

Mona Bråten og Jørgen Svalund

Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet 2025





Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet 2025

I denne rapporten har vi undersøkt omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i 2025, og sammenliknet med en tilsvarende undersøkelse fra 2018. Rapporten viser at det fortsatt er mange som har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 3 årene, og at yngre kvinner er mest utsatt. Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger, men oftest i forbindelse med sosiale sammenhenger i bransjen eller i jobbsituasjoner. Det blir oftere meldt ifra om seksuell trakassering nå sammenliknet med i 2018. Det har blitt en større bevissthet om seksuell trakassering, og det arbeides nå mer aktivt for å håndtere slike utfordringer.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Summary.....	5
1 Innledning	7
1.1 Seksuell trakassering: definisjon og lovreguleringer	8
1.2 Gangen i rapporten.....	9
2 Metode	11
2.1 Spørreskjemaet.....	11
2.2 Utvalg og representativitet	11
2.3 Utvalget.....	13
2.4 Analyser av datamaterialet	16
2.5 Oppsummering	16
3 Hva oppfattes som seksuell trakassering?	17
3.1 Vurdering av ulike handlinger.....	17
3.2 Oppsummering	21
4 Omfang og erfaringer	22
4.1 Omfanget av seksuell trakassering	22
4.2 Ulike typer seksuell trakassering: Hvordan skjer det?.....	27
4.3 Oppsummering	33
5 Konsekvenser	34
5.1 Vurderinger av konsekvenser.....	34
5.2 Oppsummering	36
6 Oppfølging.....	37
6.1 Melder man fra til andre?.....	37
6.2 Iverksatte tiltak på arbeidsplassene	41
6.3 Forslag til tiltak	44
6.4 Oppsummering	46
7 Avslutning.....	47
7.1 Omfanget av seksuell trakassering.....	47
7.2 Konsekvenser for den enkelte	48
7.3 Oppfølging av seksuell trakassering.....	48
Referanser.....	50

Forord

I denne rapporten har vi gjentatt en spørreundersøkelse fra 2018 om erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. I etterkant av #metoo-kampanjen og undersøkelsen i 2018 har det vært stor oppmerksomhet omkring seksuell trakassering og tiltak for å motvirke dette i bransjen. En viktig begrunnelse for å gjennomføre en oppfølgingsundersøkelse i 2025, har vært å undersøke om det har skjedd endringer i omfang og erfaringer med seksuell trakassering.

Rapporten bygger på en nettbasert spørreundersøkelse blant alle yrkesaktive medlemmer i ni fagforeninger innen kulturfeltet. Disse er Creo, Skuespillerforbundet, Norske Dansekunstnere, Filmforbundet, Regiforbundet, Norske Filmregissører, NTL Kulturinstitusjoner, Dramatikerforbundet og Fagforbundet Teater og Scene. I tillegg har Virkes medlemmer i spillfeltet vært omfattet. Først og fremst vil vi takke alle som svarte på spørreundersøkelsen og delte sine erfaringer om seksuell trakassering.

Prosjektet har hatt en referansegruppe som har bestått av Åse Kringstad (Virke Producentforeningen), Åslaug Magnusson (Spekter) og Cathrine Nyheim (Creo). Takk til referansegruppen for godt samarbeid underveis i prosjektet, og for verdifulle innspill til arbeidet med rapporten.

Ved Fafo har Sissel Trygstad vært kvalitetssikrer, og takkes for grundig gjennomlesning og gode kommentarer. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt rapporten for publisering og takkes for flott innsats.

Mange har bidratt underveis. Alle funn og konklusjoner som trekkes står for forfatterens regning, og det gjør også eventuelle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, september 2025

Mona Bråten og Jørgen Svalund

Sammendrag

I 2018 gjennomførte Fafo en spørreundersøkelse om erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Undersøkelsen ble gjennomført i kjølvannet av #metoo-kampanjen høsten 2017, som viste at kulturlivet var en arena hvor en betydelig andel kvinner hadde opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng. I 2025 har vi gjennomført spørreundersøkelsen på nytt blant de samme yrkesgruppene. Vi har i hovedsak benyttet det samme spørreskjemaet og den samme metoden som i 2018. Svarprosenten er imidlertid lavere i 2025 (8 prosent) enn i 2018 (39 prosent). 46 prosent av de som har svart er menn, og 54 prosent er kvinner. Dette er identisk med undersøkelsen i 2018. Medianalderen på de som har svart er høyere i 2025 (46 år) enn i 2018 (41 år).

I 2025 har 41 prosent svart at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av sin karriere, som er en noe høyere andel enn i 2018 (32 prosent). 4 prosent svarte at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tolv månedene, mens 5 prosent opplevde dette siste gang for 1–3 år siden. Andelene ligger her på samme nivå som i 2018.

Både i 2018 og i 2025 har kvinner oppgitt i langt større grad enn menn at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene. I 2018 var andelen kvinner som svarte at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste 3 årene 16 prosent, mens den er på 12 prosent i 2025. De tilsvarende andelene for menn var på 5 prosent i 2018 og 6 prosent i 2025. Jo yngre den enkelte er, jo høyere er sannsynligheten for at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng også i etterkant av #metoo-kampanjen.

Det er først og fremst kolleger som oppgis å stå bak den seksuelle trakasseringen, men det er også en god del som svarer at sjefen/leder har stått bak – særlig gjelder dette ved tilfeller av verbal seksuell trakassering. Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger, men 42 prosent av de som svarte at de hadde blitt trakassert oppga at det skjedde i sosiale sammenhenger i bransjen, eller i en jobbsituasjon, som under en øvelse, forestilling eller innspilling (40 prosent).

Den seksuelle trakasseringen har konsekvenser. Mange opplever mistriksel i jobbsituasjonen som følge av seksuell trakassering (45 prosent), og en god del opplever også psykiske plager (20 prosent). 19 prosent har oppgitt at de ønsker å slutte i jobben.

Seksuell trakassering er ikke akseptabelt og skal håndteres av ledelse, men også fagforeninger, tillitsvalgte, verneombud og andre aktører kan involveres. I 2025 svarte 15 prosent at de ikke har meldt fra om den seksuelle trakasseringen de har opplevd. Den tilsvarende andelen i 2018 var på 70 prosent. På dette området har det med andre ord vært en betydelig endring.

At flere melder fra, kan henge sammen med at det har blitt en større bevissthet om denne typen utfordringer og at det arbeides mer aktivt for å håndtere slike utfordringer. 35 prosent har svart at de opplever at det i svært stor eller stor grad har skjedd en holdningsendring når det gjelder seksuell trakassering i bransjen de seneste årene. 31

prosent oppga at arbeidsgiver og/eller fagforening har etablert tiltak for å redusere forekomsten av seksuell trakassering. Varslingsrutiner eller rutiner for å melde ifra er den typen tiltak som flest nevner at har blitt iverksatt.

Summary

In 2018, Fafo conducted a survey on experiences with sexual harassment in the workplace in the field of film, TV, theatres, music and gaming in Norway. The survey was carried out in the wake of the #metoo movement in the autumn of 2017, which revealed that the cultural sector was an arena where many women had experienced sexual harassment at work. We repeated the survey in 2025 among the same occupational groups and mostly used the same questionnaire and methodology as in 2018. The response rate, however, was lower in 2025 (8 per cent) compared to 2018 (39 per cent). Of those who responded, 46 per cent were men and 54 per cent were women; the same as in the 2018 survey. The median age of respondents was higher in 2025 (46 years) than in 2018 (41 years).

In 2025, 41 per cent reported having experienced sexual harassment at some point during their careers, a somewhat higher proportion than in 2018 (32 per cent). Four per cent reported experiencing sexual harassment in the preceding 12 months, while 5 per cent said their most recent experience occurred 1–3 years ago. These proportions are at the same level as in 2018.

In both 2018 and 2025, far more women than men reported experiencing sexual harassment in the preceding three years: 16 and 5 per cent of women and men respectively in 2018, and 12 per cent and 6 per cent in 2025. The younger the respondent, the more likely they were to report having experienced sexual harassment in the workplace, even after the #metoo movement.

Colleagues are most frequently identified as the perpetrators of sexual harassment, but a significant number also reported that their supervisor or manager was responsible, and this was particularly true in cases of verbal sexual harassment. Sexual harassment occurs in a variety of contexts, but 42 per cent of those who had been harassed reported that it happened in social settings within the industry, or during work-related situations, such as rehearsals, performances or recordings (40 per cent).

Sexual harassment has consequences. Many report poor job satisfaction as a result of sexual harassment (45 per cent), a significant number also experience mental health issues (20 per cent) and some want to leave their job (19 per cent).

Sexual harassment is unacceptable and must be addressed by management, but trade unions, employee representatives, health and safety officers, and other parties can also get involved. In 2025, 15 per cent of respondents had not reported sexual harassment they had experienced. The corresponding figure in 2018 was 70 per cent. In other words, there has been a significant change in this area.

The increased number of reported incidents may be linked to greater awareness of these types of issues and more active efforts to address them. 35 per cent of respondents feel there has been a significant shift in attitudes towards sexual harassment in the industry in recent years. 31 per cent report that their employer and/or trade union has

introduced measures to combat sexual harassment, with informal and formal complaint procedures being the most common.

1 Innledning

Fafo gjennomførte i 2018 en spørreundersøkelse om erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Undersøkelsen ble gjennomført i kjølvannet av #metoo-kampanjen høsten 2017, som viste at kulturlivet var en arena hvor flere kvinner hadde opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng. Gjennom ulike opprop, som #stilleforopptak, #visyngerut, #når-dansenstopper og #nårmusikkenstilner, valgte flere kvinnelige scenekunstnere i Norge å dele sine historier og å utdype erfaringer med seksuell trakassering. Historiene under disse oppropene illustrerte hvordan liten åpenhet om problemene hadde bidratt til å skjule store mørketall og gjort det vanskelig å ta tak i problemene.

I 2018 var det stor oppmerksomhet omkring seksuell trakassering i samfunnet generelt og i kultursektoren spesielt. Mange ønsket å svare på spørreundersøkelsen og dele sine erfaringer omkring seksuell trakassering som de hadde opplevd i forbindelse med jobb i sektoren. Studien viste at seksuell trakassering var et omfattende problem blant ulike yrkesgrupper innen de aktuelle feltene (film, TV, scene, musikk og spill) i kultursektoren. Totalt svarte 32 prosent at de hadde vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av sin karriere. Yngre kvinner var mest utsatt, men også menn hadde opplevd dette. Den seksuelle trakasseringen hadde skjedd både på og utenfor scenen, og mange unnlot å melde fra i frykt for konsekvenser for videre karriere og jobbmuligheter (Bråten & Svalund, 2018).¹

I 2025 har vi igjen gjennomført en spørreundersøkelse blant de samme yrkesgruppene. Vi har i hovedsak benyttet det samme spørreskjemaet og den samme metoden som i 2018. I etterkant av #metoo-kampanjen og undersøkelsen i 2018 ble det gjort flere tiltak for å motvirke seksuell trakassering i bransjen. Blant tiltakene var ulike holdningskampanjer og retningslinjer for god adferd. En viktig begrunnelse for å gjennomføre en oppfølgingsundersøkelse i 2025 har vært å undersøke om det har skjedd endringer i omfang og erfaringer med seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet etter #metoo-kampanjen. Hovedspørsmålene som belyses i denne rapporten er de samme som i 2018:

- Hvilke erfaringer har aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet med seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvilke konsekvenser har det for den enkelte å bli utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvordan følges tilfeller av seksuell trakassering opp?

Og:

- Er det noen forskjeller i hva respondentene har svart på disse spørsmålene i 2018 og 2025?

¹ Lenke til rapport fra undersøkelsen i 2018 finnes her: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20688.pdf>

Spørreundersøkelsene som er gjennomført i 2018 og 2025 omfatter både utøvende og skapende kunstnere, produsenter, teknikere og administrativt ansatte innen produksjon og/eller som arbeider i en institusjon innen film, TV, scene, musikk og spill. Undersøkelsene er gjennomført på oppdrag fra en rekke fag- og interesseorganisasjoner, både på arbeidstaker- og arbeidsgiver-/oppdragsgiversiden, innenfor de aktuelle feltene.

1.1 Seksuell trakassering: definisjon og lovreguleringer

Seksuell trakassering kan skje på mange forskjellige måter. I EU-direktiv 2006/54/EC er definisjonen av seksuell trakassering enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk atferd av seksuell art som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Verbal trakassering kan for eksempel være seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering dreier seg om nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Seksuell trakassering forekommer også i utstrakt grad via sosiale medier. Denne EU-definisjonen har etter hvert blitt vanlig å bruke også i empiriske studier, både kvalitative og kvantitative (Bondestam & Lundqvist, 2018), og er den definisjonen vi la til grunn i spørreundersøkelsen i 2018 og også i 2025.

Diskrimineringslovgivningen i EU- og EØS-landene legger definisjonen i EU-direktivet til grunn. I den norske likestillings- og diskrimineringsloven § 13 defineres seksuell trakassering slik i tråd med EU-definisjonen:

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Arbeidsgiver har både etter likestillings- og diskrimineringsloven (Idl § 13) og etter arbeidsmiljøloven (aml) en plikt til å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen. Det stilles krav til det psykososiale så vel som det fysiske arbeidsmiljøet. Fra 1. januar 2024 ble det presisert i arbeidsmiljøloven at vernet mot trakassering inkluderer vern mot seksuell trakassering (aml § 4-3 (3)). Dette var knyttet til gjennomføringen av ILO-konvensjon 190. Samtidig ble definisjonen av hva som er å betrakte som seksuell trakassering tatt inn i loven. Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (aml §4-1) og skal jobbe systematisk for dette (aml kap. 3). Dette gjelder både for egne ansatte og for innleide, vikarer eller selvstendige som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning (jf. aml § 2-2 (1)).

Som del av det systematiske HMS-arbeidet, plikter arbeidsgiver å etablere rutiner for intern varsling (aml § 2A-3). Arbeidsmiljøloven har omfattende bestemmelser om varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten og om arbeidsgivers aktivitetsplikt (aml kap. 2A). Selv om varsling fortrinnsvis er en rett, er det også hendelser som utløser en varslingsplikt. Trakassering, herunder også seksuell trakassering, er eksempel på en slik hendelse. Dette innebærer at arbeidstakere som observerer slike kritikkverdige forhold plikter å melde ifra om dette til noen med myndighet til å gjøre noe med det (aml § 2-3

(2)). Likestillings- og diskrimineringsloven har også regler om varsling og vern mot gjengjeldelse for den som varsler. Ved tilfeller av seksuell trakassering som skjer i et arbeidsforhold, vil arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser være mest aktuelle. I andre tilfeller som er relatert til arbeidslivet, men hvor det ikke er et arbeidsforhold, så kan likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser være mer aktuelle å bruke. Dette kan for eksempel gjelde saker tilknyttet en ansettelsesprosess eller et arbeidsforhold som er avsluttet.

Siden 1. januar 2020 har Diskrimineringsnemda hatt kompetanse til å behandle saker som omfatter seksuell trakassering. Før denne ordningen kom på plass, var domstolene det eneste organet som avgjorde i saker om seksuell trakassering. Formålet med endringen har vært å gjøre det enklere å få prøvd slike saker.

Definisjonen av seksuell trakassering slik den er nedfelt i EU-direktivet og den norske likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13) legger stor vekt på subjektive opplevelser hos den som opplever ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet. Det finnes lite rettspraksis som kan si hvor grensene går, men to saker ble behandlet av Høyesterett i 2020, som blant annet diskuterte en nedre grense for hva som kan defineres som seksuell trakassering etter loven. Behandlingen i Høyesterett ga heller ikke noen entydige svar for hvor grensene går og hva som er seksuell trakassering, men det ble slått fast at det subjektive elementet er viktig og om den som blir beskyldt for å trakassere burde forstått at handlingene kunne oppleves som seksuell trakassering. Med andre ord vil det være flere gråsoner og uklare grenser når det gjelder situasjoner og opplevelser av seksuell trakassering. I spørreundersøkelsene blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet har vi først og fremst lagt vekt på respondentenes egne erfaringer og opplevelser, og i mindre grad hvordan ulike situasjoner kan tolkes i lys av den juridiske definisjonen av seksuell trakassering.

1.2 Gangen i rapporten

Denne rapporten har syv kapitler.

I kapittel 2 gjør vi rede for data og metoder. Rapporten bygger på en spørreundersøkelse om seksuell trakassering blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i 2025. Spørreskjemaet som er brukt er i all hovedsak likt det som ble brukt i 2018. I dette kapitlet presenterer vi også de som har svart på undersøkelsene både i 2018 og 2025, og vi beskriver ulike trekk ved respondentene, som kjønn, alder, yrke og tilknytning til arbeidsplassen.

I kapittel 3 presenterer vi respondentenes vurderinger av om ulike handlinger er seksuell trakassering eller ikke. Vurderingsspørsmålene gir et innblikk i hvordan ulike aktørgrupper på kulturfeltet vurderer ulike situasjoner som seksuelt trakasserende eller ikke.

I kapittel 4 presenteres omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering. Vi undersøker andelen som har opplevd seksuell trakassering i 2018 og 2025, og om det er noen forskjeller i omfanget i disse to undersøkelsene. Videre ser vi nærmere på de som har opplevd seksuell trakassering i 2025-undersøkelsen og deres erfaringer.

I kapittel 5 ser vi nærmere på konsekvensene av seksuell trakassering for den enkelte som har vært utsatt for dette i jobbsammenheng. Undersøkelsen går ikke veldig dypt inn i spørsmål om ulike individuelle reaksjoner på tilfeller av seksuell trakassering, men gir et bilde av hvordan de som har vært utsatt for slike situasjoner vurderer konsekvensene.

I kapittel 6 belyser vi hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp på arbeidsplassene. Her spør vi om den som har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng sier ifra om dette, hvem de sier ifra til og om sakene eventuelt ble fulgt opp. På bakgrunn av den store oppmerksomheten det var omkring viktigheten av bevisstgjøring og åpenhet om seksuell trakassering i #metoo-kampanjen, er vi her spesielt interessert i å se om det har vært noen endring fra 2018 til 2025 når det gjelder hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp.

I avslutningskapitlet, kapittel 7, samler vi trådene og oppsummerer studiens hovedfunn samt om det har vært noen endringer fra undersøkelsen i 2018.

