- Fredriksson, M. & Alvinus, A. (2019). Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av #metoo. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(2), 28–45.
- Friberg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R. & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC public health*, 17(1), 675.
- Frivillighet Norge. (2019). *Frivillige organisasjoners arbeid med varslings-rutiner og forebygging av seksuelle overgrep og seksuell trakassering rapport fra frivillighet Norges arbeidsgruppe*. Frivillighet Norge.
- Frøyland, L. R., Lid, S., Schwencke, E. O. & Stefansen, K. (2023). *Vold og overgrep mot barn og unge. Omfang og utviklingstrekk 2007–2023* (NOVA rapport nr 11/23). NOVA/OsloMet.
- Frøyland, L. R., Solstad, G. M., Andersen, P. L., Tveito, S. B., Folstad, S. H. & Skilbrei, M-L. (2021). *Seksuelle overgrep mot barn og unge via digitale medier: en kunnskapsoppsummering* (NOVA rapport nr 3/ 21). NOVA/OsloMet.
- Frøyland, L. R. & Stefansen, K. (2023). Unges utsatthet for digitale seksuelle krenkelser. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 4, 1–18.
- Goldschmidt-Gjerløw, & Trysnes, I. (2020). #metoo in school: Teachers' and young learners' lived experience of verbal sexual harassment as pedagogical opportunity. *Human Rights Education Review*, 3(2), 27–48.
- Gran, E. (2017, 18. desember). Et lite mindretall svarer at de har blitt seksuelt trakassert i Human-Etisk Forbund. *Fritanke*.
- Gravelin, C. R., Biernat, M. & Bucher, C. E. (2019). Blaming the Victim of Acquaintance Rape: Individual, Situational, and Sociocultural Factors. *Front Psychol*, 9, 2422–2422.
- Gruber, J., & Fineran, S. (2016). Sexual Harassment, Bullying, and School Outcomes for High School Girls and Boys. *Violence Against Women*, 22(1), 112–133.
- Grøvdal, Y. (2013). *Mellom frihet og beskyttelse? Vold og seksuelle overgrep mot mennesker med psykisk utviklingshemming – en kunnskaps-oversikt* (Rapport 2/ 2013). Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS).
- Gundersen, T. & Vislie, C. (2019). Voldsutsatte med funksjonsnedsettelse – individuelle og strukturelle barrierer mot å søke hjelp. *Vold i nære relasjoner*, 159–177.
- Gunnes, G., Stifoss-Hanssen, H., Sirris, S., Østby, L., Nygaard, M. R., Angell, O. H., Haugen, H. M. & Sverdrup, S. (2019). *Evalueringsrapport av Kirke- og kommuneressurssenter mot vold og seksuelle overgrep* (VID Rapport 2019/1). VID vitenskapelige høyskole.
- Hafstad, G. S. & Augusti, E-M. (2019). *Ungdoms erfaringer med vold og overgrep i oppveksten. En nasjonal undersøkelse av ungdom i alderen 12 til 16 år* (Rapport nr. 4 2019). Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS).
- Hagen, A. L. (2015). *Meningers mot – netthat og ytringsfrihet i Norge*. Cappelen Damm akademisk.
- Hagen, I. M. & Svalund, J. (2019). *Vold, trusler og trakassering i helse- og sosialsektoren* (Fafo-rapport 2019:32). Fafo.
- Hartvedt, E. G. (2023, 25. mai). Utsatte grupper trenger seksualundervisning. *Kilden*.
- Hassel, T. (2022, 17. oktober). Lager jentekveld på byen: – Blir overasket når du ikke blir seksuelt trakassert. *Journalen OsloMet*.
- Haugen, E. M. (2023, 2. juli). «Din jævla fitte-dommer». NRK.
- Hauger, K. K. (2021, 26. mars). Tre av fem barn og unge følger influensere: – Lett å bli påvirket. *Kampanje*.
- Hellevik, P. (2017). Digital Intimate Partner Violence and Abuse Among Youth: A Systematic Review of Associated Factors. I S. Holt, C. Øverlien & J. Devaney (Red.) *Responding to Domestic Violence – Emerging Challenges for Policy, Practice and Research in Europe* (s. 192–214). Jessica Kingsley Publishers.
- Hellevik, P. M., Kruse, A. E., Dullum, J. V., Frøyland, L. R., Skar, A-M. S., Andersen, L. C., Helseth, H., Frafjord, O. S. G., Haugen, L-E. A. & Øverlien, C. (2023). *Digitale seksuelle overgrep mot barn og unge -gjerningspersoner og fornærmede* (Rapport nr. 3 2023). NKVTS.

