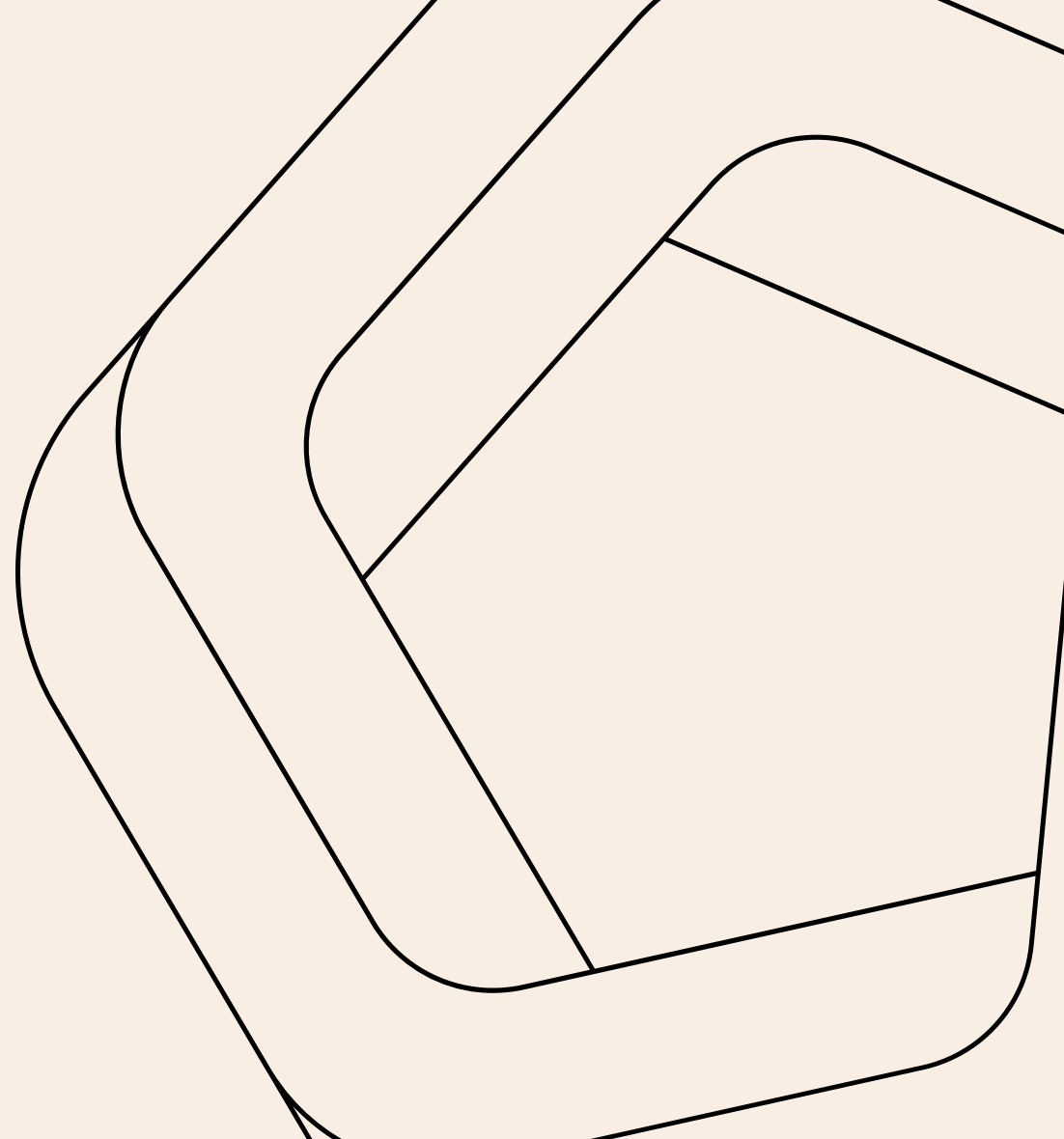


Trakassering- barometeret 2025

En nasjonal undersøkelse om seksuell
trakassering i arbeidslivet

Mathilde S. Horvei, Tuva P. L. Bjerkebakke og Dina H. Hov

06.05.2025



Innhold

1. Om undersøkelsen
2. Hovedfunn
3. Holdninger til hva som regnes som seksuell trakassering i en arbeidssituasjon
4. Omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering
5. Hvem er utsatt?
6. Kontekst og relasjon til den som utsatte
7. Praktiske og helsemessige konsekvenser
8. Varsling og håndtering
9. Bransjer
10. Ledere om håndtering av seksuell trakassering

Kap. 1

Om undersøkelsen

Samarbeidspartnere og formål

Samarbeidspartnere

Parat, Tekna, Norsk Sjømannsforbund, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Arbeidstilsynet og Verian har gått sammen for å sette seksuell trakassering på agendaen.



Norsk Sjømannsforbund



Arbeidstilsynet



Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Formål

Det er andre gang Trakasseringsbarometeret gjennomføres. Den første undersøkelsen ble gjennomført i 2023. Trakasseringsbarometeret er en systematisk og omfattende kartlegging av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv. Undersøkelsen omfatter seksuell trakassering og trakassering i en arbeidssituasjon, det vil si situasjoner som foregår på eller utenfor arbeidsplassen i forbindelse med jobben, i eller etter arbeidstid.

Undersøkelsen er tematisk rendyrket og tar for seg mange ulike aspekter rundt seksuell trakassering, som gir en mer nyansert og dyptgående innsikt enn det som er samlet inn i tidligere undersøkelser.

Metode og rapportering

Metode

- Representativ surveyundersøkelse for den norske arbeidsstyrken
- Målgruppe: Personer i arbeid (18+)
- Metode: Web-undersøkelse
- Utvalg: GallupPanelet
- Utvalgstrekning: Tilfeldig trukket blant panelister som er i arbeid, stratifisert på kjønn, alder og utdanning.
- Invitasjoner sendes til panelistene via e-post. I invitasjonen informeres det om at undersøkelsen dreier seg om «arbeidsmiljø og upassende oppførsel». Her informeres det også om hvordan respondentens personvern ivaretas.
- Feltperiode: 21.02.25 – 13.03.25.

Respons

- Antall utsendinger: 14 366
- Antall intervju: 4003
- Responsrate: 27,8 prosent

Viktig

- Utvalgsskjevheter tas høyde for ved hjelp av vektning.
- Det er benyttet en iterativ vekt, som tar høyde for alder, kjønn og utdanning blant sysselsatte.
- Basen er uvektet.

Rapportering

- Alle resultater presentert i rapporten er basert på vektete data.
- Basen (n) presenteres i parentes.
- Savnede observasjoner (missing/NA) er utelatt fra prosenteringen.
- Dersom ikke annet er oppgitt, presenteres alle resultater i prosent.
- I noen figurer er svaralternativer slått sammen. Dette er presisert.
- I noen figurer presenteres kun ett svaralternativ. F.eks. andelen som har svart «ja». Dette er presisert.
- Hovedsakelig er kun signifikante funn tekstkommentert. Der begrepet «tendensen» benyttes, er ikke forskjellene mellom gruppene signifikante, men likevel av interesse.
- Nedbrytninger med lave baser er merket.
- Årets resultater sammenlignes i mange tilfeller med resultatene fra 2023.

Feilmarginer og signifikansnivå

Alle utvalgsundersøkelser er beheftet med usikkerhet. Dette skyldes at det ikke er mulig å intervju hele populasjonen. Denne usikkerheten, eller feilmarginen, kan beregnes statistisk. Et sentralt mål i denne sammenhengen er standardavviket. Standardavviket beregnes ut fra hvor mye hver enkelt enhet avviker fra gjennomsnittet for alle enhetene i undersøkelsen når det gjelder den egenskapen vi ønsker å måle. Med utgangspunkt i standardavviket kan vi beregne feilmarginen for det aktuelle resultatet. Fastsettelsen av feilmarginen vil også avhenge av hvor stor usikkerhet vi er villige til å akseptere. Det vanlige er å angi feilmarginer basert på 95 prosent sannsynlighet. Dette betyr at hvis vi hadde 100 forskjellige uavhengige utvalg, ville resultatet ligge innenfor de feilmarginene vi oppgir i minst 95 av de 100 undersøkelsene. Det vil igjen si at det bare er 5 prosent sannsynlighet for at den faktiske fordelingen i befolkningen ikke ligger innenfor de oppgitte feilmarginene. Feilmarginene i prosenttabeller uttrykkes i prosentpoeng. Hvis vi for eksempel har funnet at 20 prosent i et utvalg på 4000 personer har vært utsatt for seksuell trakassering, gir dette en feilmargin på +/- 1,2 prosentpoeng.

Tabellen på høyre side viser feilmarginer for et intervall av prosentresultater som med 95 prosent sannsynlighet inneholder det sanne resultat. I rapporten er kun forskjeller som er statistisk signifikante tekstkomentert. Vi tar utgangspunkt i et 5 prosent signifikansnivå.

Der det ikke er tekstkomentert hvorvidt forskjellene er signifikante, er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i denne tabellen for å se hvor store feilmarginene på resultatene er.

STØRRELSEN PÅ FEILMARGINEN I PROSENTPOENG						
Antall intervju	5(95) prosent	10(90) prosent	20(80) prosent	30(70) prosent	40(60) prosent	50(50) prosent
30	+/- 7,8	+/- 10,7	+/- 14,3	+/- 16,4	+/- 17,5	+/- 17,9
50	+/- 6	+/- 8,3	+/- 11,0	+/- 12,7	+/- 13,6	+/- 13,9
100	+/- 4,3	+/- 5,9	+/- 7,9	+/- 9,0	+/- 9,6	+/- 9,8
200	+/- 3,0	+/- 4,2	+/- 5,5	+/- 6,4	+/- 6,8	+/- 6,9
300	+/- 2,5	+/- 3,5	+/- 4,6	+/- 5,3	+/- 5,7	+/- 5,8
400	+/- 2,2	+/- 3,0	+/- 3,9	+/- 4,5	+/- 4,8	+/- 4,9
500	+/- 1,9	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
600	+/- 1,7	+/- 2,4	+/- 3,2	+/- 3,7	+/- 3,9	+/- 4,0
700	+/- 1,6	+/- 2,3	+/- 3,0	+/- 3,5	+/- 3,7	+/- 3,8
800	+/- 1,5	+/- 2,1	+/- 2,8	+/- 3,2	+/- 3,5	+/- 3,5
1000	+/- 1,4	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
1500	+/- 1,1	+/- 1,5	+/- 2,0	+/- 2,3	+/- 2,4	+/- 2,5
2000	+/- 1,0	+/- 1,3	+/- 1,8	+/- 2,0	+/- 2,1	+/- 2,2
4000	+/- 0,7	+/- 0,9	+/- 1,2	+/- 1,4	+/- 1,5	+/- 1,5

Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Hvordan omfanget av seksuell trakassering måles i denne rapporten

Omfanget av seksuell trakassering er basert på svaret på disse to spørsmålene:

1. «Har du i løpet av de siste 12 månedene, i eller i tilknytning til din arbeidssituasjon, opplevd noe av det følgende, og i så fall hvor ofte ...?» (se påstander i kolonne til høyre).
2. «Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for seksuell trakassering i, eller i tilknytning til, din arbeidssituasjon?».

De som svarer ja på begge spørsmål, regnes kun en gang. Disse spørsmålene innebærer ulike tilnærminger til å måle omfanget av seksuell trakassering. Den viktigste forskjellen er at vi i det første spørsmålet ikke bruker begrepet «seksuell trakassering» eller definerer seksuell trakassering.

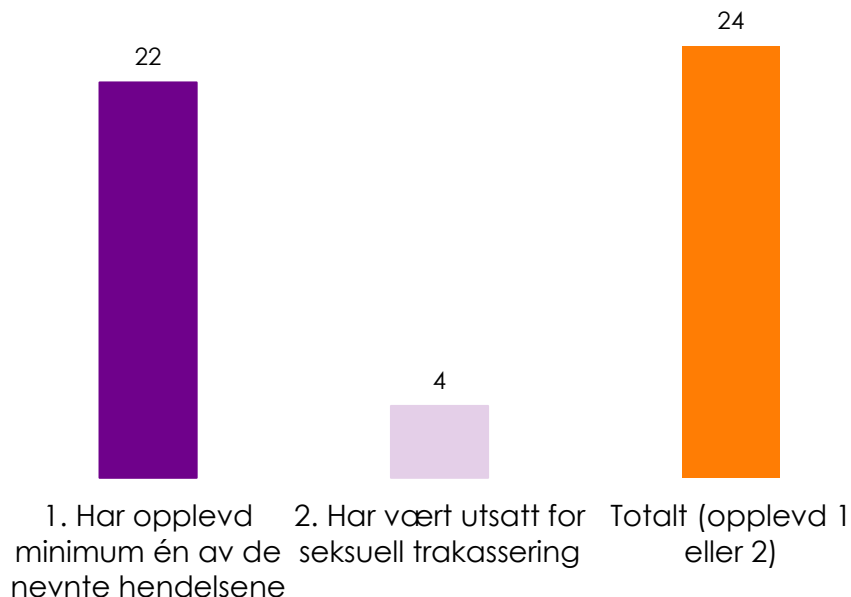
Definisjonen er hentet fra Likestillings- og diskrimineringsloven og blir presentert til respondenten før det andre spørsmålet.

«Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende».

Denne metoden benyttes i tråd med tidligere forskning på temaet (se f.eks. Nielsen et al., 2010 (vedlegg)).

Hvorfor måle på denne måten?

Seksuell trakassering er et tvetydig begrep. For mange er terskelen høy for å definere en hendelse av uønsket seksuell karakter som seksuell trakassering. I tillegg ser vi at selv de som har vært utsatt for overgrep, svarer «Nei» på spørsmålet om de har vært utsatt for seksuell trakassering. Spørsmålet om seksuell trakassering kan derfor ikke brukes alene når vi ønsker å kartlegge det faktiske omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet.



Påstander

- Seksuelt upassende stiring eller blikk
- Uønskede kommentarer om ditt utseende
- Uønsket beføling av rumpe, lår eller bryst
- Uønsket beføling av underliv
- Fått flere forslag om å møtes, på en måte som ikke er kun vennskapelig, til tross for at du allerede har sagt nei gjentatte ganger
- Uønsket seksuell oppmerksomhet (ladede kommentarer eller hentydninger) gjennom sosiale medier/ e-poster/ sms-er
- Noen har vist intime deler av kroppen sin til deg
- Uønskede seksuelle invitasjoner som skal føre til at du får fordeler på jobben
- Noen har vist bilder med uønsket, seksuelt innhold
- Noen har forsøkt å tiltvinge seg en seksuell handling med deg
- Noen har forsøkt å tiltvinge seg en seksuell handling med deg når du har sovet eller vært påvirket av alkohol/ andre rusmidler
- Noen har tiltvunget seg en seksuell handling med deg

Kap. 2

Hovedfunn

Hovedfunn

1. Det har vært en liten, men signifikant økning i forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet fra 2023.

1 av 4 (24 %) arbeidstakere har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering i en arbeidssituasjon det siste året. Dette er en økning på tre prosentpoeng sammenlignet med i 2023.

2. Blant unge under 30 år, er andelen som blir utsatt like stor blant menn og kvinner.

Det har vært en økning fra 2023 blant menn under 30 år. 34 prosent av menn under 30 år har vært utsatt, mot 18 prosent i 2023.

3. Blant de over 30 år, er kvinner i større grad utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn.

Det er likevel små eller ingen forskjeller mellom kjønnene når det gjelder alvorligere former for uønsket seksuell oppmerksomhet, som **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet** og **overgrep eller forsøk på overgrep**.

4. Kjønnssammensetningen på arbeidsplassen har ingen betydning for forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet for kvinner.

Det er i hovedsak menn som utsetter andre for uønsket seksuell oppmerksomhet (59 %). Blant menn som blir, er det like vanlig å bli utsatt av en mann som av en kvinne (48 %).

Det er likevel slik at menn som arbeider på mannsdominerte arbeidsplasser, i mindre grad er utsatt enn menn som arbeider på kvinnedominerte arbeidsplasser. For kvinner er det ingen forskjell i graden av utsatthet når det gjelder om arbeidsplassen er kvinne- eller mannsdominert.

5. Halvparten av dem som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, informerer ingen på arbeidsplassen.

Andelen som informerer varierer med alvorlighetsgrad på hendelsen, og vi finner at omtrent halvparten av de som har vært utsatt for **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet** og **seksuell eksponering og tilnærming**, ikke informerer noen (hhv. 46 % og 57 %). Blant de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** unnlot 15 prosent å informere.

6. Blant de som informerer noen med en formell* rolle, oppgir 45 prosent at hendelsen ikke fikk praktiske konsekvenser.

Den vanligste konsekvensen er at den som varsler, selv fikk andre arbeidsoppgaver eller ble flyttet (23 %).

Omtrent halvparten av de som informerer, opplever at saken blir fulgt opp.

Hovedfunn

7. At hendelsen ikke oppleves som alvorlig nok, er den vanligste årsaken til at de som er utsatt ikke informerer noen om hendelsen.

Dette varierer med alvorlighetsgrad på hendelsen. 41 prosent av de som har vært utsatt for **seksuell eksponering og tilnærming** og 37 prosent av de som har vært utsatt for **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet**, svarer dette. Blant de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep**, svarer 6 prosent at hendelsen ikke var alvorlig nok til å informere.

Over halvparten (55 %) av de som har vært utsatt for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, synes ikke saken er alvorlig nok til å varsle.

8. 43 prosent av de som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, opplever helsemessige konsekvenser.

Blant de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** rapporterer 53 prosent at de opplevde helsemessige konsekvenser, mens tilsvarende andel blant de som har opplevd **uønsket fysisk seksuell oppmerksomhet** er 15 prosent.

Blant de som har vært utsatt for **seksuell eksponering og tilnærming** eller **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, oppgir i underkant halvparten at de opplevde helsemessige konsekvenser (43 %).

Blant de som har vært utsatt for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, altså mindre alvorlige former for uønsket seksuell oppmerksomhet, rapporterer en betydelig andel om stress, uro eller angst (16 %), lavere selvfølelse (17 %) og sinne eller frustrasjon (17 %).

9. Det er tydelige forskjeller mellom bransjer.

Bransjene hvor flest ansatte er utsatt er innenfor reiseliv, varehandel og restaurant (34 %), kultur, idrett, organisasjoner, media, reklame og PR (33 %), og helse og omsorg (30 %).

Innenfor reiseliv, varehandel og restaurant og industri, er kvinner langt mer utsatt enn menn.

Innenfor flere bransjer er det likevel tendenser til at menn i større grad er utsatt enn kvinner, men disse forskjellene er ikke signifikante.

10. Midlertidig ansatte er i større grad utsatt enn fast ansatte.

I bransjene hvor flest opplever uønsket seksuell oppmerksomhet, er både fast og midlertidig ansatte i større grad utsatt enn i andre bransjer.

Kap. 3

Holdninger til hva som regnes som seksuell trakassering i en arbeidssituasjon

Oppsummering

Holdninger til hva som defineres som seksuell trakassering

Det er bred enighet om at å ta noen på rumpa, kysse noen eller si til noen at de er sexy - uten å vite om vedkommende ønsker det, er seksuell trakassering (72-90 prosent mener dette).

- Det er derimot større uenighet knyttet til hvorvidt det å komme med gjentakende kommentarer om noens klær/antrekk, og å slenge vitser med seksuelt innhold, er seksuell trakassering. Omtrent halvparten mener dette er seksuell trakassering.
- Terskelen for å definere ulike handlinger som seksuell trakassering har gått noe opp i 2025. Det er altså en mindre andel som definerer enkelte handlinger som seksuell trakassering i 2025, sammenlignet med i 2023. Nedgangen er beskjeden, men gjelder for et flertall av de definerte handlingene.
- Eksempelvis mener 50 prosent i år at å slenge vitser med seksuelt innhold uten å vite om det er greit er seksuell trakassering, andelen i 2023 var 53 prosent.

Spørsmålsformulering

Vil du si at følgende handlinger er seksuell trakassering i en arbeidssituasjon?
Forklaring: På eller utenfor arbeidsplassen i forbindelse med jobben (f. eks. sosiale settinger, konferanser, møter) med kollegaer, leder eller tredjeperson (kunde, pasient, bruker, elev, student, osv.).

- Gi noen en klem uten å vite om vedkommende ønsker det
- Ta noen på skulderen uten å vite om vedkommende ønsker det
- Ta noen på rumpa uten å vite om vedkommende ønsker det
- Kysse noen uten å vite om vedkommende ønsker det
- Si til noen at han/hun er pen uten å vite om vedkommende ønsker det
- Si til noen at han/hun er sexy uten å vite om vedkommende ønsker det
- Slenge vitser med seksuelt innhold uten å vite om det er greit
- Gjentakende kommentarer om noens klær/antrekk uten å vite om det er greit

Svaralternativer

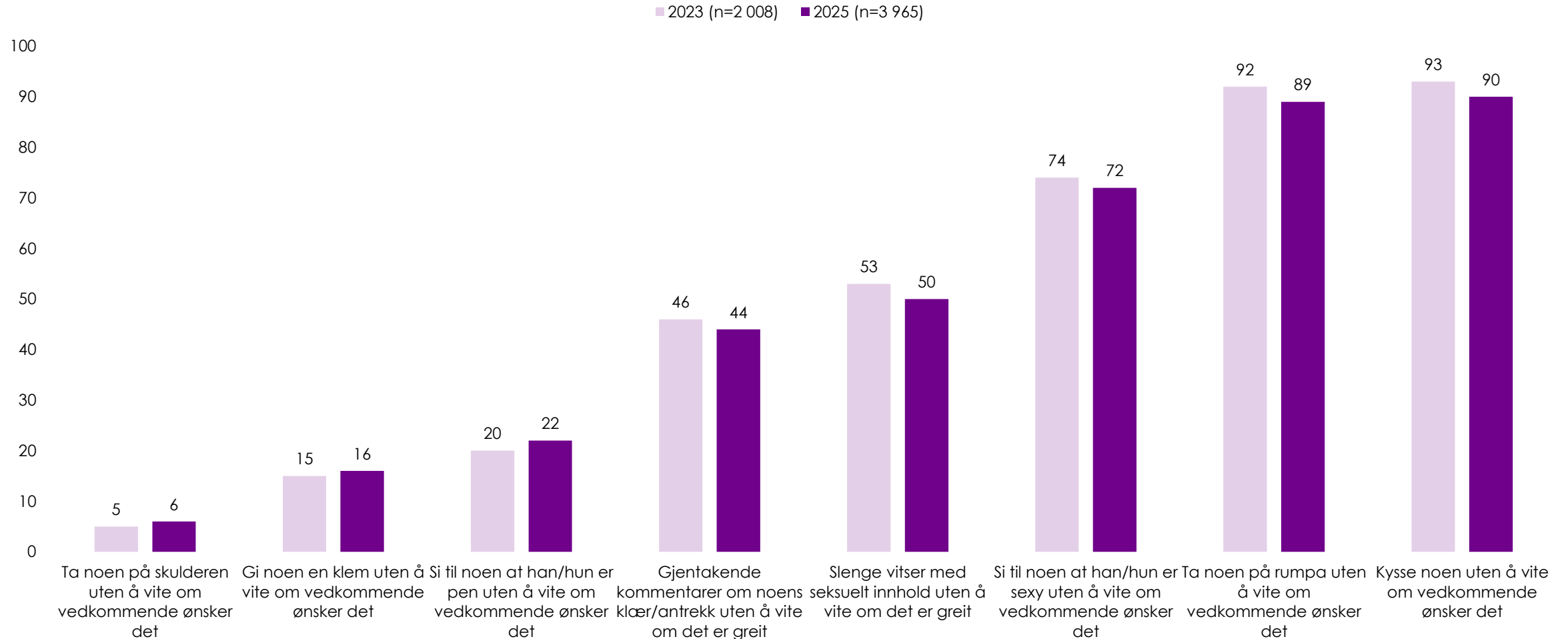
- Ja
- Nei
- Vet ikke

Respondenten har ikke fått presentert definisjonen av seksuell trakassering når dette spørsmålet stilles.

Holdninger til hva som oppfattes som seksuell trakassering

Vil du si at følgende handlinger er seksuell trakassering i en arbeidssituasjon?

Andel som svarer "Ja".



Kap. 4

Omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Oppsummering

Omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Det er flere som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering i en arbeidssituasjon i år, sammenlignet med i 2023. Nesten én av fire (24 %) har vært utsatt de siste 12 månedene, mens tilsvarende andel i 2023 var 21 prosent.