2 Metode

I dette kapitlet retter vi blikket mot spørreundersøkelsene som ligger til grunn for denne rapporten. Vi kommenterer utformingen av spørreskjemaet, i tillegg til likheter og ulikheter mellom denne og undersøkelsen som ble gjennomført i 2018. Videre diskuterer vi hvem undersøkelsen retter seg mot, og om respondentene i vår undersøkelse representerer feltet vi er opptatt av, på en god måte. Vi presenterer de som har svart på undersøkelsene både i 2018 og 2025, og beskriver ulike trekk ved respondentene, som kjønn, alder, yrke og tilknytning til arbeidsplassen.

2.1 Spørreskjemaet

Spørreundersøkelsen er rettet mot ulike aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i Norge. Totalt 14 ulike yrkeskategorier omfattes av undersøkelsen. Både skapende og utøvende kunstnere og teknisk/administrativt personell tilknyttet ulike institusjoner på disse områdene var målgruppe for undersøkelsen. Siden dette er en oppfølging av undersøkelsen som ble gjennomført i 2018, er spørreskjemaet i hovedsak det samme som ble brukt den gang. Det er lagt til tre nye spørsmål. I det ene spurte vi om respondentene opplever at det har skjedd en endring i holdninger til seksuell trakassering i bransjen siden pandemien (siden januar 2022), og de to andre spørsmålene dreier seg om hvilke tiltak som er satt i verk for å redusere forekomsten av seksuell trakassering og hvordan respondentene vurderer disse tiltakene.

Spørreskjemaet vi benyttet ble i 2018 utformet for å kartlegge omfanget av seksuell trakassering. Videre ba vi respondentene om å vurdere ulike hendelser og hvordan den enkelte oppfatter ulike situasjoner som kan oppstå. Disse samme påstandene ble også stilt i 2018, og vi kan dermed undersøke om vurderingene eller holdningene knyttet til om ulike handlinger vurderes som greie eller ikke er endret. Videre fanger spørsmålene opp erfaringer med ulike former for seksuell trakassering, og de er utformet for å fange opp erfaringer med ulike former for seksuell trakassering slik dette forstås i likestillings- og diskrimineringsloven. De som har erfart seksuell trakassering fikk spørsmål om når og hvor ofte dette har skjedd.

Vi har også på ulike vis undersøkt hvor alvorlige situasjonene var, og respondentene som ble utsatt for trakassering ble spurt om de meldte fra. Spørreskjemaet ble oversatt til engelsk, og respondentene kunne velge om de ønsket å svare på norsk eller engelsk.

Undersøkelsen er vurdert og godkjent av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør.

2.2 Utvalg og representativitet

Denne undersøkelsen har rettet seg mot alle yrkesaktive medlemmer i ni fagforeninger innen kulturfeltet. Disse var Creo, Skuespillerforbundet, Norske Dansekunstnere, Filmforbundet, Regiforbundet, Norske Filmregissører, NTL Kulturinstitusjoner, Dramatikerforbundet og Fagforbundet Teater og Scene. I tillegg ble en lenke til undersøkelsen sendt ut til Virkes medlemmer i spillfeltet. Vi fikk e-postlister fra tre av fagforeningene, noe som utgjorde 3156 e-postadresser. De øvrige seks fagforeningene kunne på grunn av

GDPR ikke overlevere e-postadressene til sine yrkesaktive medlemmer til Fafo. For å få distribuert undersøkelsen blant disse yrkesaktive medlemmene, ble spørreskjemaet sendt ut av de respektive forbundene med informasjon om undersøkelsen og en lenke til spørreskjemaet. I disse tilfellene måtte det benyttes en lenke som kunne besvares flere ganger. Det innebar at spørreundersøkelsen kunne videresendes og besvares også av personer som ikke er medlemmer i organisasjonene som denne undersøkelsen i utgangspunktet retter seg mot. I alt sendte disse fagforeningene ut e-poster til 12 935 medlemmer, slik at det ble sendt ut i alt 16 091 e-poster.

Undersøkelsen er rettet mot organisasjonenes aktive, arbeidende medlemmer innenfor scenekunstheltet. En del av forbundene kunne ikke skille e-postadressene til de som er yrkesaktive fra de som ikke er det. Det betyr at en del av de som fikk en e-post enten kan være pensjonister eller arbeide i andre felt enn de denne undersøkelsen er rettet mot. For å sikre at undersøkelsen traff de den skulle, ble alle stilt et inngangsspørsmål: «Er du en utøvende og/eller skapende kunstner, produsent, tekniker eller administrativt ansatt innen produksjon, og/eller arbeider i en institusjon for film, TV, scene, musikk og spill?» Av de som gikk inn på undersøkelsen, svarte 115 nei. Det er i underkant av én prosent av de som fikk tilsendt undersøkelsen. Bruttoutvalget er dermed 15 976 e-post-adresser, men vi har i tillegg fått flere henvendelser fra personer som oppgir at de ikke har jobbet i sektoren på mange år, eller at de er pensjonert for mange år siden og ikke er i arbeid. Vi kan nok anta at en del av de som ikke hører til i feltet, eller som er pensjonert, *ikke* har gått inn på lenken og svart på undersøkelsen i det hele tatt, men vi vet ikke hvor mange dette gjelder.

Av potensielt 15 976 (men som nevnt ikke helt sannsynlig) antall svar, mottok vi 1328 svar på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på åtte prosent. I 2018 sendte Fafo ut undersøkelsen per e-post til alle medlemmene i de samme forbundene som er nevnt over. I tillegg var det en del store virksomheter (kulturinstitusjoner) som sendte ut en lenke med spørreundersøkelsen til alle ansatte i disse virksomhetene. Målsettingen den gang var å nå flest mulig, også de som ikke var organisert. Utvalgene er derfor ikke identiske. Svarprosenten i 2018 var klart høyere (39 prosent). Ettersom det ikke finnes noen offisiell avgrensning av disse to «populasjonene», kan vi heller ikke vite om vårt utvalg skiller seg fra den «faktiske» populasjonen innenfor feltet når det gjelder kjennetegn som kjønn, alder, yrkesgruppe eller hvilken del av scenekunstheltet de jobber innenfor.

Antallet e-poster som ble sendt ut i 2025 var høyere enn i 2018, og antall svar var en del lavere. Undersøkelsen i 2018 kom i kjølvannet av #metoo-kampanjen, og vi fikk den gang en rekke henvendelser og kommentarer. En del mente at det var på høy tid med en slik undersøkelse, mens andre mente at #metoo og seksuell trakassering ikke var et reelt problem (annet enn for de som ble anklaget for det). I 2025 var henvendelsene og kommentarene knyttet til undersøkelsen lavere. At temaet ikke lenger debatteres og diskuteres like hyppig i det offentlige rom, kan nok ha bidratt til at færre har tatt seg bryet med å svare på undersøkelsen. Det kan være at de som har vært utsatt for seksuell trakassering i større grad svarer denne gangen, men det kan vi ikke vite. Som vi kommer tilbake til nedenfor (under overskriften «utvalget»), var det svært mange musikere som svarte i 2018. Det var klart færre som svarte denne gangen, men vi vet ikke om det

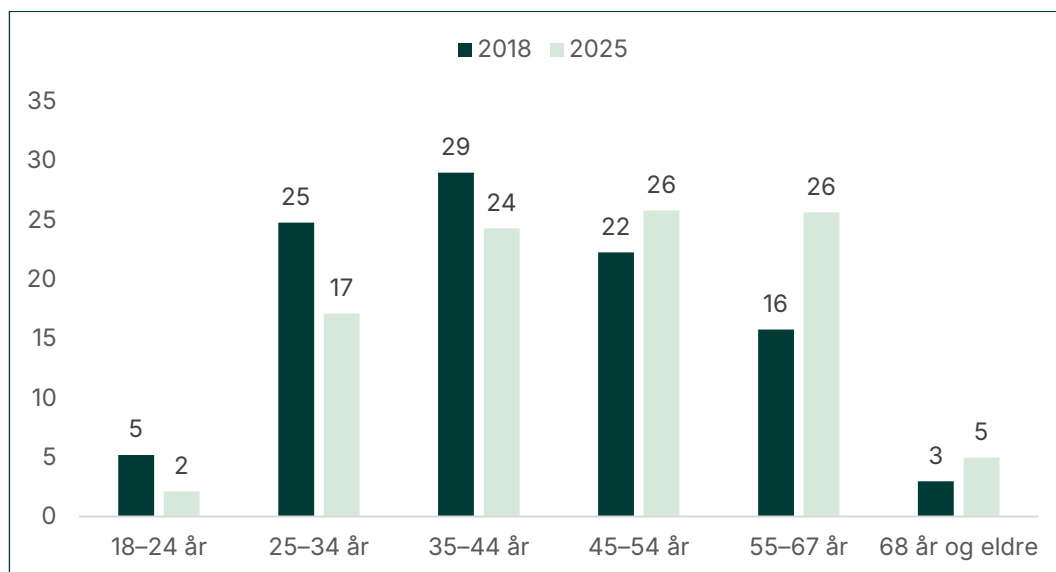
skyldes avtagende engasjement for seksuell trakassering blant disse nå eller om forekomsten har gått ned. Det lave antallet svar i undersøkelsen innebærer at det er enkelte spørsmål vi stilte, blant annet om det var andre til stede når hendelsene inntraff, og om de som utsatte noen for seksuell trakassering var påvirket av alkohol eller andre rusmidler, som vi ikke kan presentere resultater for. Det er rett og slett fordi det er for få respondenter som har svart på disse spørsmålene i 2025.

2.3 Utvalget

Selv om vi ikke kjenner den ekte «populasjonen», altså hvor mange kvinner og menn som burde ha svart, er det viktig å ha en forståelse rundt hvem som har svart på undersøkelsen. Vi ser derfor nærmere her på hvem som har svart. I gjennomgangen av utvalget har vi også hatt et blick på svarfordelingen ved forrige undersøkelse. På den måten kan vi vurdere om utvalget av respondenter som har svart i de to undersøkelsene likner på hverandre, eller om det er store forskjeller mellom dem.

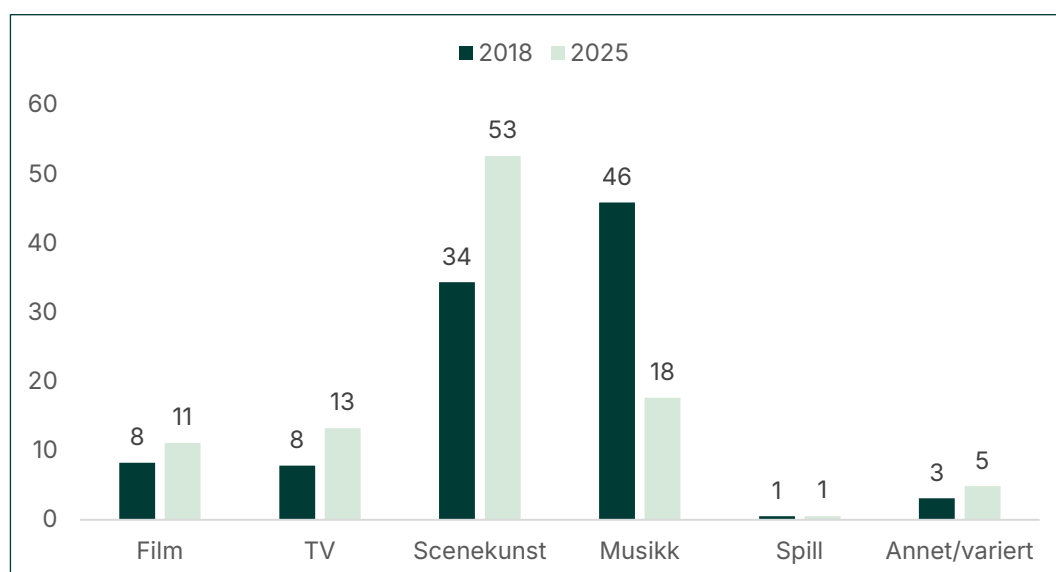
I 2025-undersøkelsen er 46 prosent menn og 54 prosent kvinner. Kjønnsfordelingen er identisk med 2018-undersøkelsen. 14 personer, om lag én prosent, krysset av for «annet». I figur 2.1 kommer aldersfordelingen i 2018 og 2025 frem. Mens mer enn halvparten av utvalget var 44 år eller yngre i 2018, er de som har svart i 2025 en del eldre. I 2018 var medianalderen til de som svarte 41 år, mens den er 46 år denne gangen.

Figur 2.1. Aldersfordeling 2018 (n = 4774) og 2025 (n = 1325). Prosent



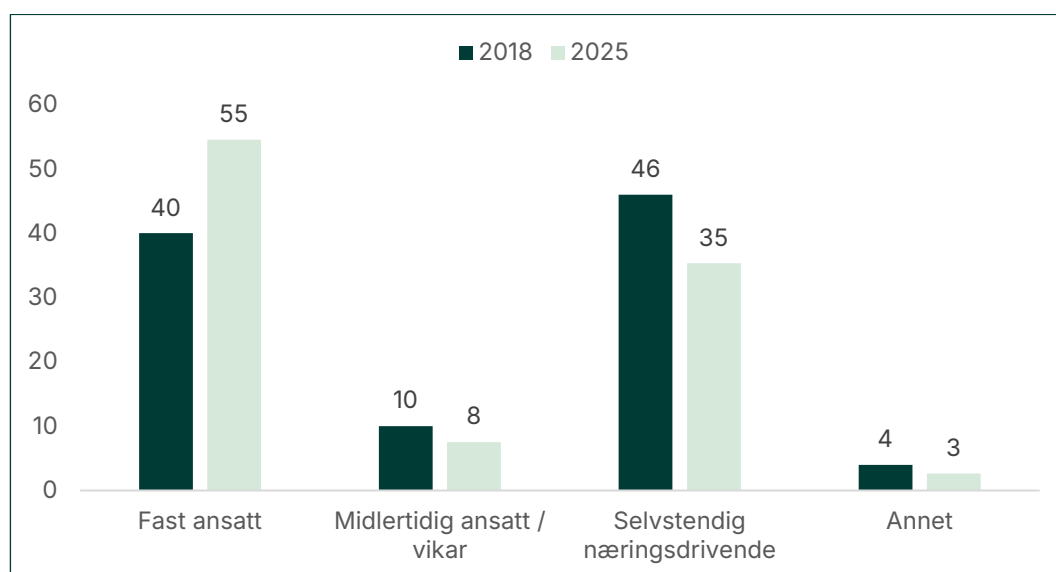
I 2025 har 53 prosent av respondentene oppgitt at de arbeider innenfor scenekunstheltet, mens 18 prosent arbeider innen musikkfeltet. Svært få, syv stykker, arbeider innenfor spillfeltet. Figur 2.2 viser videre at mens det i 2018 var en overvekt av personer som arbeidet innenfor musikkfeltet, er denne andelen klart lavere i 2025. Den enkelte ble spurt om hvor de hovedsakelig arbeider, og mens dette for enkelte er enkelt å oppgi, er det andre som ofte arbeider i flere av områdene innenfor kultursektoren samtidig, eller som beveger seg fra felt til felt over kortere tid. De som skifter ofte, kunne svare at det varierer. I 2025 svarte 5 prosent at de arbeidet i «annet/varierer».

Figur 2.2. Hvilket område arbeider respondentene hovedsakelig innenfor? 2018 (n = 4615) og 2025 (n = 1320). Prosent



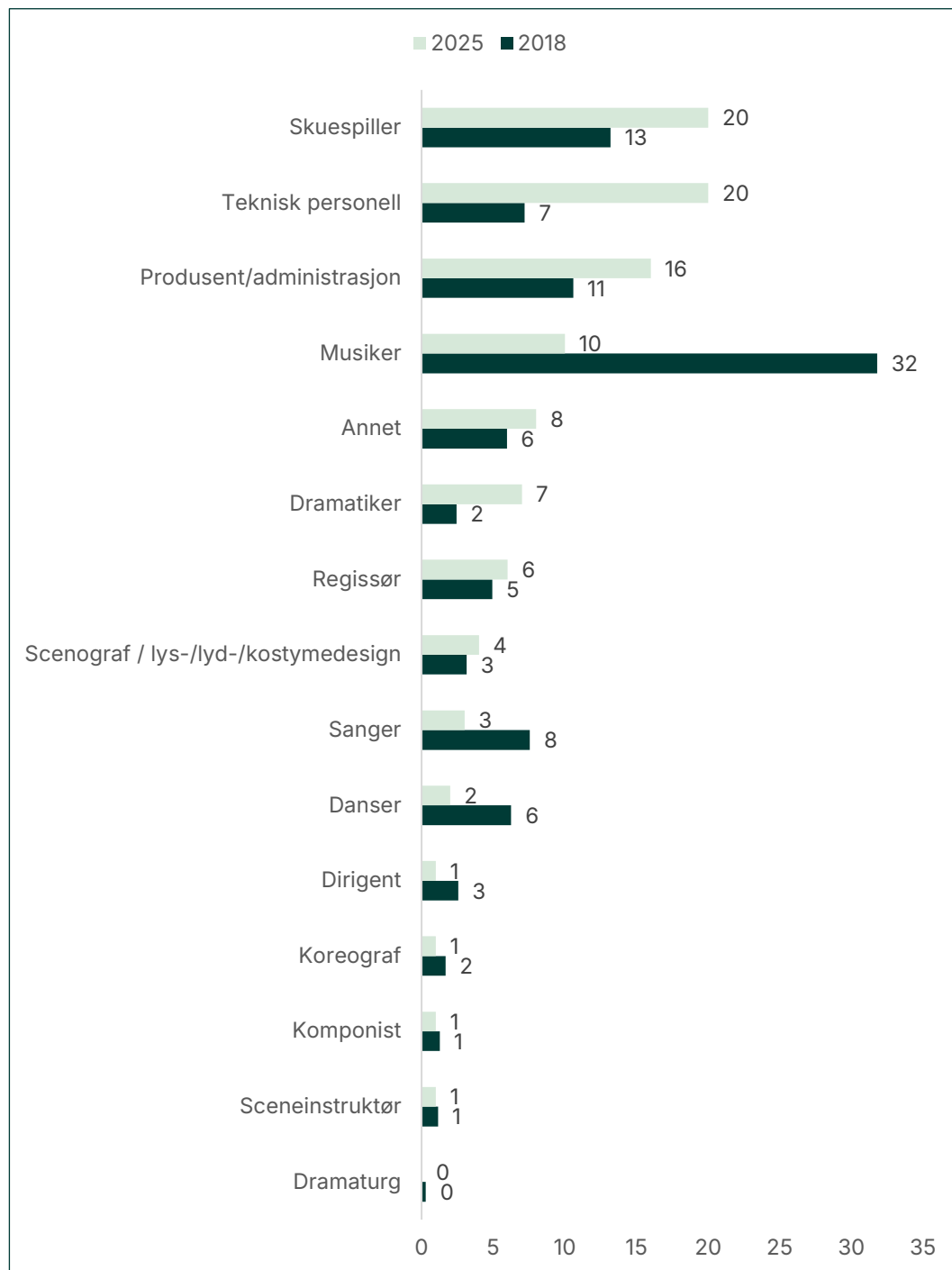
Respondentene fikk videre spørsmål om hvilken tilknytning de har til arbeidsplassen. Innen denne delen av arbeidslivet er det en god del som har flere arbeidsgivere hvor tilknytningen ofte skifter. I 2025 svarte 55 prosent at de er faste ansatte, mens 35 prosent var selvstendig næringsdrivende. Som figur 2.3 viser, er andelen faste ansatte blant de som har svart på undersøkelsen noe høyere i 2025 enn den var i 2018.