- Hellum, A. & Strand, V. B. (2022). *Likestillings- og diskrimineringsrett*. Gyldendal.
- Helsedirektoratet. (2017, 8. februar). *Helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom*. Helsedirektoratet.
- Helsenorge, 2022 (2022, 6. januar). *Problematiske seksuell atferd hos barn og unge*. Helsenorge.
- Helsedirektoratet (2023). Lavterskeltilbud til barn og unge med nevroutviklingsforstyrrelser som er i fare for å utsette barn og unge for problematisk og skadelig seksuell atferd – konseptutredning [nettdokument]. Helsedirektoratet (siste faglige endring 20. september 2023, lest 07. oktober 2024).
- Helseth, H. (2007). *Kunnskapsstatus om kjønnsrelatert mobbing blant barn og unge*. Utdanningsdirektoratet.
- Helse- og omsorgsdepartementet (2016, 6. desember). *Snakk om det! Strategi for seksuell helse (2017–2022)*. Helse- og omsorgsdepartementet.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change. *Gender, Work and Organization*, 24(4), 417–434.
- Hessaa-Szwinto, S. H. H. (2023). Norsk nok? Østasiatiske kroppar i møte med norsk hvithet. I K. Vadum, K. H. Grødum & T. Olsen (Red.), *Utenforskap, stigmatisering og fremmedfrykt på Agder: 1860 til i dag* (s. 165–183). Cappelen Damm Akademisk.
- Hessen, F. D. (2021, 8. November). Meldte fra om seksuell trakassering – ble slått ned. TV2.
- Holter, Ø. G., & Snickare, L. (2021). Seksuell trakassering – ikke et isolert problem. I Ø. G. Holter, & L. Snickare, *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Forskning.
- Horvath, M. A. H., Alys, L., Massey, K., Pina, A., Scally, M. & Adler, J. R. (2013). *Basically...porn is everywhere». A Rapid Evidence Assessment on the Effects that Access and Exposure to Pornography has on Children and Young People*. University of Kent.
- Hovedinstruks for statsforvalteren (u.å). *Styringsportalen for statsforvalteren*. Regjeringen.
- Hov, D. H., Horvei, M. & Bjerkebakke, T. (2023). *Trakasseringsbarometeret 2023. En nasjonal undersøkelse om seksuell trakassering i arbeidslivet*. Kantar Public.
- Husleieloven. (1999). *Lov om husleieavtaler* (LOV-1999-03-26-17). Lovdata.
- Høidal, H. (2023, februar-mars). *Undersøkelse om mobbing/trakassering og seksuell trakassering*. Norsk Sjømannsforbund/Opinion.
- Idås, T. & Backholm, K. (2020). Seksuell trakassering i norske redaksjoner – og hvorfor det ikke varsles. *Norsk Medietidsskrift*, 107(2), 1–15.
- ILO – International Labour Organization. (2019). *C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. ILO.
- IMDi. (2022, 19. april). *Fagressurs for introduksjonsprogrammet. Livsmestring i et nytt land*.
- Integreringsloven. (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (LOV-2020-11-06-127). Lovdata.
- Ipsos. (2019). *Nasjonal rapport. Mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren*. Khrono.
- Ipsos. (2020). *Undersøkelse: Seksuell trakassering i mediebransjen 2019*.
- Ipsos. (2023). *Hatytringer, trusler og desinformasjon mot folkevalgte*. Kommunesektorens organisasjon.
- Istanbul-konvensjonen. (2011). *Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner CETS 210* (11-05-2011 nr 22 Multilateral).
- Jardim, P. S. J., Gaustad, J.-V., Langøien, L. J. & Næss, G. E. (2022). *Omfang av seksuell trakassering i Norge: en hurtigoversikt* (Rapport). Folkehelseinstituttet.
- Jensen, M., Garbo, E., Kleive, H., Grov, Ø. & Hysing, M. (2016, 2. mai). Gutter i Norge med skadelig seksuell atferd. *Psykologtidsskriftet*.
- Johansson, S. & Lundqvist, S. (2017). Sexual harassment and abuse in coach–athlete relationships in Sweden. *European Journal for Sport and Society*, 14(2), 117–137.
- Johnsrud, M. S. (2023). Omvarsledes vern i en varslingsprosess – med særlig vekt på arbeidsgivers undersøkelser av varsler om psykososialt arbeidsmiljø. *Arbeidsrett*, 19(2), 183–227.
- Jupskås, A. R. (2021). *Norske lokalpolitikeres erfaringer med trusler, hatytringer og plagsomme henvendelser. Noen resultater fra en spørreundersøkelse i november 2020* (Rapport NO. 2/2021). UiO.
- Jurk. (2023). *Årsrapport 2023*. JURK.
- Kahsay, W. G., Negarandeh, R., Nayeri, N. D. & Hasanpour, M. (2020). Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC nursing*, 19(58).
- Kleppe, B. & Røyseng, S. (2016). Sexual harassment in the Norwegian theatre world. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5), 282–296.
- Knapstad, M., Heradstveit, O. & Siversten, B. (2018). *Studentenes Helse- og Trivselsunder-*

