



FFI Forsvarets
forskningsinstitutt

23/01036

FFI-RAPPORT

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret

– resultater fra en spørreundersøkelse i 2022

Sverre Ubisch
Kari Røren Strand
Kari Fasting

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra en spørreundersøkelse i 2022

Sverre Ubisch
Kari Røren Strand
Kari Fasting

Emneord

Mobbing
Seksuell trakassering
Spørreundersøkelser

FFI-rapport

23/01036

Prosjektnummer

5844

Elektronisk ISBN

978-82-464-3476-6

Engelsk tittel

Bullying and Sexual Harassment in the Norwegian Armed Forces – Results from the 2022 Survey

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forsknings sjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

© Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Publikasjonen kan siteres fritt med kildehenvisning.

Sammendrag

Forsvaret gjennomførte vinteren 2022–2023 en spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering. Det var den tredje undersøkelsen i sitt slag. Den gikk ut til alle ansatte i Forsvaret og menige som hadde tjenestegjort i minst seks måneder. FFI har analysert undersøkelsen på oppdrag fra Forsvaret. I denne rapporten presenterer vi resultatene. 10 891 respondenter svarte på undersøkelsen. Det tilsvarer 48 prosent av populasjonen. Undersøkelsen benyttet to spørsmålsbatterier utviklet av FFI og professor emerita Fasting. De kartlegger både omfanget av og formen på mobbing og seksuell trakassering.

Vi finner at 11 prosent av de *ansatte* og 24 prosent av *menige/studenter* har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder. Kjønn, alder og personellgruppe har betydning for hvor mye mobbing de opplever. Blant de *ansatte* er det de kvinnelige spesialistene (20 prosent) som har opplevd mest mobbing, og de mannlige offiserene som har opplevd minst (7 prosent). Blant de *ansatte* er det mest vanlig å oppleve «utestenging» og «personrelatert mobbing». Blant *menige/ studenter* har flest opplevd «personrelatert mobbing». Få har vært utsatt for «truende adferd» eller «fysisk mobbing».

Videre finner vi at 19 prosent av de *ansatte* og 34 prosent av *menige/studenter* har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum én eller to ganger i løpet av det siste året. Kvinner har opplevd betydelig mer seksuell trakassering enn menn, og de yngre mer enn eldre. «Kjønstrakassering» er den vanligste formen for seksuell trakassering, etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet». Vi finner noen tilfeller av «seksuelt press» og «seksuelle overgrep». Det siste året har nesten halvparten av kvinnelige *menige/studenter* og spesialister opplevd «kjønstrakassering». Nesten 40 prosent har opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet» minimum én eller to ganger. Til sammenligning har rundt 4 prosent av sivilt ansatte menn i Forsvaret opplevd «kjønstrakassering» eller «uønsket seksuell oppmerksomhet».

Flertallet av respondentene vet hvor de finner informasjon om varsling i Forsvaret. Allikevel ble det kun varslet / sagt fra om 38 prosent av mobbehendelsene og 21 prosent av seksuell trakassering-hendelsene. De mobbehendelsene det varsles oftest om er «utestenging» og «truende adferd», mens det for seksuell trakassering er «seksuelt press» og «seksuelle overgrep». For både mobbing og seksuell trakassering er det vanligst å varsle til nærmeste leder eller kollega.

Både kvinner og menn oppgir de samme grunnene for ikke å varsle. De ønsket ikke å gå videre med hendelsen, de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok og de trodde ikke varselet ville føre frem. Blant ledere med personalansvar oppga 7 av 10 at de har fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker. Hvilken type opplæring lederne har fått varierer en del mellom driftsenhetene.

Denne undersøkelsen viser at omfanget av både mobbing og seksuell trakassering har endret seg lite fra 2020. Vi ser likevel en nedgang i seksuell trakassering for kvinnelige *menige/studenter*. Endringen er hovedsakelig innenfor formen «kjønstrakassering».

Summary

In the winter of 2022/2023, the Norwegian Armed Forces surveyed bullying and sexual harassment among its military and civilian employees, conscripts, and students. This was the third time the Norwegian Armed Forces conducted such a survey. It targeted all employees of the Armed Forces and conscripts/students who had served for at least six months. FFI has analyzed the survey on behalf of the Norwegian Armed Forces. In this report, we present the results. In total, 10,891 answered the survey, which corresponds to 48 percent of the population. The survey used two question batteries developed by FFI and professor emerita Fasting. They survey the extent as well the form of bullying and sexual harassment.

