



Tausheten

*“The unnamed should not be mistaken
for the nonexistent...”*

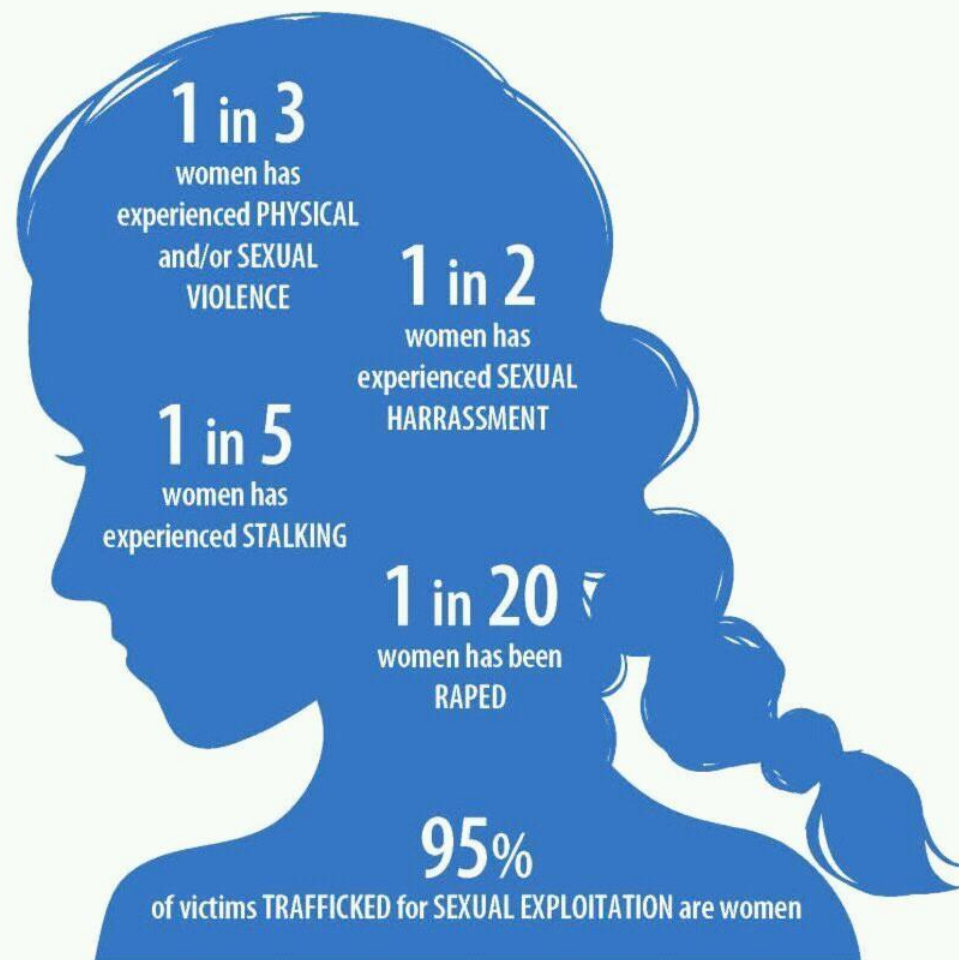
MacKinnon, C. 1979. *Sexual harassment of working women*, s. 27-28.

Hvorfor er vi tause?

- Organisasjonskulturen skaper for høy terskel
- Erfaring tilsier at det sjelden lønner seg
- Frykt for å bli misforstått, eller selv få skylden for det som har skjedd
- Lojalitet mot den som krenker
- Frykt for å påføre andre en belastning
- Det er ingen det er naturlig henvende seg til, eller varslingsystemene er lite tilgjengelige

Gender-based Violence in the EU

more common than you think



Sources: European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against women: an EU-wide survey - Results at a glance*, 2014
Eurostat, *Trafficking in human beings*, 2015

Image: Margaret Jone Wollman/Shutterstock.com



26 institusjoner med ca.40.000 ansatte/årsverk

1. Ansgar Teologiske Høgskole
2. Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
3. Dronning Mauds Minne
4. Fjellhaug internasjonale Høgskole
5. Handelshøyskolen BI
6. Høgskolen i Innlandet
7. Høgskolen i Molde
8. Høgskolen i Østfold
9. Høgskulen i Volda
10. Høgskulen på Vestlandet
11. Høyskolen Kristiania
12. Nord Universitet
13. Norges Handelshøyskole
14. Norges idrettshøgskole
15. NMBU
16. Norges musikkhøgskole
17. Kunsthøgskolen i Oslo
18. NTNU
19. OsloMet - Storbyuniversitetet
20. Politihøgskolen
21. Samisk høgskole
22. Universitetet i Agder
23. Universitetet i Bergen
24. Universitetet i Oslo
25. Universitetet i Sørøst-Norge
26. Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Definisjon

- Det er **seksuell trakassering** når en person blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet som *oppleves å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom*.

I plagsom ligger det at den uønskede oppmerksomheten fortsetter også etter at man har signalisert at man ikke er interessert.



Hva spør vi om?

11. Har du blitt utsatt for noen av de følgende formene for seksuell trakassering i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?

- **Verbal** trakassering (eksempelvis seksuelle eller kjønnsdiskriminerende vitser, kommentarer om kropp, utseende eller privatliv, seksuelle hentydninger og forslag)
- **Ikke-verbale** trakassering (eksempelvis nærgående blikk eller kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder (inkl. digitalt), blotting eller liknende)
- **Fysisk** trakassering (eksempelvis berøring, klemming eller kyssing)



Hvem
trakasserte
deg?

En underordnet kollega

En sideordnet kollega

En overordnet kollega

En student

En eksternt samarbeidspartner

Andre

Hva kan vi oppnå med en kartlegging?

- Signal om at sektoren **tar problemet på alvor**
- Senke terskelen for å **si i fra**
- Gi **fakta** om mobbing og trakassering
- Gi utgangspunkt og inspirasjon til videre **forskning**
- Kan gjentas, og gi et **utviklingsbilde over tid**
- Bidra til **kulturbygging**, opplæring og oppfølging – skape **holdningsplikt**



Hvorfor er vi tause?

Organisasjonskulturen skaper for høy terskel

Erfaring av at det sjelden lønner seg

Frykt for å bli misforstått, eller selv få skylden for det som har skjedd

Det er ingen det er naturlig henvende seg til

Lojalitet mot den som krenker

Frykt for å påføre andre en belastning