- søkelse 2018 (SHoT)/ HELT ÆRLIG-undersøkelsen. Studentsamskipnaden SiO.
- Krantz, A., Hirsti, K. & Tomter, L. (2020, oktober 14). Justisministeren om ukultur i politiet: Trodde vi hadde lært mer etter metoo. *NRK*.
- Kvinnediskrimineringskonvensjonen (1979). *FNs konvensjon for avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (CEDAW)* (18-12-1979)
- Kultur- og likestillingsdepartementet (2023, 13. desember). *Tid for spill – regjeringens data-spillstrategi 202–2026*. Regjeringen.
- KUN. (2021, 1. desember). *HMX – Kurs mot seksuell trakassering*. KUN.
- KUN. (u.å). *Kurs og fagdag*. KUN.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51)*. Lovdata.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2022). *Samarbeidsavtale mellom Sjøfartsdirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og utvalgte organisasjoner om hvordan forebygge og hindre seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringen*. LDO.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. 2023. *Årsmelding*. LDO
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u. å). *Sammen setter vi strek for seksuell trakassering*. LDO.
- Likestillingssenteret. (u.å). *Hvor går grensa? Workshop om sex, grenser og samtykke for ungdom*. Likestillingssenteret.
- Likestillingssenteret. (u. å). *VIP – Viktig interessant person*. Likestillingssenteret.
- Lillebråten, A. & Bernstrøm, V. H. (2023). *Journalistundersøkelsen 2022* (AFI-rapport nummer 2023:08). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Lundgren, S., Eldén, Å., Calvo, D. & Bjarnegård, E. (2023). 10: Sextortion: linking sexual violence and corruption in a Nordic context. I M. Lundqvist, A. Simonsson & K. Widegren (Red.), *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region*. Bristol, UK: Policy Press.
- Lund & CO. (2024). (Ikke publisert). *Håndhevingsapparatet på likestillingsområdet. Gjennomgang og vurdering*. Avdokatfirmaet Lund & Co.
- Lystad, E. (2024, 9. Januar). 1 av ti studenter har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. *Khrono*.
- Løvgren, M., Høgestøl, A. & Kotsdam, A. (2022). *Nasjonal trygghetsundersøkelse 2020* (NOVA rapport nr 2/22). Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Løvgren, M., Skjervheim, Ø., Høgestøl, A., Kotsdam, A., Bjørnshagen, V., Hyggen, C. & Lid, S. (2023). *Nasjonal trygghetsundersøkelse 2022* (NOVA rapport nr 14/23). Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Mathisen, T. F., Sølvberg, N., Sundgot-Borgen, C. & Sundgot-Borgen, J. (2021). Sexual Harassment in Fitness Instructors: Prevalence, Perpetrators, and Mental Health Correlates. *Front Psychiatry* (12).
- Matthiesen, S. B. & Olsen, O. K. (2018). Seksuell trakassering i operative miljøer. *Necesse*, 3(1), 58–69.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society*, 31(3), 333–358.
- Medietilsynet. (2022a, februar). «Man må ha tykk hud eller unngå å være på nettet» – en undersøkelse om unges erfaringer med hatefulle ytringer. Medietilsynet.
- Medietilsynet. (2022b, 11. oktober). *Barn og medier 2022: Nakenbilder*. Medietilsynet.
- Medietilsynet. (2022c, november). *Spillfrelste tenåringsgutter og jenter som faller fra. Slik gamer barn og unge. Barn og Medier 2022*. Medietilsynet.
- Medietilsynet. (2022d). *Barn og medier 2022 – en undersøkelse om 9–18-åringers medievaner*. Medietilsynet.
- Medietilsynet. (2024). *Barn og Medier 2024*. Medietilsynet.
- Meld. St. 34 (2023–2024) *En mer praktisk skole – Bedre læring, motivasjon og trivsel på 5.–10. trinn*. Kunnskapsdepartementet.
- Menneskerettsloven. (1999). *Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (LOV-1999-05-21-30)*. Lovdata.
- Miklavic, K. & Solberg, A. (2023). *Trygg gaming. Normperspektiver i spillverdenen* (Rapport 2/23). Likestillingssenteret.
- Miner-Rubino, K., & Cortina, L. M. (2007). Beyond targets: Consequences of vicarious exposure to misogyny at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1254–1269.
- Mortensen, S. (2021, 2. oktober). Feil kjønn om bord: Jeg er fisker. Det anbefaler jeg ingen jenter å bli. *NRK*.
- Mossige, S. & Stefansen, K. (2007). *Vold og overgrep mot barn og unge. En selvrapporteringsstudie blant avgangselever i videregående skole* (NOVA rapport 5/07). NOVA.
- Mæland, K. B. (2020, 20. november). Sjøkketall om sex-trakassering i politiet. *Nettavisen Nyheter*.