We find that 11 percent of employees and 24 percent of conscripts/students experienced some form of bullying in the last six months. Gender, age, and personnel group determine how much bullying they experience. Among the employees, female specialists (20 percent) experienced the most bullying, while male officers experienced the least (7 percent). Employees most commonly experienced “exclusion” and “personal bullying”, while conscripts/students most commonly experienced “personal bullying”. Few were exposed to “threatening behavior” or “physical bullying”.

Furthermore, we find that 19 percent of the employees and 34 percent of the conscripts/students experienced some form of sexual harassment at least once during the past year. Women experienced significantly more sexual harassment than men did, and younger people more than older people did. “Gender harassment” is the most common form of sexual harassment, followed by “unwanted sexual attention”. We find a limited number of cases of “sexual pressure” and “sexual abuse”. In the past year, almost half of the female conscripts/students and specialists experienced “gender harassment” and almost 40 percent experienced “unwanted sexual attention” at least once. In comparison, approximately 4 percent of male civilian employees experienced “gender harassment” and “unwanted sexual attention”.

The majority of the respondents knew where in the Armed Forces to find information about whistleblowing. Even so, only 38 percent of bullying incidents and 21 percent of sexual harassment incidents were reported. The most frequently reported incidents of bullying were “exclusion” and “threatening behavior”, while for sexual harassment it was “sexual pressure” and “sexual abuse”. For both bullying and sexual harassment, it was most common to notify the immediate manager or a colleague. Women and men gave the same reasons for not reporting: They did not want to proceed with the incident, they were unsure of whether the incident was serious enough, or they did not believe that the report would lead to improvement. Among managers with personnel responsibility, seven out of ten stated that they have received training in how to handle whistleblowing cases. The type of training the managers have received varies somewhat between the operating units.

The survey shows that the extent of both bullying and sexual harassment has changed little from 2020. However, we see a decrease in sexual harassment for female conscripts/students. This change is mainly within the form of “gender harassment”.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	7
1 Innledning	9
1.2 Forebyggende arbeid i Forsvaret	12
1.3 Hvordan måle mobbing og seksuell trakassering?	14
1.4 Andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv som benytter spørsmålsbatterier	18
1.5 Rapportens oppbygning	19
2 Metode og forutsetninger	20
2.1 Datainnsamling	20
2.2 Spørreskjemaet	23
2.3 Analysene	27
3 Mobbing	30
3.1 Forekomst av mobbing i ulike grupper	30
3.2 Observerte negative handlinger	33
3.3 Forekomst av ulike former for mobbing	35
3.4 Hvem mobber?	42
3.5 Hvor skjer mobbingen?	43
3.6 Oppsummering mobbing	44
4 Seksuell trakassering	46
4.1 Forekomst av seksuell trakassering i ulike grupper	46
4.2 Observerte seksuell trakassering	49
4.3 Ulike former for seksuell trakassering	51
4.4 Hvem utsetter andre for seksuell trakassering?	58
4.5 Hvor skjer trakasseringen?	59
4.6 Oppsummering seksuell trakassering	60

5	Varsling av mobbing og seksuell trakassering	62
5.1	Kjennskap til varslingsinformasjon	62
5.2	Hvor mange og hvem har varslet?	63
5.3	Varsling av handlinger man har sett eller har fått kjennskap til	66
5.4	Hvilke hendelser har det blitt varslet om?	66
5.5	Hvem varsler man til?	69
5.6	Hvorfor har man ikke varslet?	71
5.7	Har lederne fått opplæring i hvordan håndtere varslingsaker?	73
5.8	Oppsummering varsling	78
6	Hva forteller resultatene oss?	79
6.1	Endring fra 2020 til 2022	79
6.2	Forekomst av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret sammenlignet med andre undersøkelser	88
6.3	Har forekomsten av mobbing og seksuell trakassering økt i samfunnet?	95
6.4	Lærdommer fra andre lands forsvar i arbeidet med mobbing og seksuell trakassering	96
6.5	Anbefalinger og videre arbeid	99
	Forkortelser	104
	Vedlegg A	105
	Referanser	107

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Forsvaret (FFI-opdrag 584401).