Det er en økning i andelen som har opplevd følgende hendelser i en arbeidssituasjon:

- Uønsket beføling av rumpe, lår eller bryst (7 % i 2025 mot 5 % i 2023).
- Uønsket beføling av underliv (4 % mot 2 %).
- Gjentakende, ikke-vennskapelige henvendelser om å møtes, selv etter avslag (7 % mot 5 %).
- Uønskede seksuelle invitasjoner som skal føre til at man får fordeler på jobben (4 % mot 2 %).
- Blitt vist bilder med uønsket, seksuelt innhold (6 % mot 4 %).
- At noen har forsøkt å tiltvinge seg en seksuell handling med deg i sovende eller beruset tilsand (5 % mot 3 %).
- At noen har tiltvunget seg en seksuell handling (4% mot 2 %).

De uønskede seksuelle hendelsene kan deles inn i fire underkategorier:

1. **Uønskede kommentarer og seksuelle blikk**
 - 18 prosent har vært utsatt for dette.
2. **Uønskede seksuelle eksponeringer og tilnærminger**
 - 12 prosent har vært utsatt for dette.
3. **Fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet**
 - 7 prosent har vært utsatt for dette.
4. **Overgrep eller forsøk på overgrep**
 - 6 prosent har vært utsatt for dette.

Det er 4 prosent som svarer «Ja» på det eksplisitte spørsmålet om hvorvidt de har vært utsatt for seksuell trakassering i en arbeidssituasjon siste 12 måneder.

- I 2023 svarte også 4 prosent «Ja» på dette spørsmålet.

Oppsummering

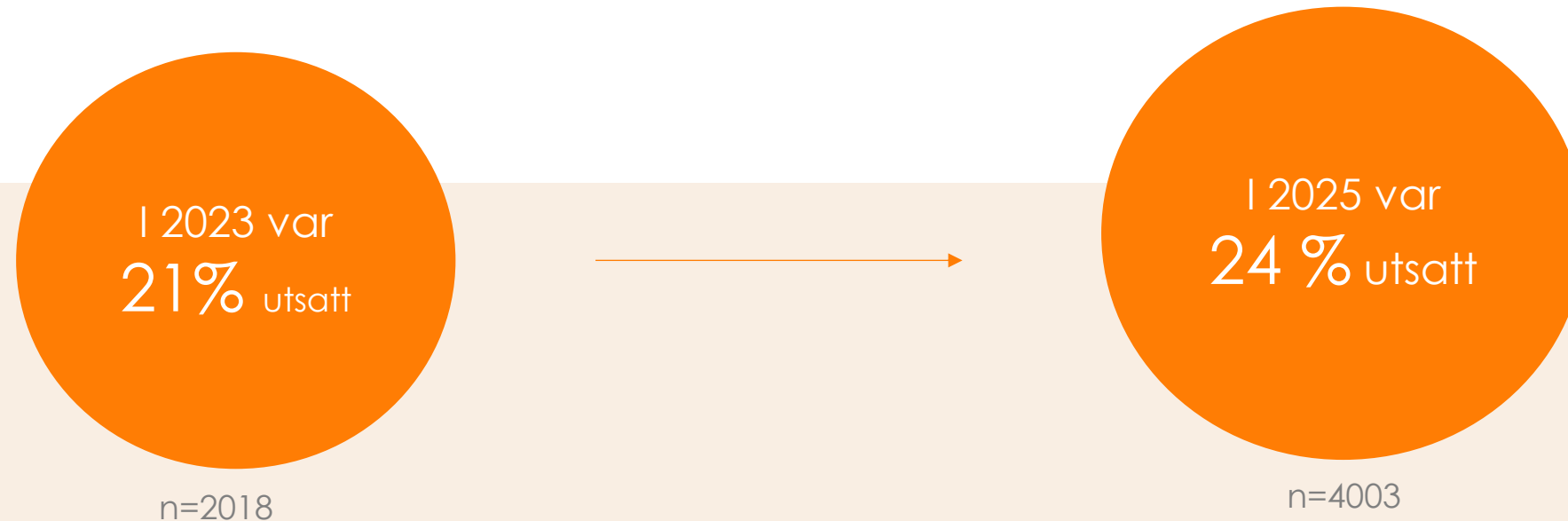
Omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Halvparten som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, svarer «nei» på spørsmålet om de har vært utsatt for seksuell trakassering i en arbeidssituasjon.

- 66 prosent av menn som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, svarer «nei» på spørsmålet om de har vært utsatt for seksuell trakassering. Andelen er lik som i 2023.
- Andelen som svarer «nei» blant kvinner er 42 prosent, og har gått ned 47 prosent siden 2023. Det er altså flere kvinner som oppfatter at de selv har vært utsatt for seksuell trakassering, enn tidligere.

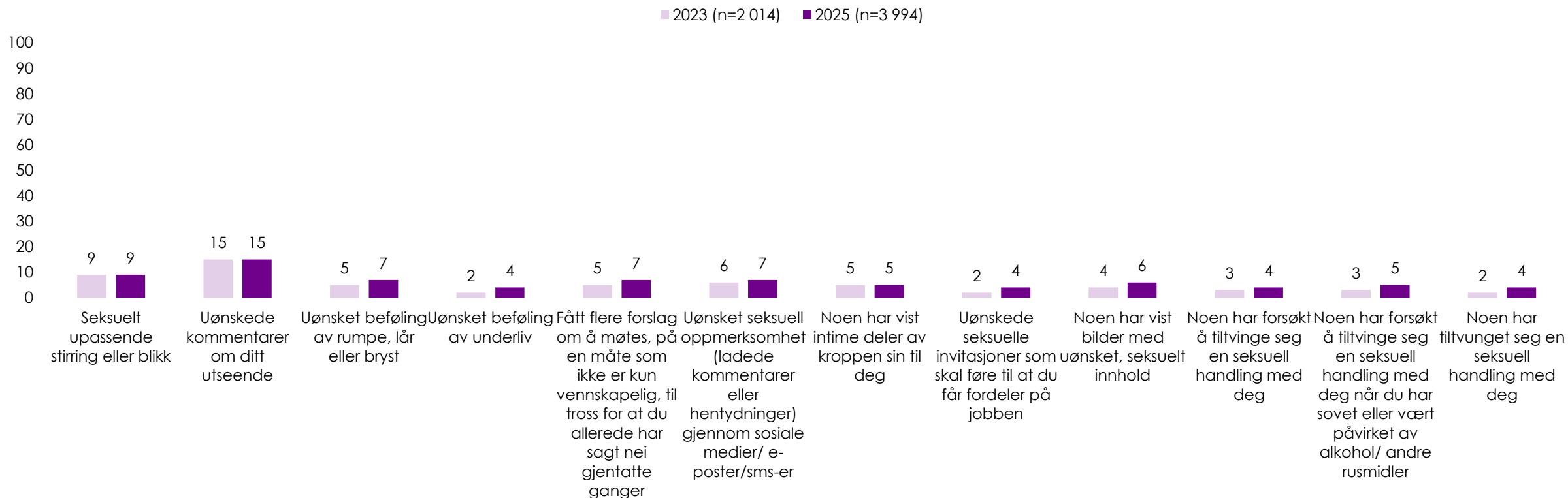
Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Andel som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder, i en arbeidssammenheng.



Uønsket seksuell oppmerksomhet

Har du i løpet av de siste 12 månedene, i eller i tilknytning til din arbeidssituasjon, opplevd noe av det følgende, og i så fall hvor ofte ...?
 Andelen som har svart «ofte», «av og til» eller «en gang».



Uønsket seksuell oppmerksomhet

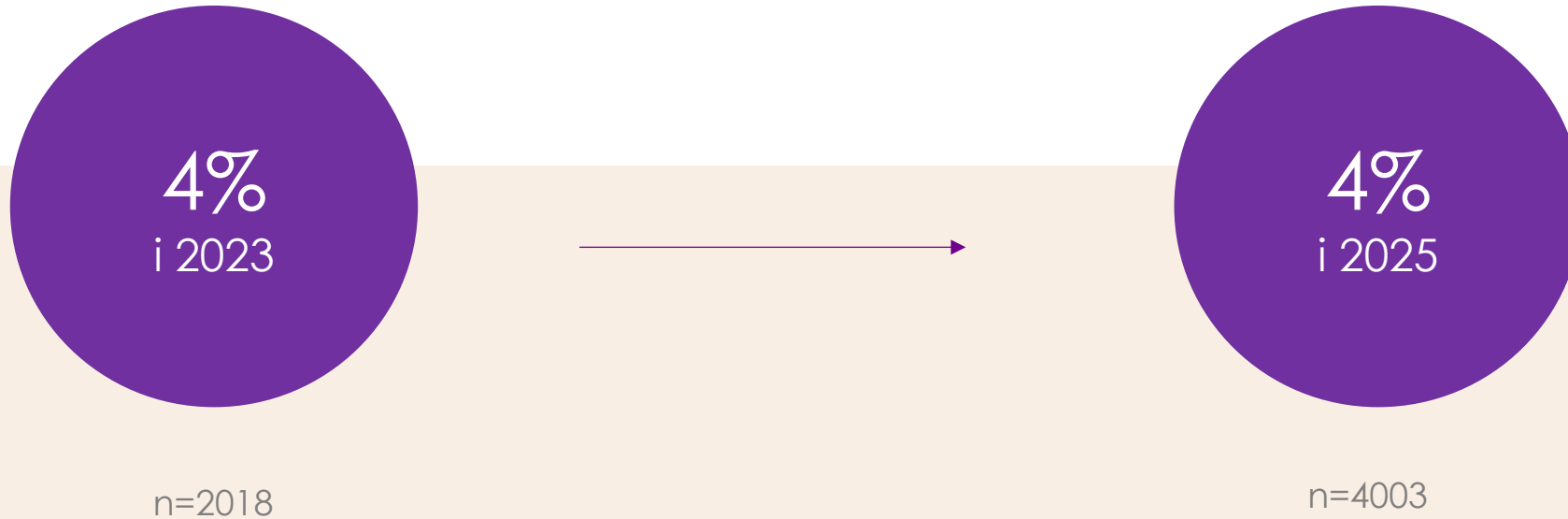
Andelen som har vært utsatt for ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Hendelsene er gruppert, og en respondent kan ha vært utsatt for flere former (flere svar mulig).



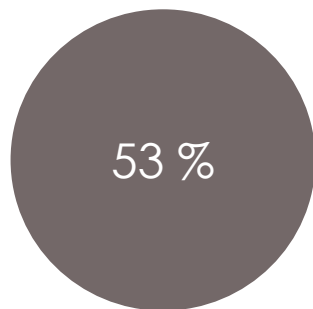
Direkte spørsmål om seksuell trakassering

Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for seksuell trakassering i, eller i tilknytning til, din arbeidssituasjon?
Andelen som har svart «ja».

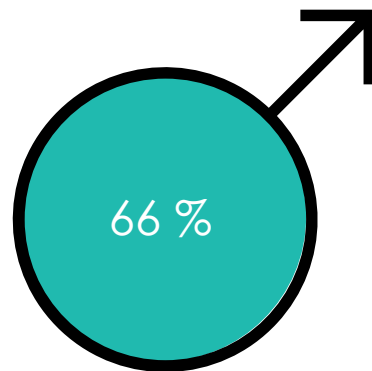


Direkte spørsmål om seksuell trakassering

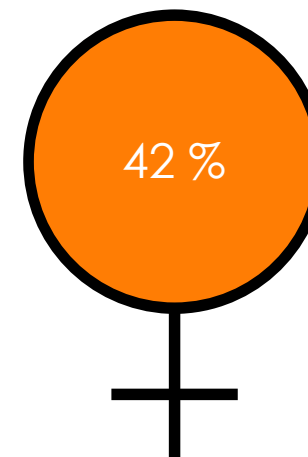
Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang de siste 12 måneder, men som svarer at de **ikke** har vært utsatt for seksuell trakassering i arbeidslivet.



... totalt sett som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, svarer at de *ikke* har vært utsatt for seksuell trakassering (n=758)



... av menn som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, svarer at de *ikke* har vært utsatt for seksuell trakassering (n=293)



... av kvinner som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, svarer at de *ikke* har vært utsatt for seksuell trakassering (n=465)

Kap. 5

Hvem er utsatt?

Oppsummering

Hvem er utsatt?

Det er store aldersforskjeller i utsatthet, og blant de over 30 år er det også en tydelig kjønnsforskjell.

- De yngre er mer utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Blant de under 30 år har 36 prosent vært utsatt, mens andelen blant de over 60 år er på 11 prosent.
- I den yngste aldersgruppen (under 30 år) er andelen som har vært utsatt omtrent like stor blant kvinner og menn. Det er derimot en tydelig kjønnsforskjell i de eldre aldersgruppene (over 30 år), hvor kvinner i større grad er utsatt enn menn.
- Kvinner er i større grad enn menn utsatt for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk** (22 % mot 14 %) og **seksuell eksponering og tilnærming** (14 % mot 11 %).
- Det er små eller ingen forskjeller mellom kjønnene når det **gjelder fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet** og **overgrep eller forsøk på overgrep**.

Personer med minoritetstrekk er i langt større grad utsatt enn personer uten minoritetstrekk.

- Blant etniske minoriteter og personer som har et kjønnsoverskridende uttrykk, oppgir over halvparten å ha blitt utsatt. 41 prosent av personer med funksjonsnedsettelse og 41 prosent av personer med en annen seksuell orientering enn heterofil, har blitt utsatt.

Økningen i omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering, er størst blant unge menn under 30 år.

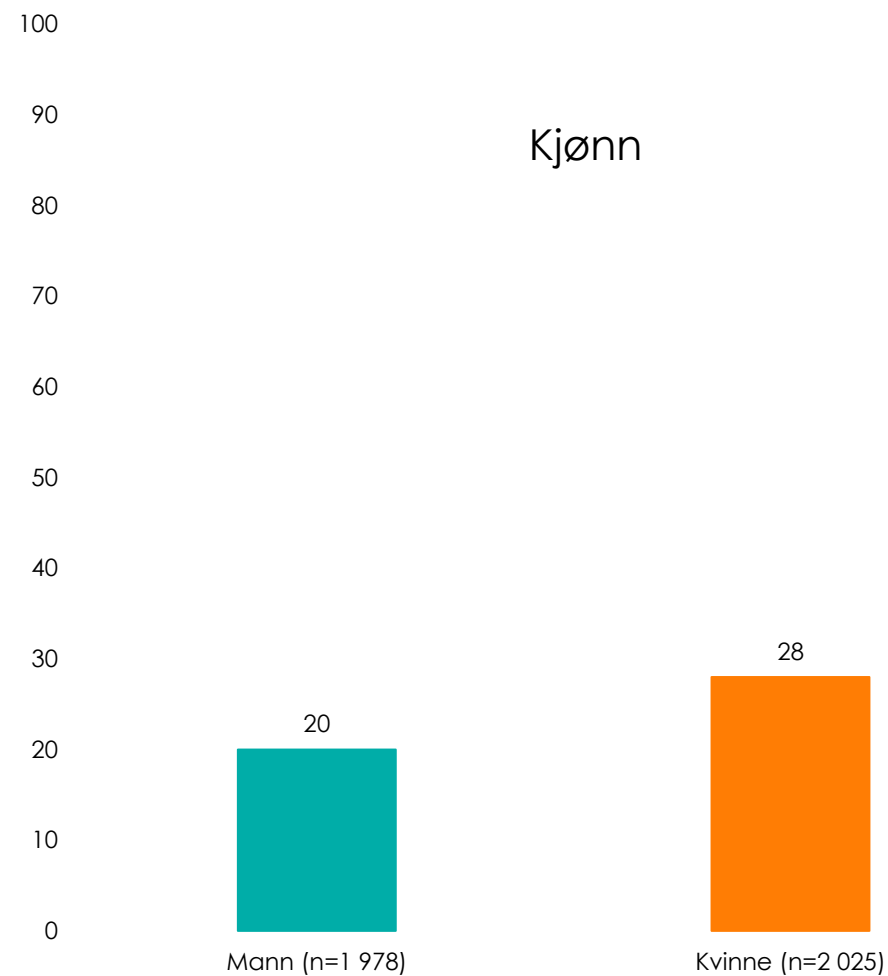
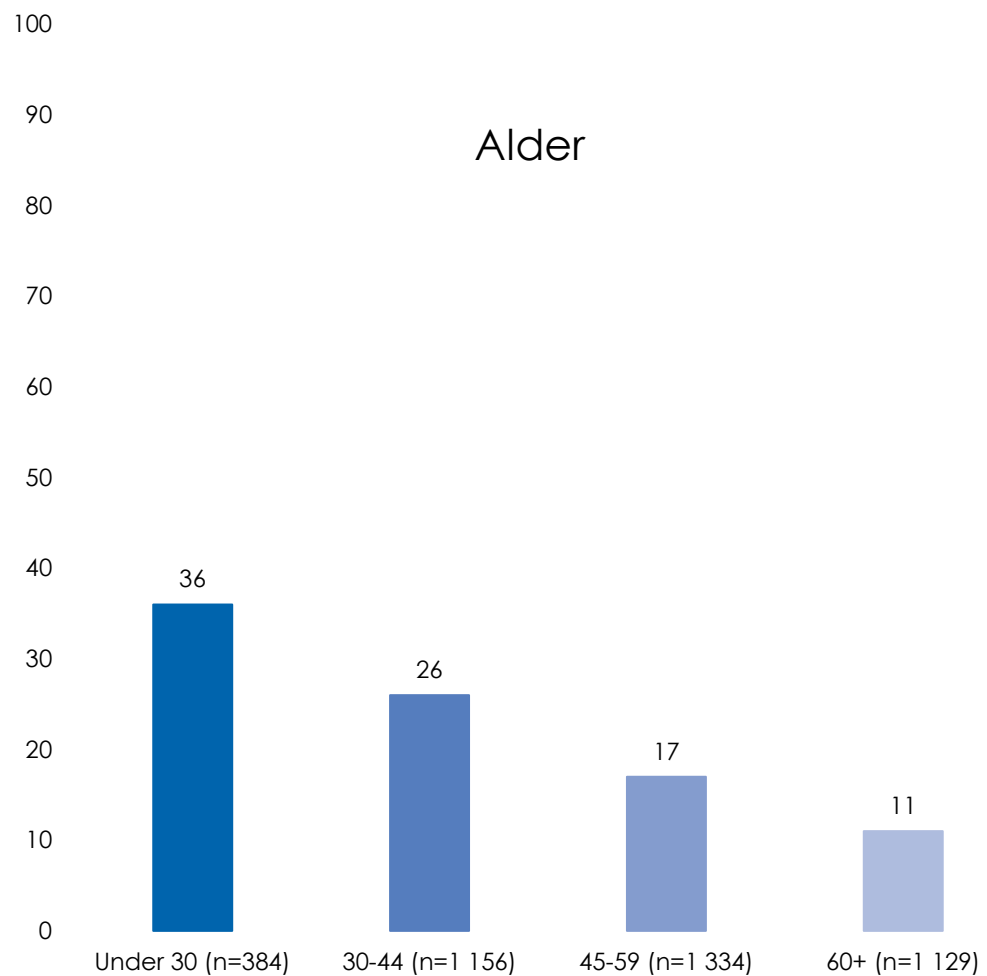
- I 2023 var 18 prosent av menn under 30 år utsatt, mens i år er andelen på 34 prosent.

9 prosent har i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for generell trakassering på bakgrunn av en eller flere markører.

- Av disse, har 64 prosent opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.

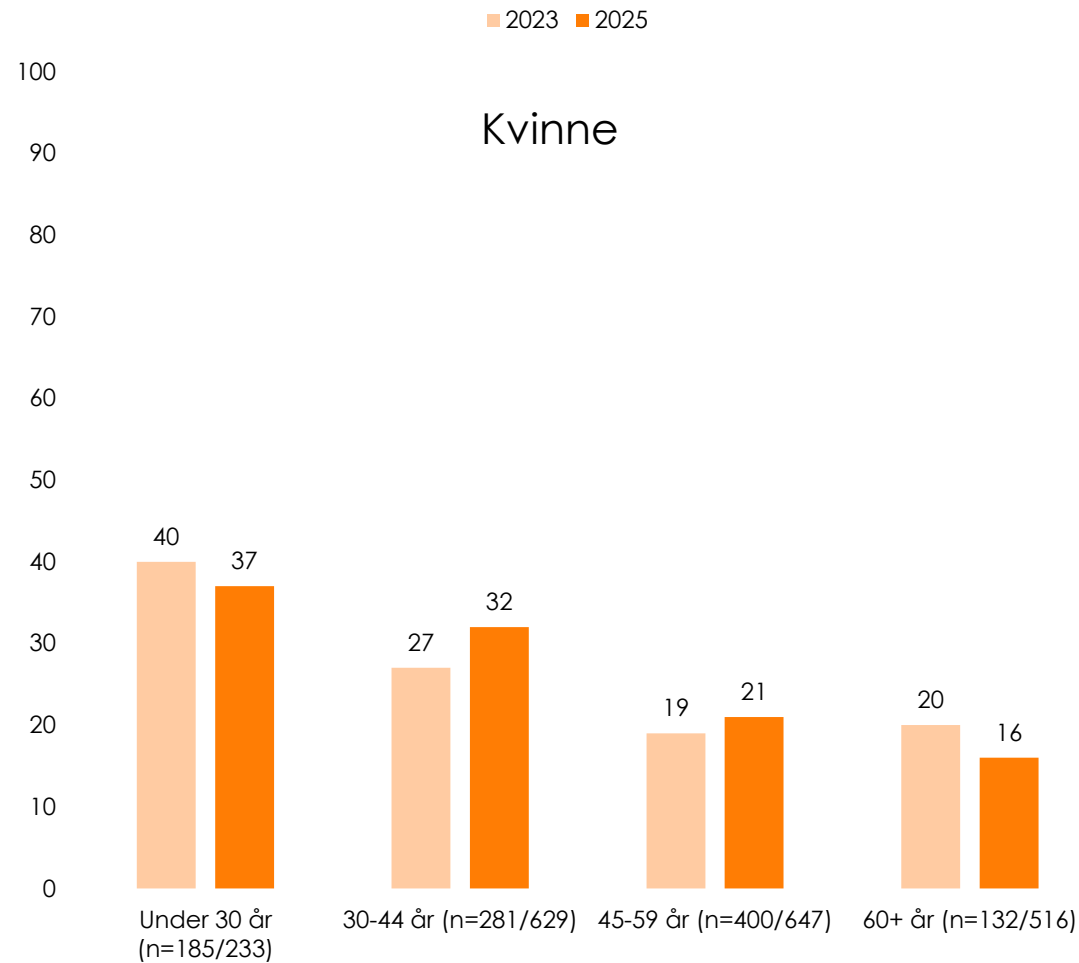
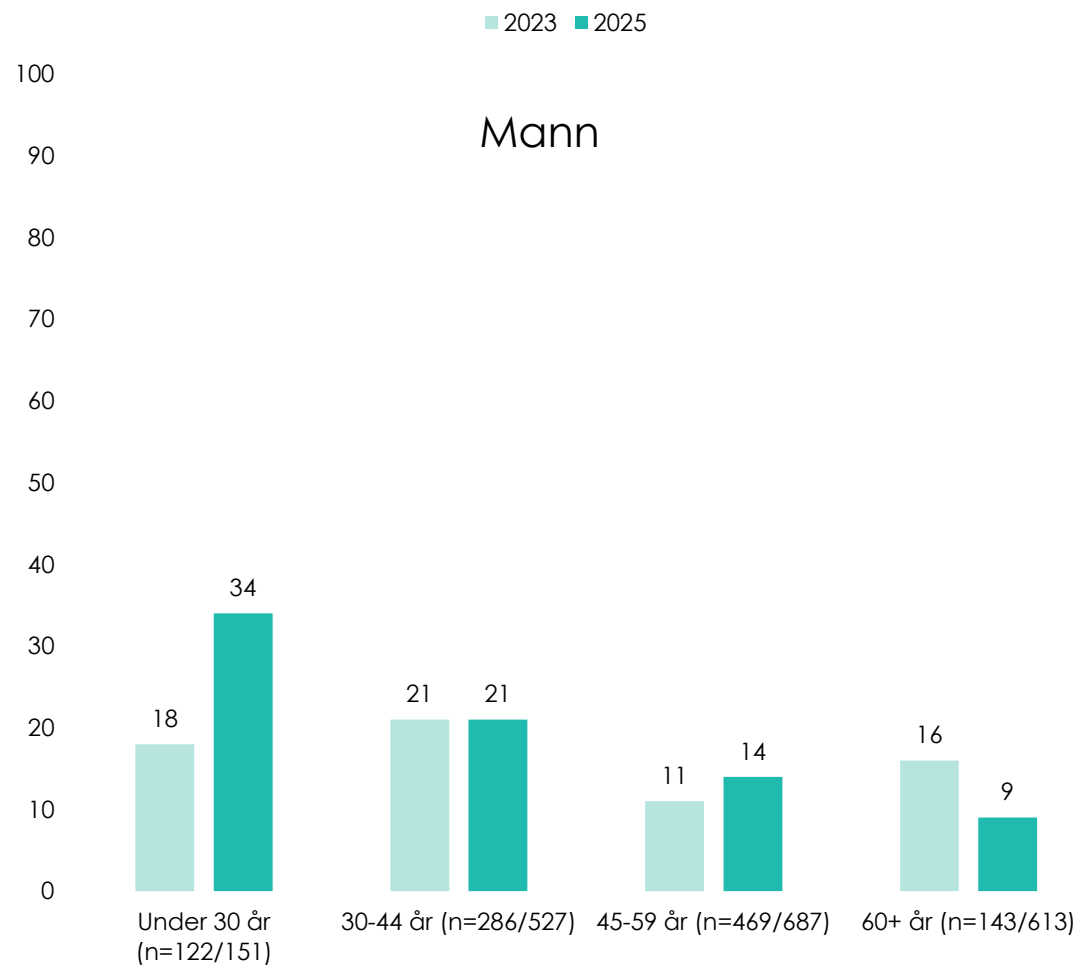
Utsatthet

Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder.