- Nadim, M. & Fladmoe, A. (2016). *Hatefulle ytringer. Delrapport 1: Forskning på art og omfang* (Rapport 2016: 14). Institutt for samfunnsforskning.
- NHO Sjøfart. (2024). *Forebygging av mobbing og trakassering – for et godt arbeidsmiljø*. (06/2024). NHO Sjøfart.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F., Sultan-Taïeb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2013). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European journal of public health*, 23(4), 622–629.
- Nielsen, M. B. D., Kjær, S., Aldrich, P. T., Madsen, I. E. H., Friberg, M. K., Rugulies, R. & Folker, A. P. (2017). Sexual harassment in care work – Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International journal of nursing studies*, 70, 122–130.
- NIKK – Nordic Information on Gender. (2022, 31. januar). *Share the Care – Attracting men to nursing education to counteract a gender-segregated labour market*.
- Nilsen, N. K. (2017, 21. november). Kjære ledere i bygge- og anleggsbransjen. Dette er et #metoo-innlegg. *Byggeindustrien*.
- Nisja, H., Raanaas, R. K. & Aamodt, G. (2021). Forekomst av seksuell trakassering av tenåringer og sammenhengen med depressive symptomer. Hvilken betydning har sosiale relasjoner? *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 2(2), 167–183.
- Nordstrøm, T. S. & Odberg, N. (2022). Forbudet mot seksuell trakassering, forebyggings- og håndteringsplikten og erstatningsansvaret. *Arbeidsrett*, 19(1), 93–116.
- NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*.
- NOU 2015: 2 *Å høre til – Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø*.
- NOU 2018: 6 *Varsling – verdier og vern – Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet*.
- NOU 2019: 19 *Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge*.
- NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*.
- NOU 2021: 3 *Barneliv foran, bak og i skjermen – Utvalg for beskyttelse av barn og unge mot skadelig medieinnhold – med særlig vekt på pornografisk og seksualisert innhold*.
- NOU 2022: 11 *Ditt personvern – vårt felles ansvar – Tid for en personvernpolitikk*.
- NOU 2023: 5 *Den store forskjellen – Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse*.
- NOU 2024: 4 *Voldtekt – et uløst samfunnsproblem*.
- NOU 2024: 8 *Likestillingsens neste steg – Mannsutvalgets rapport*.
- NTB. (2020, desember 18). «Knulletorsdag»-avsløringene: 904 medarbeidere i politiet har vært utsatt for seksuell trakassering det siste året. NTB.
- NTB. (2021, 12. februar). Alle stortingspartier unntatt KrF, Venstre og SV, behandlet varsler om seksuell trakassering i 2020. *Nettavisen Nyheter*.
- Nærings- og fiskeridepartementet. (2021, 17. juli). *Ta bedre vare på kvinnene i fiskeyrket*. Regjeringen.
- Nærings- og fiskeridepartementet. (2023, 6. juni). *Likestillingsstrategi for maritim næring*. Regjeringen.
- Offergaard, S. (2020a, 10. juni). Lærlingen «Ida» (21): – Kan de ikke bare forstå at vi ikke vil bli kladd på? *Byggeindustrien*.
- O'Hare, E.A. & O'Donohue, W. (1998). Sexual Harassment: Identifying Risk Factors. *Arch Sex Behav* 27, 561–580.
- Oppæringslova. (2023). *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa* (LOV-1998-07-17-61). Lovdata.
- Oslo Universitetssykehus. (2017, 8. januar). *Virkninger av alkohol på sentralnervesystemet og kroppen for øvrig*.
- Ot.prp. nr. 22 (2008–2009) *Om lov om endringer i straffeloven 20. mai 2005 nr. 28 (siste delproposisjon – slutføring av spesiell del og tilpasning av annen lovgivning)*.
- Ot.prp. nr. 28 (1999–2000) *Om lov om endringer i straffeloven mv. (seksuallovbrudd)*.
- Ot.prp. nr. 51 (2004–2005) *Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)*. Justis- og beredskapsdepartementet.
- Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) *Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)*. Barne- og familiedepartementet.
- Ot.prp. nr. 87 (2005–2006) *Om lov om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven)*.
- Ot.prp. nr. 93 (2008–2009) *Om lov om endringer i menneskerettsloven mv. (inkorporering av kvinnekrimineringskonvensjonen)*. Justis- og politidepartementet.
- Owens, E. W., Behun, R. J., Manning, J. C., & Reid, R. C. (2012). The Impact of Internet Pornography on Adolescents: A Review of the Research. *Sexual Addiction & Compulsivity: The Journal of Treatment and Prevention*, 19(1–2), 99–122.
- Pang, X. (2020, 24. mai). Da daten spurte hvilken DNA-gruppe jeg tilhører, blinket varsel-lampene. *NRK P3*.