Figur 2.3. Tilknytning til nåværende arbeidsplass. 2018 (n = 4756) og 2025 (n = 1328). Prosent



Den enkelte fikk også spørsmål om hva slags yrke de har. Også her kan det være noen som arbeider innenfor flere av yrkeskategoriene de kunne oppgi at de arbeider innenfor. 20 prosent av utvalget er skuespillere, mens en like stor andel er teknisk personell (figur 2.4). I tillegg arbeider 16 prosent i administrasjon eller som produsent. Sammenligner vi utvalget i 2025 med det som var i 2018-utvalget, finner vi at det var klart høyere andel musikere, sangere og dansere den gangen.

Figur 2.4. Hovedsakelig yrkestilknytning. 2018 (n = 4768) og 2025 (n = 1328). Prosent



Det er en høyere andel eldre personer og faste ansatte i 2025 enn i 2018. Vi kan, alt annet likt, forvente at det bidrar til at andelen som har svart at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene har blitt noe redusert på grunn av denne forskjellen.

Musikere var i 2018 mindre utsatt for seksuell trakassering. Ettersom det var en stor andel musikere som deltok i undersøkelsen i 2018, var dette en yrkesgruppe som bidro til å redusere andelen som svarte at de var blitt seksuelt trakassert de siste tre årene. I 2025 er det en klart lavere andel musikere, og ut fra det kan vi forvente, alt annet likt, en noe høyere andel som svarer at de har vært utsatt for seksuell trakassering. På den andre siden, i 2018 var det også en høyere andel sangere og dansere enn i 2025-

undersøkelsen. Det var også en høyere andel selvstendig næringsdrivende og midlertidig ansatte. Disse respondentene hadde i større grad blitt utsatt for seksuell trakassering de siste årene. Når det er en lavere andel av disse, kan vi, alt annet likt, forvente en noe lavere andel som har blitt utsatt for seksuell trakassering.

Hva betyr så forskjellene vi finner? Forskjellene vi finner trekker i hver sin retning, og alt i alt mener vi at forskjellene mellom undersøkelsene ikke i seg selv påvirker tallene vi finner på seksuell trakassering i de to undersøkelsene.

2.4 Analyser av datamaterialet

I rapporten gjennomfører vi enkle analyser, som stort sett er krysstabeller. I noen tilfeller har vi undersøkt hvordan svarene på de ulike forholdene fordeler seg på kvinner og menn, og hvordan de fordeler seg etter alder. I noen tilfeller har vi undersøkt om det er forskjell på svarene etter hvilken del av kultursektoren den enkelte hører til eller om det er forskjeller etter yrke. Det lave antallet svar sammenlignet med undersøkelsen i 2018 innebærer at mulighetene for å bryte ned på denne måten er noe mer begrenset i denne oppfølgingsundersøkelsen. Vi kommenterer kun forskjeller som er signifikante på 5-prosentnivå eller bedre.

2.5 Oppsummering

- Undersøkelsen bygger på en nettbasert spørreundersøkelse blant aktører innen film-, TV-, musikk- og spillfeltet i Norge.
- Undersøkelsen er en oppfølging av undersøkelsen som ble gjennomført i 2018. Spørreskjemaet er i hovedsak det samme som ble bruk den gang, og undersøkelsen retter seg mot de samme yrkesgruppene.
- Undersøkelsen har en svarprosent på 8 prosent, som er langt lavere enn i 2018. Da var svarprosenten på 39.
- 46 prosent av de som har svart er menn, og 54 prosent er kvinner. Dette er identisk med undersøkelsen i 2018.
- Medianalderen på de som har svart i 2025 er 46 år. I 2018 var den på 41 år.
- 53 prosent av respondentene arbeider innenfor scenekunstheltet, mens 18 prosent jobber innen musikkfeltet. 11 prosent jobber innen film og 13 innen TV, mens kun én prosent oppgir at de jobber innen spillfeltet. Andelen som jobber innen musikkfeltet er langt lavere i utvalget i 2025 enn i 2018, mens andelen som jobber innen scenekunst er betydelig høyere i utvalget i 2025 enn i 2018.
- 55 prosent av de som har svart i 2025 er faste ansatte, mens 40 prosent var faste ansatte i 2018. De øvrige er selvstendig næringsdrivende (46 prosent i 2018 og 35 prosent i 2025), midlertidig ansatt / vikar (10 prosent i 2018 og 8 prosent i 2025) eller «annet» (4 prosent i 2018 og 3 prosent i 2025)

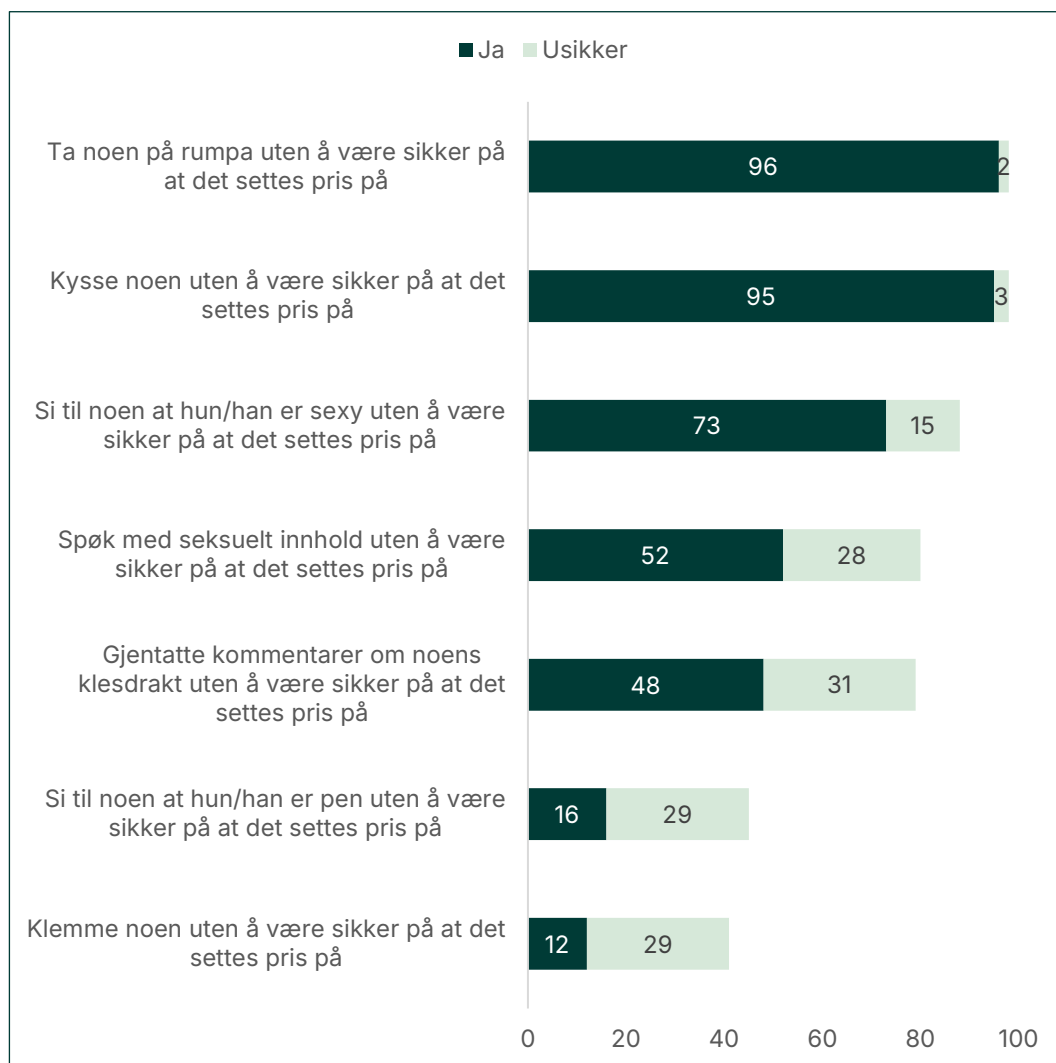
3 Hva oppfattes som seksuell trakassering?

#Metoo-kampanjen skapte engasjement da den startet i 2017. Seksuell trakassering er et temaområde preget av mange gråsoner mellom hva som er akseptabel adferd og hva som går over grensene og oppleves som ubehagelig og trakasserende. I begrepene og målingen av seksuell trakassering legges til grunn en subjektiv komponent der det i stor grad er opp til den som utsettes for handlingene å avgjøre om det er snakk om seksuell trakassering eller ikke. Det kan være ulike oppfatninger om hva som er akseptabel adferd og hva som ikke er det, både mellom individer generelt og i ulike bransjer og virksomheter (Bråten & Svalund, 2018). Både i 2018 og i 2025 har vi derfor stilt spørsmål om hvordan respondentene oppfatter ulike handlinger og om de vurderer disse handlingene som seksuell trakassering eller ikke. Svarene gir et bakteppe for vurderinger av omfanget av seksuell trakassering, og med denne oppfølgingsundersøkelsen har vi også mulighet til å undersøke om normene og forståelsene rundt hva som er akseptabelt har endret seg fra 2018 til 2025.

3.1 Vurdering av ulike handlinger

I denne undersøkelsen har vi bedt respondentene vurdere tre ulike former for seksuell trakassering: fysisk, verbal og ikke-verbal. I spørsmålene om hvordan respondentene oppfatter ulike handlinger som seksuell trakassering eller ikke, har vi spurt om ulike handlinger innenfor de tre kategoriene fysisk, verbal og ikke-verbal. Respondentene ble forelagt en rekke utsagn og deretter stilt spørsmålet «Betrakter du følgende handlinger som seksuell trakassering?». Svaralternativene var «Ja», «Nei» og «Usikker». Utsagnene den enkelte skulle forholde seg til, kommer frem i figur 3.1. Figuren viser at det å ta noen på rompa eller kysse noen uten å være sikker på at det settes pris på, oppfattes som seksuell trakassering av de aller fleste. De andre utsagnene er det færre som gir tilslutning til, og det er en større andel som er usikre på om det kan oppfattes som seksuell trakassering eller ikke. Nederst i figuren finner vi å «si til noen at hun eller han er pen uten å være sikker på at det settes pris på» og «klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på». Mange oppgir at de er usikre når det gjelder denne typen utsagn, noe som kan gjenspeile at betydningen av denne typen handlinger, og om det er «greit» eller ikke, i stor grad er avhengig av konteksten det skjer i.

Figur 3.1. Betrakter du følgende handlinger som seksuell trakassering? 2025 (n= 1319–1324). Prosent



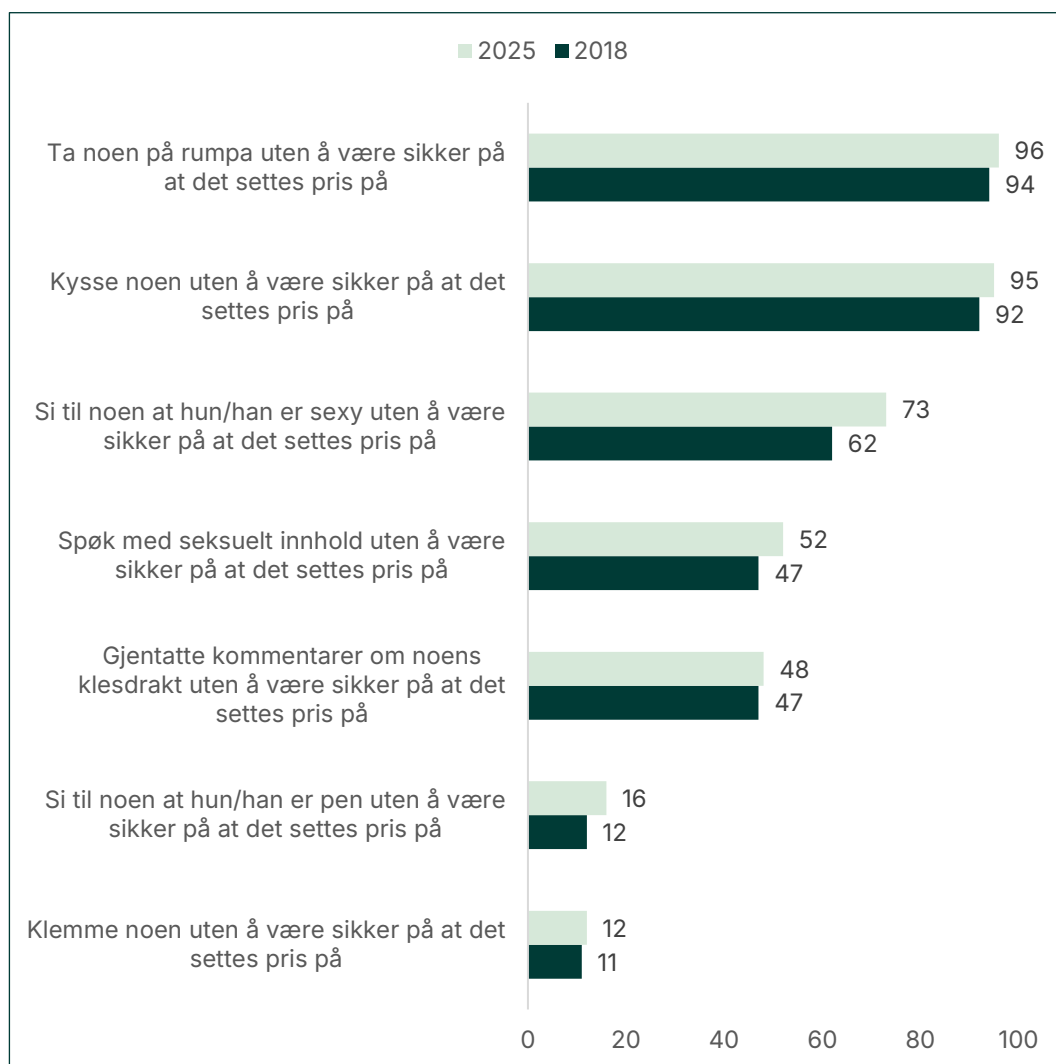
Menn og kvinner har noe ulike holdninger når det gjelder flere av disse utsagnene. Når det gjelder de verbale utsagnene, er menn i større grad tilbøyelige til å svare «ja» til at det kan betraktes som seksuell trakassering. Mens 76 prosent av mennene opplever det å si til noen at hun eller han er sexy uten å være sikker på at det settes pris på er seksuell trakassering, er den tilsvarende andelen blant kvinner på 70 prosent. Den tilsvarende kjønnsforskjellen finner vi når det gjelder utsagnet om å si at noen er pen (21 prosent versus 12 prosent) og å kommentere noens klesdrakt gjentatte ganger (53 prosent versus 43 prosent). Når det gjelder å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, finner vi det motsatte. Mens 16 prosent av kvinnene betrakter dette som seksuell trakassering, gjelder det 7 prosent av mennene.

Det er også noen mindre forskjeller som henger sammen med respondentenes alder. Spesielt er det slik at en høyere andel av de yngre betrakter gjentatte kommentarer om noens klesdrakt uten å være sikker på at det settes pris på som seksuell trakassering i større grad enn de som er eldre.

Det har nå gått åtte år siden #metoo-kampanjen startet, og det er mulig at holdningene rundt hva som er greit eller ikke har endret seg. I figur 3.2 kommer svarene fra undersøkelsen i 2018 og 2025 frem. I hovedsak er svarene svært like, men en høyere andel i

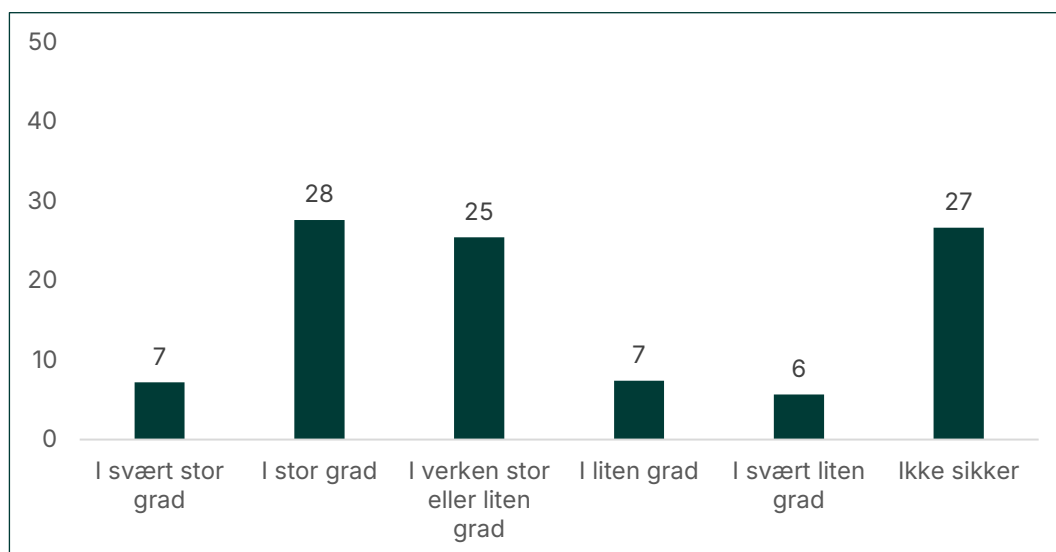
2025 betrakter det å si til noen at de er sexy, eller det å spøke med seksuelt innhold uten å være sikker på at det settes pris på, som seksuell trakassering.