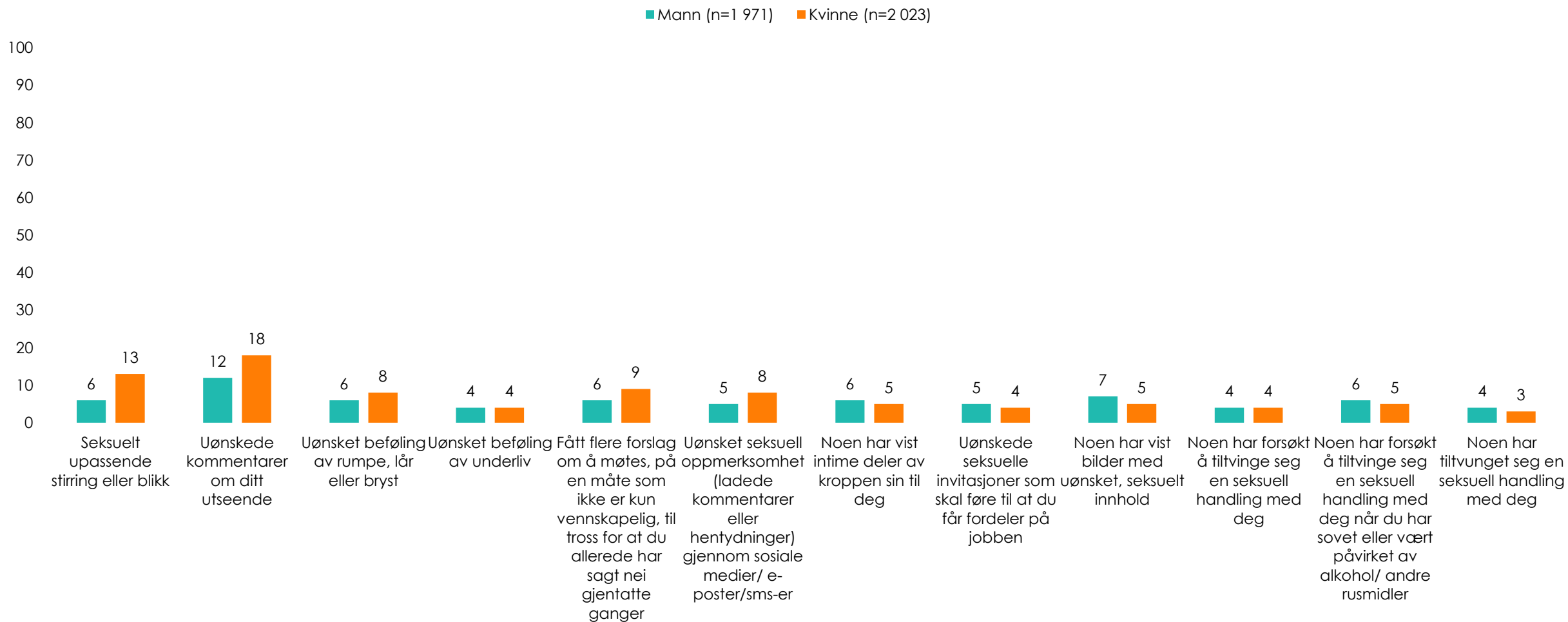
Utsatthet

Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder.



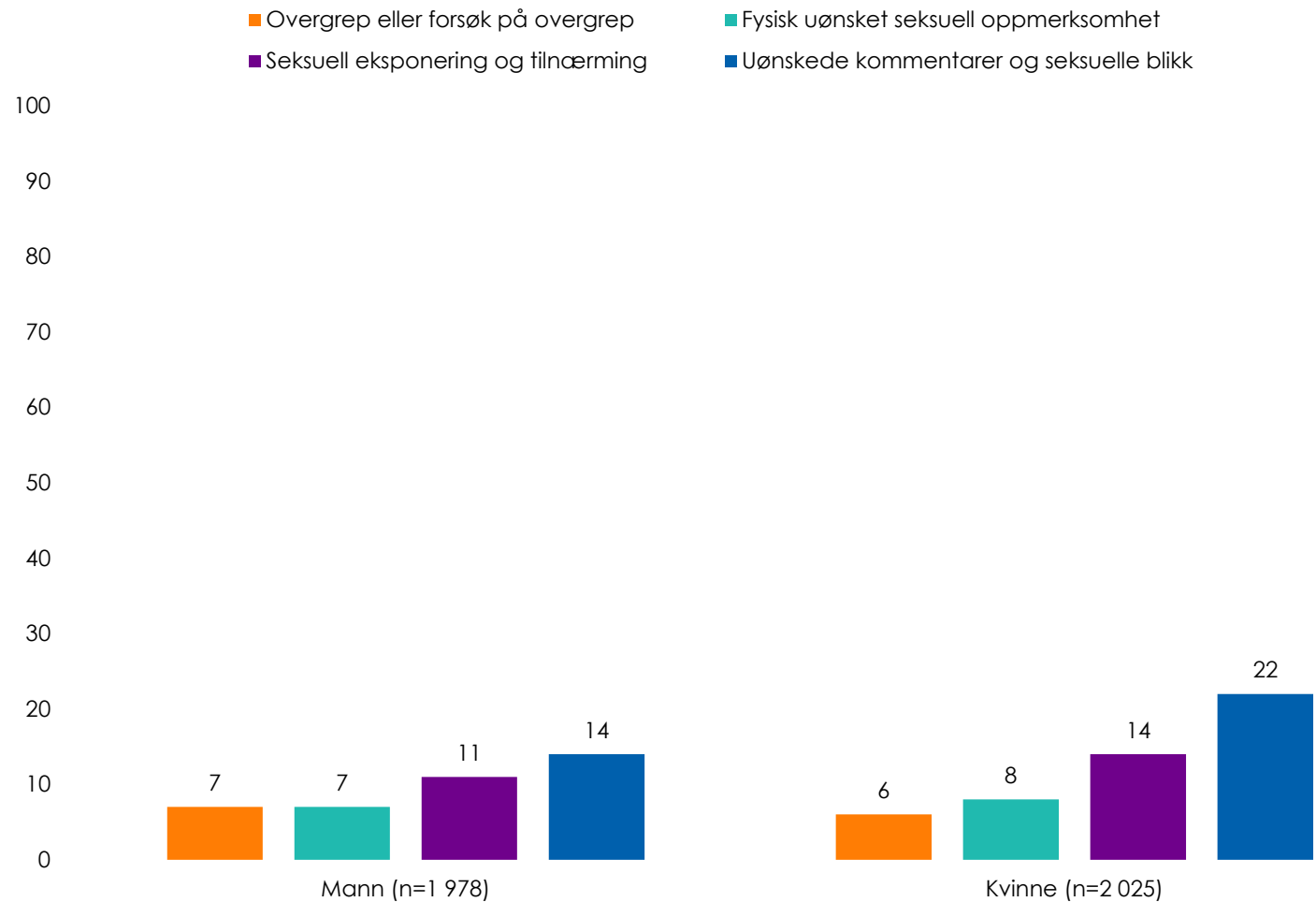
Utsatthet

Har du i løpet av de siste 12 månedene, i eller i tilknytning til din arbeidssituasjon, opplevd noe av det følgende, og i så fall hvor ofte ...?
Andelen som har svart «ofte», «av og til» eller «en gang».



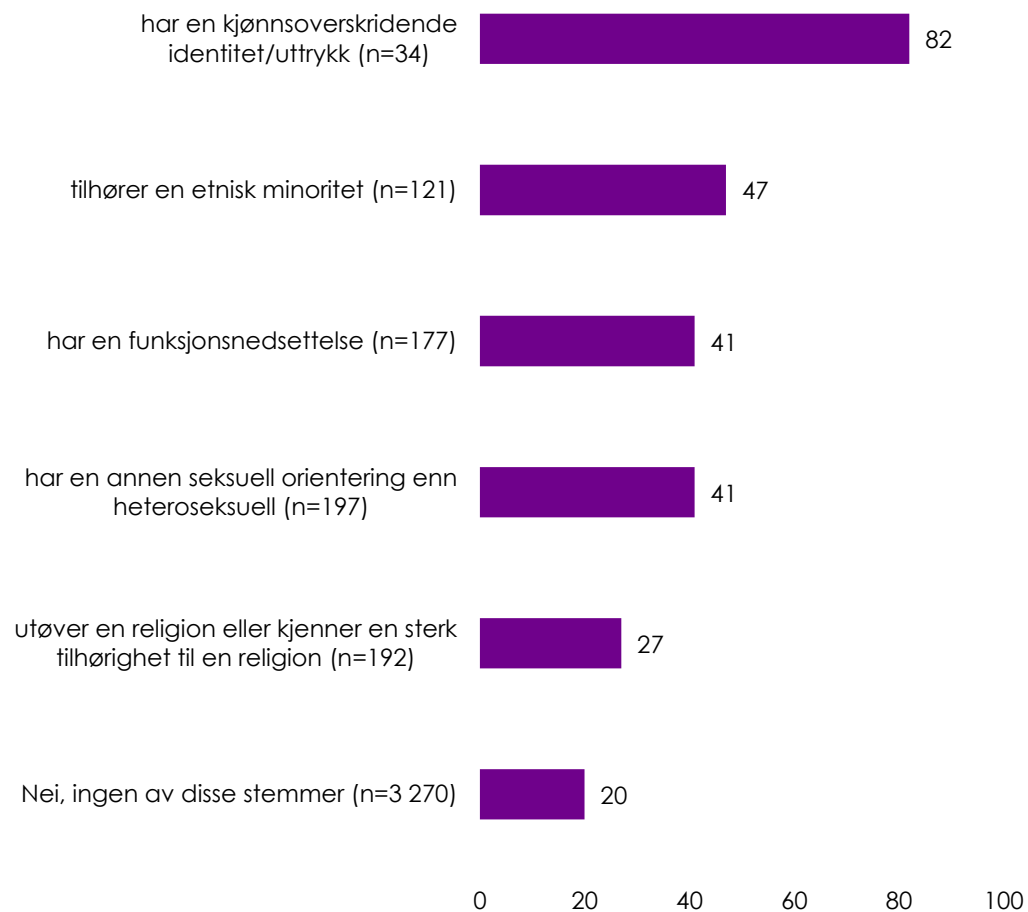
Utsatthet

Andelen som har vært utsatt for ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet siste 12 måneder, fordelt på kjønn. Hendsene er gruppert etter former for uønsket seksuell oppmerksomhet.



Utsatthet

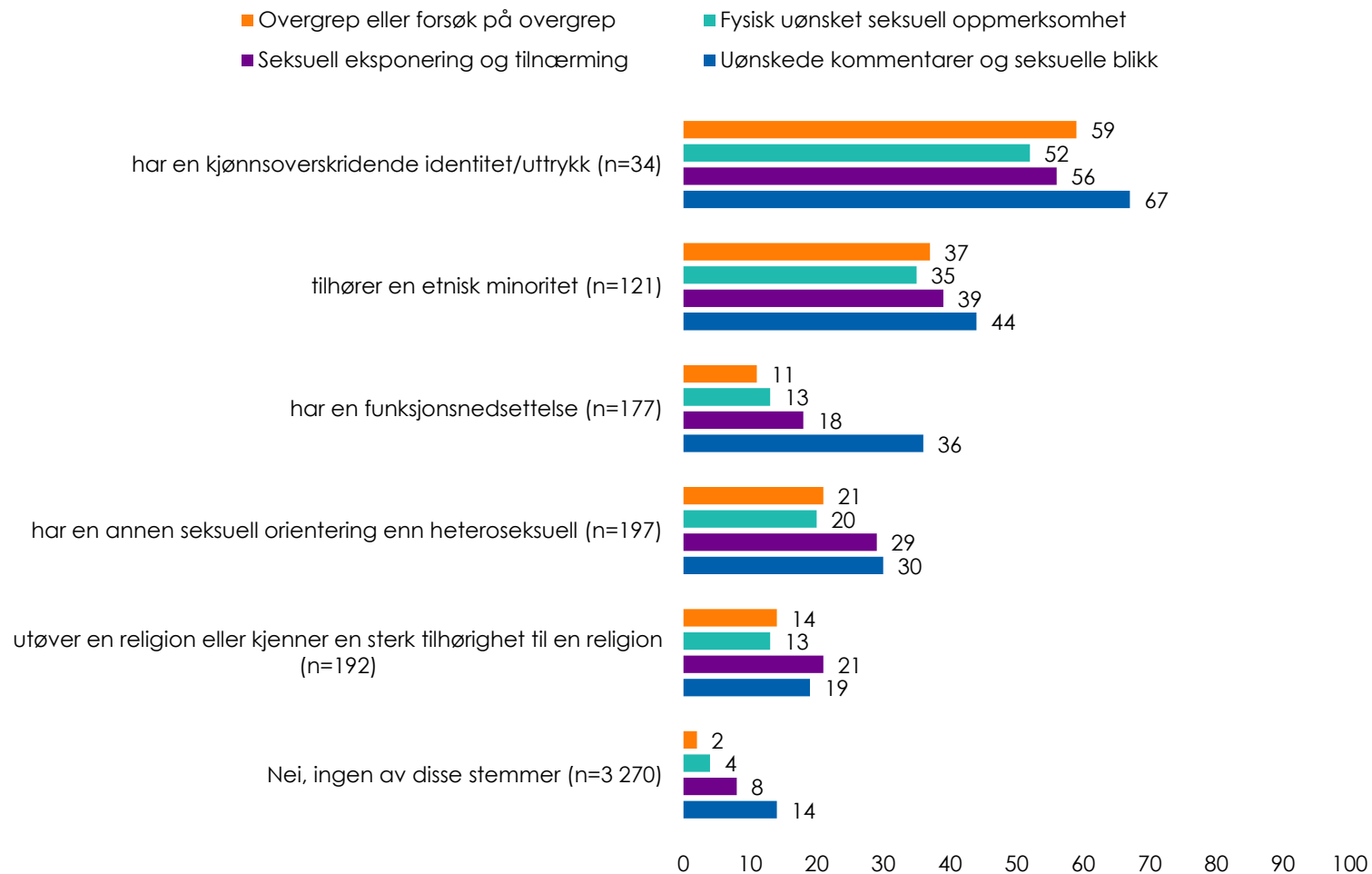
Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller vært utsatt for seksuell trakassering siste 12 måneder, fordelt på minoritetstrekk.



OBS: basen for personer som har en kjønnsoverskridende identitet/uttrykk er liten (n=34), og resultatene må tolkes med varsomhet. Forskjellene er likevel signifikante.

Utsatthet

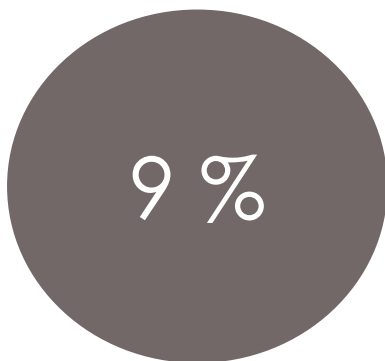
Andelen som har vært utsatt for ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet siste 12 måneder, fordelt på minoritetstrekk. Hendelsene er gruppert etter former for uønsket seksuell oppmerksomhet.



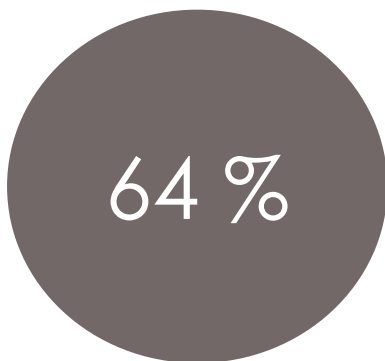
Utsatthet for generell trakassering

Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trakassering i, eller i tilknytning til, din arbeidssituasjon på grunn av... *

Andel som har opplevd trakassering i kombinasjon med seksuell trakassering.



... har i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trakassering på bakgrunn av en eller flere markører (n=4004)



... av de som har blitt trakassert, har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering (n=327)

*Trakassert på grunn av:

- ditt kjønn
- din alder
- din etnisitet
- din funksjonsevne
- din kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk
- din seksuelle orientering
- din religion eller ditt livssyn
- ditt språk
- graviditet
- ditt politiske syn
- ditt fagforeningsmedlemskap

Kap. 6

Kontekst og relasjon til den som utsatte

Oppsummering

Kontekst og relasjon til den som utsatte

Respondentene fikk oppfølgingsspørsmål om den mest alvorlige hendelsen de har vært utsatt for.

Et flertall av de som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet, blir utsatt på arbeidsplassen i ordinær arbeidstid (52 %), og flest har blitt utsatt av en kollega (43 %).

- Deretter er det flest som oppgir å ha vært utsatt utenfor arbeidsplassen etter ordinær arbeidstid (20 %).
- Blant de som har vært utsatt på arbeidsplassen i ordinær arbeidstid, oppgir 53 prosent at de ble utsatt av en kollega og 8 prosent av en leder. De som har vært utsatt utenfor arbeidsplassen etter ordinær arbeidstid, oppgir i større grad å ha vært utsatt av en leder (19 %).
- Totalt sett er menn og kvinner i like stor grad utsatt av tredjepersoner på arbeidsplassen. Ser vi nærmere på relasjonen mellom den som blir utsatt og den som utsetter, opplever kvinner i større grad å ha blitt utsatt av kunder (17 mot 12 %), mens menn i større grad har blitt utsatt av leverandører eller konsulenter (8 mot 4 %), eller av gjester (13 mot 7 %).
- Sammenlignet med i 2023 er det ingen endringer i hvilke sammenheng man har blitt utsatt. Det er imidlertid en lavere andel som oppgir å ha blitt utsatt av kolleger (43 % i 2025 mot 50 % i 2023). Flere oppgir derimot å ha blitt utsatt av tredjepersoner utenfor arbeidsplassen (43 % i 2025 mot 36 % i 2023).

Det er i hovedsak menn som utsetter andre for uønsket seksuell oppmerksomhet.

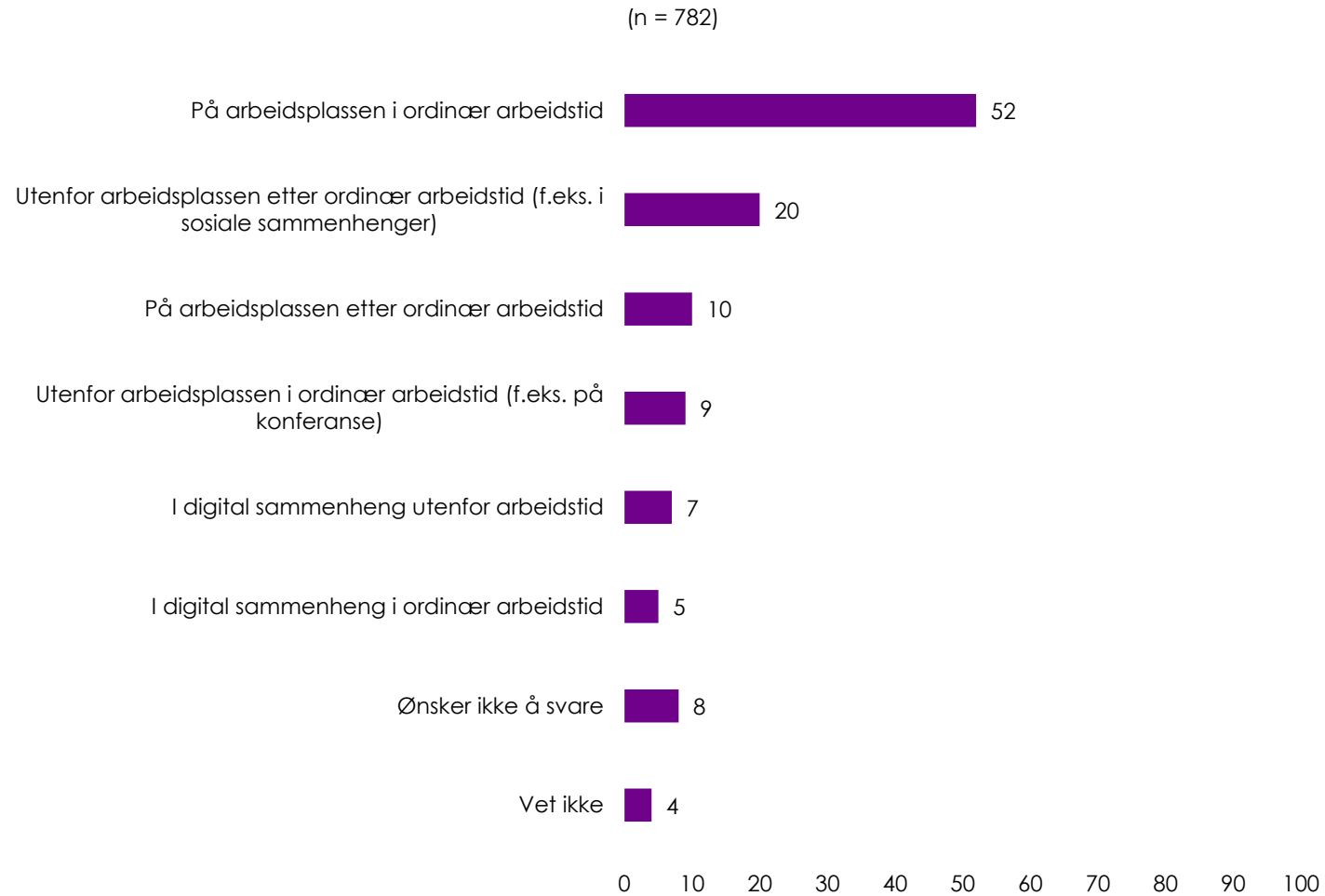
- Blant menn som har blitt utsatt, er det like vanlig å bli utsatt av en mann som av en kvinne (48 %).
- Kvinner blir derimot i større grad utsatt av menn enn av kvinner (68 % mot 26 %).

Halvparten blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet av noen som er eldre enn dem.

- Kvinner opplever dette i større grad enn menn (54 % mot 39 %).