- Pedersen, C. Valland, T. og Bjørkelo, B. (2023). *Forebygging av seksuell trakassering i politiet og effektene av arbeidet*. PHS Forskning 2023:6.
- Petroleumstilsynet. (2022). *Hovedrapport 2021. Utviklingstrekk norsk sokkel. Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet*.
- Pettersen, A. M. & Engvik, M. (2022). *Livskvalitetsundersøkelsen 2022* (2022/35). Statistisk sentralbyrå.
- Pina, A., Gannon, T. A. & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 126–138.
- Politiet. (2024, 27. mai). *Er det en flørt eller er det fake?*
- Politiet. (u. å. A). *Delbart?*
- Pollard, P. (1992). Judgements about victims and attackers in depicted rapes: a review. *Br J Soc Psychol*, 4, 307–326.
- Prop. 63 L (2018–2019) *Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten)*. Barne- og familiedepartementet.
- Prop. 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*.
- Prop. 80 L (2023–2024) *Endringer i rettsgebyrloven (justering av multiplikator for forliksklage og forkynning av betalingsoppmodning)*. Justis- og beredskapsdepartementet.
- Prop. 81 L (2016–2017) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Barne- og familiedepartementet.
- Prop. 88 L (2012–2013) *Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)*. Barne- og familiedepartementet.
- Prop. 124 L (2022–2023) *Endringer i rettshjelploven (ny modell for økonomisk behovsprøving)*. Justis- og beredskapsdepartementet.
- Prop. 126 L (2022–2023) *Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)*. Kunnskapsdepartementet.
- Prøitz, L., Langeland, F., Steines, K. K. & Mainsah, H. (2022). Hybride maskuliniteter og hatideologi på nett: en litteraturgjennomgang om incels i et feministisk medievitenskapelig perspektiv. *Norsk Medietidsskrift*. 2022, 29 (2), 1–15.
- Påsche, E. S. & Paulsen, K. I. (2023, 10. mai). Russen selv vil prate mer om grenser, press og voldtekt. *NRK*.
- Raanaas, R. & Aamodt, G. (2021). Forekomst av seksuell trakassering av tenåringer og sammenhengen med depressive symptomer. Hvilken betydning har sosiale relasjoner? *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 2, 167–183.
- Rambøll Management Consulting. (2020). *Arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2020. Politi- og lensmannsetaten. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet*. Rambøll Management Consulting.
- Rambøll Management Consulting. (2023). *Politiet. Arbeidsmiljøundersøkelse våren 2023. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet*. Politiet.
- Reform. (u. å). *Stopp kjærtevestvolden*. Reform – ressursenter for menn.
- Respons. (2021). *Trusler og hets mot journalister og redaktører. Medieundersøkelsen 2021*. Respons Analyse.
- Rettshjelploven. (1980). *Lov om fri rettshjelp* (LOV-1980-06-13-35). Lovdata.
- Korsvik, R.T. (2020). *LO og seksuell trakassering 1985–2017: Fra mobbing på jobben til #metoo*. Kvinnehistorie.no.
- das Nairy, R & Sand K. (2024). *Erfaringer med minoritetsstress*. Sintef.
- Rostad, I. L., Ellingsen, R., Hjorthen, I. R., Wilhelms, H., Andersen, M. & Raudøy, E. K. (2022, 19. oktober). Manglende intimsone, latterliggjøring og fysisk overgrep: Menn blir også seksuelt trakassert. *NRK*.
- Rø, K. I., Johansen, I. H., & Rosta, J. (2018, oktober 15). Uønsket seksuell oppmerksomhet rettet mot leger. *Tidsskriftet Den norske legeforening* (138).
- Røyseng, S. (2021). *Seksuell trakassering i høyere musikkutdanning i lys av #metoo*. Norges musikkhøgskole.
- Saltenposten. (2018, 13. oktober). Leder: Antastet på utested. *Saltenposten*.
- Saminor 3. (u.å). Saminor 3. UiT Norges arktiske universitet.
- Sandsbråten, N. (2023, mars 11). Det foregår daglig. Og det rammer mange av våre medarbeidere. *Nettavisen Norsk debatt*.
- Serano, J. (2007). Trans-sexualization. In J. Serano (Ed.), *Whipping girl: A transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity* (253–271). New York: Seal Press.
- Sex og samfunn. (2022). *Hva inngår i dagens seksualitetsundervisning? Et dypdykk i innholdet i seksualitetsundervisningen i skolen*. Sex og samfunn.

- Simonsson, A. (2020). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt* (Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv 2020:1). Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Siuta, R., & Bergman, M. (2019, June 25). Sexual Harassment in the Workplace. I *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press.
- Sivertsen, B. & Johansen, M. S. (2022). *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2022*. Studentsamskipnaden SiO.
- Sivertsen, B., Nielsen, M. B., Madsen, I. E. H., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6).
- Sjøfartsdirektoratet. (2023, 28. juni). *Resultater fra spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet 2023*. Sjøfartsdirektoratet.
- Skipsarbeidsloven. (2013). *Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip* (LOV-2013-06-21-102). Lovdata.
- Skipssikkerhetsloven. (2007). *Lov om skipssikkerhet* (LOV-2007-02-16-9). Lovdata.
- Slaatten, H. & Malterud, K. (2023). Boys perpetrating sexual harassment on peer girls in secondary school: A focus group study about pupils' experiences. *Scandinavian Journal of Public Health*, 52(5), 582–589.
- Sletteland, A. (2018). Da #metoo kom til Norge. Et ufullendt normskifte mot seksuell trakassering. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(3), 142–161.
- Sletteland, A., & Helseth, H. (2018). *Det jeg skulle sagt. Håndbok mot seksuell trakassering*. Oslo: Forlaget Manifest.
- Smith, E., Gullick, J., Perez, D. & Einboden, R. (2023). A peek behind the curtain: An integrative review of sexual harassment of nursing students on clinical placement. *Journal of clinical nursing*, 32(5-6), 666–687.
- SSB. (2020a). *Tabell 07993: Psykososialt arbeidsmiljø. Hjelp og tilbakemelding, samarbeid, verdsetting, vold og trakassering (prosent), etter næring (SN2007), kjønn, statistikkvariabel, år og type problem*. [Statistikk].
- SSB. (2020b). *10476: Psykososialt arbeidsmiljø. Hjelp og tilbakemelding, samarbeid, verdsetting, vold og trakassering (prosent), etter type problem, yrke, kjønn, statistikkvariabel og år*. [Statistikk].
- SSB. (2023a). *Spesialbestilling Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019*. [Statistikk]
- SSB. (2023b). *Spesialbestilling Livskvalitetsundersøkelsen 2020–2022. Tabeller om uønsket seksuell trakassering*. [Statistikk]
- SSB. (2024, 23. februar). *07984: Alder- og næringsfordeling (17 grupper) blant sysselsatte, etter kjønn. 4. kvartal (K) 2008 – 2023*. [Statistikk]
- SSB. (u. å). *Statistikkbanken: Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. 07850: Tilknytning til arbeidsplassen og ulike arbeidsforhold, etter kjønn og alder (prosent) (avslutta serie) 1989 – 2019*. [Statistikk]
- Staksrud, E. & Olafsson, K. (2018). *Access, use, risks and opportunities Norwegian children on the Internet. EU Kids Online survey*, Norway 2018. UiO.
- Stanley, N., Barter, C., Wood, M., Aghtaie, N., Larkins, C., Lanau, A. & Överlien, C. (2018). Pornography, Sexual Coercion and Abuse and Sexting in Young People's Intimate Relationships: A European Study. *Journal of interpersonal violence*, 33(19), 2919–2944.
- Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte mv.* (LOV-2017-06-16-67). Lovdata.
- Steinnes, K. K. & Teigen, H. F. (2021). Livsstil til salgs: om influensemarkedsføring på sosiale medier og hvordan ungdom påvirkes. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 2(1), 4–22.
- Steinum, A. & Nilsen, P. M. (2018, 3. januar). Den digitale detektiven. *NRK*.
- Stellander, A. (2022, 12. november). Kjent gamer om jentehets: – Tør nesten ikke snakke om jeg spiller dårlig. *NRK*.
- Stenbakk, D. (u. å). Dette opplever kvinner på byen i Kristiansand: Plystret etter og forfulgt av guttegjenger. *Fædrelandsvennen*.
- Sterud, T., Degerud, E., Skare, Ø., Hanvold, T. N. & Christensen, J. O. (2021). Adverse social behaviour at the workplace and subsequent physician certified sick leave: a three-wave prospective study of the general working population in Norway. *Occupational & Environmental Medicine*, 78(8), 576–582.
- Storstad, O., Caspersen, J. & Wendelborg, C. (2023). *Ett steg fram og to tilbake. Demokrati-forståelse, holdninger og deltakelse blant norske ungdomsskoleelever: The International Civic and Citizenship Education Study (ICCS) 2022*. Institutt for lærerutdanning. NTNU.
- Strandbu, Å., Solstad, G. M., Stefansen, K. & Frøyland, L. R. (2023). Seksuell trakassering og andre krenkelser i ungdomsidretten: Forekomst og mønstre i utsatthet. *Norsk tidsskrift for ungdomsforskning*, 4(1), 1–17.
- Straffeloven. (2005). *Lov om straff*. (LOV-2005-05-20-28). Lovdata.