Kari Fasting, *Equal Rights in Sports*, har bidratt i arbeidet med denne rapporten. Fasting er en internasjonal ekspert på fagfeltet seksuell trakassering innenfor idretten og tidligere professor ved Norges Idrettshøgskole (NIH). Hun har også opparbeidet seg kunnskap om forsvarssektoren gjennom flere forskningsoppdrag alene og sammen med Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).

Det er Forsvaret som har stått for utsendelsen av undersøkelsen som gikk ut i november 2022 og ble avsluttet i januar 2023. Spørsmålsbatteriene som benyttes i denne spørreundersøkelsen er utviklet av FFI i samarbeid med Fasting. Arbeidet er dokumentert i flere FFI-publikasjoner (Rones mfl., 2017; Fasting og Køber, 2018; Fasting mfl., 2020; Fasting mfl., 2022).

FFI mottok i midten av januar 2023 en anonymisert datafil med resultatene. Arbeidet har foregått over en tidsbegrenset periode fra midten av januar til mai 2023. I denne rapporten redegjør vi for resultatene fra analysearbeidet.

Kjeller, 30. april 2023.

Kari Røren Strand
Sverre Ubisch
Kari Fasting



1 Innledning

Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø er viktig for Forsvaret, som blant annet har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering. Forsvaret har både som utdanningsinstitusjon og arbeidsgiver en plikt til å forebygge og hindre seksuell trakassering etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.¹

– Vi har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Det målet står. Det er sammen vi er sterke, og det er sammen vi skal bekjempe mobbing og seksuell trakassering. Vi skal iverksette tiltak. Mye handler om lederskap og at vi alle sier fra.

Forsvarssjef Eirik Kristoffersen²

For best å kunne forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering må man ha kunnskap om hva som foregår, derfor er forskning viktig. Kunnskapen er også viktig for at en virksomhet som Forsvaret skal evne å tiltrekke seg, rekruttere og beholde de best egnede til tjeneste. I tillegg må Forsvaret, som har vide fullmakter når det kommer til å disponere norsk ungdom, vise seg tilliten verdig og jobbe for best mulige tjenestevilkår for alle som tjenestegjør.

På oppdrag fra Forsvaret har Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) analysert svarene fra Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering som ble gjennomført vinteren 2022–2023. Det er tredje gang Forsvaret gjennomfører en slik omfattende undersøkelse blant sine ansatte og de som avtjener førstegangstjenesten. De to foregående undersøkelsene ble gjennomført i 2018 og 2020. Det å gjennomføre samme undersøkelse flere ganger over et tidsrom er viktig for å måle endringer over tid. Det gir verdifulle tilbakemeldinger om utviklingen i organisasjonen og kan være et måleinstrument for å se om arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater.

Undersøkelsen benytter to spørsmålsbatterier som kartlegger omfang av og form på mobbing og seksuell trakassering. De er utviklet av FFI og professor emerita Fasting gjennom tidligere forskningsoppdrag (Rones mfl., 2017; Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2021). De er også nylig benyttet i en undersøkelse blant ansatte i de andre etatene i forsvarssektoren (Forsvarsmateriell, Forsvarsbygg, Forsvarets forskningsinstitutt) og i Forsvarsdepartementet (Fasting mfl., 2022). Undersøkelsen inneholder i tillegg spørsmål om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering og hvor det forekommer.

Andre undersøkelser viser at varslingsrutiner på arbeidsplassen er en viktig suksessfaktor for et godt varslingsklima og at varslingsrutiner er med på å redusere risikoen for sanksjoner (Trygstad mfl., 2014). Det er viktig at Forsvaret har varslingsregler som er tydelige og tilgjengelige for både de ansatte og de som gjennomfører førstegangstjenesten. Forsvarets undersøkelse kartlegger derfor også kjennskap til og erfaring med varslingsystemet samt om ledere med personalansvar har

¹ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (§ 6 og 13) og arbeidsmiljøloven (§ 4–3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet).

² [Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering - Forsvaret.](#)

fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker. Slik kunnskap er avgjørende for å kunne videreutvikle forebyggende tiltak. Det kan minske omfanget av mobbing og seksuell trakassering og slik sett skape et bedre arbeidsmiljø.