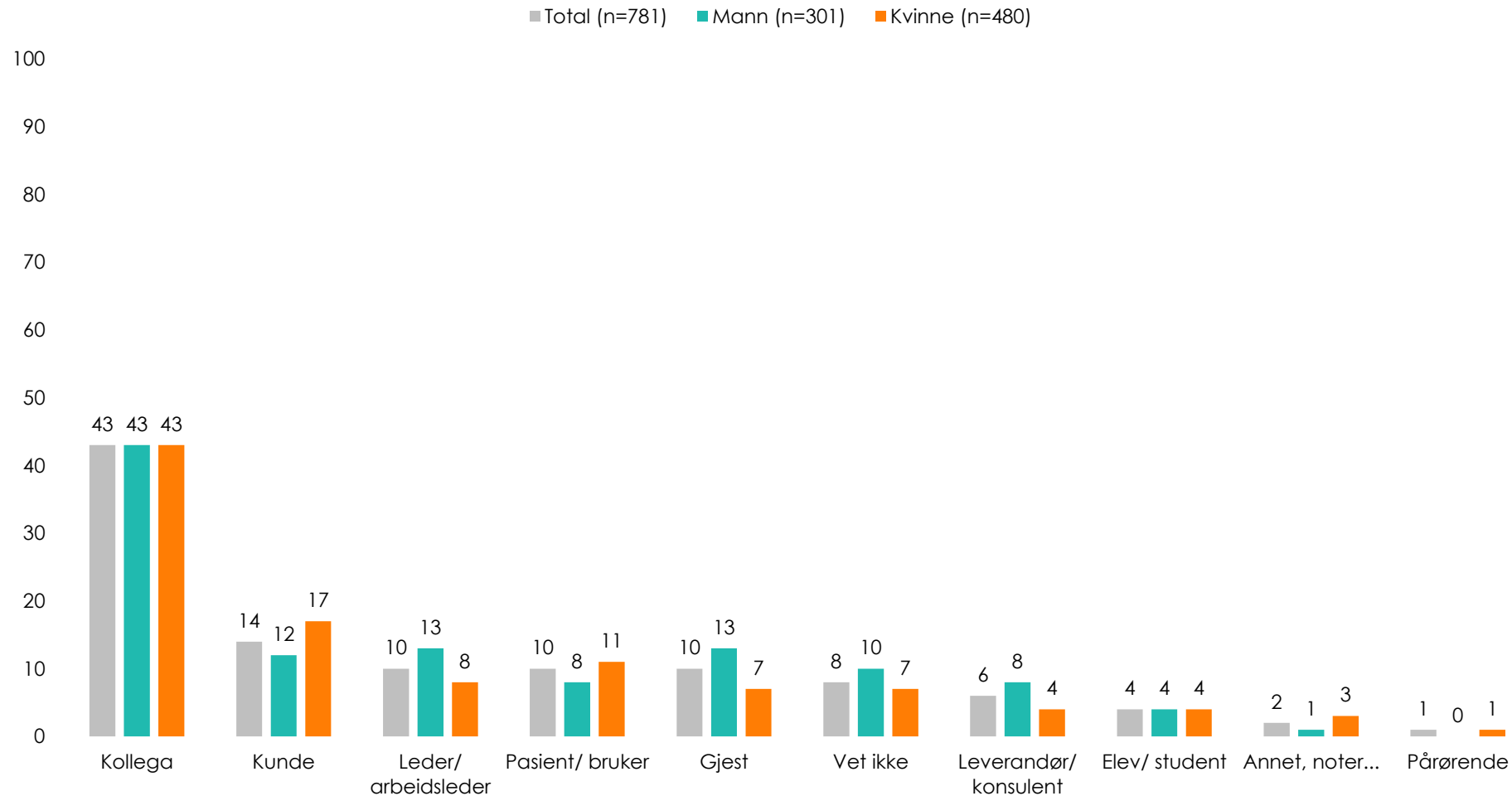
Sammenheng

I hvilken sammenheng/ sammenhenger ble du utsatt for dette?
Flere alternativer mulig.



Relasjon

Den/de som utsatte deg for dette var...
Flere alternativer mulig.

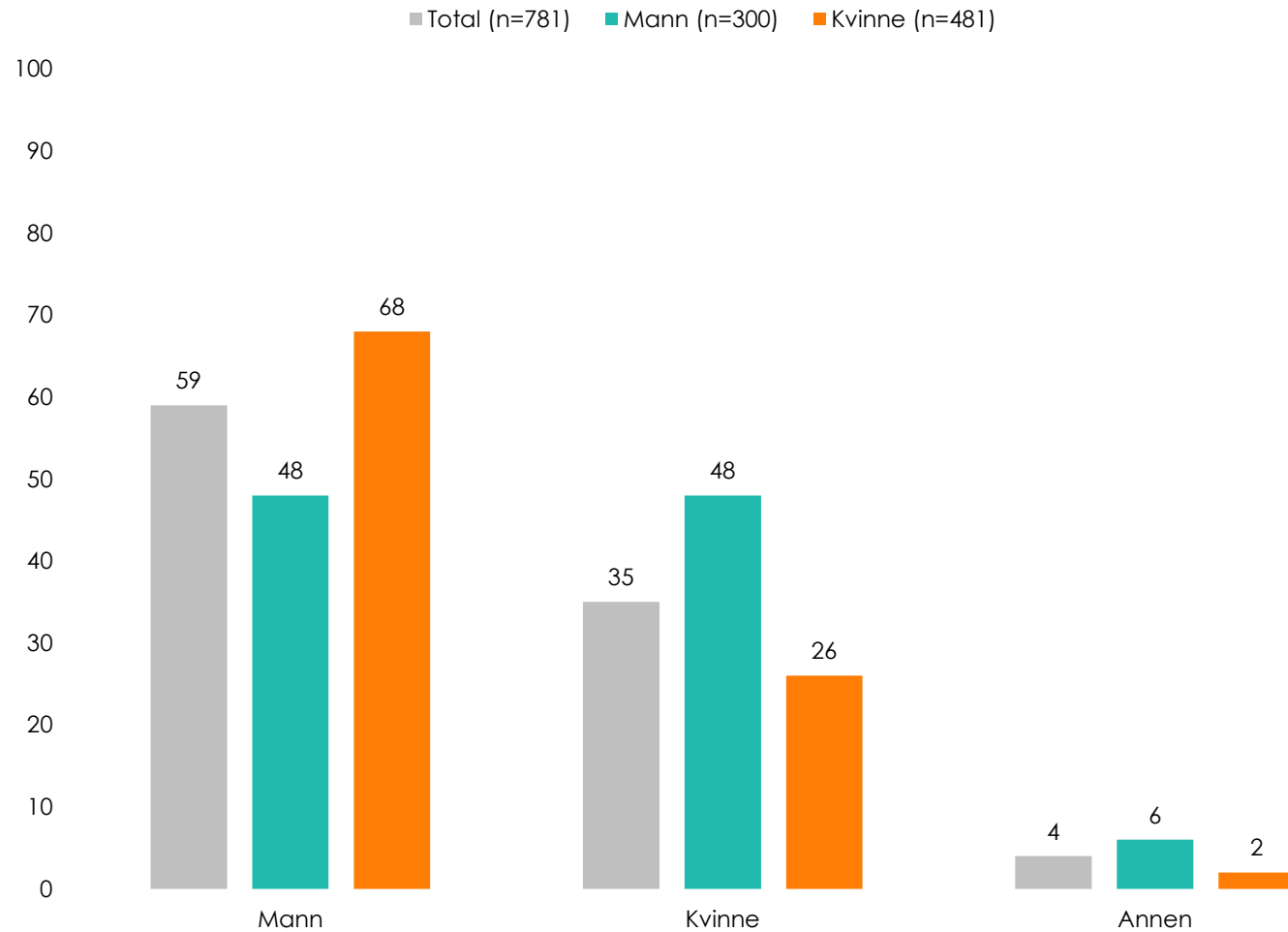


Eksempler fra «Annet, noter»

- «Venn av kollega»
- «Tidligere kollega»
- «Konferansedeltaker»
- «Annen ansatt i samme bygg»
- «Politiken»
- «Ukjent»

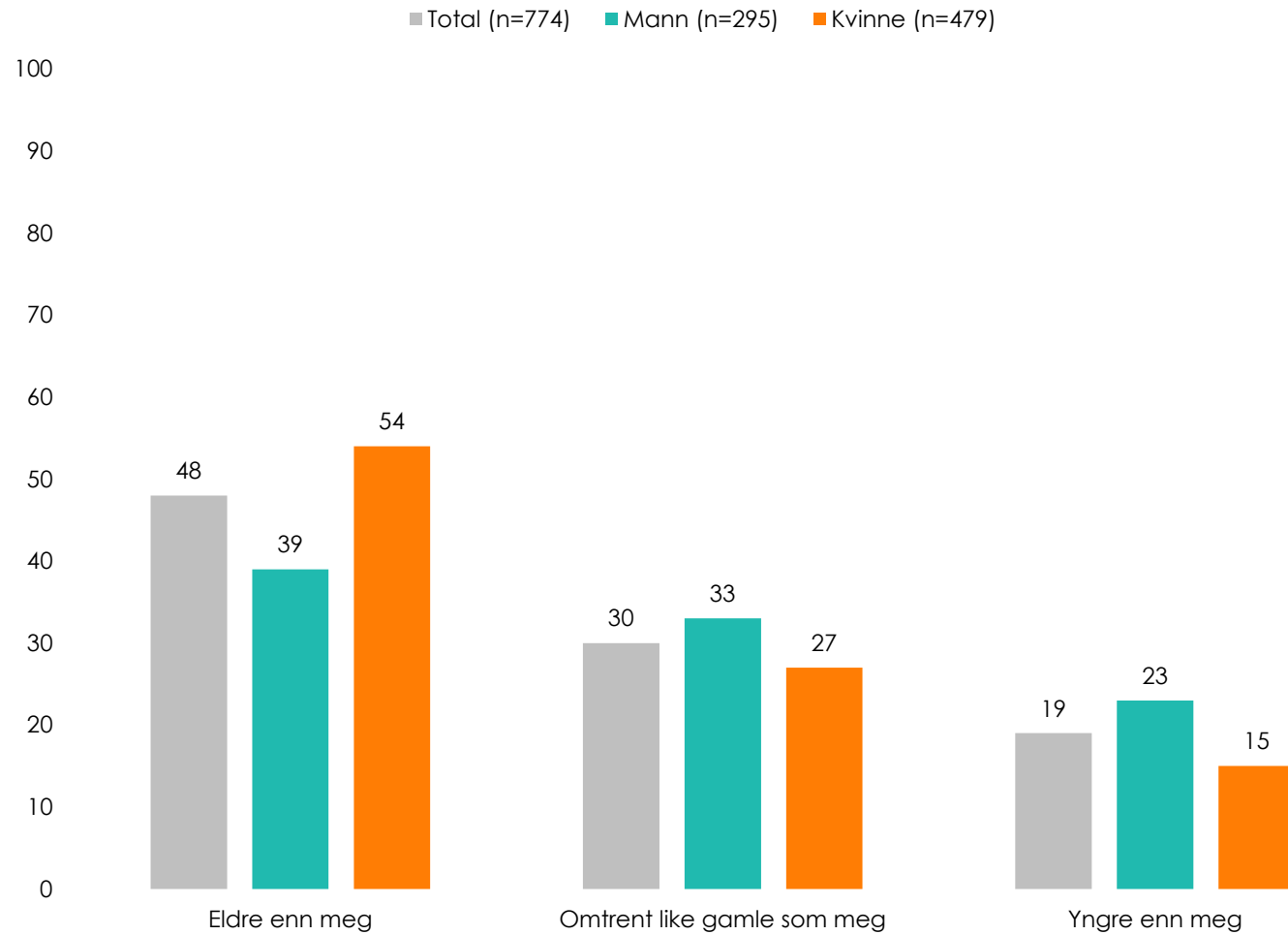
Relasjon

Den/de som utsatte deg for dette var...
Flere alternativer mulig.



Relasjon

Den/de som utsatte deg for dette var...
Flere alternativer mulig.



Kap. 7

Praktiske og helsemessige konsekvenser

Oppsummering

Praktiske og helsemessige konsekvenser

Respondentene fikk oppfølgingsspørsmål om den mest alvorlige hendelsen de har vært utsatt for.

De fleste som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet opplevde at hendelsen ikke fikk noen praktiske konsekvenser (70 %).

- Blant de som informerte om hendelsen til noen med en formell rolle (se kapittel 8), oppgir 45 prosent at hendelsen ikke fikk praktiske konsekvenser. Blant de som informerte, er det vanligst at de selv fikk andre arbeidsoppgaver eller ble flyttet (23 %).

Personer som har opplevd **overgrep eller forsøk på overgrep**, har i større grad opplevd ulike praktiske konsekvenser enn de som har vært utsatt for andre former for uønsket seksuell oppmerksomhet.

- Blant de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** svarer 34 prosent at hendelsen ikke fikk noen praktiske konsekvenser. Tilsvarende andel blant de som har vært utsatt for **seksuell eksponering og tilnærming** er 75 prosent, 88 prosent for utsatte for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, og 82 prosent for utsatte for **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet**.

I underkant av halvparten av de som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, opplevde helsemessige konsekvenser (42 %).

- Sett under ett er de vanligste reaksjonene sinne eller frustrasjon (13 %), og stress, uro eller angst (13 %).
- Totalt sett er det ingen forskjell mellom hvor stor andel menn og kvinner som opplever helsemessige konsekvenser.
- Blant de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** rapporterer 53 prosent at de opplevde helsemessige konsekvenser. De rapporterer om søvnavbrudd (11 %), maktesløshet (14 %), bekymring for eget rykte (10 %) og konsentrasjonsproblemer (13 %).
- Blant de som har opplevd **uønsket fysisk seksuell oppmerksomhet** rapporterer 15 prosent om helsemessige konsekvenser.
- I underkant av halvparten av de som har vært utsatt for **seksuell eksponering og tilnærming** eller **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, har opplevd helsemessige konsekvenser (43 %).
- Blant de som har vært utsatt for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, rapporterer en betydelig andel om stress, uro eller angst (16 %), lavere selvfølelse (17 %) og sinne eller frustrasjon (17 %).

Oppsummering

Praktiske og helsemessige konsekvenser

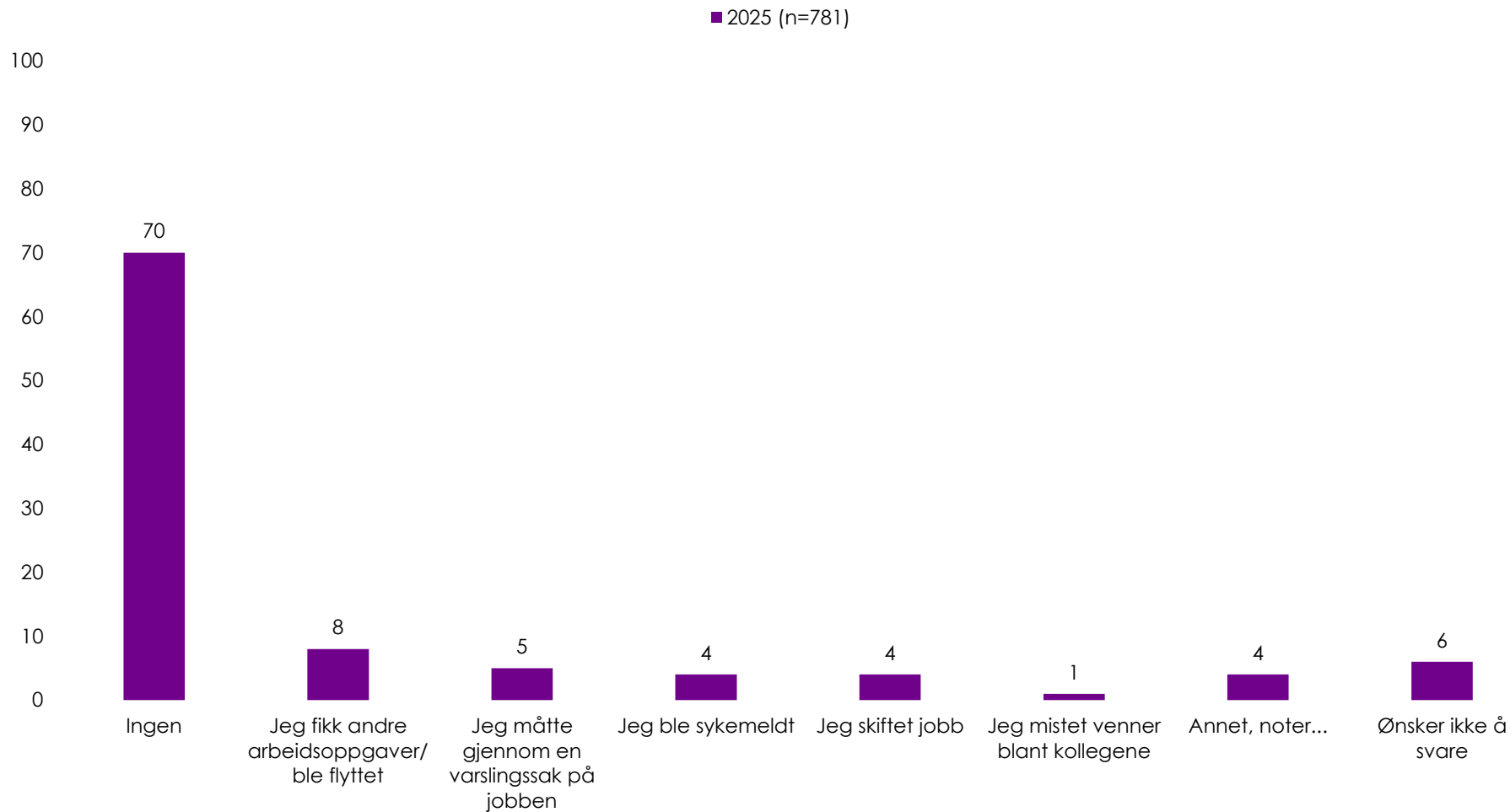
Respondentene fikk oppfølgingsspørsmål om den mest alvorlige hendelsen de har vært utsatt for.

De fleste som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet opplevde hendelsen som plagsom (41 %).

- Det er store forskjeller når vi ser på hva slags former for uønsket seksuell oppmerksomhet man har vært utsatt for. 25 prosent av de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** opplevde hendelsen som skremmende eller fiendtlig, og til sammenligning gjør kun 2 prosent av de som har opplevd **uønskede kommentarer og seksuelle blikk** det samme.
- Blant de som har vært utsatt for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, rapporterer 37 prosent at hendelsen var nedverdiggende, krenkende eller ydmykende. Det er en høyere andel enn blant de som har vært utsatt for alvorligere former for uønsket seksuell oppmerksomhet.
- Halvparten av de som har vært utsatt for **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet** og **seksuell eksponering og tilnærming**, opplevde hendelsen som plagsom.

Praktiske konsekvenser

Hvilke praktiske konsekvenser fikk dette for deg? Flere svar mulig.

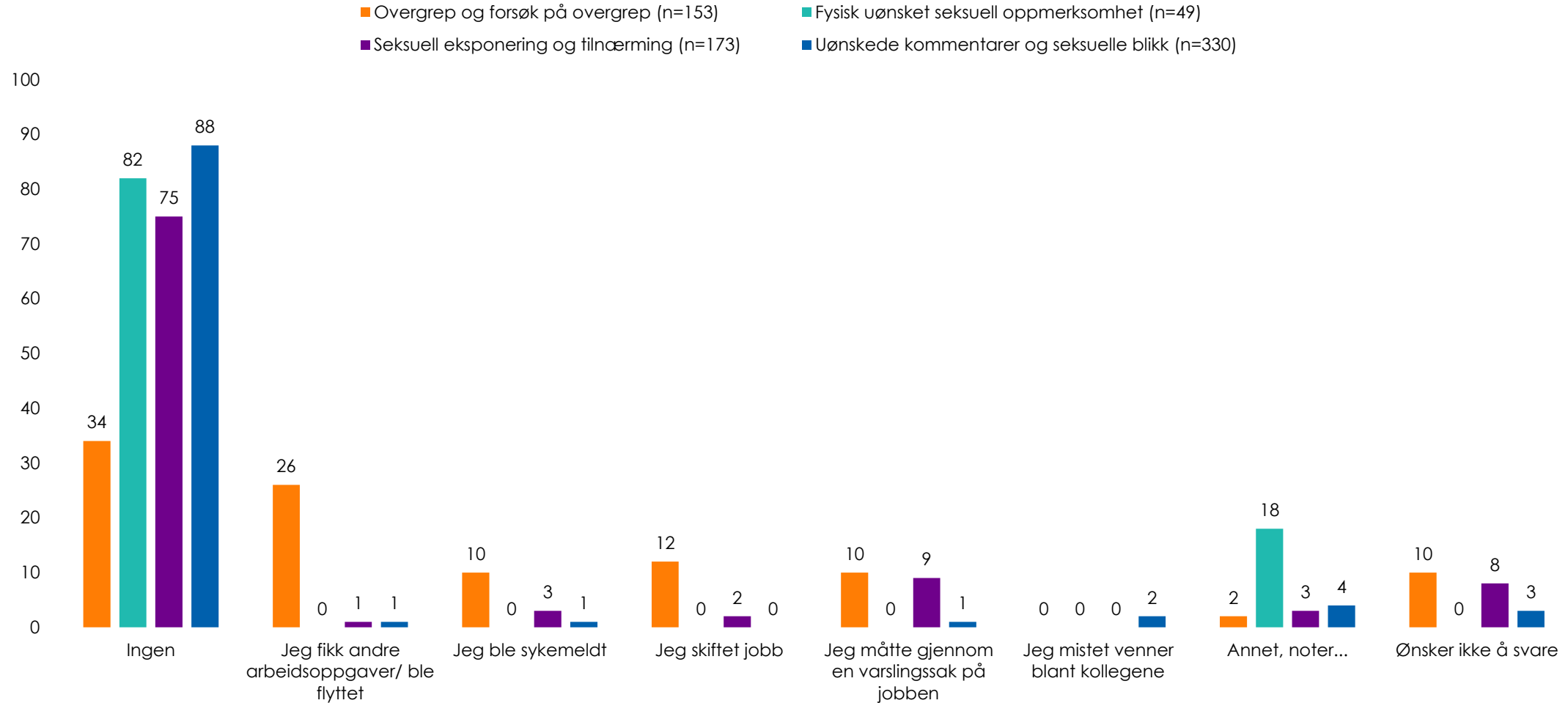


Eksempler fra «Annet, noter»

- «Gikk ned i lønn»
- «Jeg følte meg utilpass»
- «Jeg overså kommentaren som kom i en epost, men likte det ikke.»
- «Jeg sa klart ifra at dette finner jeg meg ikke i. Etter det har han ikke prøvd seg mot meg.»
- «Lederen passet på at jeg ikke trengte å være alene med den pasienten igjen.»
- «Måtte si ifra om at dette måtte stoppe»

Praktiske konsekvenser

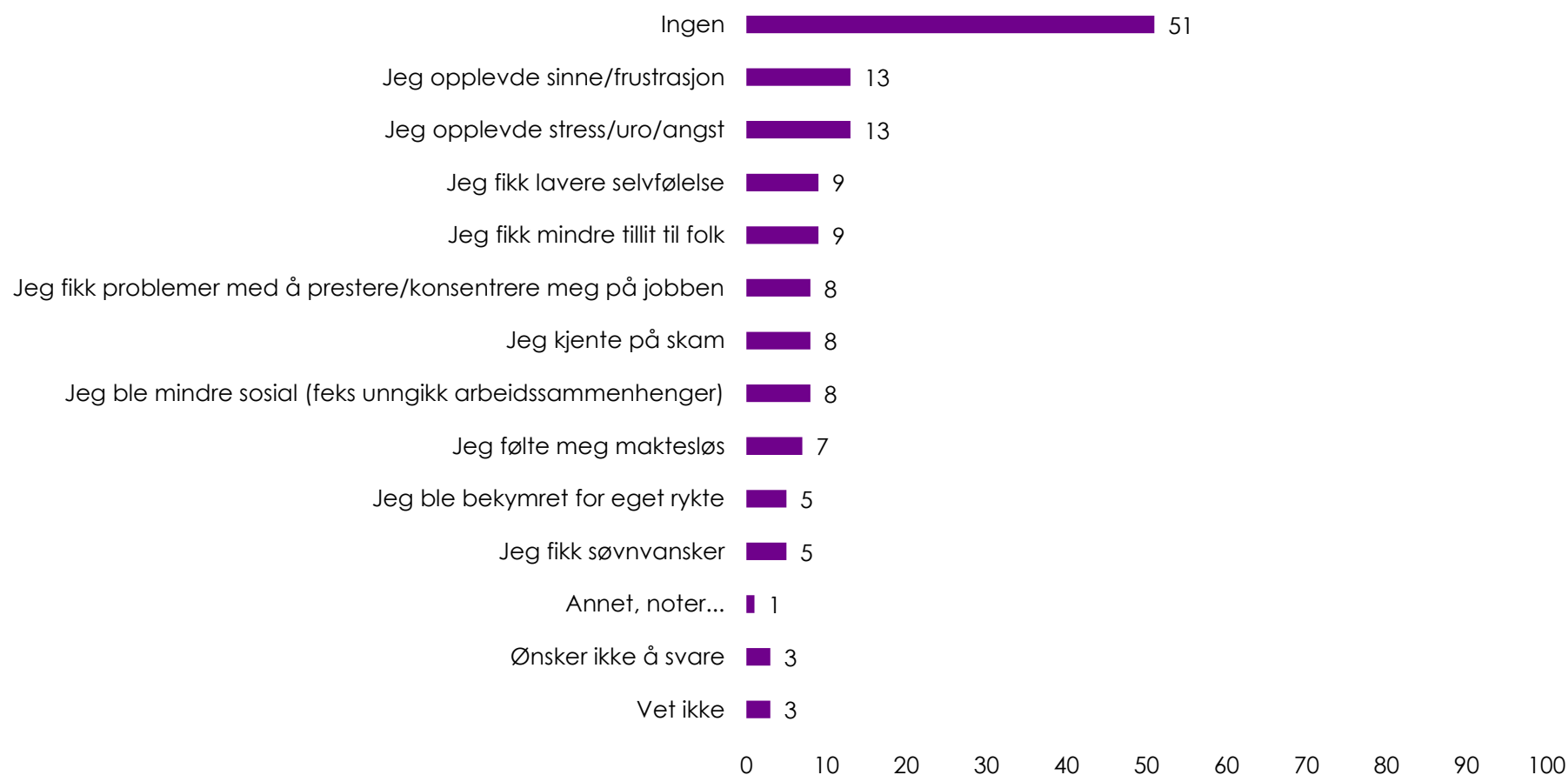
Hvilke praktiske konsekvenser fikk dette for deg? Flere svar mulig.
Hendelsene er gruppert etter former for uønsket seksuell oppmerksomhet.