Figur 3.2. Betrakter du følgende handlinger som seksuell trakassering? 2018 (n = 4701) og 2025 (n = 1319–1324). Prosentandel som har svart ja



En annen måte å undersøke om holdninger har endret seg på enn å sammenligne hvordan respondentene forholder seg til en rekke utsagn, er å spørre rett ut hvordan den enkelte opplever det. I denne oppfølgingsundersøkelsen har vi spurt respondentene om de opplever at det har skjedd en endring i holdninger til seksuell trakassering i bransjen siden pandemien (siden januar 2022). I alt 35 prosent svarte at det i svært stor eller stor grad har skjedd en endring i disse årene (figur 3.3). En betydelig andel, 27 prosent, er usikre. De unge er i størst grad usikre, noe som er naturlig. En del av dem kan være nokså nye i bransjen, slik at det kan være vanskelig å vurdere om det har skjedd endringer.

Figur 3.3. Opplever respondentene at det har skjedd en endring i holdninger til seksuell trakassering i bransjen siden januar 2022? 2025 (n = 1321). Prosent



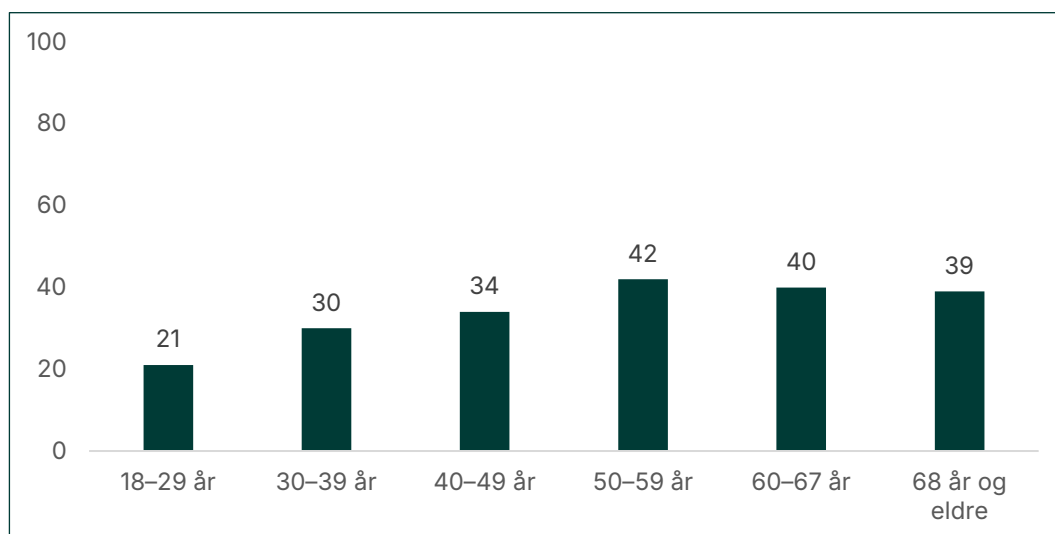
Opplevelsen av endring varierer mellom respondenter fra ulike deler av kulturfeltet. Mens 40 prosent av de som arbeider innenfor filmfeltet, og 37 prosent av de som arbeider innenfor scenekunst, oppga at det har vært en stor eller svært stor endring i holdninger til seksuell trakassering, har om lag 30 prosent oppgitt det samme innen TV og innen musikk.

Tabell 3.1. Opplever du at det har skjedd en endring i holdninger til seksuell trakassering i bransjen siden pandemien (siden januar 2022)? Prosent. n. 2025.

	Film	TV	Scenekunst	Musikk
Prosent	40	31	37	30
n	146	175	692	232

Det er ingen forskjell på andelen kvinner og menn som svarte at det i stor eller svært stor grad har skjedd en holdningsendring siden pandemien (siden januar 2022). Imidlertid er det forskjell på hvordan dette oppleves etter den enkeltes alder. Mens 21 prosent i alderen 18–29 år opplever at det har skjedd en stor eller svært stor endring, svarte 42 prosent i alderen 50–59 år det samme.

Figur 3.4. Andel som har svart at de opplever at det har skjedd en stor eller svært stor endring i holdninger til seksuell trakassering i bransjen siden januar 2022 etter alder. 2025. Prosent



Note: n: 18–29 år = 127, n: 30–39 år = 268, n: 40–49 år = 351, n: 50–59 år = 337, n: 60–67 år = 169, og n: 68 år eller eldre = 65.

3.2 Oppsummering

Respondentenes vurderinger av om ulike handlinger er å anse som seksuell trakassering eller ikke, viser noen interessante forskjeller:

- Handlinger som innebærer å ta noen på rumpa uten å være sikker på at det settes pris på, og å kysse noen uten å være sikker på at det settes pris på, er fysiske tilnærmelser som nær sagt alle (henholdsvis 96 og 95 prosent) vurderer som seksuell trakassering.
- I den andre enden av skalaen finner vi handlinger som innebærer å si til noen at hun/han er pen uten å være sikker på at det settes pris på, og å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på. Henholdsvis 16 og 12 prosent vurderer det som seksuell trakassering. Samtidig svarer nærmere 30 prosent at de er usikre på om disse handlingene er seksuell trakassering. Dette kan bety at vurderingen av disse handlingene i stor grad avhenger av situasjon og kontekst.
- Menn og kvinner har noe ulike vurderinger når det gjelder flere av utsagnene. Når det gjelder de verbale utsagnene, er menn i større grad tilbøyelige til å svare «ja» til om de kan betraktes som seksuell trakassering. Når det gjelder å klemme noen uten å være sikker på at det settes pris på, så finner vi at kvinner i større grad enn menn mener at det kan betraktes som seksuell trakassering. Det er også noen mindre forskjeller mellom respondenter i ulike aldersgrupper, særlig når det gjelder kommentarer om noens klesdrakt. Det er en vesentlig høyere andel blant de yngre enn blant de eldre som betrakter dette som seksuell trakassering.
- Det er kun noen mindre endringer i vurderingene av ulike handlinger som seksuell trakassering i 2018 og 2025. På direkte spørsmål om respondentene opplever at det har skjedd holdningsendringer i bransjen de senere årene, svarte likevel 35 prosent at det i svært stor eller stor grad har skjedd en endring i disse årene. 27 prosent svarte at de er usikre på om det har skjedd en holdningsendring.

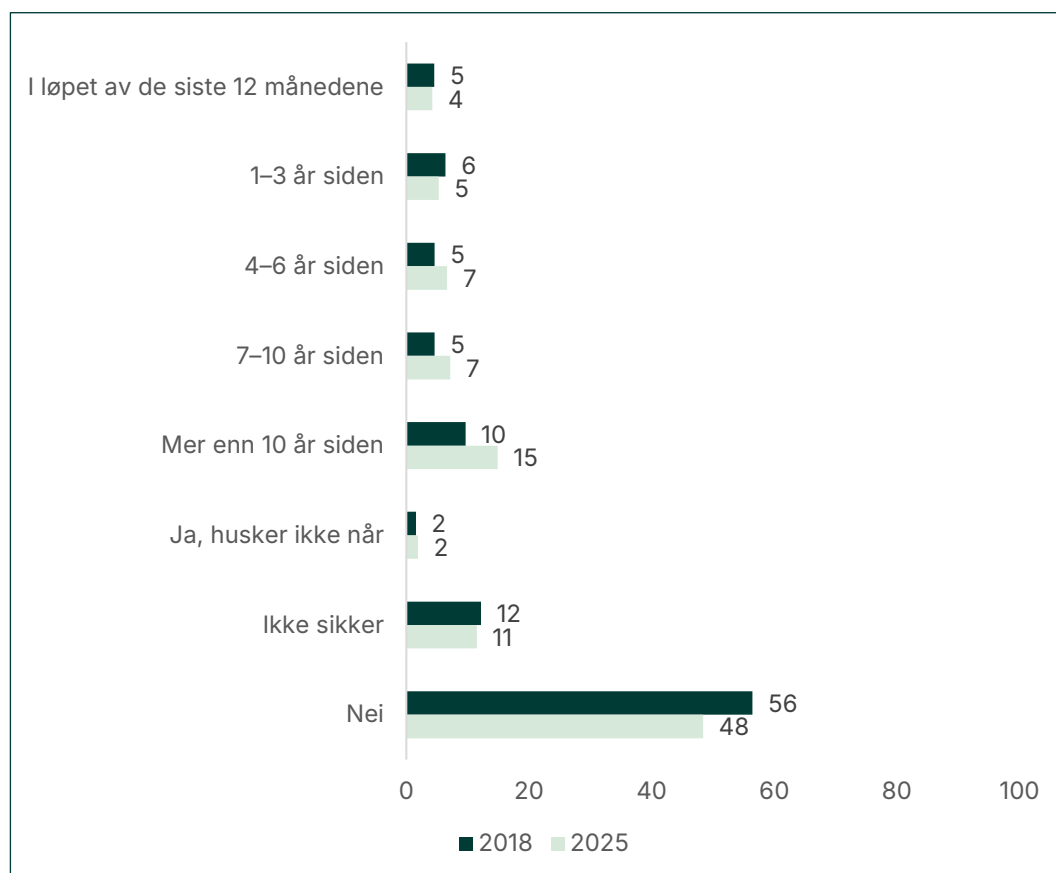
4 Omfang og erfaringer

I dette kapitlet presenteres omfanget av og erfaringer med seksuell trakassering. Vi undersøker andelen som har opplevd seksuell trakassering i 2018 og 2025, og om det er noen forskjeller i omfanget i disse to undersøkelsene. Videre ser vi nærmere på de som har opplevd seksuell trakassering i 2025-undersøkelsen. Hvilke former for seksuell trakassering har de opplevd? Var den av fysisk, verbal eller ikke-verbal karakter, hvem sto bak trakasseringen, og i hvilke sammenhenger har de opplevd seksuell trakassering? Dette er noen av spørsmålene vi belyser i dette kapitlet.

4.1 Omfanget av seksuell trakassering

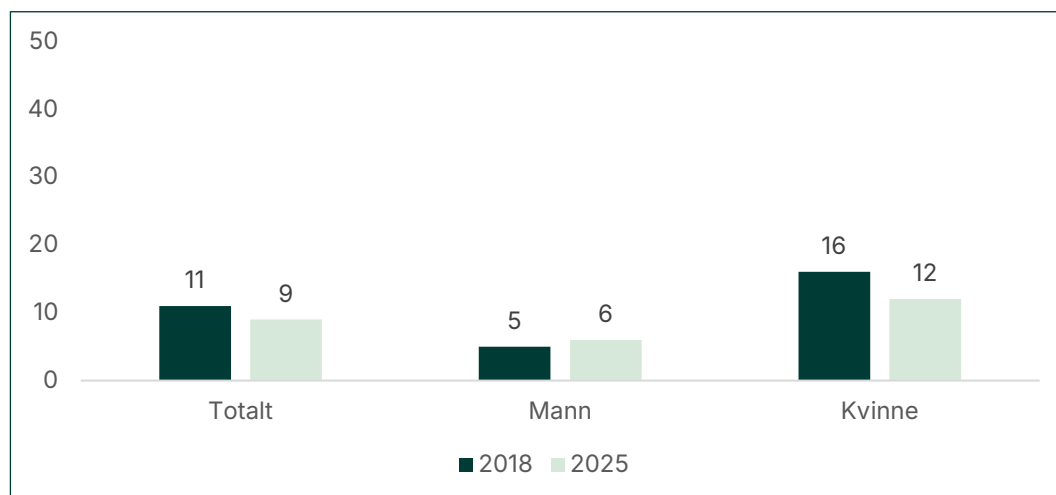
De som deltok i spørreundersøkelsen i 2025, og også de i 2018, fikk spørsmål om de noen gang i løpet av sin karriere har blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med arbeid i sektoren. De som svarte ja på dette, fikk spørsmål om når de sist ble utsatt for det. Det er en noe lavere andel i 2025 som har svart nei på dette spørsmålet. Ellers er det kun små forskjeller. Det er en høyere andel som har svart at det er relativt lenge siden dette sist skjedde. Mens 10 prosent svarte at det var mer enn 10 år siden i 2018, svarte 15 prosent det samme i 2025 (figur 4.1).

Figur 4.1. Har du noen gang i løpet av din karriere blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med ditt arbeid i sektoren? Og i så fall, når ble du sist utsatt for seksuell trakassering? 2018 (n = 4737) og 2025 (n = 1323)



I undersøkelsen er vi særlig opptatt av hendelser som har skjedd de senere årene. Vi har derfor spurt om ulike sider ved hendelser som har skjedd de siste tre årene. Figur 4.2 viser at kvinner både i 2018 og 2025 i langt større grad enn menn oppga at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene. Selv om en dobbelt så høy andel kvinner som menn svarte i 2025-undersøkelsen at de har vært utsatt for dette, så svarte også seks prosent av mennene at det har skjedd. Samtidig ser vi at andelen kvinner som svarte at de har opplevd seksuell trakassering siste tre årene er lavere i 2025 enn i 2018.

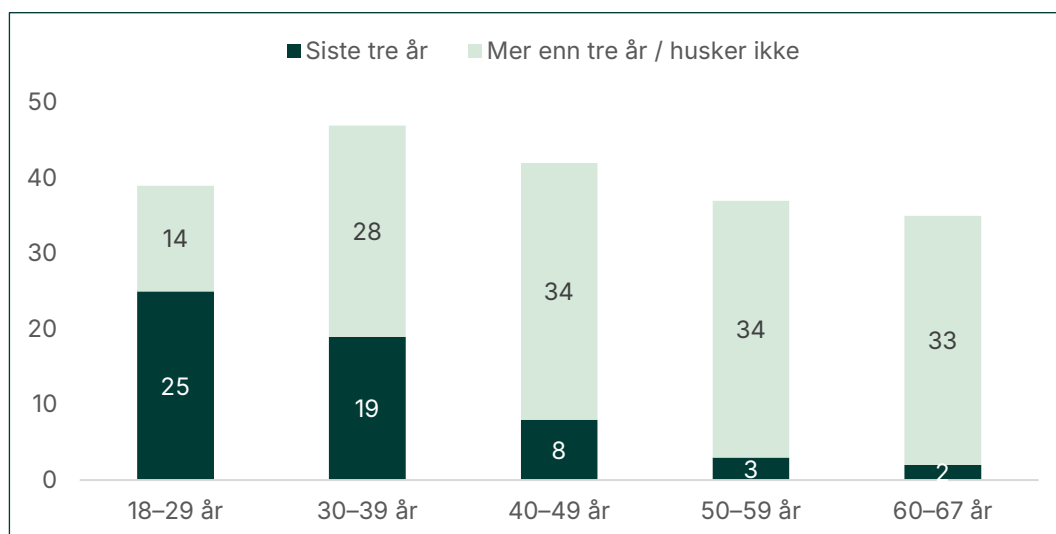
Figur 4.2. Andel utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene. Prosent. 2018 og 2025



Note: n totalt i 2018 = 4737, n totalt i 2025 = 1323. n menn i 2018 = 2162, n menn i 2025 = 595. n kvinner i 2018 = 2536, n kvinner i 2025 = 715.

Det er i stor grad de som er i alderen 18–39 år som har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene (figur 4.3). Andelen som oppga at sist gang de opplevde seksuell trakassering var for mer enn tre år siden, eller som ikke husker nøyaktig når det skjedde, er klart større blant de som er over 40 år. Figur 4.3 viser at jo yngre den enkelte er, jo høyere er sannsynligheten for at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng også i etterkant av #metoo-kampanjen på de feltene av kultursektoren som denne undersøkelsen omfatter.

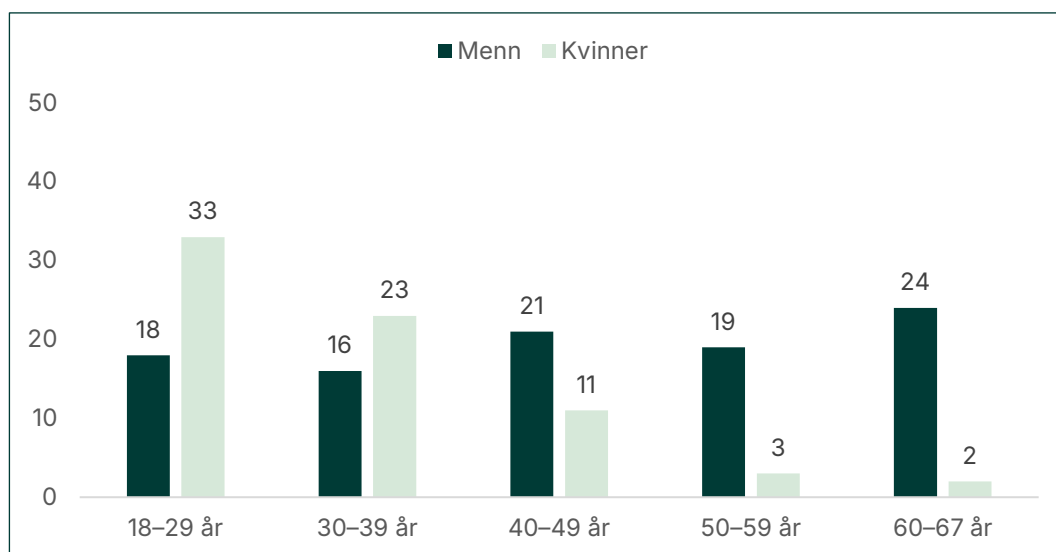
Figur 4.3. Andel utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene, og for mer enn tre år siden eller husker ikke. Etter alder. Prosent. 2025



Note: n 18-29 år = 127, n 30-39 år = 268, n 40-49 år = 351, n 50-59 år = 337, n 60-67 år = 169.

I en undersøkelse spørreundersøkelserbyrået Verian har gjennomført om seksuell trakassering i arbeidslivet kommer det frem at en større andel unge menn under 30 år har opplevd seksuell trakassering (Horvehei et al., 2025). I 2018 fant vi at sammenhengen mellom alder og seksuell trakassering var nokså lik for kvinner og menn (Bråten & Svalund, 2018). Slik er det ikke i 2025. Isteden finner vi at forskjellene etter alder i figur 4.3 delvis henger sammen med kjønn. Mens unge kvinner i klart større grad enn eldre kvinner har opplevd dette de siste tre årene, utsettes en omtrent like stor andel av menn for dette uavhengig av alder (figur 4.4). Når det gjelder fordelingen blant de yngste og eldste, bør disse tolkes med varsomhet, siden antallet i hver av gruppene her er begrenset. Det gjør anslagene usikre.