1.1.1 Hva viste undersøkelsen i 2020?

Undersøkelsen i 2020 viste at ulike personellgrupper i Forsvaret rapporterte om ulik forekomst av både mobbing og seksuell trakassering (Fasting mfl., 2021). Forekomsten av mobbing var i 2020 høyest hos de unge kvinnelige menige og lavest blant mannlige offiserer. Undersøkelsen viste også at blant de yngste var «personrelatert mobbing»³ mest utbredt, mens blant de eldre var det «utestenging»⁴.

Kvinner hadde opplevd omtrent tre ganger så mye seksuell trakassering som menn, og det var de unge kvinnene som hadde opplevd mest. For både menn og kvinner var «kjønnstrakassering» den vanligste formen for seksuell trakassering etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet».

I 2020 ble det også spurt om varsling. Varsling er ikke bare viktig for å forebygge, men også for å stoppe mobbing og seksuell trakassering. Undersøkelsen viste da at svært få varslet om det de hadde opplevd. Det gjaldt både mobbing og seksuell trakassering. Både kvinner og menn oppga at de ikke opplevde handlingene som alvorlige nok, de trodde ikke at et varsel vil føre til endring, eller de var redde for konsekvensene. De fleste som hadde varslet, hadde varslet til sin nærmeste leder og/eller kollega/medsoldat.

Sammenlignet med målingene i 2018⁵ så vi i 2020 at det hadde vært en nedgang i både mobbing og seksuell trakassering (Køber og Fasting, 2019; Fasting mfl, 2021). Det gjaldt alle formene for mobbing og seksuell trakassering for begge kjønn. Imidlertid var nedgangen i seksuell trakassering minst blant yngre kvinner, hvor problemet også var størst. Det er knyttet stor usikkerhet til hva årsaken til nedgangen skyldes. Da undersøkelsen ble gjennomført i 2020, hadde landet vært gjennom nesten et år med perioder med helt eller delvis nedstengning og begrensninger i sosial omgang. Dette medførte mye hjemmekontor for mange ansatte, reduserte muligheter til å være ute etter tjeneste og stengte fritidsmesser. I tillegg hadde menige antagelig vært mer sammen på rom enn tidligere.

1.1.2 Konsekvenser av mobbing og seksuell trakassering

Konsekvensene av mobbing og seksuell trakassering kan være svært ødeleggende både for individet og arbeidsmiljøet. En oppsummeringsartikkel om metaanalyser av konsekvenser av mobbing på arbeidsplassen viser til at det kan føre til ulike psykologiske og somatiske helseeffekter. Det kan være post-traumatisk stress, depresjon, angst, hodepine, kroniske nakkesmerter, fibromyalgi og søvnproblemer (Nielsen og Einarsen, 2018). Forfatterne fant også at det å bli utsatt

³ «Personrelatert mobbing» var den vanligste formen for mobbing blant menige/studenter, spesialister og dem under 30 år.

⁴ «Utestenging» var den vanligste formen for mobbing i undergruppene offiserer, sivilt ansatte og dem over 40 år.

⁵ Som del av utviklingen av spørsmålsbatteriene ble det i 2018 gjennomført en pilotundersøkelse. Her ble det stilt flere spørsmål enn i 2020-undersøkelsen, og rekkefølgen på spørsmålene var også ulik. Analysene som sammenligner svar fra 2018 og 2020 er basert på spørsmål som fantes i begge undersøkelsene.

for mobbing kunne føre til misnøye med jobben, mangel på engasjement, økt (syke)fravær og ønske om å slutte i jobben.

Forskningen om konsekvensene av seksuell trakassering på arbeidsplassen finner liknende resultater. Siuta og Bergman (2019) skriver at seksuell trakassering påvirker det psykologiske og fysiske velværet negativt. Det kan være posttraumatisk stresslidelse (PTSD), depresjon, angst, emosjonell utmattelse, hodepine, søvnproblemer og mageproblemer. I en norsk undersøkelse blant Legeforeningens medlemmer oppga omtrent halvparten av dem som hadde opplevd seksuell trakassering, at det ikke hadde hatt noen spesielle konsekvenser for dem (Bråten, 2018). I den andre halvparten slet mange med skyld- og skamfølelse (17 prosent), nedstemthet (12 prosent), tanker om å slutte i yrket eller på arbeidsstedet (9 prosent) eller følelse av angst (9 prosent). Noen hadde byttet arbeids- eller studiested (9 prosent). I en annen undersøkelse blant Fagforbundet og Fellesforbundets medlemmer var det en betydelig andel som svarte at den seksuelle trakasseringen førte til mistriivsel i jobbsituasjonen og et ønske om å slutte i jobben (Bråten og Øistad, 2017).

I Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering fra 2020 kom det frem at kvinner opplevde både mer mobbing og mer seksuell trakassering enn menn (Fasting mfl., 2021). Undersøkelsen tok ikke for seg konsekvenser av mobbing og trakassering for den enkelte, som for eksempel om opplevelsene medfører at folk forlater organisasjonen. FFI har gjennomført flere undersøkelser for å kartlegge hvorfor folk slutter i Forsvaret (Fauske og Strand, 2020; Fauske og Strand, 2021). Blant dem som hadde sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020, oppga 3 prosent av kvinnene og 1 prosent av mennene mobbing og seksuell trakassering som en av sine viktigste sluttårsaker. Det viser at for noen fører mobbing og seksuell trakassering til at de velger å slutte i Forsvaret (Fauske og Strand, 2021). Totalt sett er ikke dette en vanlig sluttårsak, men det er alvorlig at noen føler seg så mobbet og trakassert at de forlater Forsvaret.

Kunnskapen om forekomst og konsekvenser av mobbing og seksuell trakassering på arbeidsplassen har ført til at Arbeidstilsynet har listet opp en del risikofaktorer som øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering. Boks 1.1. viser disse. Kjente risikogrupper er kvinner, yngre og midlertidige ansatte.

Boks 1.1 – Arbeidstilsynets liste over risikofaktorer⁶

- arbeid som involverer tett kontakt med tredjepersoner som kunder, brukere og pasienter
- alenearbeid, enten man er alene på jobb eller utfører arbeidssituasjoner alene
- arbeid på kveld og natt
- arbeid som innebærer servering av alkohol
- sosiale situasjoner i forbindelse med jobb, for eksempel jobbreiser hvor grensen mellom jobb og privatliv er utydelig
- seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen
- å ikke kjenne sine rettigheter og plikter som arbeidstaker
- manglende systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten

1.2 Forebyggende arbeid i Forsvaret

Det siste året har flere varslingsaker og Forsvarets behandling av disse skapt debatt i mediene. På oppdrag fra forsvarssjefen gjennomførte PricewaterhouseCoopers (PwC) en ekstern og uavhengig evaluering av etatens system for varslings høsten 2022. Konklusjonen var at Forsvaret mangler kapasitet og kompetanse til å håndtere flere av varslings sakene og at de involverte i sakene ikke ble fulgt godt nok opp.⁷

Forsvaret jobber nå med en ny handlingsplan mot mobbing og seksuell trakassering.⁸ Deler av den ligger ute på Forsvarets hjemmeside (boks 1.2). Forsvaret har også nylig lansert at det skal opprettes en sentral varslingsenhet, og de har opprette en stilling på generalnivå til å følge opp og støtte arbeidet mot mobbing og trakassering i hele organisasjonen. Generalmajor Elisabeth Michelsen tiltrådte denne stillingen 12. april 2023.

⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>.

⁷ [Presentasjon av PwCs evaluering av Forsvarets varslingsystem - Forsvaret.](#)

⁸ [Elisabeth Michelsen skal lede Forsvarets MOST-arbeid - Forsvaret.](#)