Helsemessige konsekvenser

Hvilke helsemessige konsekvenser fikk dette for deg? Flere svar mulig.

(n=782)



Eksempler fra «Annet, noter»

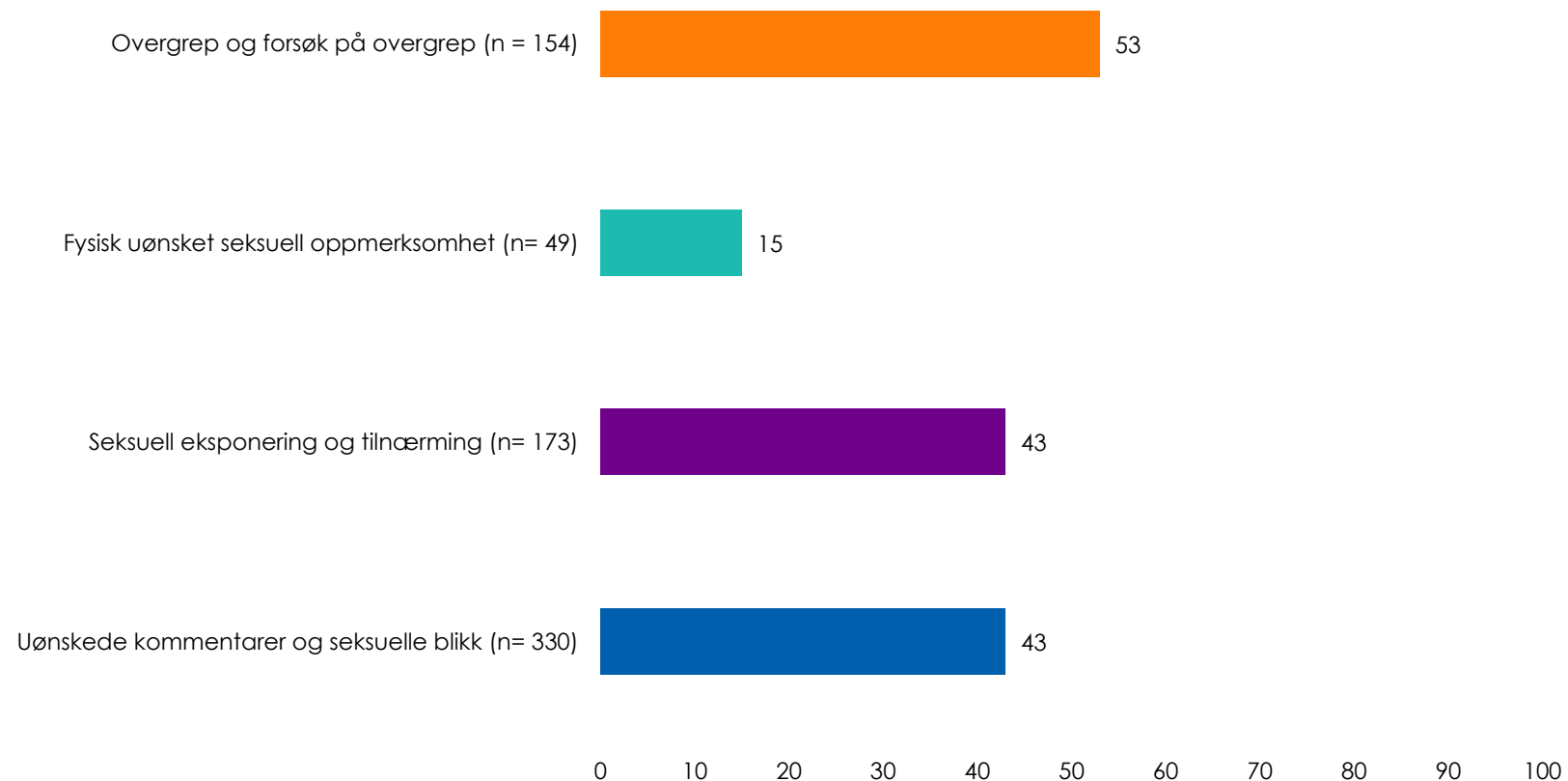
- «Ubehagelig der og da»
- «Jeg ble mest irritert og oppgitt.»
- «Jeg ble mer bevisst på at dette skjen»
- «Ingen, men gir meg yrkesmessig bekymring på deres og arbeidsplassens vegne»
- «Følte meg mindre profesjonell»

*Dette er nytt spørsmål i 2025.

Helsemessige konsekvenser

Hvilke helsemessige konsekvenser fikk dette for deg? Andelen som har opplevd minimum én form for helsemessig konsekvens.

Hendelsene er gruppert etter former for uønsket seksuell oppmerksomhet.

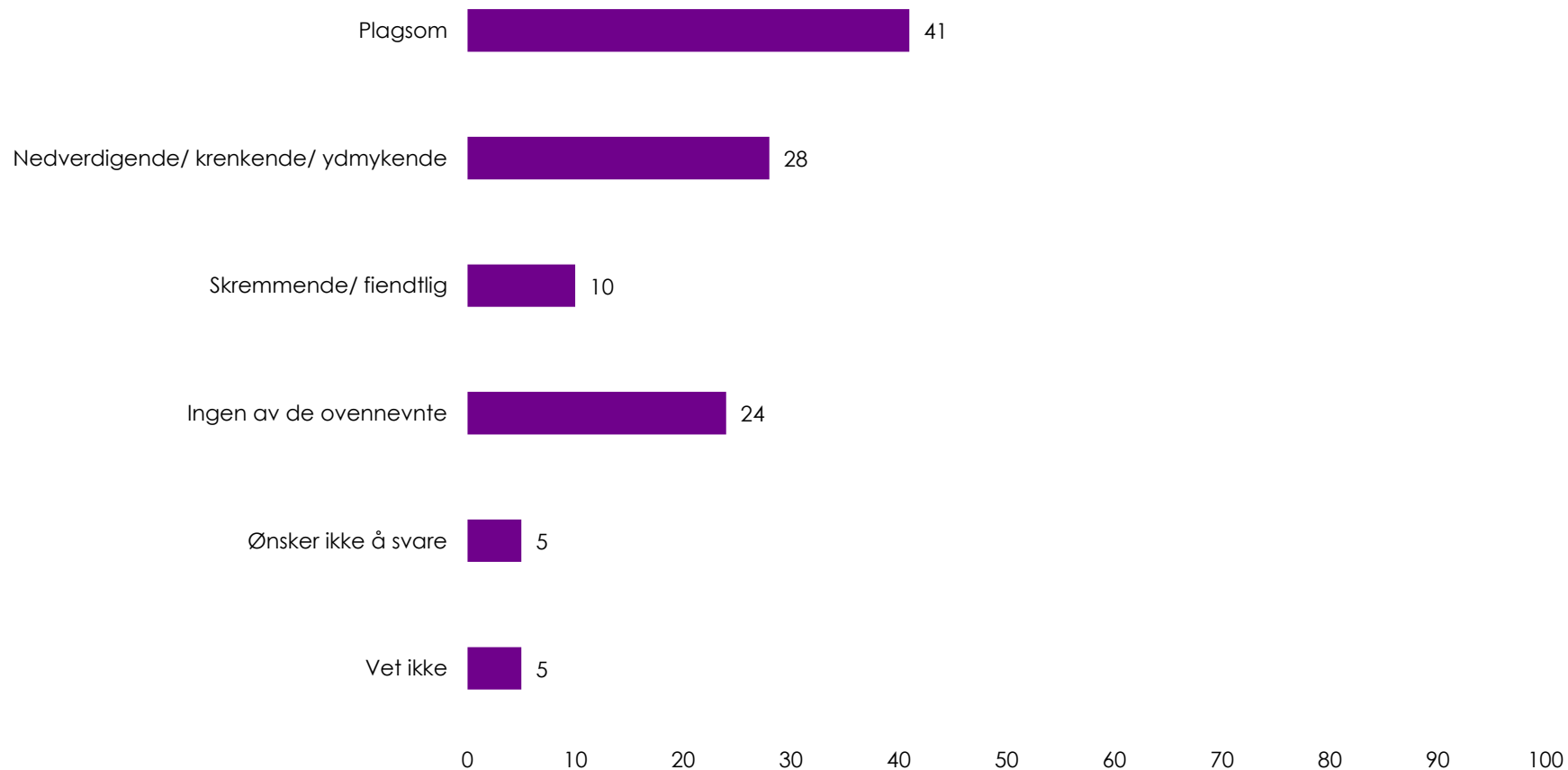


*Dette er nytt spørsmål i 2025.

Opplevelse av hendelsen

Opplevde du hendelsen som... Flere svar mulig.

(n = 782)

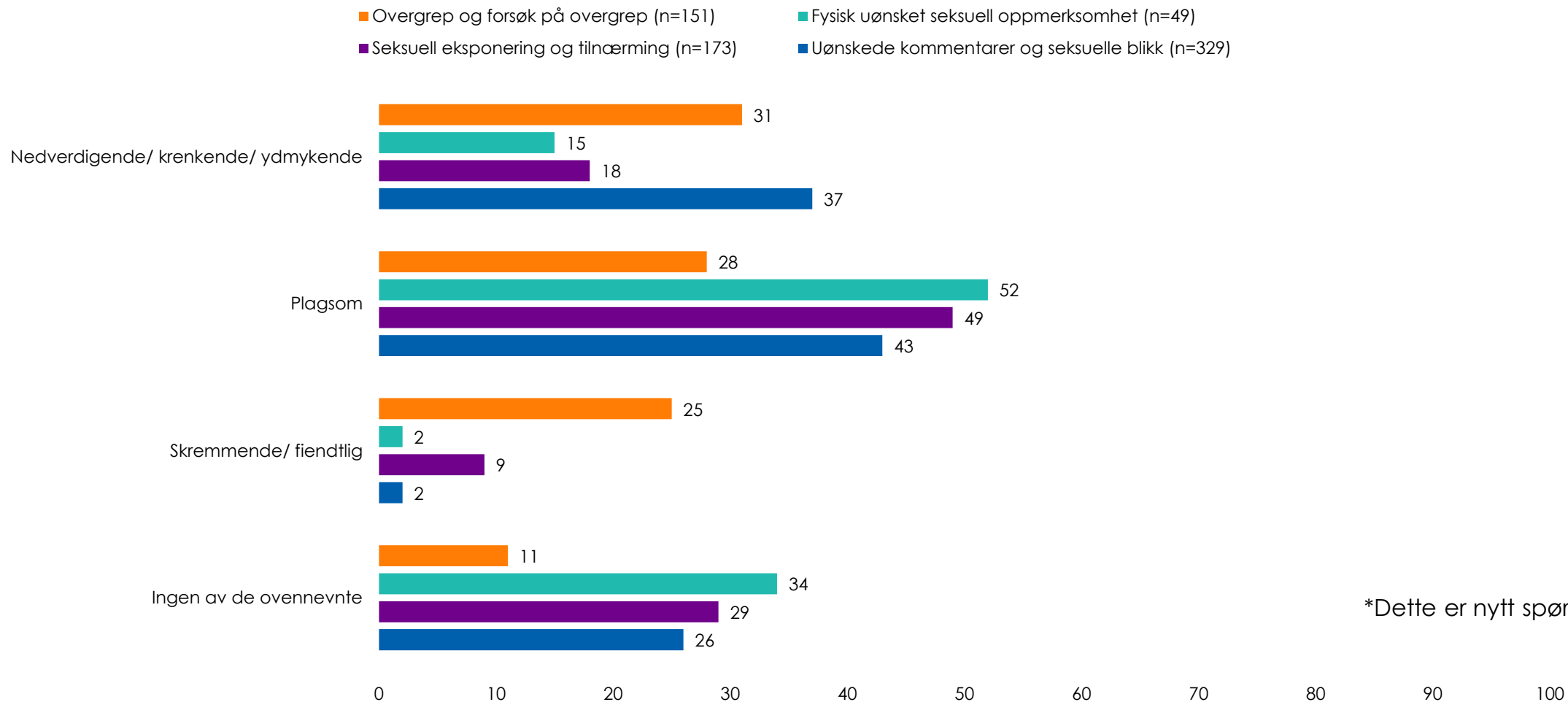


*Dette er nytt spørsmål i 2025.

Opplevelse av hendelsen

Opplevde du hendelsen som... Flere svar mulig.

Hendelsene er gruppert etter former for uønsket seksuell oppmerksomhet.



*Dette er nytt spørsmål i 2025.

Kap. 8

Varsling og håndtering

Oppsummering

Varsling og håndtering

Respondentene fikk oppfølgingsspørsmål om den mest alvorlige hendelsen de har vært utsatt for.

I underkant av halvparten (48 %) av de som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering, informerer ingen om hendelsen.

- Det er en økning sammenlignet med i 2023 når det kommer til hvor mange som informerte noen. I 2023 var det 57 prosent som ikke noen. Dette skyldes delvis at flere har varslet verneombudet (10 % mot 6 % i 2023).
- Det er ingen kjønnsforskjell i hvorvidt man informerer noen med formelle roller eller ikke, men det er noen kjønnsforskjeller i hvem man velger å informere. Flere kvinner enn menn informerer leder (18 mot 9 %) (samt kolleger (24 mot 16 %)), mens flere menn informerer verneombud (15 mot 7 %) og HR-ansatt (5 mot 12 %).
- Andelen som informerer stiger med alvorlighetsgrad på hendelsen. 15 prosent av de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** informerer ingen, mens tilsvarende andel blant de som har vært utsatt for **uønskede kommentarer eller seksuelle blikk** er 67 prosent.
- Omtrent halvparten av de som har vært utsatt for **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet** og **seksuell eksponering og tilnærming**, informerer ingen (hhv. 46 % og 57 %).
- Verneombudet er den viktigste varslingskanalen for de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep** (32 %), deretter tillitsvalg (19 %). Det er få som informerer om andre typer hendelser gjennom disse

kanalene.

Omtrent halvparten som varsler, opplever at saken blir fulgt opp.

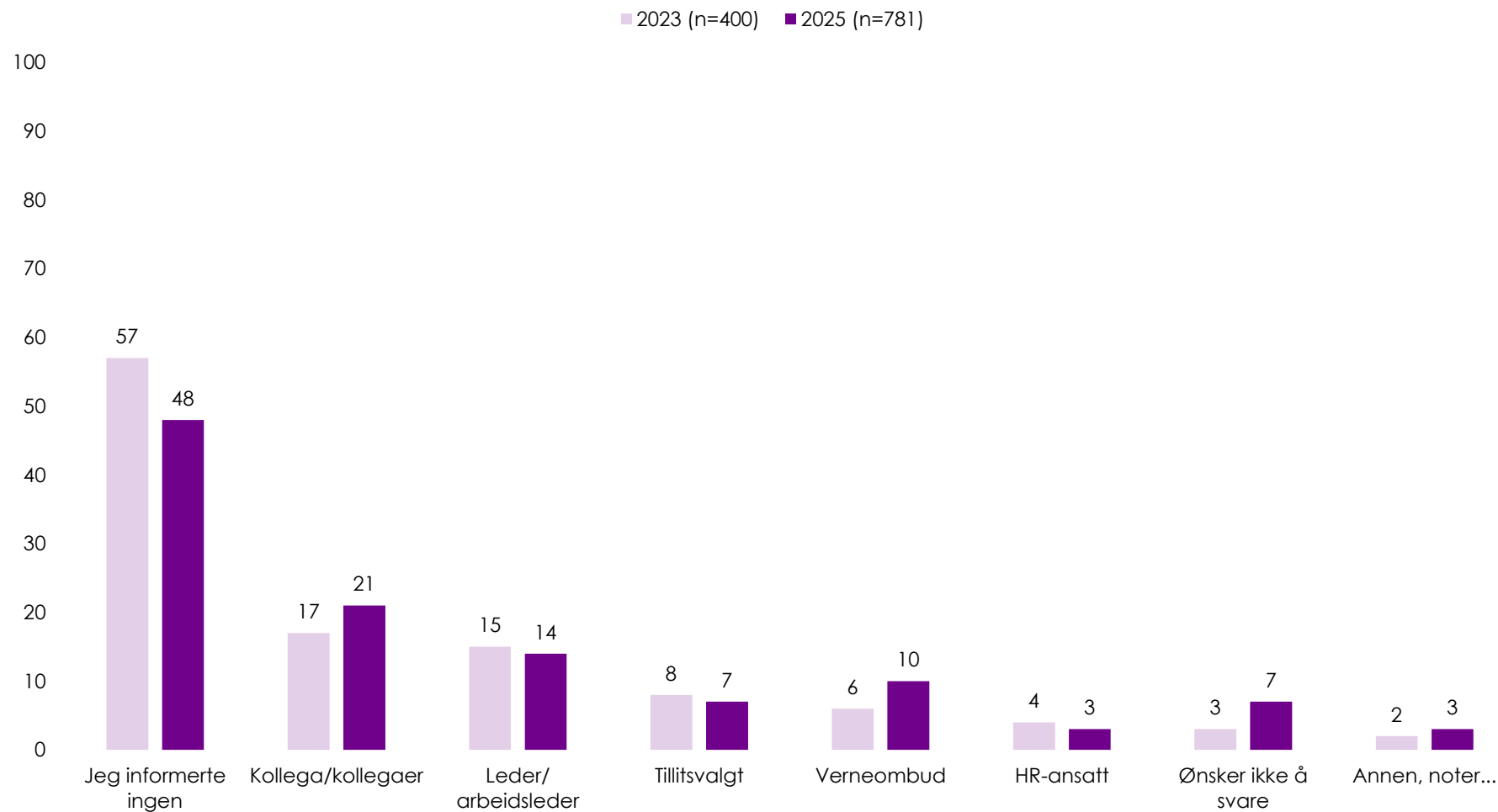
- Blant disse er tilnærmet samtlige tilfreds med oppfølgingen.

Blant de som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, velger 39 prosent å ikke varsle fordi de ikke synes at hendelsen er alvorlig nok.

- Det er ingen kjønnsforskjeller når det gjelder å ikke varsle fordi hendelsen ikke ble ansett som alvorlig nok. Imidlertid oppgir flere kvinner enn menn svarer at de var redd for å ikke bli tatt på alvor, redd for at det kunne påvirke karrieren negativt, eller var redd for å bli utfryst av kolleger.
- Hvor stor andel som svarer at hendelsen ikke var alvorlig nok til å varsle, varierer med hva slags form for uønsket seksuell oppmerksomhet man har vært utsatt for. 6 prosent av de som har vært utsatt for **overgrep eller forsøk på overgrep**, velger å ikke varsle fordi de ikke synes at saken er alvorlig nok. Tilsvarende andel for de som har vært utsatt for **seksuell eksponering og tilnærming** eller **fysisk uønsket seksuell oppmerksomhet** er hhv. 41 prosent og 37 prosent. Over halvparten, 55 prosent, av de som har vært utsatt for **uønskede kommentarer og seksuelle blikk**, synes ikke saken er alvorlig nok til å varsle.
- Det er ingen endring fra 2023.

Varsling

Informerte du noen av følgende om det som hadde skjedd? Flere alternativer mulig.

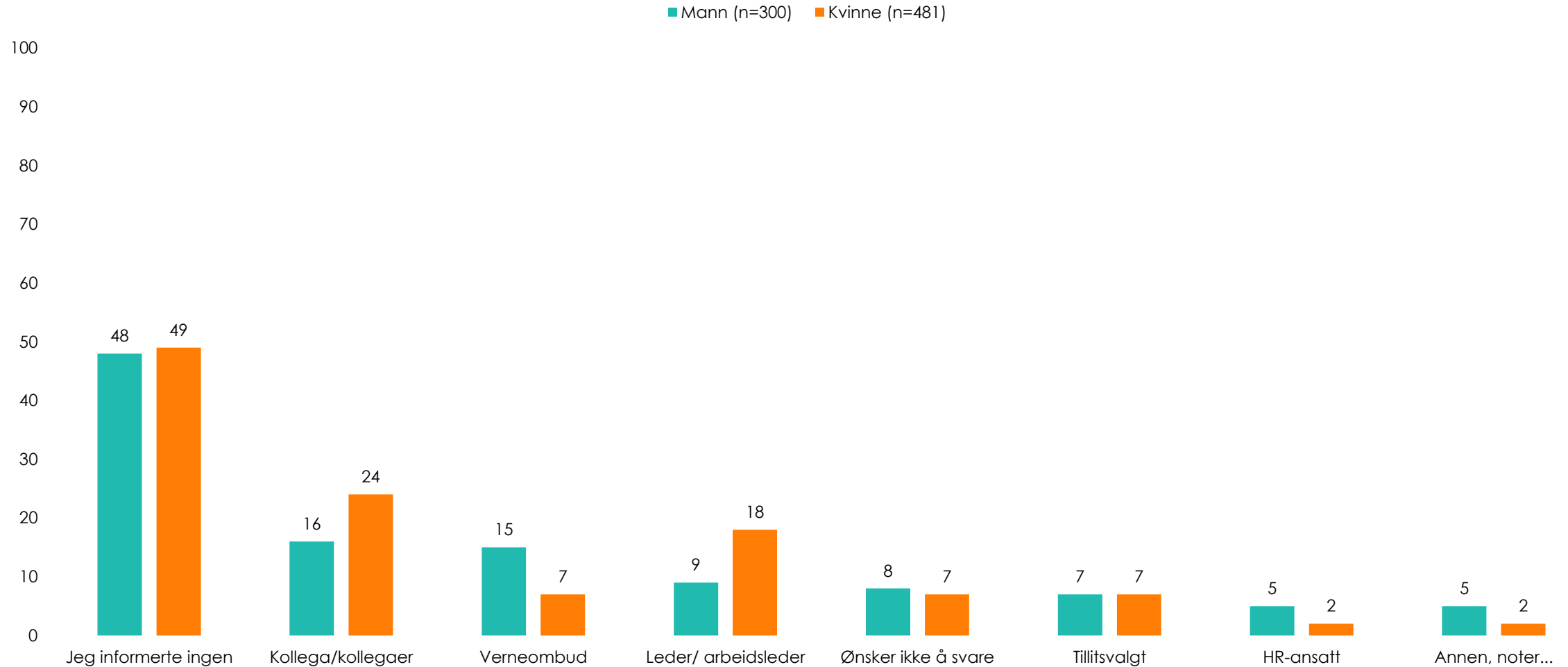


Eksempler fra «Annet, noter»

- «Skriver avvik»
- «Person det omhandlet»
- «Jeg konfronterte personen med dette»
- «Veileden»
- «Samboer»

Varsling

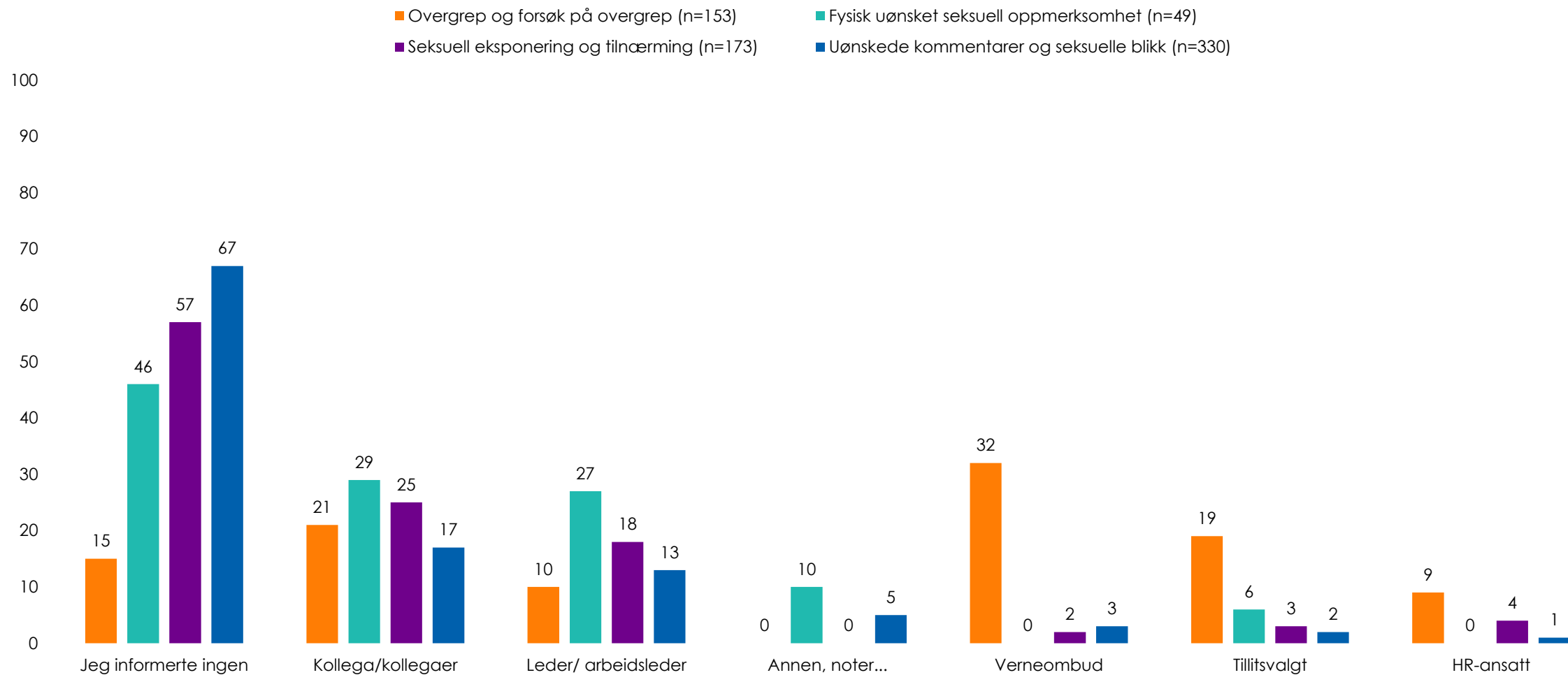
Informerte du noen av følgende om det som hadde skjedd? Flere alternativer mulig.