- Straffeprosessloven. (1986) *Lov om rettergangsmåten i straffesaker* (LOV-1981-05-22-25). Lovdata.
- Strømmen-Hovig, V. R. (2022, 9. oktober). Sandra (26) reagerer på hendelser med grafsing på byen: – La hånda mellom beina mine. *Steinkjer24*.
- Støren, K. S. & Rønning, E. (2021). *Livskvalitet i Norge 2021* (Rapport 2021/27). Statistisk sentralbyrå.
- Ståhl, T. & Eek, D. & Kazemi, A. (2010). Rape Victim Blaming as System Justification: The Role of Gender and Activation of Complementary Stereotypes. *Social justice research*, 23(4), 239–258.
- Sveen, H. H. (2023). *Varslerne. En fortelling om Giske-saken, seksuell trakassering og kulturen som tillater det*. Humanist forlag.
- Svensden, S. H. B., & Mari, F. (2022). *Mulighetsrom for helhetlig seksualitetsundervisning i lærerutdanningene. En evaluering av kompetansebehov og mulige tiltak*. NTNU, Institutt for lærerutdanning.
- Svenning, L. (2023, 27. april). Circle K-ansatte blir utskjelt, truet og trakassert av kunder. *FriFagbevegelse*.
- Svensson, M. (2020). Sexuellt trakasserad på jobbet – en nordisk forskningsöversikt (TemaNord 2020:511). Nordiska ministerrådet/ Nordisk information för kunskap om kön.
- Sølvberg, N., Torstveit, N., Klungland, M., Rosenvinge, J. H., Pettersen, G. & Sundgot-Borgen, J. (2022). Sexual Harassment and Abuse among Young Elite Athletes, Recreational Athletes, and Reference Students: A Prospective Study. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 54(11), 1869–1878.
- Sørenes, S. (2022, 30. desember). Ser oppblomstring av svindel: Pressar unge for pengar med falske nakenbilete. *NRK*.
- The European Union. (2004, 13. desember). *Rådets direktiv 2004/113/ef*. The European Union.
- The European Union. (2006, 26. juli). *Europa-parlamentets og rådets direktiv 2006/54/ef*. The European Union.
- Thunem, N. (2024, 5. juni). *Sex som funker*. Unge funksjonshemmede.
- Tokle, R., Buvik, K., Stefansen, K. & Solstad, G. M. (2023). Safety strategies, status positioning and gendered double standards: adolescents' narratives of sexualised risk in alcohol intoxication contexts. *Journal of Youth Studies*, 27(6), 835–850.
- Trampe-Ewert, K. (2021). «Homo» og «hore»: om betydningen av kjønns- og homonedssettende språk for skeive ungdommers psykiske helse. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 2(1), 61–79.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. H. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen* (Fafo-rapport 2014:02). Fafo.
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2016). *Varsling og ytringsfrihet i norsk arbeidsliv 2016. Rapportserie om varsling og ytring* (Fafo-rapport 2016:33). Fafo.
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2018). *Varsling i norsk arbeidsliv. Den det varsles om, mottak og håndtering* (Fafo-notat 2018:06). Fafo.
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2022). *Ytringsfrihet og varsling fra et arbeidsgiverperspektiv*. Fafo.
- Trysnes, I., Furrebøe, E.F., Berg, L.M.N., Einstabland, Å.L., Klostergaard, C. & Drangsholt, H. (2022). 'Hot case-workers and squint-eyed whores' – Sexual harassment of norwegian social and health care students in practical training. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 30(2), 124–139.
- Twisteloven. (2005). *Lov om mekling og rettergang i sivile tvister* (LOV-2005-06-17-90). Lovdata.
- Tønnessen, E., Larsen, H. & Arnesen, M. (2023, 13. Mars). *Flere varsler om seksuell trakassering. Rundt 50 saker siste år*. Khrono.
- Ubisch, S., Strand, K. R. & Fasting, K. (2023). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra en spørreundersøkelse i 2022* (FFI-rapport 23/01036). Forsvarets forskningsinstitutt.
- Universitetet i Agder. (2024a, 23. juli). *Seksuell trakassering*. UiA – Universitetet i Agder.
- Universitetet i Agder. (2024b, 07. august). *«Røde flagg» rundt studiestart*. UiA – Universitetet i Agder.
- Ungdata. (u. å). *Hva er Ungdata?* Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Ungdata. (2024). *Ungdata. Kautokeino kommune. Resultater. Videregående*. Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- UNHCR. (1992). *CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women*. UNHCR.
- United Nations – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). (2010, 19. oktober). *Committee on the Elimination of Discrimination against Women – General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under*

- Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.* United Nations.
- United Nations. (2017, 26. juli). *General recommendation No. 35 (2017) on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (1992)*. United Nations.
- Universitets- og høyskoleloven. (2005). *Lov om universiteter og høyskoler* (LOV-2005-04-01-15). Lovdata.
- Utdanningsdirektoratet. (2017a, 1. september). *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. Fastsett ved kongelig resolusjon. Læreplanverket.
- Utdanningsdirektoratet. (2017b, 1. august). *Rammeplan for barnehagen. Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Fastsett av Kunnskapsdepartementet.
- Utdanningsdirektoratet. (2022, 7. september). *Støtte til undervisning om kjønn og seksualitet*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (2024a, 28. mai). *Innføring og overgangsordninger for nye læreplaner*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (2024b, 29. januar). *Flere elever opplever mobbing*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (2024c, 30. mai). *Læringsmiljøprosjektet*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (2024d, 28. august). *Kompetansepakke om trygt og godt skolemiljø*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (2024e, 15. oktober). *Hvordan beskytte elever mot skadelig innhold på nett*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (u.å. A). *Fagfornyelsen*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet. (u. å. B). *Elevundersøkelsen – resultater på alle spørsmål for skoler på vg1 til vg3, sortert etter tema*. Utdanningsdirektoratet.
- Vaadal, K. (2019). Navigating nightlife: women's discourses on unwanted attention in nightlife settings in Norway. *Gender Place and Culture A Journal of Feminist Geography*, 27(2), 1–21.
- Vollan, M. B. & Hammer, S. H. (2018, 16. oktober). Menn frykter metoo mest. *Klassekampen*.
- Wathne, T. (2023, 10. mai). Det virker som alt vi har lært om seksuell trakassering, blir glemt i russetiden. *Aftenposten*.
- Wigenstad, S. (2019). *Utelivets vertskap. En studie av bartenderes arbeidssituasjon, observasjoner av illegal rusbruk og seksuell trakassering på utesteder i Oslo sentrum*. KoRus-Oslo.
- Winge, V. B. (2016, 20. juli). Seksuell trakassering på fest og på byen: Jeg tier ikke stilt, ikke lenger. *Stavanger Aftenblad*.
- Østhus, A. (2023, 26. januar). *3 av 4 barn deltar i organisert idrett på fritiden*. Statistisk sentralbyrå.
- Øverli, I. T., Vorland, N., Kruse, A. M., Hjorthol, T. & Blix, I. (2018). «Også disse barnas beste». *Kommunalt barneverns arbeid med barn og unge med problematisk eller skadelig seksuell atferd* (Notat nr. 1 2018). Nasjonalt kunnskaps-senter om vold og traumatisk stress.

Vedlegg 1

Kunnskapshull

Kunnskap om de som utøver seksuell trakassering

Det er veldig lite kunnskap om hvem som utøver seksuell trakassering og hvorfor de utsetter andre for dette. Kunnskapen som finnes, er hovedsakelig basert på undersøkelser som har spurt de utsatte om å oppgi kjennetegn ved personen som utsatte dem for seksuell trakassering. Denne typen undersøkelser fanger imidlertid ikke opp alle kjennetegn og typiske forhold ved utøvere av seksuell trakassering. Noen undersøkelser har spurt respondentene om de selv har utsatt andre for seksuell trakassering. Seksuell trakassering kan omfatte straffbare handlinger, noe som betyr at det kan være utfordrende å innhente slik informasjon uten at de som besvarer undersøkelsen inkriminerer seg selv. Det er viktig å få mer informasjon og kunnskap om hvorfor personer utsetter andre for seksuell trakassering.