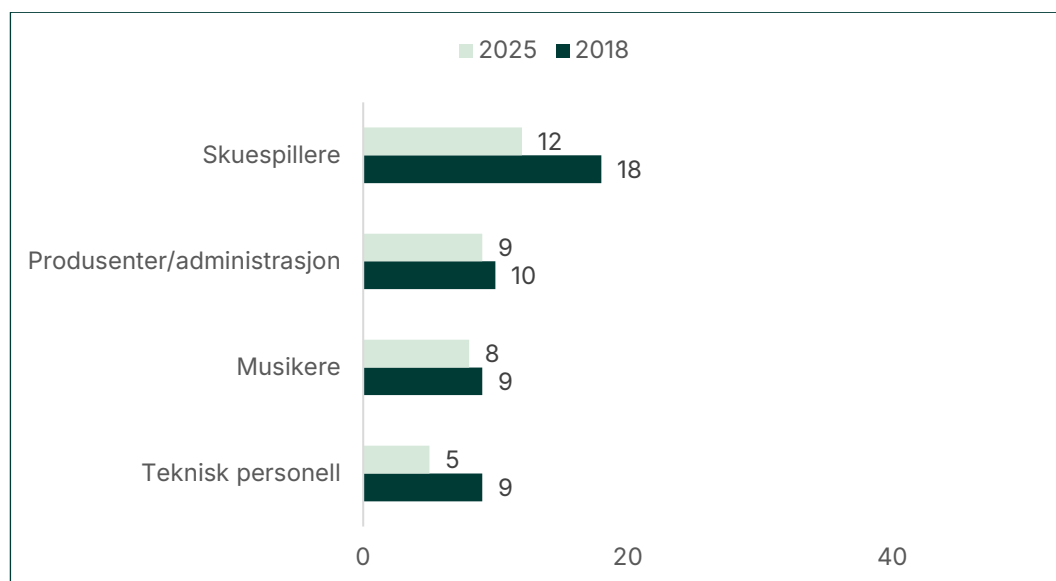
Figur 4.4. Andel utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene. Etter alder og kjønn. Prosent. 2025



Note: n kvinner: 18-29 år = 81, 30-39 år = 166, 40-49 år = 185, 50-59 år = 166, 60-67 år = 89. n Menn: 18-29 år = 45, 30-39 år = 95, 40-49 år = 167, 50-59 år = 170, 60-67 år = 80.

Andelen som er utsatt for seksuell trakassering innen de ulike delene av kultursektoren vi tar for oss er ikke signifikant forskjellig i 2025 fra 2018 (figur 4.5). Imidlertid ser vi at svarene til enkelte yrkesgrupper har endret seg noe fra 2018 til 2025. Mens 18 prosent av skuespillerne svarte at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i 2018, svarer klart færre – 12 prosent – det samme i 2025. Mens 16 prosent av de kvinnelige skuespillerne rapporterte at de har opplevd seksuell trakassering de siste tre årene, gjelder dette 5 prosent av mennene. Også blant de som arbeider som produsent eller med administrasjon er det forskjell på kvinner og menns svar. 11 prosent av kvinnene og 5 prosent av mennene har opplevd dette.

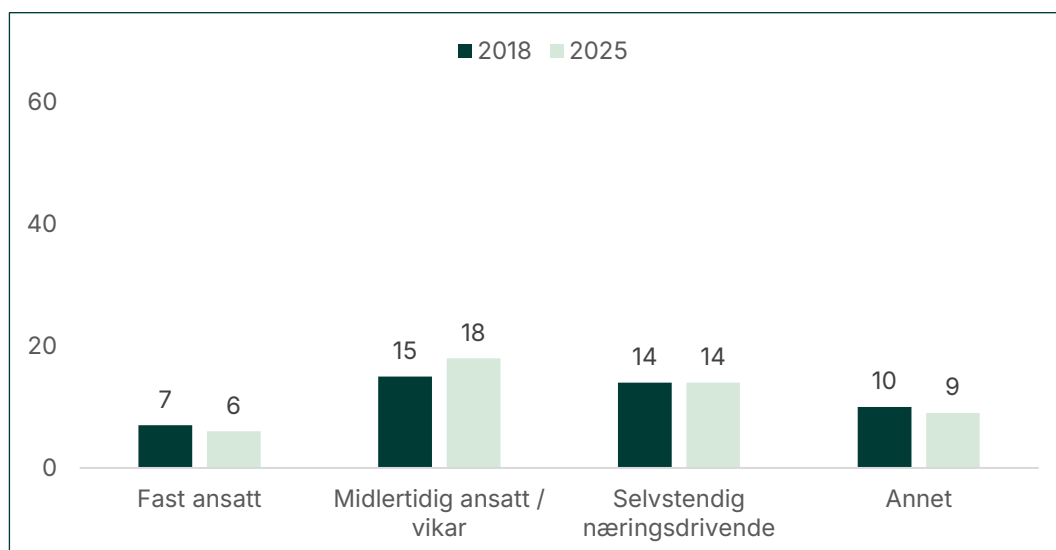
Figur 4.5. Andel utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene. Etter utvalgte yrker 2018 og 2025. Prosent



Note: n skuespiller 2018 = 625, 2025 = 261. n produsent/administrasjon 2018 = 355, 2025 = 214. n musiker 2018 = 1501, 2025 = 137. n teknisk personell 2018 = 342, 2025 = 266.

En sentral del i #metoo-debattene var asymmetrisk makt og at arbeidstakere med løs tilknytning i større grad ble utsatt for seksuell trakassering av personer som hadde makt over disse personene, eller over deres muligheter til å få arbeid. I figur 4.6 ser vi nærmere på andelen som har svart at de har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene i 2018 og 2025. En klart høyere andel av de som er midlertidige ansatte, vikarer eller selvstendig næringsdrivende opplever dette, sammenlignet med de som er faste ansatte. Det er ingen endring fra 2018 til 2025 når det gjelder dette.

Figur 4.6. Andel som har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene. Etter tilknytning til arbeidsplassen. 2018 og 2025. Prosent

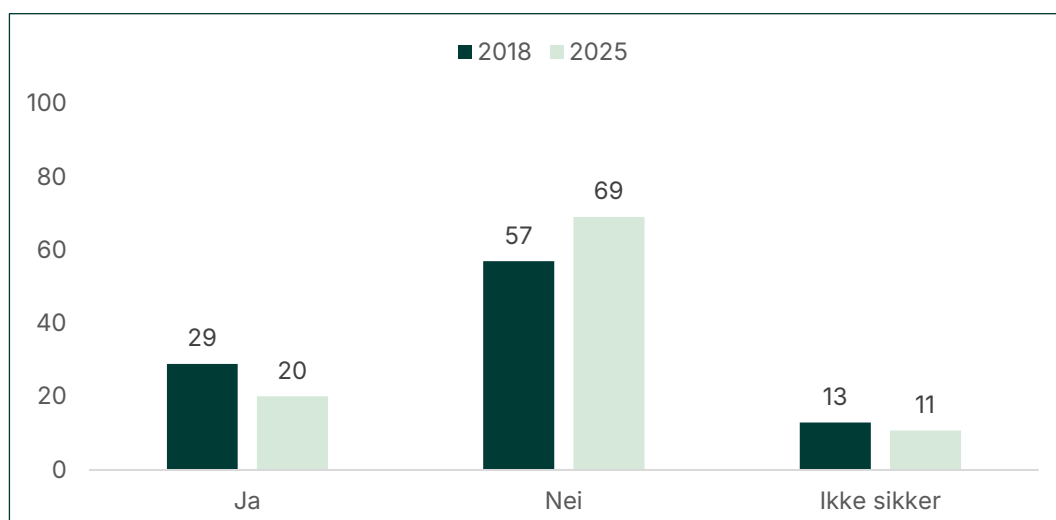


Note: n fast ansatt 2018 = 1904, 2025 = 722, n midlertidig ansatt / vikar 2018 = 494, 2025 = 100, n selvstendig næringsdrivende 2018 = 2155, 2025 = 467. n annet 2018 = 167, 2025 = 34.

I utvalget er unge personer oftere midlertidig ansatt / vikar eller selvstendig næringsdrivende. Som figur 4.3 viste, blir unge oftere utsatt for seksuell trakassering. Er sammenhengen vi finner i figur 4.4 et utslag av tilknytningen den enkelte har til arbeidsplassen eller alder? Antall respondenter, både i 2018 og 2025, er dessverre for få til at vi kan avklare hvordan dette henger sammen.

I tillegg til å bli utsatt for seksuell trakassering selv, kan det å vite at kolleger har vært utsatt for slike forhold påvirke den enkeltes trivsel og det generelle arbeidsmiljøet. De som svarte på undersøkelsen fikk, både i 2018 og i 2025, spørsmål om de i løpet av de siste tolv månedene har blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben. 20 prosent svarte bekreftende på dette, noe som er en lavere andel enn i undersøkelsen fra 2018 (figur 4.7).

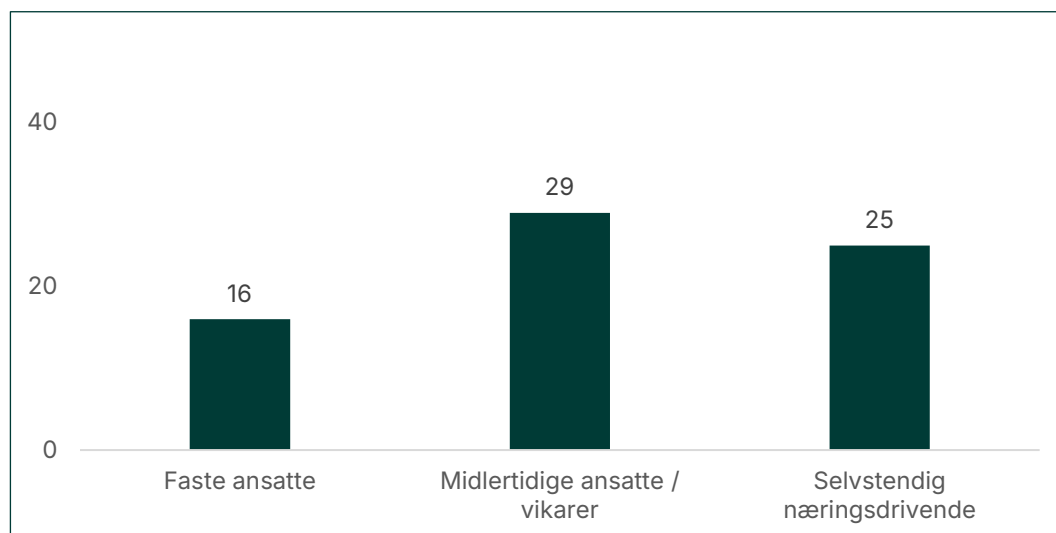
Figur 4.7. Andel som de siste tolv månedene har blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben. Prosent. n 2018 = 4730, 2025 = 1323



Det er ingen forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder svar på spørsmålet om kjennskap til kolleger som har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng. Imidlertid er det klart vanligere blant unge enn blant eldre å ha blitt kjent med at kollegene har blitt utsatt for dette. Det er også noen forskjeller mellom respondentene etter hvilket felt de jobber innenfor. Blant de som jobber innen TV-feltet er det kun 14 prosent, som er en klart lavere andel enn i de andre feltene i sektoren. På den andre siden viser det seg at 27 prosent av skuespillerne har blitt kjent med dette de siste tolv månedene. Det er en klart høyere andel enn blant musikere (20 prosent), teknisk personell (16 prosent), og de som arbeider med produksjon eller administrasjon (16 prosent).

Som nevnt tidligere, er unge mer utsatt for seksuell trakassering enn eldre, og mange i sektoren er ikke fast ansatt. Det er ikke uvanlig å bevege seg fra prosjekt til prosjekt eller fra oppdrag til oppdrag. I figur 4.8 kommer andelen som de siste tolv månedene har blitt kjent med at kolleger har blitt utsatt for seksuell trakassering frem, etter personenes hovedtilknytningsform til arbeidet når de svarte på spørreundersøkelsen.

Figur 4.8. Andel som de siste tolv månedene har blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben. Etter hovedtilknytningsform til arbeidet. Prosent



Note: n fast ansatt = 722, n midlertidig ansatt = 100, n selvstendig næringsdrivende = 467.

4.2 Ulike typer seksuell trakassering: Hvordan skjer det?

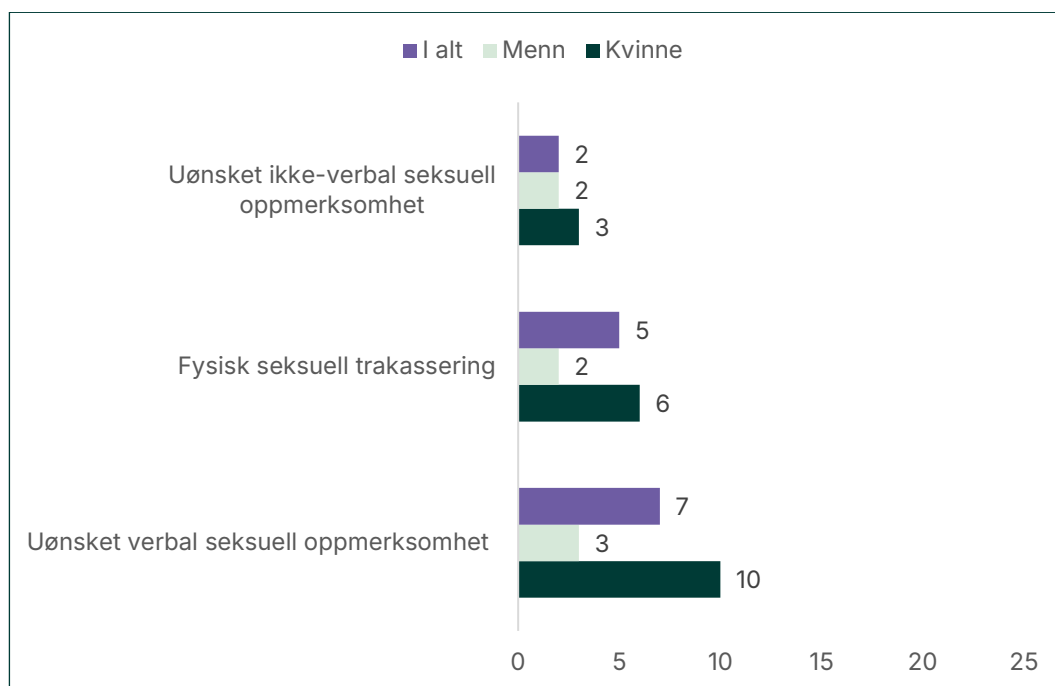
Seksuell trakassering kan ta ulike former. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Verbal trakassering kan for eksempel være seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering dreier seg om nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Det kan også skje ved meldinger eller bilder delt på digitale plattformer.

Alle som svarte at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet i løpet av de siste tolv månedene eller for 1–3 år siden fikk spørsmål om trakasseringen var a) fysisk, b) verbal eller c) ikke-verbal. Ordlyden på spørsmålene om disse trakasseringsformene var litt ulike:

- Har du blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tolv månedene (for eksempel berøring, klemming, kyssing eller overgrep som voldtektsforsøk eller voldtekt)?
- Har du blitt utsatt for uønsket verbal seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de siste tolv månedene (for eksempel nærgående kommentarer om kropp, klær, utseende, privatliv eller seksuelle forslag og hentydninger)?
- Har du blitt utsatt for uønsket ikke-verbal seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng i løpet av de siste tolv månedene (for eksempel visning av seksuelle bilder eller ting, plystring og kroppsbevegelser med seksuelle undertoner, ryktespredning eller digital mobbing)?

Svaralternativene var «Ja», «Nei», og «Usikker». I figur 4.9 kommer svarene på disse tre spørsmålene frem for alle respondentene, og for kvinner og menn hver for seg. Mens syv prosent oppga at de har opplevd uønsket verbal seksuell trakassering, svarte litt færre – fem prosent – at de har opplevd fysisk seksuell trakassering. To prosent har opplevd uønsket ikke-verbal seksuell trakassering. Som figuren viser, er forekomsten høyere blant kvinner enn menn. Mens ti prosent av kvinnene oppga at de har opplevd uønsket verbal seksuell trakassering, gjelder dette tre prosent av mennene. Figuren viser at andelen som har opplevd fysisk seksuell trakassering er tre ganger så stor blant kvinner sammenliknet med blant menn.

Figur 4.9. Former for seksuell trakassering. I alt og etter kjønn. Siste tre år. Prosent. 2025



Note: I alt n = 1328. Kvinner n = 718. Menn n = 596.

I spørreskjemaet var det anledning til å utdype hva den seksuelle trakasseringen handlet om, og dette benyttet mange seg av. Nedenfor presenterer vi noen eksempler på ulike former for seksuell trakassering som respondentene har beskrevet, og hvordan dette skjer i ulike situasjoner både på og utenfor scenen. Eksemplene er dekkende for situasjoner som blir beskrevet av flere.

Figur 4.9 viser at verbal seksuell trakassering er den formen for trakassering som flest, både blant kvinner og menn, oppga at de har opplevd i løpet av de siste tre årene. I det åpne svarfeltet ble det beskrevet ulike situasjoner som både var knyttet direkte til jobbsituasjonen og utenfor jobb. I de aller fleste situasjonene som beskrives, er det en (eldre) sjef og/eller kollega som står bak den verbale seksuelle trakasseringen. Her er noen eksempler:

Eksempler på verbal seksuell trakassering:

Blitt ringt på natten av eldre sjef som forteller at han er forelsket i meg. Brystene mine har blitt kommentert når jeg hadde på meg stram genser.

[Eldre kollega] fulgte etter meg når jeg skulle hjem og beskrev seksuelle handlinger vedkommende ville gjøre.

Fått kommentarer på hvordan kroppen min ser ut i ulike kostymer. For eksempel kommentarer om hvem som har 'mest' under undertøyet av meg og andre skuespillere/dansere. Og ved spørsmål fra meg om en kostymbukse blir for trang så det ser dumt ut og ikke passer til karakteren, har jeg fått svar fra regissør: 'Synes du har fin rumpe, jeg'.

Fått kommentarer som 'om vi ikke hadde jobbet sammen, ville jo vi ha ligget sammen', 'jeg er jo proff, så jeg prøver meg ikke på deg før vi er ferdige med å jobbe sammen, men det er jo vanskelig'.

Gjentatt umotivert sex-orientert prat i møter. Private tekstmeldinger av seksuell karakter.

Videre viser figur 4.9 at totalt seks prosent blant kvinnene og to prosent blant mennene oppga at den seksuelle trakasseringen de har opplevd var av fysisk karakter. Flere har beskrevet ulike situasjoner, hvor noen er knyttet direkte til jobbsituasjoner, mens andre er knyttet til sosiale arrangementer i tilknytning til jobb. Den eller de som står bak trakasseringen er ofte en sjef eller kollega, men det er også tilfeller hvor andre bransjeaktører står bak trakasseringen som blir beskrevet. Her er noen sitater som illustrerer tilfeller av fysisk seksuell trakassering:

Eksempler på fysisk seksuell trakassering:

Berøring av mage, rygg, rumpe og underliv.