Varsling

Informerte du noen av følgende om det som hadde skjedd? Flere alternativer mulig.

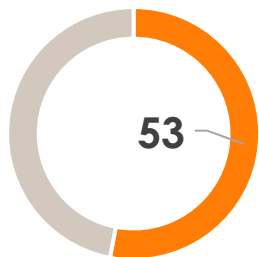
Hendelsene er gruppert etter former for uønsket seksuell oppmerksomhet.



Varsling

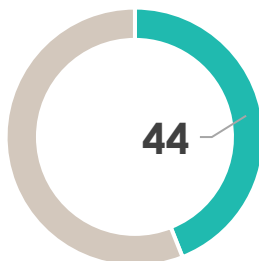
Fulgte arbeidsgiver og/ eller tillitsvalgt/ verneombud opp, og hvis ja - er du fornøyd med hvordan din sak ble håndtert?

Andel som opplevde at **arbeidsgiver** eller **HR** fulgte opp etter varsling



89 % var fornøyd med oppfølgingen

Andel som opplevde at **tillitsvalgt** eller **verneombud** fulgte opp etter varsling



93 % var fornøyd med oppfølgingen

Kan du beskrive hvordan arbeidsgiveren fulgte opp saken?

- «Vi skrev et notat. Ser an om det var en engangshendelse.»
- «Tok tak i vedkommende og han ble gitt klar beskjed om å unngå alkohol i sosiale sammenkomster»
- «Skrev avvik, så ingenting»
- «Støttet meg i at jeg snakket med vedkommende om hendelsen»
- «Saker blir ikke fulgt opp fordi det er kunder som utfører handlingene. De har gått før det blir tid til å gjøre noe.»
- «Lyttet og sa at det hadde skjedd med flere, var ikke noe å bry seg om»

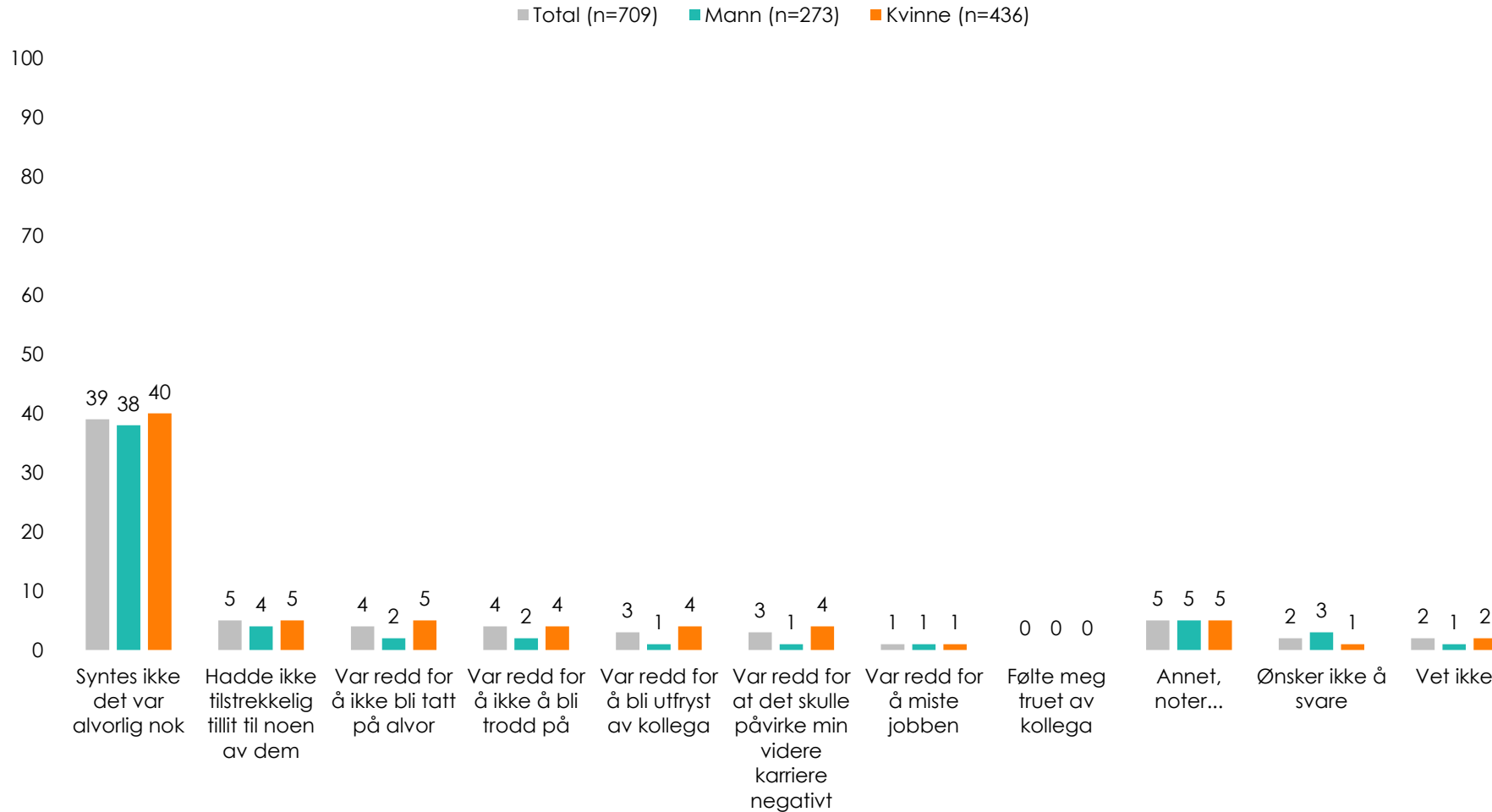
Kan du beskrive hvordan tillitsvalgte/verneombud fulgte opp saken?

- «Tillitsvalgte sørget for at lederne fulgte opp saken»
- «Sa i fra til leder på vegne av flere. Tillitsvalgt ble ikke hørt av leden»
- «Ingen tiltak»
- «Hen tok saken opp med ledelsen. Ledelsen toet sine hender. Alt er fortsatt den ansattes ansvar å håndtere.»
- «Fulgte prosedyren»

Årsaker til å ikke varsle

Av hvilken / hvilke grunner valgte du å ikke informere leder, arbeidsleder, HR-ansvarlig, tillitsvalgt eller verneombud? Flere alternativer mulig.

Årsak til å ikke varsle blant **alle** som har vært utsatt.



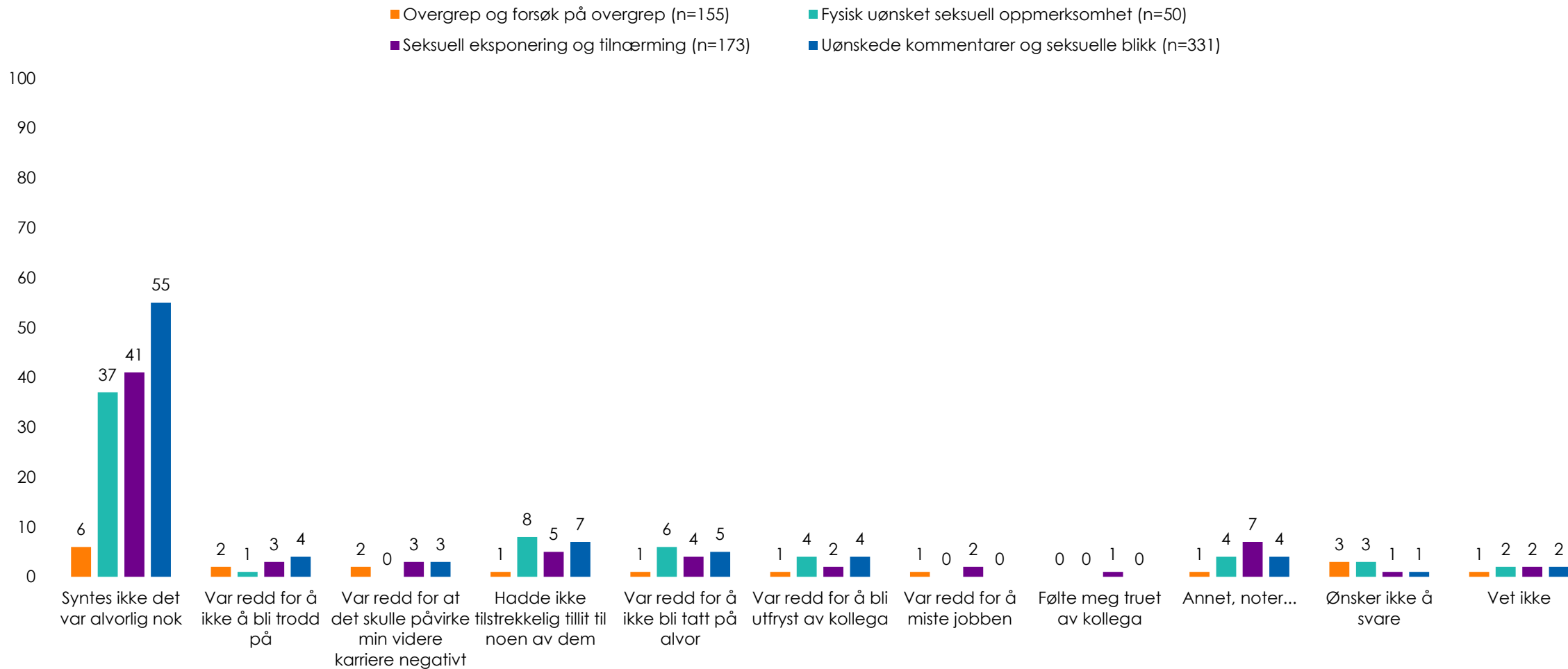
Eksempler fra «Annet, noter»

- «Ønsket ikke å skade en ellers veldig flink og grei kollega»
- «Trengte ikke, øverste leder så det og tok tak i det for meg.»
- «Tok det direkte med den det gjaldt og sa skikkelig fra.»
- «Ordnet opp i det selv»
- «Jeg ønsket ikke å lage en sak. Det var bare irriterende.»
- «Jeg er mann, det fungerer jo ikke den veien»
- «Følte det var dramatisk å reagere på det»
- «Kan ikke stole på ledelsen»

Årsaker til å ikke varsle

Av hvilken/ hvilke grunner valgte du å ikke informere leder, arbeidsleder, HR-ansvarlig, tillitsvalgt eller verneombud? Flere alternativer mulig.

Årsak til å ikke varsle blant **alle** som har vært utsatt for ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet.



Årsaker til at man ikke opplevde hendelsen som alvorlig

Kan du utdype hvorfor du ikke opplevde hendelsen som alvorlig nok til å informere noen?

Åpent spørsmål.

Svarene er kategorisert, med eksempler (n = 162):



1. Opplevelse av at hendelsen var bagatellmessig

- «Det var bare verbalt, ikke fysisk»
- «Skjedde bare en gang, kom som en sleiv kommentar»

2. Høy toleranse og evne til å sette grenser selv

- «Jeg taklet dette fint og ga beskjed til kunden»
- «Jeg er voksen nok til å håndtere den type hendelse selv»

3. Konteksten gjorde det mindre alvorlig

- «Var en slengkommentar i lystig lag, ingenting å informere om»
- «Vi er to likeverdige kolleger med en god tone»

4. Relasjon eller intensjon reduserte alvorret

- «Han var full og sluttet da jeg ga beskjed»
- «Kommentar fra elev med utviklingshemning»

5. Tillit, frykt eller manglende effekt av varsling

- «Stolte ikke på at rektor ville ta meg på alvor»
- «Vi har ingen gode system som kan håndtere slike hendelsen»

6. Tilpasning eller normalisering

- «Er vant til at menn er slik»
- «Fordi det har blitt så «vanlig» med upassende kommentaren»

7. Praktiske grunner

- «Dette var en midlertidig sommerjobb, ønsket ikke å skape konflikt»
- «Var en eldre kollega/sjef som jobber i annen filial, valgte å overse det»

Kap. 9

Seksuell trakassering på tvers av bransjer

Oppsummering

Seksuell trakassering og bransjer

Det er betydelige variasjoner mellom bransjer når det gjelder hvor utsatt ansatte er for uønsket seksuell oppmerksomhet.

- Ansatte i reiseliv, varehandel og restaurant (34 %), kultur, idrett, organisasjoner, media, reklame og PR (33 %), og helse og omsorg (30 %) er i størst grad utsatt.

Innenfor reiseliv, varehandel og restaurant og industri, er kvinner langt mer utsatt enn menn (hhv. 44 mot 22 % og 28 mot 14 %). Menn i disse bransjene er i mindre grad utsatt enn menn i andre bransjer.

- Innenfor flere bransjer (for eksempel helse og omsorg) er det likevel tendenser til at menn i større grad er utsatt enn kvinner.
- Aldersforskjellen i utsatthet i de ulike bransjene følger overveiende yrkeslivet som helhet. Unge er i større grad utsatt enn eldre.

Fast ansatte er i mindre grad utsatt enn midlertidig ansatte, innleide og lærlinger (22 % mot hhv. 46 %, 41 % og 31 %).

- Dette gjelder på tvers av bransjer, med unntak av offentlig forvaltning, myndighet og forskning, og IT, bank, forretningsmessig tjenesteyting. Der finner vi ingen forskjell mellom fast og midlertidig ansatte.
- Også blant fast ansatte rapporterer flest å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet innenfor bransjene reiseliv, varehandel og restaurant, kultur, idrett, organisasjoner, media, reklame og PR, og helse og omsorg.

Det er kun for menn at kjønns sammensetning på arbeidsplassen har sammenheng med hvor stor andel som er utsatt. Menn som arbeider på kvinnedominerte arbeidsplasser er i langt større grad utsatt enn menn på mannsdominerte arbeidsplasser (28 mot 17 %).

- For kvinner finner vi ikke sammenheng mellom kjønns sammensetning på arbeidsplassen og utsatthet. 28 prosent av kvinner opplever uønsket seksuell oppmerksomhet, både på kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplasser.

Det er ingen forskjeller i utsatthet mellom de som har høyere utdanning og de som har grunnskole-/videregåendeutdanning.

- Dette gjelder på tvers av bransjer.

Oppsummering

Seksuell trakassering og bransjer

Totalt sett har 10 prosent sett eller hørt at en kollega har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene.

- Innenfor helse og omsorg og reiseliv, varehandel og restaurant er denne andelen høyest (hhv. 15 % og 14 %).

Totalt sett opplever 12 prosent av norske arbeidstakere at det finnes en ukultur på arbeidsplassen.

- Andelen er høyest blant ansatte innenfor forsvar/ politi-/ rettsvesen/ vakthold (25 %), transport og samferdsel (23 %) og helse og omsorg (16 %).

3 prosent av arbeidstakerne opplever at seksuell trakassering er et problem på arbeidsplassen.

- Andelen er høyst blant ansatte innenfor helse og omsorg (6 %) og barnehage, skole og utdanning (6 %).

Trakassering oppleves i større grad som et problem på arbeidsplassen, og 7 prosent opplever det.

- Også her er det flest innenfor helse og omsorg (11 %) og barnehage, skole og utdanning (10 %) som mener dette, i tillegg til transport og samferdsel (12 %).

Totalt 24 prosent av norske arbeidstakere opplever at ledelsen jobber aktivt med spørsmål om seksuell trakassering.

- Blant ansatte innenfor helse og omsorg, og barnehage, skole og utdanning er det færrest som er enige i dette (hhv. 21 % og 17 %), mens 61 prosent i forsvar, politi, rettsvesen og vakthold, og 34 prosent i transport og samferdsel er enige.

Et stort flertall, 72 prosent, mener at deres nærmeste leder ville håndtert et varsel om seksuell trakassering på en god måte.

- Andelen er høyest blant ansatte i helse og omsorg (75 %) og transport og samferdsel (70 %).

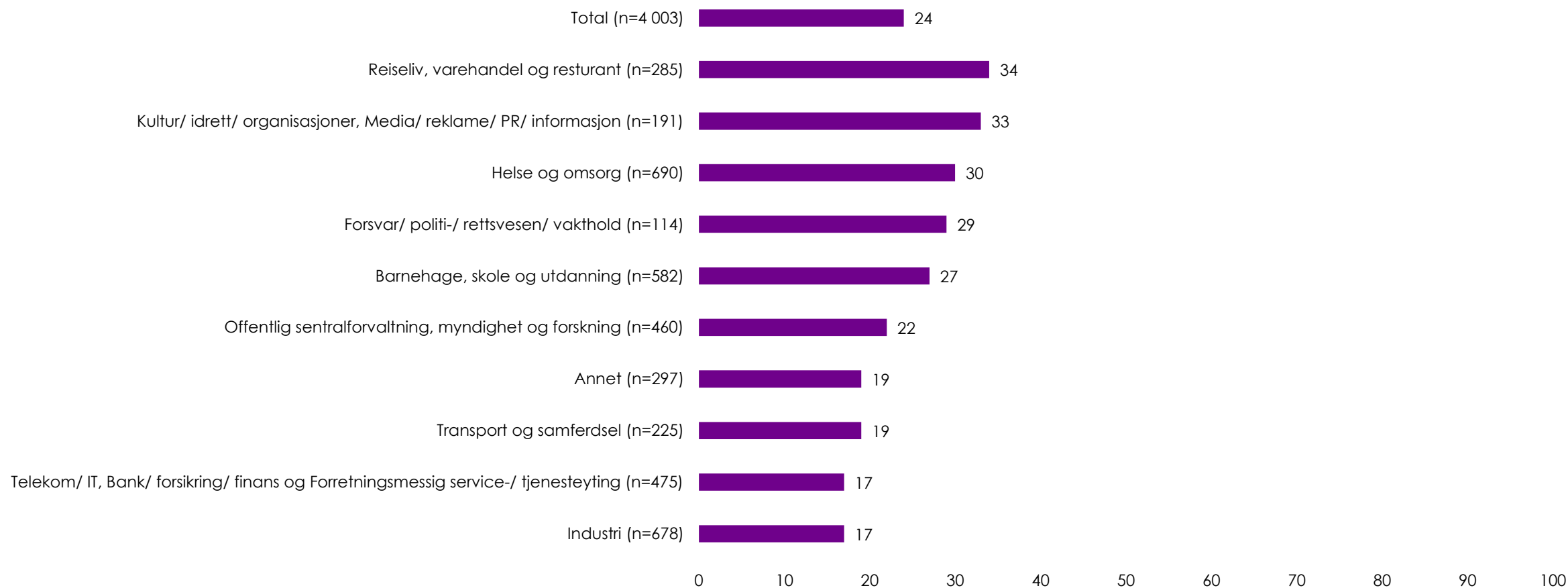
Det er også et stort flertall, 75 prosent, som mener at kvinner og menn har samme muligheter på arbeidsplassen.

- Her skiller helse og omsorg seg ut ved at en lavere andel er enig (76 %), mens flest er enig innenfor offentlig sentralforvaltning, myndighet og forskning (85 %) og barnehage, skole og utdanning (85 %).