**Boks 1.2 – Noen tiltak fra ny plan mot mobbing og seksuell trakassering
(Kilde: forsvarret.no, mars 2023).**

- 1) **Kompetanse ledere.** Ledere på alle nivå i Forsvaret skal gjennomgå en tilpasset opplæring i hvordan forebygge og håndtere seksuell trakassering og mobbing. Dette har Forsvaret allerede gjort, men nå blir innsatsen forsterket.
- 2) **Konsekvenser.** Forsvaret skal videreutvikle måter som gjør at overtramp får riktige reaksjoner og konsekvenser, uavhengig av grads nivå.
- 3) **Støtte til unge ledere.** Unge ledere i Forsvaret er svært dyktige – og de er Forsvarets fremtid. De erfarne lederne kan likevel støtte de yngre lederne bedre og gi mer og bedre veiledning. Forsvaret skal derfor ha større innslag av erfarne offiserer og befal til stede for å støtte og veilede yngre ledere på rekruttskolen.
- 4) **Rekruttskolen justeres.** Rekruttskolen endres fra nå til i langt større grad å øke kunnskap og trene på verdier, kultur og etikk. Alle skal være innforstått med lover og regler rundt språkbruk, mobbing og seksuell trakassering. Undervisningen skal ikke bare være klasseromsundervisning og skal ikke være et engangstilfelle. Forsvaret skal sette av langt mer tid og bruke både teoretiske og praktiske oppgaver i undervisningen. Og Forsvaret skal ha større innslag av erfarne offiserer og befal til stede for å støtte og veilede yngre ledere på rekruttskolen.
- 5) **Delte rom.** Mange vil tenke at en stor del av problemet kan være løst ved at kvinner og menn bor på forskjellige rom. Dette vurderes jevnlig, men de tillitsvalgte i Forsvaret er klare – de ønsker at de som skal arbeide og slåss sammen må bo sammen. Det skaper best samhold og effektive team. Derfor vil Forsvaret fortsette å la kvinner og menn bo på samme rom, men det skal være minst to fra samme kjønn per rom, og det skal tilrettelegges for en viss fleksibilitet.
- 6) **Trygghet.** Forsvaret skal øke antall inspiserende befal på kasernene i helgene. De skal følges opp tett av daghavende offiserer. Dette er allerede på plass flere steder. Det skal være trygt for alle i førstegangstjenesten.
- 7) **Åpenhet.** Vi ønsker stor åpenhet om arbeidet vi gjør, også lokalt.

1.3 Hvordan måle mobbing og seksuell trakassering?

Det finnes mange ulike måter å kartlegge mobbing og seksuell trakassering på (Fasting og Sand, 2016; Fasting, 2022). Hvordan man definerer begrepene mobbing og seksuell trakassering har stor betydning for hva man avdekker. Det samme gjelder måten man velger å måle forekomst på. Dette er det svært viktig å være klar over om man ønsker å sammenligne resultater fra ulike undersøkelser. Dersom man skal sammenligne forekomst i ulike populasjoner bør man benytte samme definisjoner og målemetoder. Vi vil i dette kapitlet redegjøre for definisjoner og lovverk som ligger til grunn for hvordan vi har definert mobbing og seksuell trakassering i vårt arbeid. Vi vil også gi en forklaring på hvorfor vi valgte å måle mobbing og seksuell trakassering via et sett med handlinger. Til slutt i dette kapitlet vil vi gi en oppsummering av hva andre undersøkelser i norsk arbeidsliv som bruker en lignende måte å kartlegge på, avdekker av mobbing og seksuell trakassering.

1.3.1 Definisjoner og lovverk

1.3.1.1 Mobbing

Mobbing i arbeidslivet dreier seg om situasjoner der en person over lenger tid føler seg utsatt for negativ behandling fra en kollega eller overordnet. Forskning om forebygging av mobbing har fått økt oppmerksomhet de siste tiårene. Likevel er ikke forskningsmiljøet samstemt om hvordan mobbing skal defineres og operasjonaliseres (Einarsen mfl., 2020). Begrepet defineres noe forskjellig, og det virker som det av og til blir brukt synonymt med trakassering (Crawshaw, 2009). Einarsen mfl. (2020) påpeker at mobbing i arbeidslivet omtales som *bullying* i engelskspråklige land og som *harassment (arcelement)* i fransktalende land. I praksis er det liten forskjell mellom begrepene *bullying* (mobbing) og *harassment* (trakassering). Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) påpeker at mobbing er en form for trakassering og definerer trakassering og mobbing på følgende måte:⁹

«Når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende er det trakassering (...). Hvis de negative og krenkende ytringene eller handlingene forekommer systematisk og gjentas over tid vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.»

Dette gjenspeiles også i Arbeidstilsynets omtale av trakassering, som påpeker at trakassering forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene.¹⁰ Vi finner derfor at noen kartleggingsundersøkelser om mobbing sidestiller mobbing og trakassering: «Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?» (Skogstad mfl., 2001).