Ble kløpet i rumpa i prøvesituasjon uten at det var avklart.

Blitt tatt på lårene og hoftene på en spøkefull måte.

En mannlig skuespillerkollega som tok meg på rumpa på en fest i jobbsammenheng. Videre var han upassende i ting han sa til meg og mine kollegaer. Han spurte meg om intimsener jeg har spilt inn og var opphengt i hvorvidt puppene mine skulle vises ... Han snakket om meg til andre kolleger i fraser som 'hun er så søt, men hun er jo like gammel som sønnen min'. Jeg var 22 år og han over 50.

Spør om naken/nesten nakenbilder. Fysisk berøring av private områder på arbeidsplassen. Meldte inn voldtekt, men det ble henlagt på grunn av manglende bevis / misforståelse mellom kolleger.

Tatt på låret og midjen flere ganger. Stå tett bak meg i regisituasjonen så penis er helt inntil min rumpe. Samme person sendte meg også meldinger sent om kveldene og ville ha meg med ut. Han var på dette tidspunktet min regissør og jeg ble veldig redd han.

I figur 4.9 ser vi at en mindre andel oppga at de har opplevd seksuell trakassering av ikke-verbal karakter i løpet av de siste tre årene. Her er imidlertid andelen som har opplevd dette omtrent like stor blant kvinner og menn. Ikke-verbal trakassering skjer både digitalt og ved fysiske møter mellom personer. Nedenfor viser vi noen eksempler på den ikke-verbale seksuelle trakasseringen som beskrives i det åpne svarfeltet:

Eksempler på ikke-verbal seksuell trakassering:

Ble filmet på toalettet.

Jeg bøyd meg og vedkommende kom og lot som at han tok meg bakfra, helt ut av det blå.

Fikk tilsendt en homsevideo – svært eksplisitt fra en fan fra India. På en karaoke-app ble en dansk kvinne med på min duett og masturberte mens hun stønnet/sang.

Plystring og smattelyder ved forbipassering, menn som har gjort fysiske referanser til min eller sin egen kropp / kroppsdelers funksjoner med gestikulasjoner, tungebevegelser, påtatt tung pust, hevede øyebryn med sleske smil og hånden rundt eget underliv ...

Å bli beskuet opp og ned i beste sleskestil, mens man prøver å ha en seriøs dialog.

De som hadde opplevd disse formene for seksuell trakassering fikk oppfølgingsspørsmål knyttet til hvor mange ganger de hadde opplevd den uønskede oppmerksomheten det siste året / de siste tre årene, og hvor alvorlig den fysiske seksuelle trakasseringen var. Det er imidlertid for få respondenter som har svart at de har opplevd de ulike formene for uønsket oppmerksomhet i 2025-undersøkelsen til at resultatene på disse oppfølgingsspørsmålene kan presenteres og sammenliknes med resultatene i 2018.

Respondentene som hadde opplevd uønsket verbal eller fysisk seksuell trakassering fikk spørsmål om hvem som hadde trakassert dem (se oversikt over de ulike svaralternativene i figur 4.10). Ha in mente at antallet respondenter som har opplevd dette er relativt lavt, slik at tallene her må tolkes med varsomhet. I figur 4.10 ser vi at respondentene først og fremst oppga at det var kolleger som sto bak den seksuelle trakasseringen. Videre har en god del oppgitt at sjefen/lederen har stått bak den seksuelle trakasseringen, og det gjelder spesielt verbal seksuell trakassering. I figur 4.8 ser vi at andelen som svarte at de har opplevd seksuell trakassering fra leder(e)/sjef og kunstnerisk overordnet (som for eksempel regissør, koreograf, dirigent og scenografer) er relativt stor, og antyder at asymmetrisk makt og seksuell trakassering fortsatt er en utfordring på de feltene av kultursektoren som denne undersøkelsen omfatter. Samtidig ser vi at en mindre andel blant de som har opplevd seksuell trakassering oppga at bransjeaktører uten formelt lederansvar (som for eksempel oppdragsgiver, bookingansvarlig, agent, rekrutteringsansvarlig og representant for plateselskap) er blant de som har gjort dette. Det vi finner i figur 4.10 er i hovedsak det samme som vi fant i 2018.

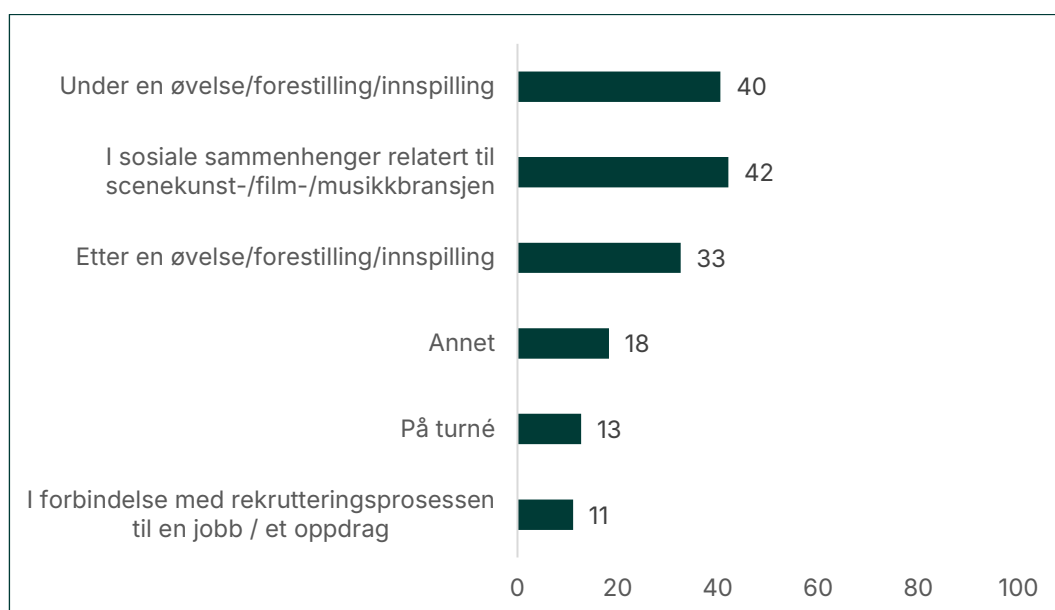
Figur 4.10. Hvilke grupper trakasserte seksuelt? Prosent. n verbalt = 90, n fysisk = 61. 2025



Note: De som har opplevd ikke-verbal seksuell trakassering er for få og derfor utelatt fra figuren.

De som oppga at de har opplevd én eller flere av disse formene for seksuell trakassering (fysisk, verbal og ikke-verbal) fikk også spørsmål om i hvilke sammenhenger de ble utsatt for seksuell trakassering. I figur 4.11 ser vi at dette har skjedd hyppigst under eller etter øvelser, forestillinger eller innspillinger, eller i sosiale sammenhenger relatert til scenekunst-, film- eller musikkbransjen.

Figur 4.11. I hvilke sammenhenger ble de utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med sitt arbeid i sektoren? Prosent. n = 126. 2025



Dessverre er figuren over vanskelig å sammenligne med tallene fra undersøkelsen i 2018, fordi sammensetningen av respondenter i de to undersøkelsene er relativt ulik. I 2025 er det som nevnt klart færre musikere og skuespillere som har svart sammenliknet med undersøkelsen i 2018. Dermed er det antagelig en lavere andel i utvalget som er på øvelser/forestillinger/innspringer, noe som i seg selv vil redusere sjansen for at den enkelte respondent kan melde at noe skjedde under eller etter øvelse/forestilling/innspringer.

4.3 Oppsummering

- I 2025 svarte totalt 41 prosent at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av sin karriere. I 2018 svarte 32 prosent dette.
- 4 prosent svarte at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tolv månedene, mens 5 prosent opplevde dette siste gang for 1–3 år siden. Andelen ligger her på samme nivå som i 2018.
- Både i 2018 og 2025 svarte kvinner i langt større grad enn menn at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene. Men også menn i bransjen opplever seksuell trakassering.
- Jo yngre den enkelte er, jo høyere er sannsynligheten for at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng også i etterkant av #metoo-kampanjen.
- En større andel av de som er midlertidige ansatte / vikarer eller selvstendig næringsdrivende har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tre årene, sammenliknet med de som er faste ansatte.
- 20 prosent oppga at de har blitt kjent med at noen av kollegene har vært utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med jobben de siste tolv månedene. I 2018 var andelen som svarte dette på 29 prosent.
- Respondentene har opplevd ulike former for seksuell trakassering – både fysisk, verbal og ikke-verbal. Verbal seksuell trakassering er den formen flest har opplevd i løpet av de tre siste årene.
- Det er først og fremst kolleger som oppgis å stå bak den seksuelle trakasseringen, men det er også en god del som har svart at sjefen/lederen har stått bak. Dette gjelder særlig ved tilfeller av verbal seksuell trakassering.
- Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger, men 42 prosent oppga at det skjedde i sosiale sammenhenger i bransjen eller i en jobbsituasjon under en øvelse, forestilling eller innspringer (40 prosent).

5 Konsekvenser

I dette kapitlet ser vi nærmere på konsekvensene av seksuell trakassering for den enkelte som har vært utsatt for dette i jobbsammenheng. Konsekvensene kan variere fra person til person og med hvilke former for seksuell trakassering man har vært utsatt for, hvem som sto bak den seksuelle trakasseringen, hvor ofte det har skjedd og i hvilke situasjoner. Reaksjonene kan variere fra nesten ingen reaksjon til sterke fysiske og psykososiale reaksjoner. Som beskrevet i 2018, er ikke våre undersøkelser egnet til å gå dypt inn i spørsmål om ulike individuelle reaksjoner på tilfeller av seksuell trakassering, men studiene gir et bilde av hvordan de som har vært utsatt for slike situasjoner, vurderer konsekvensene.

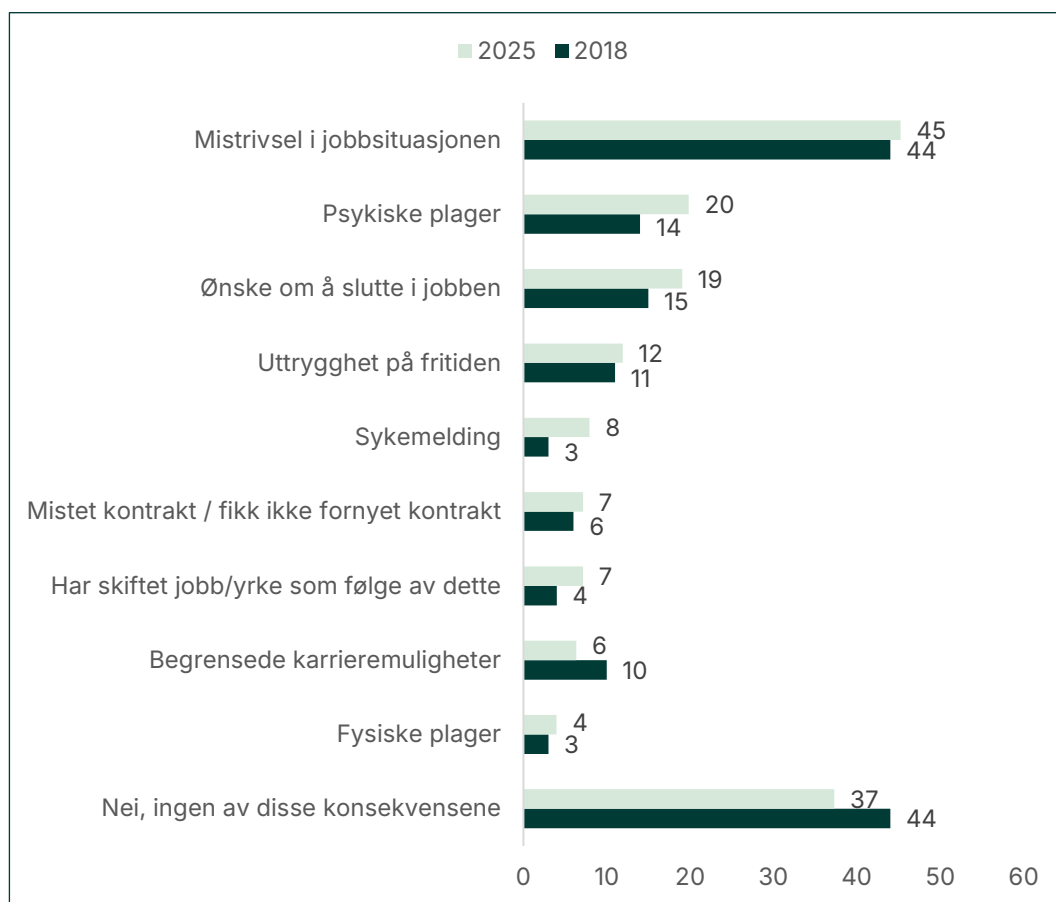
5.1 Vurderinger av konsekvenser

De som svarte at de har opplevd ulike former for seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene, ble bedt om å vurdere hvilke konsekvenser trakasseringen hadde hatt for dem. De ble forelagt en liste med ulike forhåndsdefinerte konsekvenser, og de ble bedt om å krysse av for konsekvensene opplevelsen med seksuell trakassering hadde hatt. Det var mulig å oppgi flere konsekvenser. Figur 5.1 viser at det for en svært høy andel førte til mistriivsel i jobbsituasjonen. En stor andel har også opplevd psykiske plager og ønsker om å slutte i jobben. Disse resultatene speiler i stor grad resultatene fra undersøkelsen i 2018.

Nesten én av ti ble sykemeldt på grunn av hendelsen(e), sammenlignet med tre prosent i 2018. Det er imidlertid små tall, og forskjellen mellom 2018 og 2025 er ikke signifikant.

Samtidig svarte 37 prosent at den seksuelle trakasseringen de har opplevd ikke har hatt noen av de konsekvensene som ble listet opp. Dette svaret kan tolkes som at mange av situasjonene ikke medfører noe særlige konsekvenser for den enkelte, selv om de kan oppleves som svært ubehagelige når det skjer. I 2018 var andelen som valgte dette svaralternativet på 44 prosent.

Figur 5.1 Hvilke konsekvenser har opplevelsen med seksuell trakassering hatt? Siste tre år. 2018 (n = 518), 2025 (n = 129). Prosent



Det var også et åpent svarfelt som kunne benyttes for å utdype konsekvenser av den seksuelle trakasseringen. Totalt 19 respondenter valgte å utdype hvilke konsekvenser dette hadde fått for dem. Konsekvensene varierte fra reaksjoner av fysisk og psykisk karakter, unngåelse av visse relasjoner og jobber, til økonomiske tap. Følgende sitater illustrerer det flere beskrev omkring konsekvenser:

Sinne. Ekstremt sinne over at dette fortsatt er en ting.

Store økonomiske tap.

Usikkerhet i hva jeg kan ha på meg av klær på jobb. Unngår personen.

Det var mer med oppførselen til denne sjefen som til slutt drev meg ut i sykemelding, og nå vil jeg omskolere meg. Måten jeg, og mange andre ble og blir behandlet på, er totalt hensynsløs og grenseoverskridende.

Ble kvalm rundt han. Angstreaksjon og problemer med å stole på folk.

Ikke søkt jobb hvor jeg må jobbe med samme gjeng.

5.2 Oppsummering

- Seksuell trakassering har ulike konsekvenser. Den konsekvensen som flest har oppgitt, er mistriivsel i jobbsituasjonen. Denne andelen er på 45 prosent. Det samme var tilfellet i undersøkelsen i 2018.
- En stor andel opplevde også psykiske plager i 2025 (20 prosent) og har hatt ønsker om å slutte i jobben (19 prosent). Nesten én av ti ble sykemeldt på grunn av hendelsen(e). Disse resultatene speiler i stor grad resultatene fra 2018.
- Andelen som svarte at den seksuelle trakasseringen de har opplevd ikke har hatt noen av de konsekvensene som var definert i undersøkelsen, var på 37 prosent i 2025 og 45 prosent i 2018. Det er med andre ord en større andel som har svart at den seksuelle trakasseringen har hatt konsekvenser for dem nå sammenliknet med tidligere.

6 Oppfølging

I kapittel 1 ga vi en kort presentasjon av bestemmelser både i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven som pålegger arbeidsgiver å sørge for forebygging og håndtering av seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidsgiver er ansvarlig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø samt jobbe systematisk for dette. Ansvarer gjelder både overfor egne ansatte og for innleide, vikarer eller selvstendige som utfører arbeidsoppgaver i virksomheten. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere et særskilt vern mot seksuell trakassering (aml § 4-3 (3)) og har omfattende bestemmelser om varsling ved kritikkverdige forhold (aml kap. 2A). I arbeidet mot seksuell trakassering har spesielt kravet om å etablere rutiner for intern varsling blitt løftet frem som et viktig tiltak (aml § 2A-3). Arbeidsmiljøloven har også en varslingsplikt som innebærer at arbeidstakere som blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen må gi beskjed om dette til arbeidsgiver eller verneombudet (aml § 2-3 (2)).

Seksuell trakassering definert som uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsituasjonen favner, som vi har sett i de foregående kapitlene, et svært bredt spekter av situasjoner og hendelser. Hendelsene har til felles at de oppleves som krenkende og plagsomme for de som utsettes for dette i en jobbsituasjon.

I dette kapitlet belyser vi spørsmålet om hvordan tilfeller av seksuell trakassering i en jobbsituasjon følges opp. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om et godt og forsvarlig arbeidsmiljø og vern mot seksuell trakassering, og krav om rutiner for varsling og oppfølging av saker om seksuell trakassering, gir et bakteppe for spørsmålene som belyses. I lys av den store oppmerksomheten det var omkring viktigheten av bevisstgjøring og åpenhet om seksuell trakassering i #metoo-kampanjen, er vi også spesielt interessert i å se om det har vært noen endring fra 2018 til 2025 når det gjelder hvordan tilfeller av seksuell trakassering følges opp.