Utsatthet i ulike bransjer

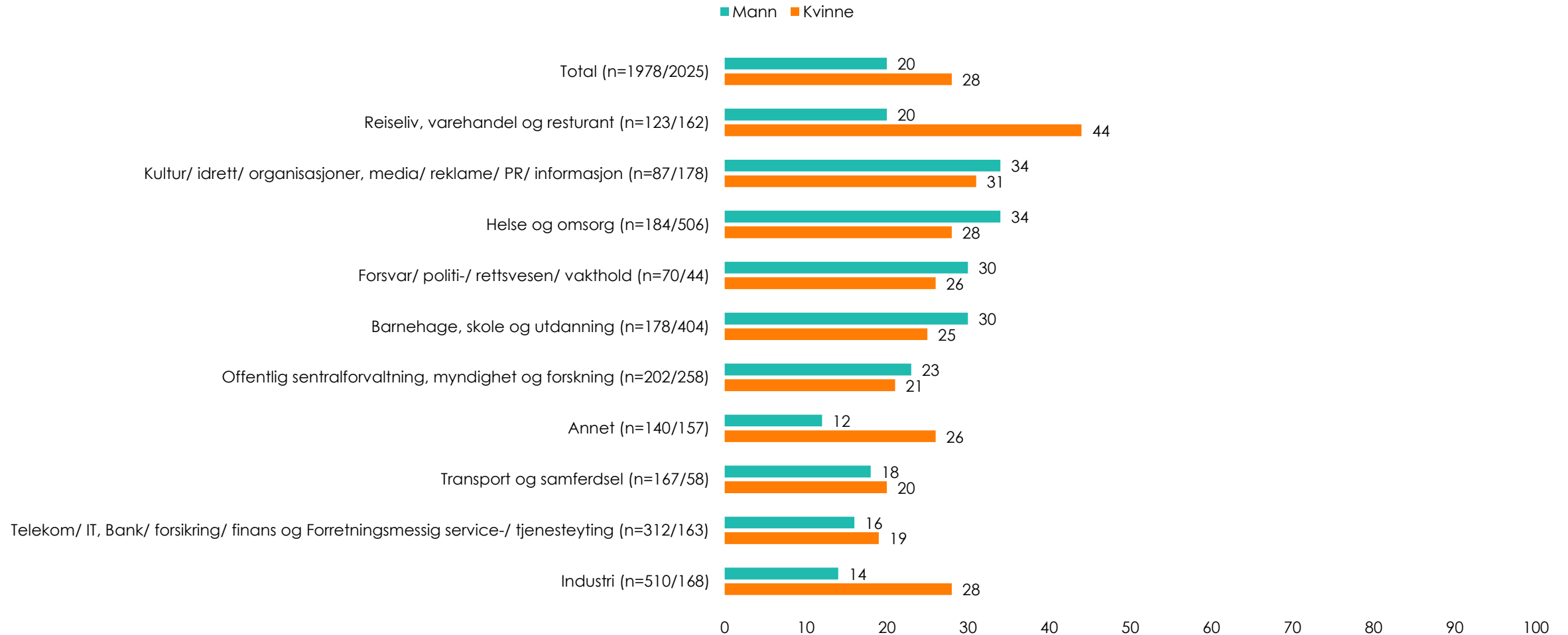
Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder

■ Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering siste tolv måneder



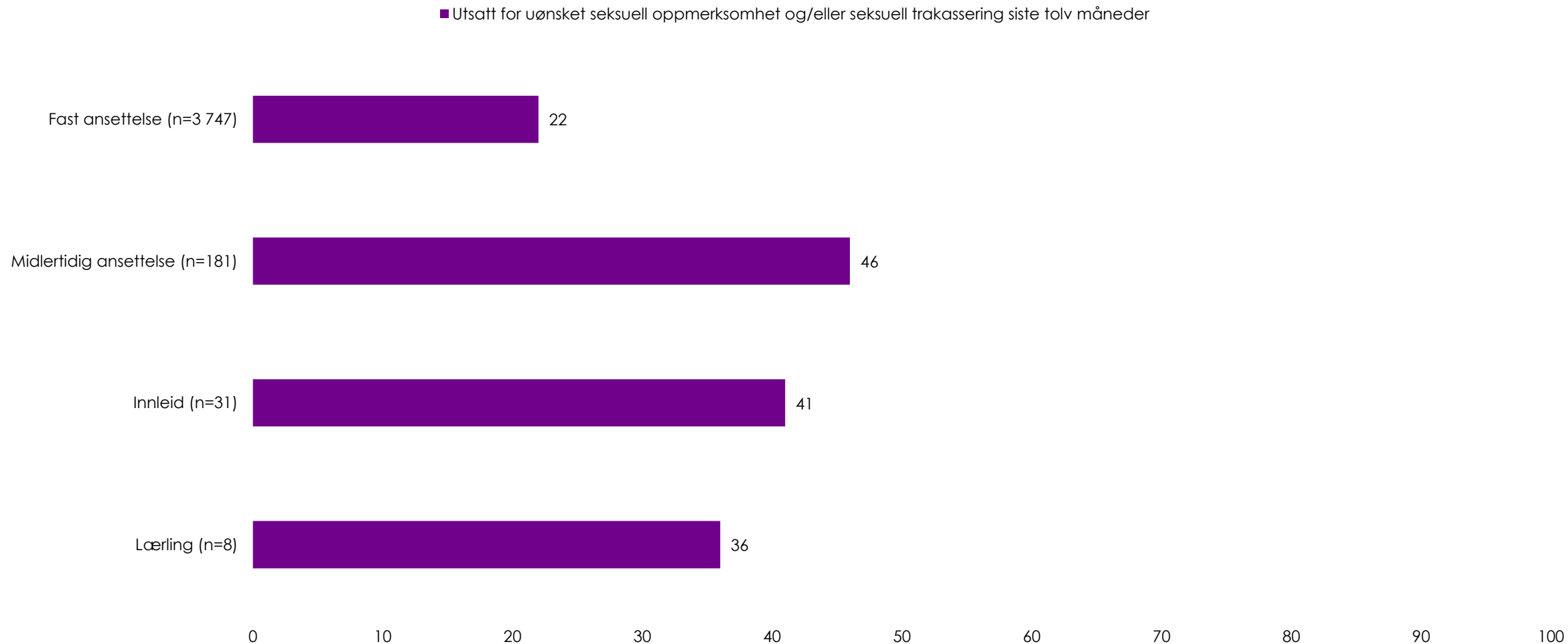
Utsatthet i ulike bransjer

Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder



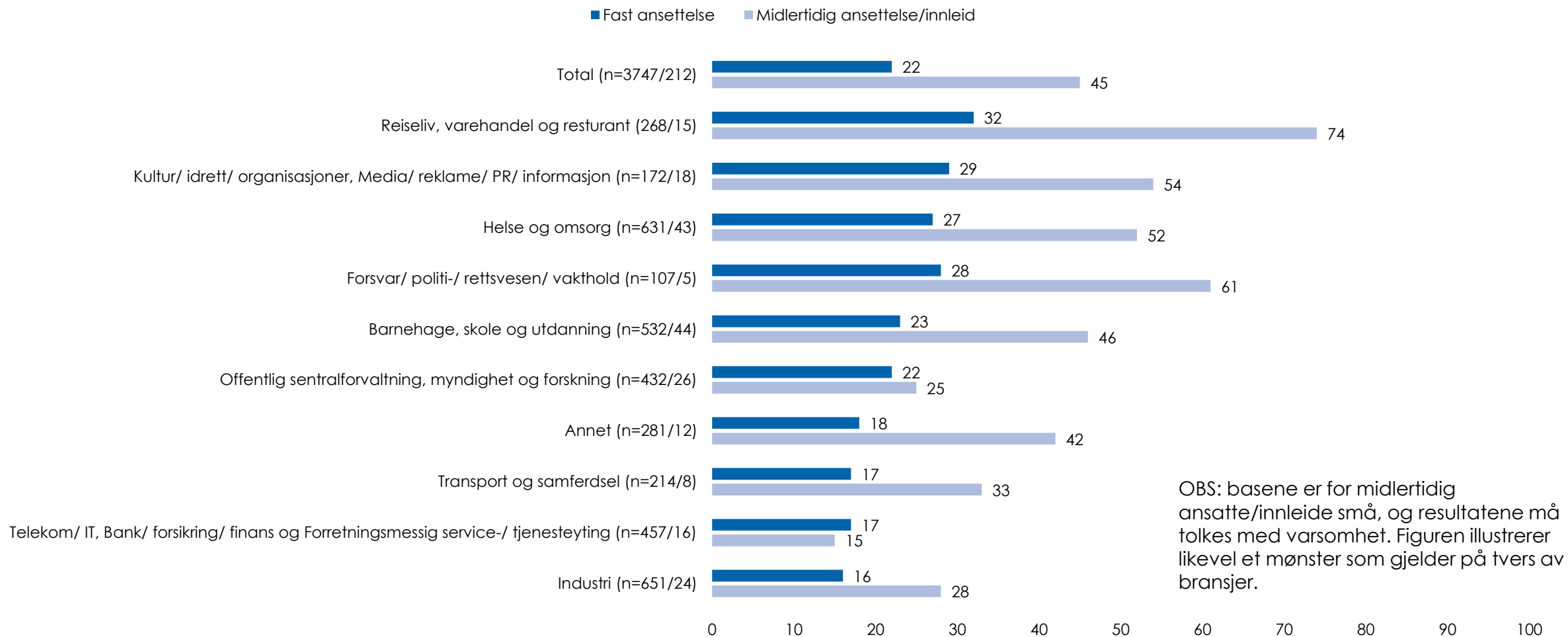
Utsatthet og tilknytning til arbeidslivet

Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder



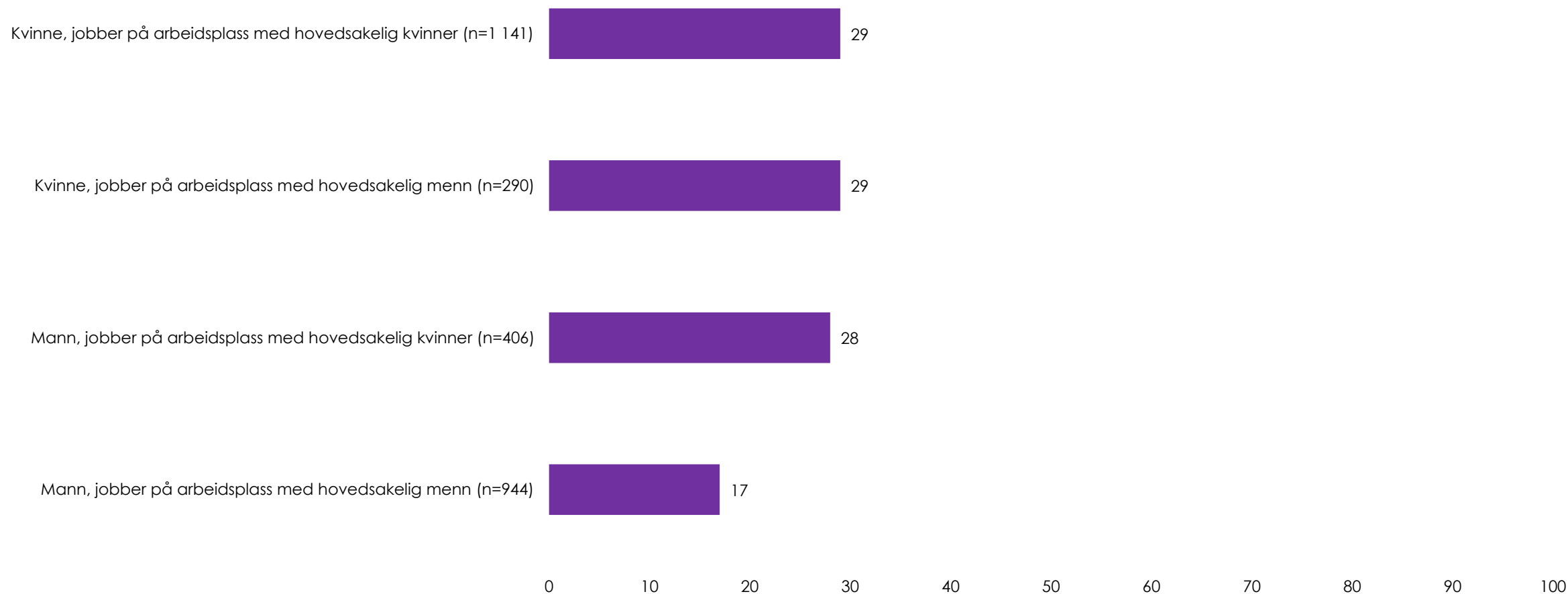
Utsatthet og tilknytning til arbeidslivet

Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder



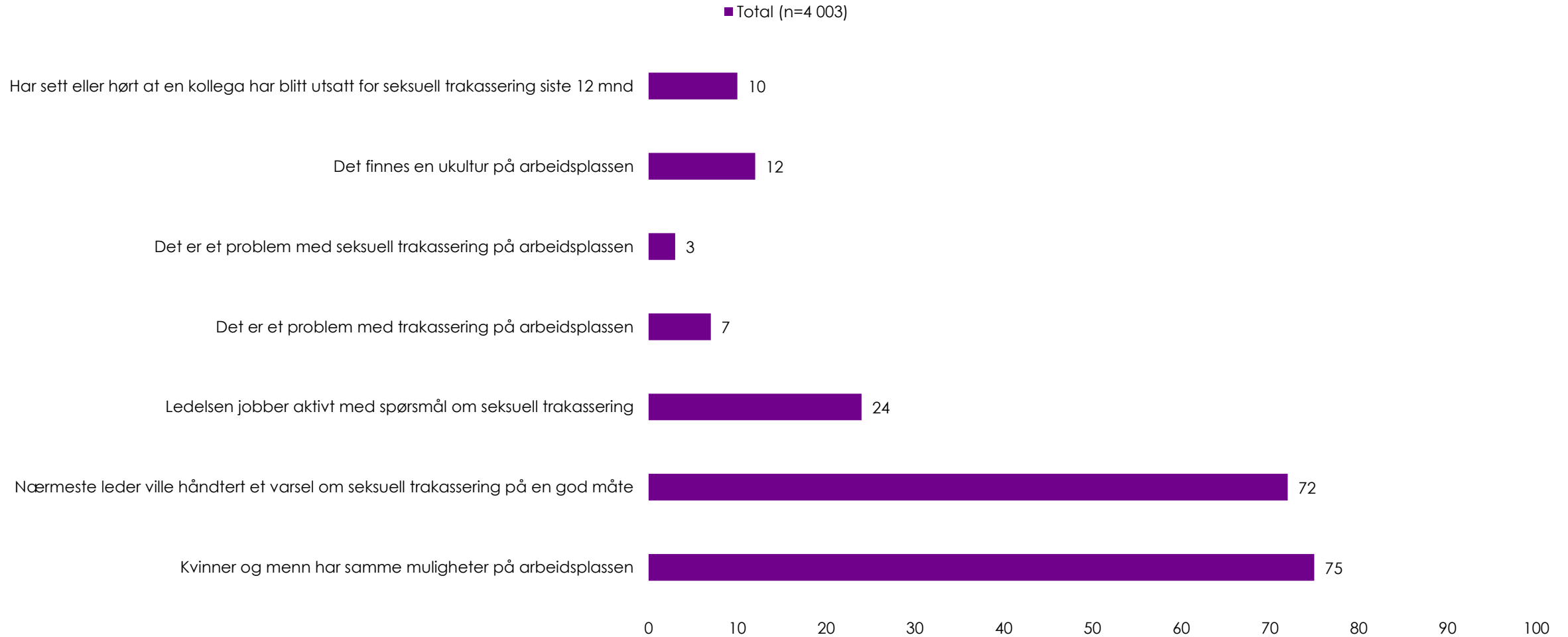
Utsatthet og kjønnsammensetning på arbeidsplassen

Andelen som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, eller vært utsatt for seksuell trakassering de siste 12 måneder



Arbeidsmiljø

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...

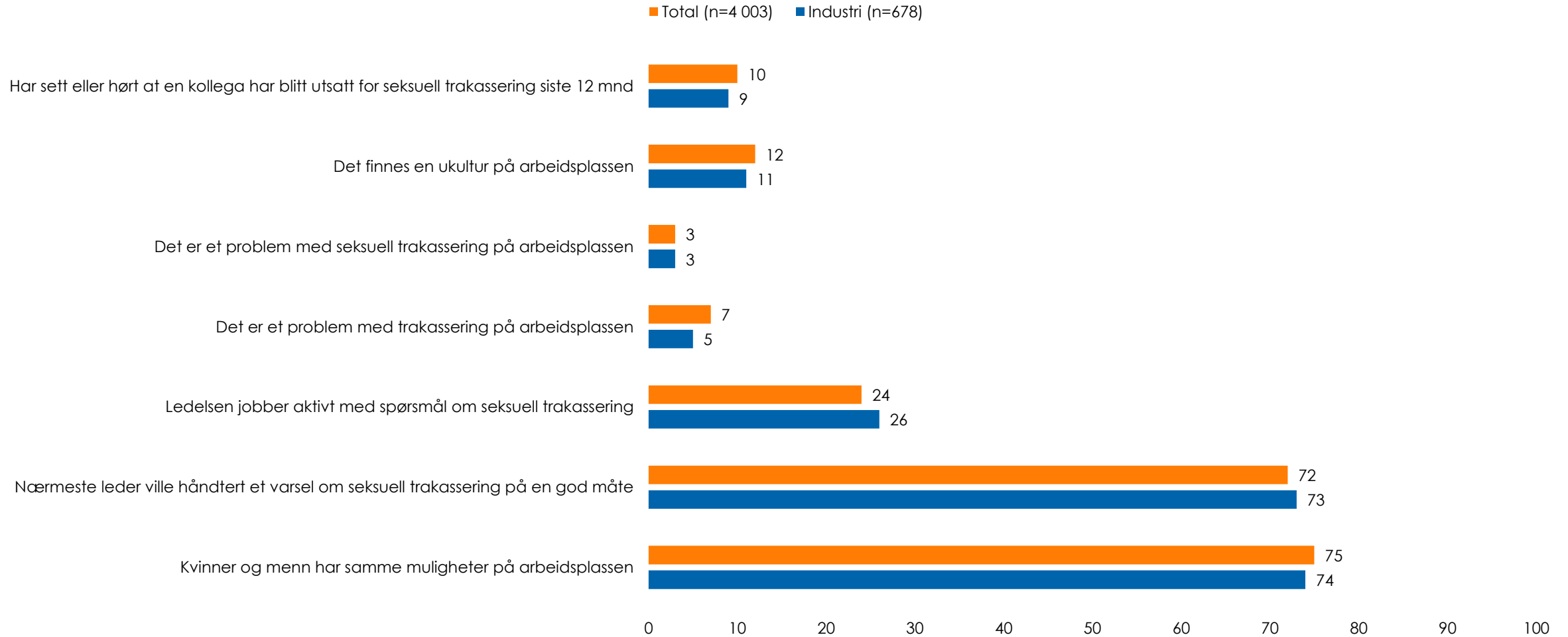


Kap. 9.1

Arbeidsmiljø - bransjeprofiler

Bransjeprofil - industri

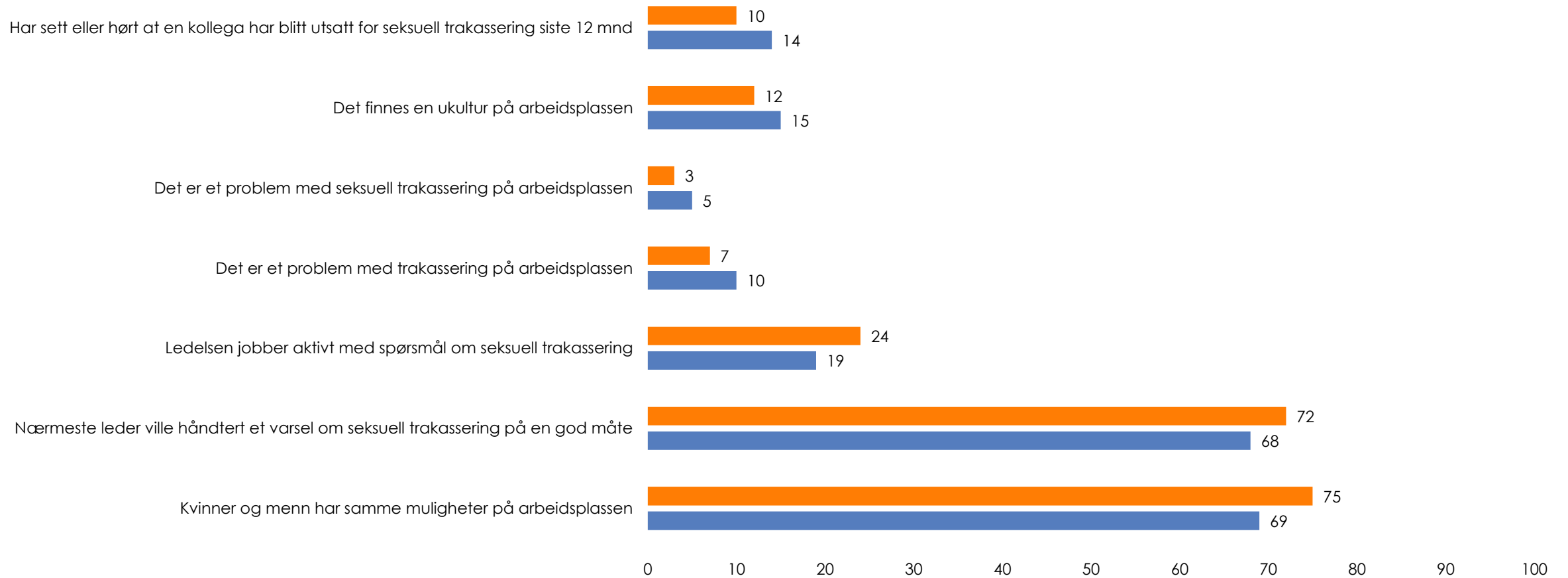
Andel som har sett eller hørt, eller mener at...



Bransjeprofil - helse og omsorg

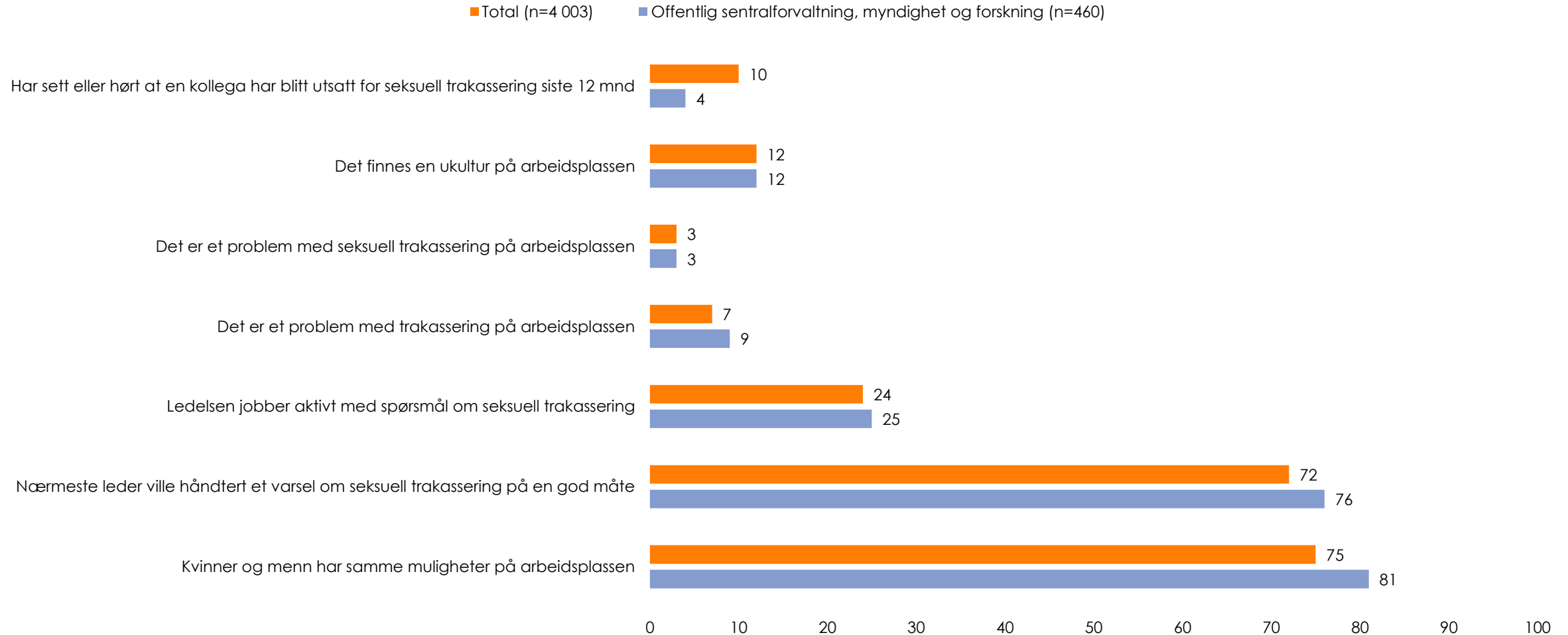
Andel som har sett eller hørt, eller mener at...

■ Total (n=4 003) ■ Helse og omsorg (n=690)



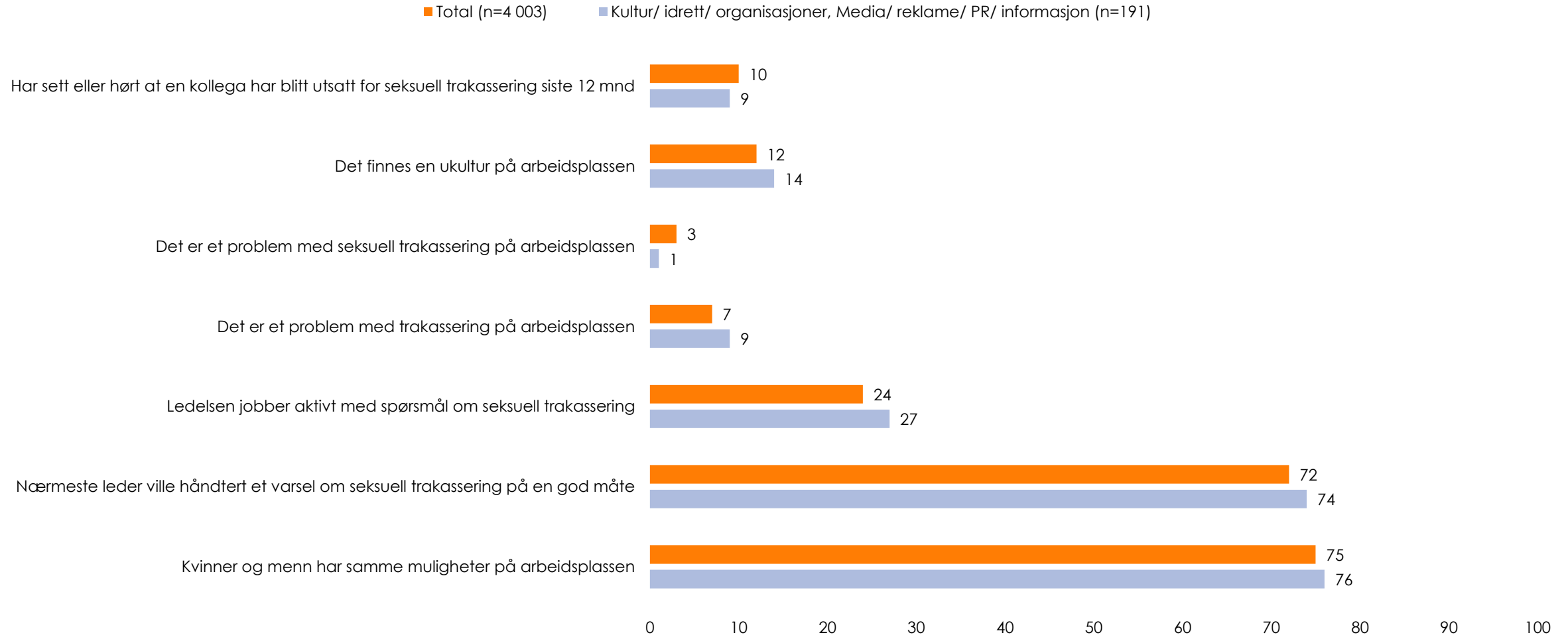
Bransjeprofil - offentlig sentralforvaltning, myndighet og forskning

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...