⁹ <https://www.ldo.no/sette-strek/hva-er-seksuell-trakassering/>.

¹⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>.

At handlingen må skje gjentatte ganger og over tid (oftest seks måneder, men noen få undersøkelser bruker tolv måneder) virker å være en betingelse for at det kan kalles mobbing. Arbeidstilsynet gir følgende eksempler på mobbing: «å bli utelukket fra det sosiale nettverket på jobben, stadig forbigått eller oversett når oppgaver skal utdeles, uriktig eller overdrevet beskyldt for dårlig arbeid, ertet, fleipet med eller latterliggjort».¹¹ Arbeidsmiljøloven benytter ikke mobbing som begrep, men handlingene som defineres som mobbing, faller inn under adferd som loven forbyr (§ 4–3: «Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opp-treden»)¹².

I utarbeidelsen av måleinstrument for kartlegging av mobbing i Forsvaret (Fasting og Køber, 2019) la vi følgende definisjon til grunn:

«Med mobbing menes en situasjon der en person gjentatte ganger og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra én eller flere andre i arbeidsmiljøet, og der personen som rammes, har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene» (Nielsen og Einarsen, 2007, s. 151).

1.3.1.2 Seksuell trakassering

Til forskjell fra mobbing er seksuell trakassering definert i det norske lovverket. En annen forskjell er at mens mobbing skjer gjentatte ganger og over tid, kan seksuell trakassering være en enkelthendelse. Da arbeidet vårt med å utvikle spørsmålsbatteriene for å kartlegge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret startet, var kjønstrakassering og seksuell trakassering definert i likestillingsloven i samme paragraf. Fra 1. januar 2018 fikk vi en ny lov: lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). I den nye loven er alle diskrimineringsgrunnlagene (inkludert kjønn) samlet i § 6. Definisjonen av trakassering generelt og seksuell trakassering spesielt er beskrevet i § 13: «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». Med referanse til definisjonen av trakassering mener vi med trakassering på grunn av kjønn: «handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende».

Et eksempel på en definisjon som kombinerer kjønstrakassering og seksuell trakassering, er den som benyttes i den norske Vernepliktsundersøkelsen (2020): «Med seksuell trakassering menes uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker din integritet i tjenesten».

Seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter og kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal. Det kan være alt fra uønskede seksuelle kommentarer om kropp og utseende, simulering av seksuelle bevegelser, klåing, tafsing eller berøring til seksuelle overgrep som

¹¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>.

¹² <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>.

voldtekt. Visning av bilder og videoer med seksuelt innhold vil også kunne være seksuell trakassering.^{13,14}

Seksuell trakassering omfatter også seksuelle overgrep. Seksuelle overgrep kan defineres som «*enhver seksuell handling¹⁵ utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til å gi, sitt samtykke, og hvor handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse*». ¹⁶ Et eksempel på seksuelle overgrep er voldtekt, som også defineres og måles som en form for fysisk seksuell trakassering.¹⁷

Det er glidende overganger og gråsoner mellom de forskjellige formene for seksuell trakassering som kan betraktes som ulike sider av samme fenomen. Et miljø preget av kjønns-trakassering øker sannsynligheten for at et individ vil oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuelle overgrep. Forskning viser også at kjønns-trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet ofte forekommer samtidig (Nordstrøm & Odberg, 2022). Overordnede benevnelser som brukes til å beskrive disse ulike formene er blant annet: seksuell trakassering, seksuelt trakasserende/ krenkende adferd (*sexual harassing behavior*) og seksuell vold (*sexual violence*) (Stockdale, 2006; Stark mfl., 2002, Krug mfl., 2002). WHO sin definisjon av *sexual violence* viser tydelig bredden i begrepet: «*Any sexual act, attempt to obtain a sexual act, unwanted sexual comments or advances, or acts to traffic or otherwise directed against a person's sexuality using coercion, by any person regardless of their relationship to the victim, in any setting, including but not limited to home and work*» (Krug mfl., 2002, s. 149).