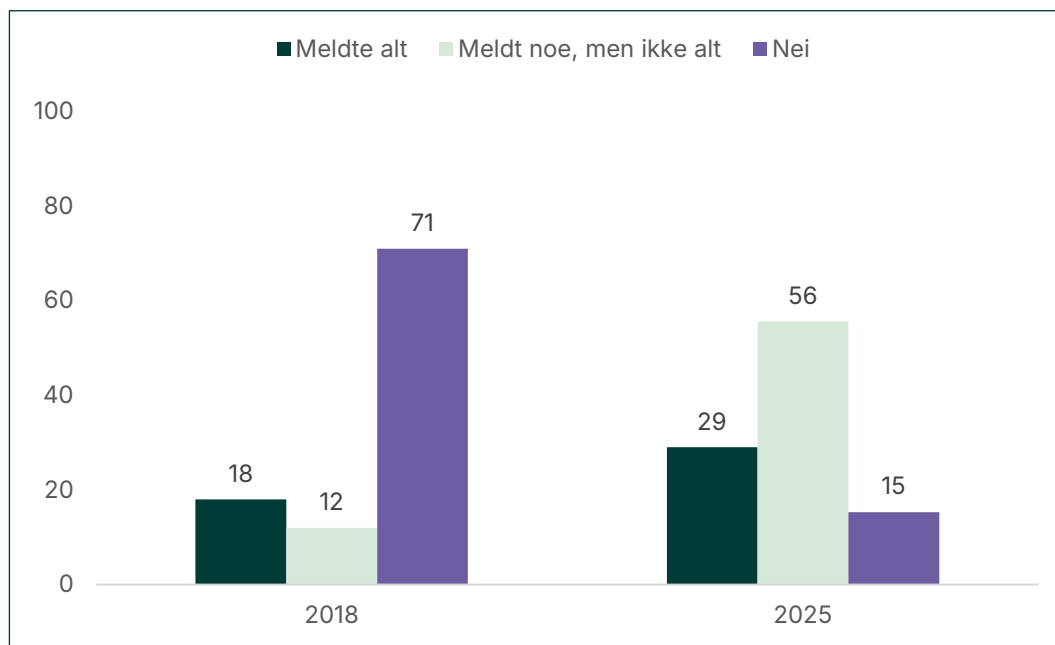
6.1 Melder man fra til andre?

Selv om «varsling» er en formell ordning i lovens forstand, valgte vi både i 2018 og i 2025 å formulere spørsmålet om hvorvidt de har varslet eller fortalt andre om dette på en slik måte at det skulle fange bredest mulig, og ikke bare de som har varslet formelt etter loven. Spørsmålet vi stilte lød slik: «Meldte du ifra til noen om den seksuelle trakasseringen du har vært utsatt for de siste tre årene?». I tidligere undersøkelser har vi vært opptatt av at seksuell trakassering er et område med store mørketall, og at en grunn kan være at de som opplever dette ikke forteller andre om dette, eller at de lar være å varsle gjennom formelle kanaler (Bråten, 2019). Det er grunnen til at vi valgte å stille spørsmålet slik vi gjorde i disse undersøkelsene blant arbeidstakere på de ulike feltene innen kultursektoren.

Respondentene som oppga at de hadde opplevd ulike former for seksuell trakassering fikk spørsmål om de meldte fra om det de hadde opplevd. Svaralternativene kommer frem i figur 6.1. Siden 2018 har det skjedd store endringer når det gjelder andelen som svarer at de har meldt fra om det som skjedde. Mens 71 prosent lot være å melde fra i

2018, svarte bare 15 prosent det samme i 2025. Det er en klart større andel som har svart at de har meldt fra om noe, men ikke alt som har skjedd, i 2025 sammenliknet med i 2018. Andelen som svarte at de har meldt alt er nærmere 30 prosent i 2025, og dette er vesentlig høyere enn 18 prosent som svarte dette i 2018.

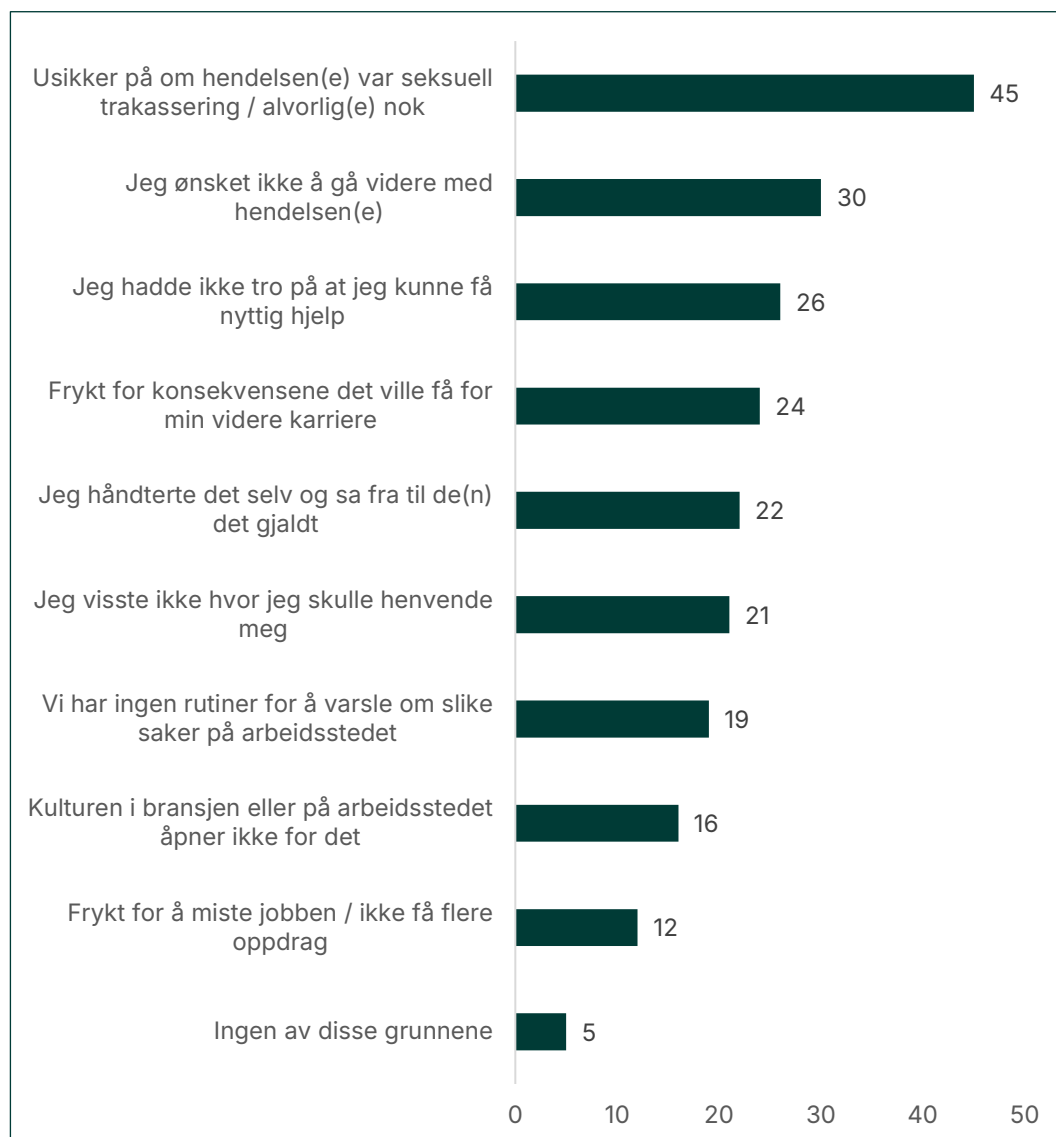
Figur 6.1. Andel som meldte fra. Siste tre år. Prosent. n 2018 = 513, n 2025 = 124



Hvorfor melder man ikke ifra?

I undersøkelsen i 2018 fant vi at en viktig grunn til at respondentene ikke hadde meldt fra om det som skjedde, var at de var usikre på om hendelsen(e) var seksuell trakassering eller om det var alvorlig nok. Mange meldte ikke ifra fordi de ikke ønsket å gå videre med hendelsene(e), eller fordi de fryktet for konsekvensene det ville få for deres videre karriere. Også i 2025 fikk de som svarte at de ikke har meldt fra om hendelsen(e) spørsmål om hvorfor de ikke har gjort dette. Ettersom antallet som har svart på undersøkelsen er lavere denne gangen, og klart flere faktisk har meldt fra om hendelsen(e) de har opplevd, er det ganske få som fikk dette spørsmålet i 2025. Figur 6.2 viser antall som svarte hvorfor de ikke meldte fra om hendelsene. Svarene på dette spørsmålet i 2025 ligner svarene i 2018. I 2025 var også en viktig grunn at de var usikre på om hendelsen(e) med seksuell trakassering var alvorlig(e) nok, og mange ønsket ikke å gå videre med hendelsen(e).

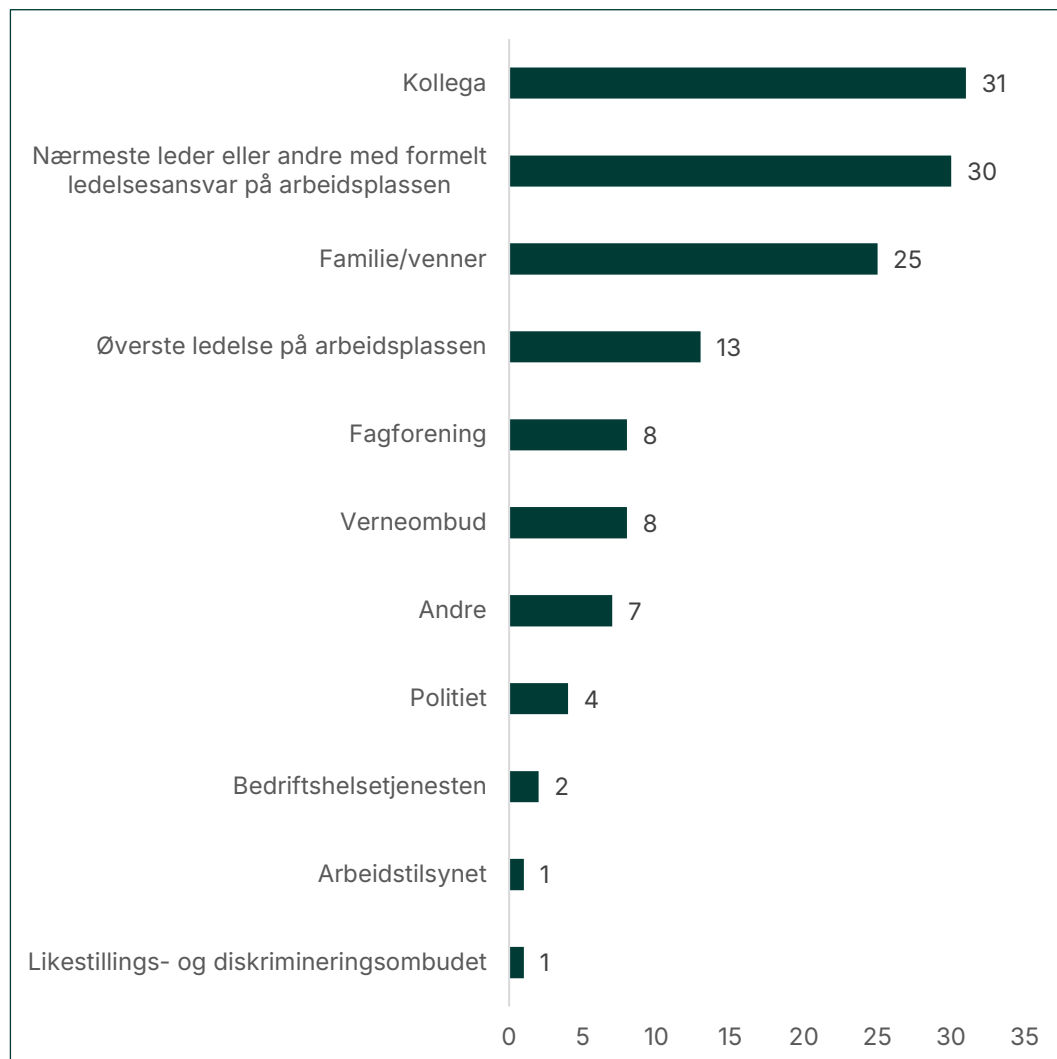
Figur 6.2. Hvorfor meldte du ikke fra om hendelsen(e)? Antall (n = 88). 2025



Hvem sier man fra til?

En ting er at de som utsettes for slike hendelser melder fra, men hvem melder de fra til? Også her ble de forelagt en liste med ulike aktører som de kunne melde fra til. Figur 6.3 viser antallet som har oppgitt ulike aktører de har meldt fra til. «Topp tre» er: kollega, nærmeste leder eller andre med formelt lederansvar på arbeidsplassen, og familie/venner. Dette er de samme gruppene som lå på «topp tre» i 2018-undersøkelsen også, selv om resultatene ikke kan sammenliknes direkte. Ha in mente at antallet som har svart på spørsmålet er lavt. Det innebærer at alle anslagene i figur 6.3 er usikre. For eksempel vet vi kun at den reelle andelen som sier fra til en kollega blant de undersøkelsen omfatter er et sted mellom 19 prosent og 43 prosent. Den reelle andelen som sier fra til den øverste ledelsen på arbeidsplassen er et sted mellom 4 og 22 prosent.

Figur 6.3 Hvem sier man fra til? Antall. (n = 56). 2025



Ble saken(e) fulgt opp?

De som svarte at de har meldt ifra om den seksuelle trakasseringen til noen, fikk videre spørsmål om saken ble fulgt opp. I figur 6.3 så vi at mange har sagt ifra om det som skjedde til en kollega eller familie/venner. Dette er personer som ikke formelt har muligheter til å følge opp sakene, men som kan gi viktig støtte i vanskelige situasjoner. Kolleger har imidlertid plikt til å varsle arbeidsgiver eller verneombudet dersom de blir kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (aml § 2-3 (d) d). De øvrige aktørene som er nevnt i figur 6.3 har plikt til å følge opp saker om seksuell trakassering etter at de har fått kjennskap til at dette har skjedd i forbindelse med jobb.

Av 55 personer som har sagt ifra om sine opplevelser med seksuell trakassering, svarte 24 personer, eller snaut halvparten, at saken ble fulgt opp, mens like mange svarte at saken ikke ble fulgt opp. 7 personer svarte at de ikke er sikre på om saken ble fulgt opp eller ikke.

Tabell 6.1 Ble sakene fulgt opp? Antall

	Antall
Ja	24
Nei	24
Ikke sikker	7
Total	55

Vi spurte også om hvor fornøyd den enkelte var med måten saken(e) ble håndtert på. Det var 31 personer som svarte på dette spørsmålet, og av disse var halvparten (15 personer) fornøyd med måten saken ble håndtert på, mens 16 personer var misfornøyd eller svarte at de ikke var sikre på om de var fornøyd med hvordan saken ble håndtert.

Tabell 6.2 Er de som meldte fra fornøyd med måten saken ble håndtert på? Antall

	Antall
Ja	15
Nei	7
Ikke sikker	9
Total	31

6.2 Iverksatte tiltak på arbeidsplassene

I 2018 var det mye oppmerksomhet omkring behovet for tiltak for å forhindre at seksuell trakassering skjer på arbeidsplassene i de delene av kultursektoren som kartleggingsundersøkelsen omfattet. Blant annet var det flere av forbundene som hadde egne kampanjer og tiltak for å bidra til økt bevisstgjøring rundt seksuell trakassering som et arbeidsmiljøproblem. I 2018 var det også generelt stor oppmerksomhet fra offentlige myndigheter rettet mot behovet for tiltak mot seksuell trakassering på arbeidsplassene i kjølvannet av #metoo-kampanjen.

I 2025 stilte vi spørsmål om respondentene er kjent med tiltak som arbeidsgiver og/eller fagforeningen har satt i verk for å redusere forekomsten av seksuell trakassering. 31 prosent svarte ja på dette spørsmålet. Disse ble bedt om å notere hvilke tiltak som var satt i verk i et åpent svarfelt. Dette ga i underkant av 400 svar og beskrivelser av mange til dels svært ulike tiltak.

I tabell 6.3. har vi laget en oversikt over noen av de tiltakene som nevnes oftest og hvor mange ganger disse tiltakene blir nevnt. Her må vi gjøre oppmerksom på at enkelte respondenter nevnte at flere av disse tiltakene var blitt innført på arbeidsplassen. Opptellingen er gjort manuelt av oss ved hjelp av en ordtelling i Word av det som respondentene hadde skrevet i det åpne svarfeltet. Oversikten i tabell 6.3. gir ikke det totale bildet av tiltak som er innført for å forhindre at seksuell trakassering skjer der respondentene som har svart på spørsmålet jobber. Etter vår vurdering gir den likevel et interessant

bilde av hvilke ulike tiltak som har blitt satt i verk på arbeidsplassene i kjølvannet av #metoo-kampanjen og den store oppmerksomheten omkring behov for tiltak i sektoren.

Tabell 6.3 Tiltak for å forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassene, svar på åpent spørsmål. 2025. (n = 389)

Tiltak	Antall ganger nevnt som innført
Varslingsrutiner / rutiner for å melde i fra	94
Informasjon	60
Retningslinjer	37
Plakater/oppslag	37
Eget punkt i kontrakter	37
Undersøkelser/kartlegginger	23
Bevisstgjøring	22
Balansekunst/Balansemerket	17
Nulltoleranse	16
(Holdnings)kampanjer	16
Kurs	15
Intimitetskoordinator	9
Mer åpenhet	5
Alkoholbegrensninger	3

Oversikten i tabell 6.3. viser at varslingsrutiner / rutiner for å melde ifra er det tiltaket som flest har nevnt. Rutiner og systemer for varsling var blant tiltakene som fikk mye oppmerksomhet i den offentlige debatten om tiltak for å motvirke seksuell trakassering i arbeidslivet generelt i etterkant av #metoo-kampanjen. Dette har også blitt innført eller oppdatert på mange av arbeidsplassene hvor våre respondenter jobber.

Videre ser vi i tabell 6.3 at ulike tiltak som handler om informasjon, retningslinjer, holdningskampanjer og bevisstgjøring ble oppgitt av mange. Det var også en god del som nevnte mer konkrete tiltak, som eget punkt i kontrakter, undersøkelser/kartlegginger og kurs. Det har også vært jobbet med noen felles standarder og tiltak for sektoren i etterkant av #metoo-kampanjen, og i tabellen ser vi at flere av disse ble nevnt som tiltak som har blitt iverksatt, som for eksempel: plakater/oppslag, retningslinjer og nulltoleranse, som ble utarbeidet av flere organisasjoner i samarbeid², og balansekunst/balansemerke, som er en medlemsorganisasjon for kulturvirksomheter som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv.³ Intimitetskoordinatorer er personer som jobber med å sikre at

² <https://www.skuespillerforbund.no/retningslinjer-for-a-bekjempe-seksuell-trakassering/>

³ <https://www.balansekunst.no/om-oss>

intime scener i film, TV-serier og teater blir trygge og respektfulle for skuespillerne. De hjelper med å planlegge og koreografere scener samt å sikre at skuespillerne føler seg trygge og komfortable under innspilling⁴.