Bransjeprofil - kultur, idrett, organisasjoner og media, reklame

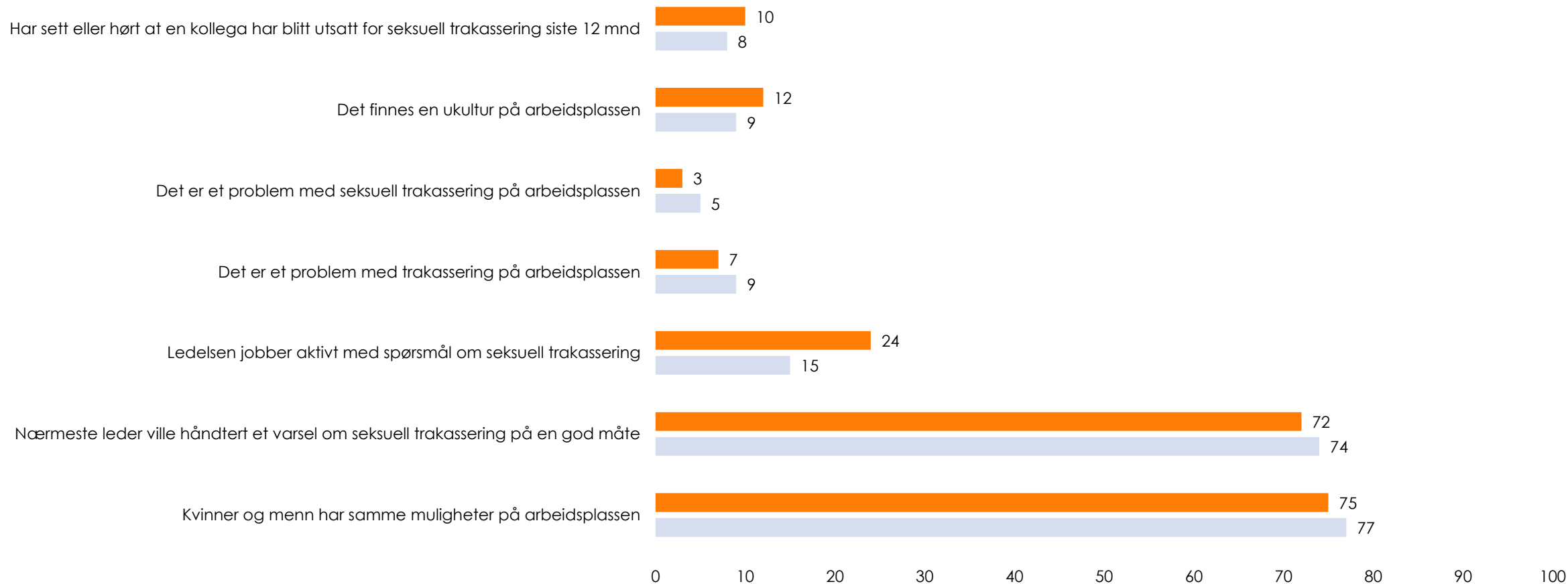
Andel som har sett eller hørt, eller mener at...



Bransjeprofil - barnehage, skole og utdanning

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...

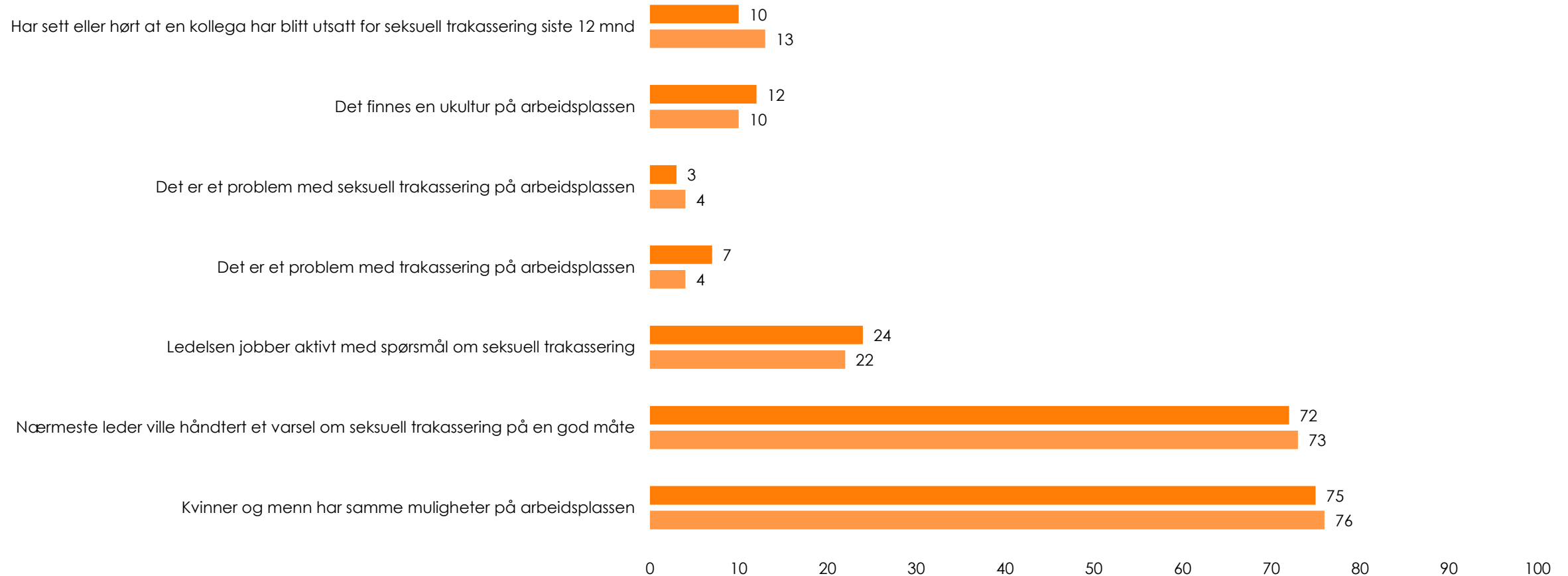
■ Total (n=4 003) ■ Barnehage, skole og utdanning (n=582)



Bransjeprofil - reiseliv, varehandel og restaurant

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...

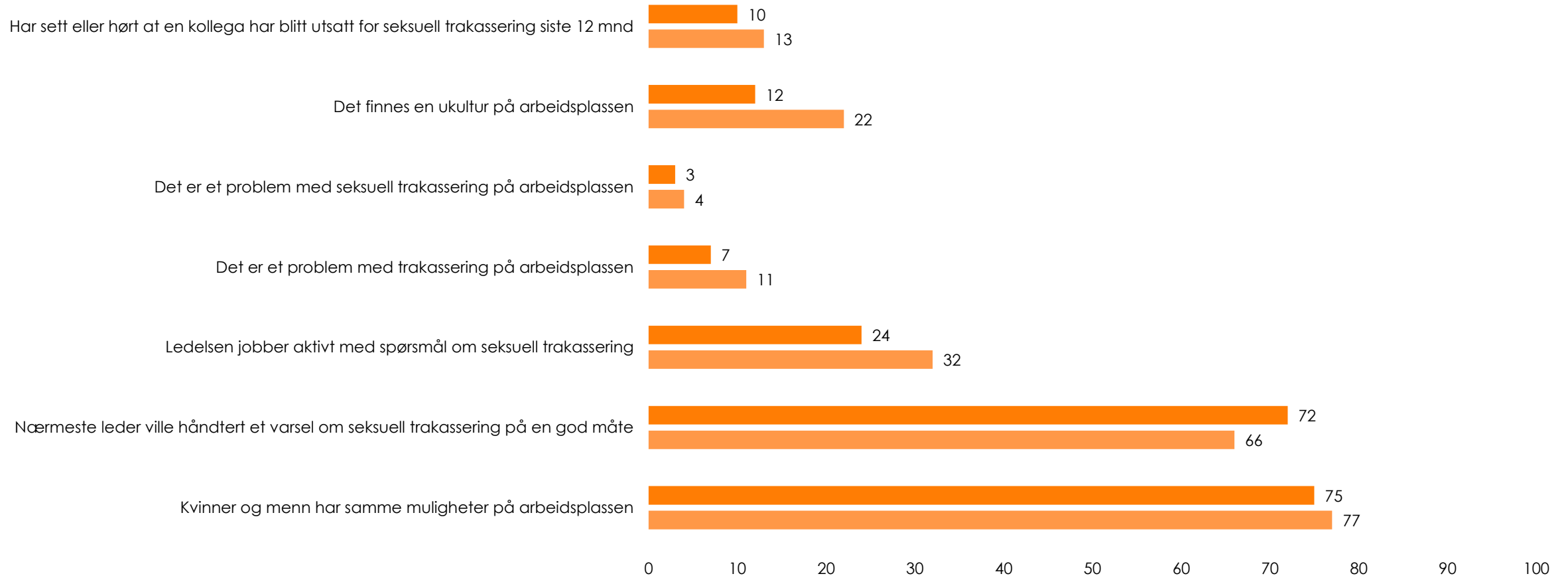
■ Total (n=4 003) ■ Reiseliv, varehandel og restaurant (n=285)



Bransjeprofil - transport og samferdsel

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...
Sjøfart (n=38) inngår i denne kategorien.

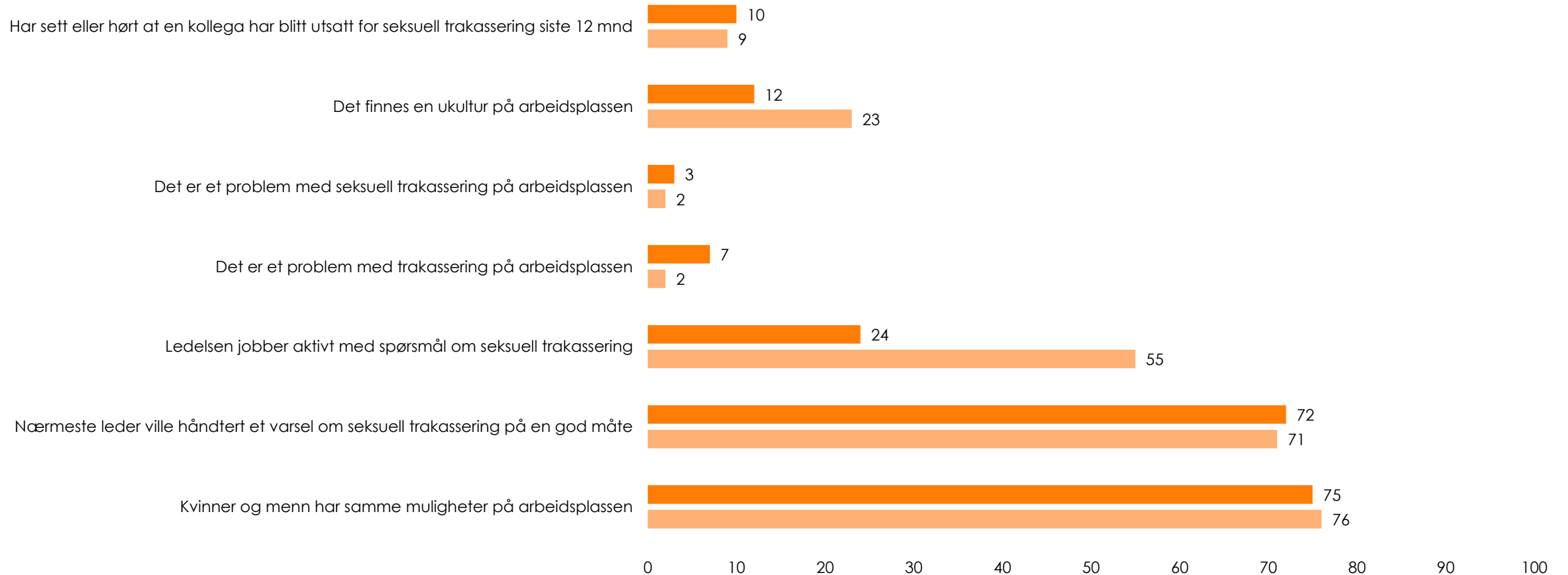
■ Total (n=4 003) ■ Transport og samferdsel (n=225)



Bransjeprofil - forsvar, politi, rettsvesen og vakthold

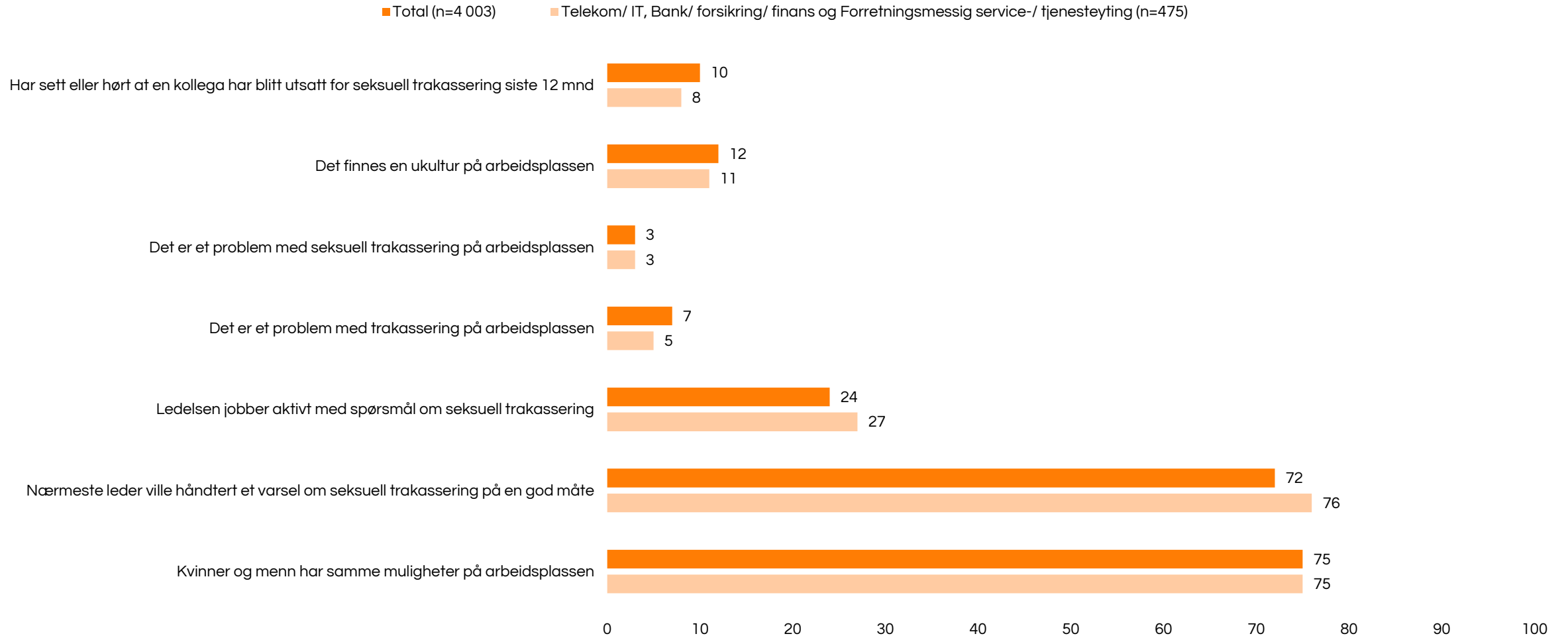
Andel som har sett eller hørt, eller mener at...

■ Total (n=4 003) ■ Forsvar/ politi-/ rettsvesen/ vakthold (n=114)



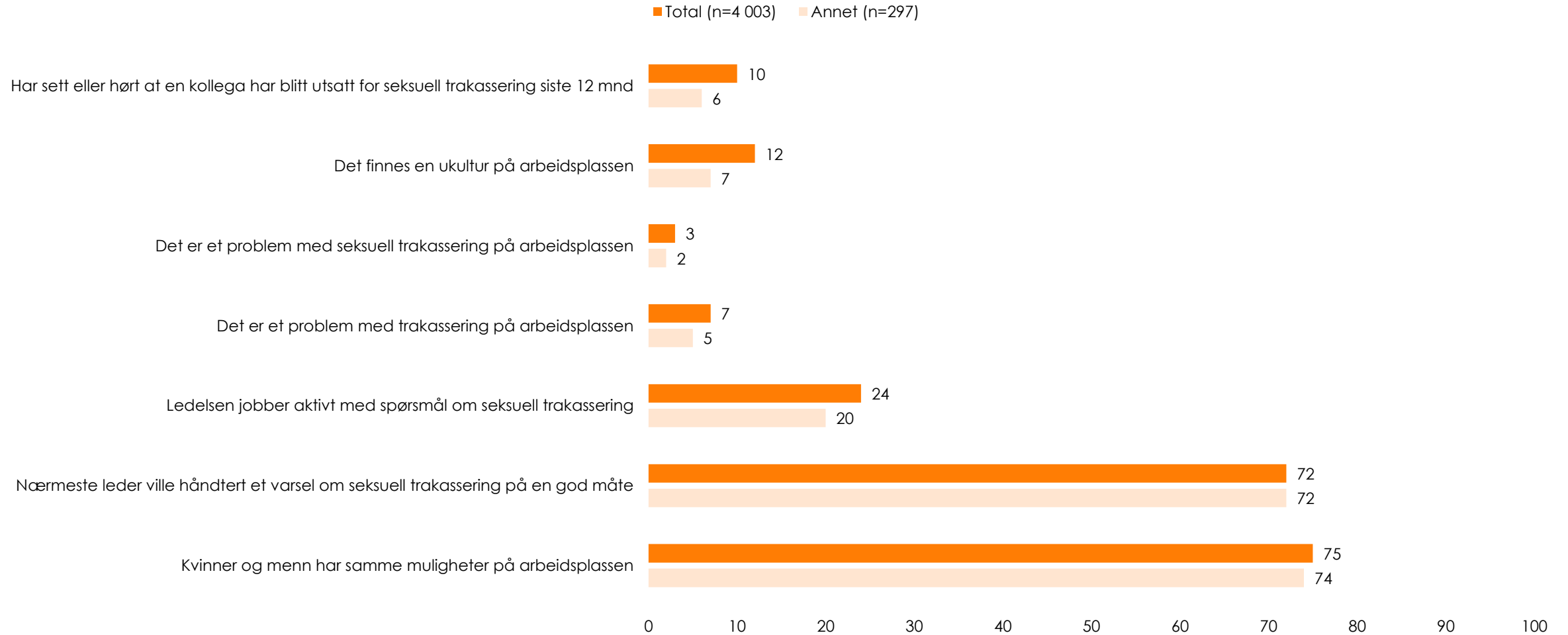
Bransjeprofil – IT, bank, forretningsmessig tjenesteyting

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...



Bransjeprofil - andre bransjer

Andel som har sett eller hørt, eller mener at...

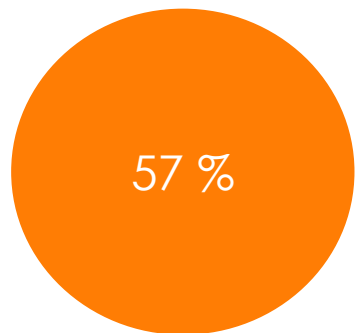


Kap. 10

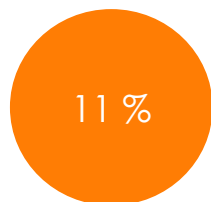
Ledere om håndtering av seksuell trakassering

Ledere om håndtering av seksuell trakassering

Hvor enkelt eller vanskelig opplever du at spørsmål som gjelder seksuell trakassering er å håndtere i din lederrolle?

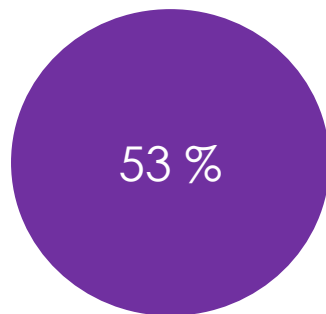


... av ledere opplever at det er **enkelt** å håndtere spørsmål om seksuell trakassering

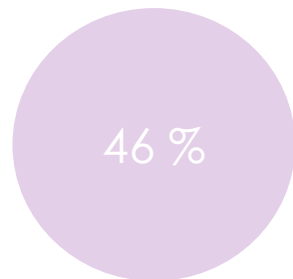


... av ledere opplever at det er **vanskelig**

Er arbeidet med seksuell trakassering en del av det systematiske HMS-arbeidet i din virksomhet?



... av ledere oppgir at arbeidet med seksuell trakassering er en del av det **systematiske HMS-arbeidet**



... svarte det samme i 2023. Det er altså en positiv utvikling i år.



Ledere innenfor **helse og omsorg** skiller seg fra ledere i andre bransjer.

- Blant disse er det færrest som opplever at håndtering av spørsmål om seksuell trakassering er enkelt (42 %).
- Men det er i denne bransjen flest ledere oppgir at arbeidet med seksuell trakassering er en del av det systematiske HMS-arbeidet (74 %).

Det er også en forskjell i hvordan ledere svarer når vi ser på **arbeidsplassens størrelse i antall ansatte**.

- Ledere på store arbeidsplasser opplever i mindre grad at det er enkelt å håndtere spørsmål om seksuell trakassering. Blant ledere på arbeidsplasser med flere enn 50 ansatte svarer 51 prosent at det er enkelt.
- På store arbeidsplasser er likevel arbeidet med seksuell trakassering i større grad en del av det systematiske HMS-arbeidet. Blant ledere på arbeidsplasser med flere enn 100 ansatte svarer 64 prosent at det er tilfellet, mot 33 prosent blant ledere på arbeidsplasser med færre enn 10 ansatte.

Ledere om håndtering av seksuell trakassering

Basert på dine erfaringer med seksuell trakassering på arbeidsplassen, er det noe du i din rolle som leder savner fra din arbeidsgiver?

Eksempler fra de som har svart «Ja», og notert:

«Å bli tatt på alvor oppover når jeg reiser problemet»

«Relevant kursing.»

«Mere aktiv i arbeide.»

«Mer informasjon.»

«Klare retningslinjer på reaksjoner på uønsket seksuell.»

«Trakassering eller hentydning til ønsket seksuell samkvad.»

«Klare retningslinjer og konsekvenser for de som trakasserer.»

«Juridisk.»

«Ja, mer informasjon om hvem som skal varsles og hva man gjør.»

«Ja, klare retningslinjer.»

«Ja, HR avdelingen som kan bistå.»

«Ja, at vi har dette som tema til alle ledere med jevne mellomrom 1 gang i året f.eks.»

«Informasjon om historiske hendelser som påvirker ansatte i dag.»

«Hvordan man forholder seg til hverandre også utenom arbeidstid påvirker arbeidshverdagen.»

«At dette er en prioritert oppgave.»

«At de er mer synlige, aktive. Når det inviteres til julebord f.eks. skriv hva som forventes av ansatte. Noen blir alltid litt for full og blir ufin.»



Vedlegg - Referanser

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19(3), 252-274.

Spørsmål?



**Tuva Pipilotti Liland
Bjerkebakke**

Tuva.bjerkebakke@veriangroup.com



Dina Heider Hov

Dina.hov@veriangroup.com



**Mathilde Skeide
Horvei**

Mathilde.horvei@veriangroup.com