Kunnskap om omfanget av seksuell trakassering

Overordnet sett er det god tilgang på kunnskap om omfang av seksuell trakassering.¹ Likevel er det utfordringer knyttet til å måle og følge med på omfanget. SSBs undersøkelser gir begrenset innsikt i hva det er de utsatte opplever eller forstår som seksuell trakassering, samt ulike forhold i ulike sektorer og yrker som er nødvendig for å forstå utfordringen og risikofaktorer. Dette bidrar andre sektorspesifikke omfangsundersøkelser til, men disse stiller spørsmål på ulike måter og gjenstas ikke nødvendigvis jevnlig, slik at det er mulig å følge utviklingen. Det er også sektorer i arbeidslivet der det er lite kunnskap om omfanget og hvordan problemet arter seg. Det er også lite kunnskap om arenaer utenfor arbeidslivet, særlig i frivillig sektor. Studier av omfang av seksuell tra-

¹ For eksempel: SSBs livskvalitetsundersøkelse og levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø gir et overblikk over omfanget av seksuell trakassering i arbeidslivet. Videre finnes det andre undersøkelser, som Ungdata-undersøkelsen og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse som gir kunnskap om omfang blant ungdom og blant studenter.

kassering blant barn og ungdom viser i liten grad hvilke arenaer ungdom utsettes på. Det er for eksempel lite kunnskap om hvor mye barn og unge utsettes for seksuell trakassering i skoletiden og i forbindelse med skolen og på fritiden, og det er lite om sammenhenger mellom utsatthet på ulike arenaer. I tillegg er det en utfordring at kunnskapen om de såkalte mindre alvorlige formene for seksuell trakassering mellom ungdom og jevnaldrende er begrenset. Alle former for seksuell trakassering kan oppleves som belastende.

Stort sprik i metoder for å måle seksuell trakassering

Variasjon i metoder for å måle gir også variasjon i omfangstall. Dette handler om hvilke spørsmål som legges til grunn, om seksuell trakassering defineres, eller om det benyttes spørsmålsbatterier som undersøker konkrete handlinger. Det kan være behov for å jobbe fram en standardisert metode som i større grad klarer å fange opp spekteret av seksuell trakassering og vurdere videreutvikling av de jevnliggjorte spørreundersøkelsene for å få en mer enhetlig forståelse av omfanget av seksuell trakassering.

Kunnskap om risiko og interseksjonelt perspektiv

Mye av forskningen om seksuell trakassering har et kjønns- og et aldersperspektiv. Det er langt mindre kunnskap om ulike minoritetsgruppers utsatthet, blant annet deres risiko for å bli utsatt generelt, risiko på ulike arenaer, og hvordan minoritetsgruppers risiko varierer ut fra kjønn og alder. Det er også noen grupper innenfor arbeidslivet der det er lite kunnskap om, for eksempel de med svak tilknytning til arbeidslivet eller personer med manglende norskkunnskaper. Dette er personer som er vanskeligere å nå gjennom spørreundersøkelser, som er en primærkilde til informasjon om omfanget av seksuell trakassering.

Kunnskap om effektive forebyggende tiltak

Det er i svært liten grad forsket på hvordan forebyggende tiltak i arbeidslivet virker.² Det finnes nyttig kunnskap om utfordringer og risikoer som forebyggende tiltak kan bygges på, men man risikerer at det iverksettes tiltak som ikke virker etter hensikten, eller at tiltakene er lite effektive, dersom tiltakene ikke undersøkes og evalueres.

Kunnskap om ungdommers digitale liv og seksuell trakassering

Det kommer stadig mer kunnskap om digitale seksuelle krenkelser mot barn og unge, men den er fremdeles begrenset. Det er også begrenset kunnskap om sammenhenger mellom risikofaktorer for utsatthet for digitale krenkelser, og hvorfor akkurat disse faktorene gir økt risiko. Det er behov for mer kunnskap om hva ungdom selv tenker om grensedragning mellom seksuelle krenkelser og akseptabel seksuell kommunika-

sjon på digitale medier. Videre er det behov for mer kunnskap om i hvilke sosiale sammenhenger digital seksuell trakassering skjer, eller hvordan unge selv kan bidra til å forebygge krenkelser.³ I tillegg er det behov for mer kunnskap om hvordan digitale mediepraksiser, som unges massive tilgang til (ofte grov) pornografi fra ung alder har betydning for ungdommers holdninger til egen og andres seksualitet.

Kunnskap om konsekvenser av seksuell trakassering

Det er for lite kunnskap om hvilke konsekvenser seksuell trakassering kan ha. Kunnskap om hvilke konsekvenser det kan ha for en organisasjon eller arbeidsplass kan for eksempel bidra til å identifisere kjennetegn ved arbeidsmiljøet og motivere ledere til å jobbe målrettet. I tillegg er det behov for mer kunnskap om hvilke konsekvenser varsling kan ha, både for den det varsles om, men og for den som utsettes og for miljøet det foregår i.

² Simonsson, 2020

³ Frøyland & Stefansen, 2023

Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på
www.regjeringen.no

Omslags- og delillustrasjoner: Jenny Jordahl

Trykk: Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon – 12/2024