Drøyt 30 prosent av respondentene svarte altså at det har blitt innført tiltak for å hindre at seksuell trakassering skjer på arbeidsplassene, og tabell 6.3 viser at en rekke ulike tiltak har blitt satt i verk i kjølvannet av #metoo-kampanjen. Det gir et inntrykk av at det har skjedd mye på tiltakssiden for å forebygge seksuell trakassering på de aktuelle områdene av kulturfeltet etter #metoo. At oppmerksomheten rundt #metoo-kampanjen har spilt en stor rolle når det gjelder innføringen av ulike tiltak, ble også understreket av flere respondenter i det åpne svarfeltet. Her er ett eksempel: «Her må vi vel snakke om før eller etter #metoo-kampanjen, da har jo veldig mye skjedd». Nedenfor gir vi noen eksempler på hvordan de ulike iverksatte tiltakene ble beskrevet av respondentene i det åpne svarfeltet.

Eksempler på innførte tiltak som er beskrevet i åpent svarfelt:

- «Vær ekstra varsom»-plakat, som spiller på «Vær varsom»-plakaten, men som handler om mobbing, seksuell trakassering og annen uønsket oppførsel i jobbsammenheng.
- Agenda på møter. Plakater. Retningslinjer for varsling.
- Alle innleide og nyansatte blir informert om nulltoleransen samt påminnelse til alle ansatte jevnlig.
- Alle får informasjon om hvordan man kan varsle om saker og at man er pliktig dersom man ser at det skjer.
- Bestillere av prosjekter, som for eksempel de store strømmetjenestene, har svært strenge regler rundt arbeidsforhold, trakassering etc.
- Code of conduct / arbeidsreglement inneholder nå egne punkt omkring seksuell trakassering.
- Det er noe som diskuteres, er en del av kontrakter og man har varslingsrutiner dersom noe skulle oppstå.
- Det henger oppslag i alle garderober, på personaltoalett og i kantine.
- Først og fremst rutiner dersom noen opplever seksuell trakassering, men også oppmerksomhet og nulltoleranse for den slags adferd.
- Informasjon, møter, tilrettelegging av scener som krever intim kontakt, bruk av intimitetskoordinator.
- Intimitetskoordinator på sett. Økt diskresjon ved skift på skuespillere.
- Nulltoleranse blir opplyst jevnlig, holdningsendring.
- Undersøkelser, varslingsrutiner, medlemskap i Balansekunst, Balansemerket, seminar, panelsamtaler.

⁴ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Intimitetskoordinator>

- Tydeligere kommunikasjon mellom skuespillere når det gjelder intimitetsgrenser, for eksempel når man bygger troverdig karakterkjemi.
- Tydeligere retningslinjer og bedre informasjon om disse, også spesielt for gjester / midlertidig ansatte som ikke nødvendigvis kjenner til våre retningslinjer fra før. Er også alltid tema i medarbeiderundersøkelser og resultatene derfra blir tatt opp i AMU / med tillitsvalgte.

6.3 Forslag til tiltak

Vi stilte også spørsmål til alle respondentene, både de som hadde svart at det var blitt iverksatt tiltak på arbeidsplassen og de som ikke hadde dette, om de med utgangspunkt i egne erfaringer tenker om det er noe arbeidsgiver eller fagforeningen bør gjøre for å forhindre at seksuell trakassering skjer. I likhet med forrige spørsmål var svaret her også åpent, slik at respondentene selv kunne fylle inn sine kommentarer og forslag. Dette resulterte i svært mange svar. Vi har valgt å bruke den samme listen med tiltak som ble presentert i tabell 6.3, og vi har gjort en ordtelling av antall ganger de ulike tiltakene er nevnt som forslag til tiltak. Resultatet er vist i tabell 6.4.

Tabell 6.4 Forslag til tiltak for å forhindre at seksuell trakassering skjer, svar på åpent spørsmål. 2025. n = 502

Tiltak	Antall ganger nevnt som forslag til tiltak
Varslingsrutiner / rutiner for å melde i fra	76
Informasjon	48
Retningslinjer	13
Plakater/oppslag	1
Eget punkt i kontrakter	11
Undersøkelser/kartlegginger	5
Bevisstgjøring	59
Balansekunst/Balansemerket	4
Nulltoleranse	16
(Holdnings)kampanjer	49
Kurs	21
Intimitetskoordinator	3
Mer åpenhet	65
Alkoholbegrensninger	10

Her ser vi også at varslingsrutiner / rutiner for å melde ifra er tiltaket som oftest ble nevnt. Videre ser vi at tiltak som kan bidra til økt bevisstgjøring omkring seksuell trakassering, som informasjon, bevisstgjøring, (holdnings)kampanjer og mer åpenhet, ble nevnt av mange. Tiltak av mer konkret karakter, som plakater/oppslag, eget punkt i kontrakter, undersøkelser/kartlegging, Balansekunst/Balansemerket, nulltoleranse og intimitetskoordinator ble nevnt av færre. En årsak til at færre nevner konkrete tiltak, kan være at mange allerede har dette, eller at de har lite kjennskap til slike konkrete tiltak. Alkoholbegrensninger på sosiale arrangementer var et tiltak som mange ønsket seg i 2018. I 2025 ser vi at kun tre svarte at alkoholbegrensning er et tiltak som har blitt iverksatt (tabell 6.3), mens ti svarte at de mener dette er et tiltak som vil forhindre at seksuell trakassering skjer (tabell 6.4).

For å oppsummere, ser vi at mange av tiltakene som foreslås innført handler om bevisstgjøring og åpenhet rundt seksuell trakassering som en utfordring som angår arbeidsmiljøet i bransjen. Det blir også pekt på at #metoo-kampanjen har spilt en viktig rolle når det gjelder bevisstgjøring, noe dette sitatet fra det åpne svarfeltet illustrerer: «Skape bevissthet rundt det, men mye har skjedd siden #metoo heldigvis», mens andre skriver «fortsatt fokus» som et viktig tiltak. Nedenfor gir vi noen eksempler på forslag til tiltak som ble beskrevet i det åpne svarfeltet:

Eksempler på forslag til tiltak beskrevet i åpent svarfelt:

- Bevisstgjøring og åpenhet. Opplyse om at det er uakseptabelt og informere om hvor man kan henvende seg om man skulle bli utsatt for dette.
- Det må være lett og trygt å melde ifra.
- Dette er langvarig holdningsarbeid.
- Enda mer åpenhet og diskusjon om hva som kan oppfattes som seksuell trakassering.
- Fortsatt fokus, bringe historier og fortellinger frem i lyset.
- Holdningskampanjer og slå ned på trakassering.
- Vi må se på hvordan hierarkiet med innleide kunstneriske ledere, noen med store navn, på toppen tillates å bruke frykt/bølletaktikker når de leder en prosess... En endring må skje gjennom lederne i feltet.
- Kontrakter bør ha en ordlyd om seksuell trakassering.
- Krav til bruk av sertifisert intimitetskoordinator.
- Lage tydelig info om hva som er seksuell trakassering. For eksempel infoplatat med punkter. Her er det mye forvirring i bransjen.
- Sikre gode varslingsrutiner, forventningsavklaringer
- Være tydelig på at det ikke aksepteres, og ha varslingsrutiner.
- Begrense tilgang til alkohol i situasjoner der det sosiale/faglige blandes.

6.4 Oppsummering

- I 2018 svarte syv av ti som var blitt utsatt for seksuell trakassering i forbindelse med arbeidet at de ikke hadde meldt fra om dette til noen. I 2025 er det klart færre; 15 prosent svarte at de ikke har meldt fra om den seksuelle trakasseringen de har opplevd. På dette området har det med andre ord vært en betydelig endring fra 2018 til 2025.
- Blant de som ikke har meldt fra om hendelsen(e), var en viktig grunn at de var usikre på om hendelsen(e) var alvorlige nok, og mange ønsket ikke å gå videre med dette. Svarene på dette spørsmålet i 2025 ligner svarene i 2018.
- På spørsmålet om hvem man har meldt fra til, kommer kollega, nærmeste leder eller andre med formelt lederansvar, og familie/venner på «topp tre», både i 2025 og i 2018.
- Av totalt 55 personer som har sagt ifra om sine opplevelser med seksuell trakassering i 2025, svarte 24 personer at saken ble fulgt opp. 15 personer er fornøyde med måten saken ble håndtert på.
- 31 prosent oppga at arbeidsgiver og/eller fagforening har satt i verk tiltak for å redusere forekomsten av seksuell trakassering. Cirka 400 respondenter har beskrevet hvilke tiltak som har blitt innført, og det tiltaket som flest nevnte, handler om varslingsrutiner eller rutiner for å melde ifra. Dette er et tiltak som generelt fikk stor oppmerksomhet og som mange mente ville være viktig for å redusere forekomsten av seksuell trakassering i kultursektoren.
- Varslingsrutiner eller rutiner for å melde ifra er også det tiltaket som flest nevnte som forslag til tiltak for å forhindre at seksuell trakassering skjer. Videre ser vi at tiltak som kan bidra til økt bevisstgjøring omkring seksuell trakassering, som informasjon, bevisstgjøring, (holdnings)kampanjer og mer åpenhet, ble nevnt av mange. Det var også ti personer som skrev at de ønsker tiltak som begrenser bruk av alkohol i jobbrelevante sammenhenger.

7 Avslutning

Formålet med denne rapporten har vært å kartlegge erfaringer med seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i 2025, og i tillegg undersøke om det har skjedd endringer i omfang og erfaringer med seksuell trakassering i bransjen etter #metoo-kampanjen høsten 2017. Fafo gjennomførte i 2018 en tilsvarende undersøkelse blant de samme yrkesgruppene, og det er resultatene i undersøkelsen fra 2018 vi bruker for å vurdere om det har skjedd endringer på dette området i bransjen i etterkant av #metoo. Hovedspørsmålene er de samme som i 2018:

- Hvilke erfaringer har aktører innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet med seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvilke konsekvenser har det for den enkelte å bli utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng?
- Hvordan følges tilfeller av seksuell trakassering opp?

I dette kapitlet samler vi trådene og svarer på de tre problemstillingene samt om det har vært noen endringer fra undersøkelsen i 2018.

7.1 Omfanget av seksuell trakassering

I 2025 har totalt fire prosent svart at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tolv månedene, mens fem prosent opplevde dette siste gang for 1–3 år siden. Andelene ligger her på samme nivå som i 2018, på tross av at utvalget ikke er likt. Som nevnt i kapittel 2, trekker forskjellene mellom de to undersøkelsene i ulike retninger, og alt i alt forventer vi at det ikke påvirker tallene i noen spesiell retning. Dermed tyder alt på at omfanget av seksuell trakassering totalt sett ikke er endret i særlig grad.

En klart høyere andel kvinner enn menn har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de senere årene. I 2018 var andelen kvinner som svarte at de har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene på 16 prosent, mens andelen var på tolv prosent i 2025. Selv om andelen kvinner som har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene er høy, så har det vært en liten nedgang sammenliknet med 2018 og etter #metoo-kampanjen. Men igjen, ha in mente at de som har svart i 2025 er noe eldre. Når det gjelder menn som har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene, så er andelen stabil med fem prosent i 2018 og seks prosent i 2025. Respondentene har opplevd ulike former for seksuell trakassering; både fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering er vanlig.

Blant kvinnene ser vi at jo yngre de er, jo høyere er sannsynligheten for at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng også i etterkant av #metoo-kampanjen. Undersøkelsen i 2025 viser altså at seksuell trakassering fortsatt er et utbredt problem innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet, og det er de unge kvinnene som er mest utsatt.

Det er først og fremst kolleger som står bak den seksuelle trakasseringen, men det er også en god del som svarer at sjefen/lederen eller en kunstnerisk overordnet har stått bak. Det vitner om at asymmetriske maktrelasjoner også i 2025 er en utfordring når det gjelder seksuell trakassering på de feltene av kultursektoren som denne undersøkelsen omfatter.

Den seksuelle trakasseringen skjer i ulike sammenhenger, men 42 prosent oppga at det skjedde i sosiale sammenhenger, eller i en jobbsituasjon under en øvelse, forestilling eller innspilling (40 prosent). Det er også 11 prosent som har svart at det skjedde i forbindelse med rekrutteringsprosessen til en jobb eller et oppdrag. Tatt i betraktning at rekrutteringsprosesser er en situasjon de færreste er i til daglig, så må dette sies å være en høy andel. Det er i slike situasjoner hvor de asymmetriske maktrelasjonene blir særlig tydelige. Vi finner også at det er en klart høyere andel av de som er midlertidig ansatt/vikar eller selvstendig næringsdrivende som har svart at de har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene, sammenlignet med de som er faste ansatte. Det er ingen endring fra 2018 til 2025 når det gjelder dette.

7.2 Konsekvenser for den enkelte

Når det gjelder spørsmålet om hvilke konsekvenser seksuell trakassering har for den enkelte som blir utsatt for dette i jobbsammenheng, vil det naturlig nok være svært store variasjoner. Konsekvensene vil avhenge både av innholdet i den faktiske situasjonen, subjektive oppfatninger av hva som er plagsomt og krenkende, hvem som står bak trakasseringen og i hvilke situasjoner det skjer.

Den konsekvensen som flest oppga, er knyttet til mistriivsel i jobbsituasjonen. 45 prosent svarte dette. Det samme var tilfellet i undersøkelsen i 2018. Mange har også opplevd psykiske plager (20 prosent) og hatt ønsker om å slutte i jobben (19 prosent). Nesten én av ti ble sykmeldt på grunn av hendelsen(e). Disse resultatene speiler i stor grad resultatene fra undersøkelsen i 2018.

Andelen som svarte at den seksuelle trakasseringen de har opplevd ikke har hatt noen av de konsekvensene det ble spurt om, var på 37 prosent i 2025 og 45 prosent i 2018. Det er med andre ord en større andel som har svart at den seksuelle trakasseringen har hatt konsekvenser for dem nå sammenliknet med tidligere.

7.3 Oppfølging av seksuell trakassering

Det stilles krav til arbeidsmiljøet og systematisk HMS-arbeid i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiverne har et ansvar, og dette ansvaret strekker seg forbi egne ansatte og gjelder også de som er innleide, midlertidige og selvstendige. Når det gjelder hvordan tilfeller av seksuell trakassering i jobbsammenheng følges opp, så er dette et område hvor vi finner at det har skjedd store endringer fra 2018 til 2025. Det har vært en betydelig endring i andelen som har svart at de har unnlatt å melde ifra om den seksuelle trakasseringen de har opplevd. I 2025 svarte 15 prosent at de ikke har meldt ifra om den seksuelle trakasseringen de har opplevd. I 2018 var det hele 70 prosent som svarte at de ikke har meldt ifra om dette til noen. De som sier ifra om det de har opplevd, forteller det først og fremst til en kollega, deretter til nærmeste leder eller andre med formelt

lederansvar og dernest til familie og venner. Både i 2018 og 2025 var dette «topp tre»-listen over hvem man har sagt fra til.

Av totalt 55 personer som har sagt ifra om sine opplevelser med seksuell trakassering i 2025, så svarte 24 personer at saken ble fulgt opp. Av disse er 15 personer fornøyde med måten saken ble håndtert på.

I kjølvannet av #metoo-kampanjen høsten 2017 var det både i samfunnet generelt, og i kultursektoren spesielt, mye oppmerksomhet omkring behov for tiltak som kunne bidra til å redusere seksuell trakassering i jobbsammenheng. I vår undersøkelse har 31 prosent oppgitt at arbeidsgiver og/eller fagforening har satt i verk tiltak for å redusere forekomsten av seksuell trakassering. Varslingsrutiner/rutiner for å melde ifra er det tiltaket som flest nevner at har blitt satt i verk. Mange har også oppgitt ulike tiltak som kan bidra til økt bevissthet omkring seksuell trakassering, som informasjon, bevisstgjøring, (holdnings-)kampanjer og generelt mer åpenhet om seksuell trakassering. Det er også en god del som har nevnt at mer konkrete tiltak har blitt gjort, som eget punkt i kontrakter, undersøkelser/kartlegginger og kurs. Det har også vært jobbet med noen felles standarder og tiltak for sektoren i etterkant av #metoo, og flere nevnte at for eksempel følgende har blitt iverksatt: plakater/oppslag, retningslinjer og nulltoleranse, og Balansekunst/Balansemerket. Ni personer svarte også at intimitetskoordinatorer har vært satt inn som et tiltak for å trygge skuespillerne i intime scener på film eller teater.

Alt i alt viser undersøkelsen i 2025 at det har skjedd mye når det gjelder åpenhet og bevisstgjøring omkring seksuell trakassering i de områdene av kultursektoren som undersøkelsen har vært rettet mot. Sammenliknet med i 2018, så er det en langt mindre andel som lar være å melde ifra til noen hvis de opplever seksuell trakassering i jobbsammenheng, og mange har nå fått på plass rutiner for å varsle om dette. 35 prosent svarte at de opplever at det i svært stor eller stor grad har skjedd en holdningsendring om seksuell trakassering de seneste årene, noe som kan tyde på en utvikling i riktig retning når det gjelder å redusere forekomsten av seksuell trakassering. Men det er også en nesten like stor andel (27 prosent) som har svart at de er usikre på om det har skjedd en holdningsendring. Samtidig finner vi at det fortsatt er en betydelig andel som har svart at de har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene, og det vil fortsatt være et behov for oppmerksomhet om seksuell trakassering som et arbeidsmiljøproblem som angår mange som jobber innenfor ulike deler av kultursektoren.

Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata.
- Bondeham, F. & Lundqvist, M. (2018). *Seksuella trakassier i akademien. En internasjonal forskningsöversikt*.
- Bråten, M. & Svalund, J. (2018). *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet* (Fafo-rapport 2018:39) Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/seksuell-trakassering-innen-film-tv-scene-musikk-og-spillfeltettrakassering-innen-film-tv-scene-musikk-og-spillfeltet> | Fafo-rapport 2018:39
- Bråten, M. (2019). Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr.1/2019.
- Horvehei, M. S., Bjerkebakke, T. P. L. & Hov, D. H. (2025). *Trakasseringsbarometeret 2025*.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