Spørsmålsbatterier som kartlegger denne typen uønsket adferd i arbeidslivet gjenspeiler denne bredden. Et av de mest brukte og kjente måleinstrumentene ble opprinnelig utviklet av Fitzgerald mfl. (1995): *Sexual Experience Questionnaire* (SEQ) (Siuta & Bergman, 2019). SEQ har gjennomgått flere revisjoner.¹⁸ Det består av tre ulike dimensjoner: kjønns-trakassering (*gender harassment*), uønsket seksuell oppmerksomhet (*unwanted sexual attention*) og seksuell tvang/overtalelse (*sexual coercion, i.e. bribery and threats*).

¹³ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>.

¹⁴ <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/ny-kampanje-mot-seksuell-trakassering/>.

¹⁵ En seksuell handling kan være å ta på en annens pupper eller kjønnsorgan mot vedkommende sin vilje, jf. straffeloven § 297, § 304. (<https://www.politiet.no/rad/voldtekt-og-seksuelle-overgrep/hvor-gar-grensene/#undefined>)

¹⁶ <https://lms0.no/hva-er-seksuelle-overgrep/>.

¹⁷ Med referanse til straffelovens kapittel 26 har politiet laget en nettside kalt «Hvor går grensene?» Som eksempler på ulike typer seksuelle overgrep nevnes: seksuelt krenkende adferd, seksuell handling, seksuell omgang, voldtekt og fremstilling av seksuelle overgrep eller bilder som seksualiserer barn og unge.

¹⁸ Det ble tidlig (1995) laget en utgave (SEQ-DOD) tilpasset bruk i det amerikanske forsvaret. Kjønns-trakassering ble i denne utgaven delt i to dimensjoner, sexistisk fiendtlighet (*sexist hostility*) og seksuell fiendtlighet (*sexual hostility*). I tillegg målte man formene «uønsket seksuell oppmerksomhet» og «tvang/overtalelse». Testen, som inneholdt 23 utsagn, ble senere forkortet til 16 utsagn (4 spørsmål på hver dimensjon). Den ble blant annet brukt hvert andre år i alle militære grener fra 2002 til 2014 som en del av det amerikanske forsvarsdepartementets *Work and Gender Relations Survey* (WGRS).

1.3.2 Valg av målemetode

Litteraturen viser at det i hovedsak er tre måter å måle mobbing og seksuell trakassering på (Sand og Fasting, 2016; Fasting, 2022):

- 1) Direkte spørsmål (*direct question approach*) med og uten en definisjon først.
- 2) Et sett med spørsmål som måler handlinger eller adferd (*behavioral list approach*).
- 3) En kombinasjon av 1) og 2).

Det er gjort flere undersøkelser hvor man sammenligner det å måle forekomst via et direkte spørsmål med det å måle via et sett med spørsmål som måler handlinger (spørsmålsbatteri). Både for mobbing og seksuell trakassering er målt forekomst høyere når mobbing og seksuell trakassering kartlegges via et spørsmålsbatteri (flere spørsmål) enn når det kartlegges via direkte spørsmål (selvopplevd seksuell trakassering) (Berggren, Ivarsson og Estrada, 2005; Nielsen mfl., 2009; Nielsen mfl., 2010). Dette er det viktig å være klar over om man ønsker å sammenligne resultater fra ulike undersøkelser.

Ved direkte spørsmål får man ingen kunnskap om innholdet i mobbing eller seksuell trakassering. Svarmulighetene er ja/nei og viser bare om personen har opplevd seg selv som utsatt for mobbing eller seksuell trakassering. Den direkte/selvopplevde metoden er subjektiv og terskelen for når adferd kalles for mobbing eller seksuell trakassering varierer fra person til person. Studier viser også at kvinner i større grad enn menn rapporterer om uønskede og plagsomme seksuelle handlinger, men benevner ikke disse erfaringene som seksuell trakassering. Det skyldes manglende kunnskap om hva seksuell trakassering er (Welsh, 2009). Nielsen mfl. (2020) skriver at i forbindelse med mobbing har *the behavioral list approach* blitt sett på som mer objektiv enn *the self-labelling method* fordi respondenten ikke trenger å benevne sine erfaringer/opplevelser som seksuell trakassering eller mobbing. Det er forskerne som bestemmer om vedkommende har vært utsatt for mobbing gjennom operasjonelle kriterier og statistiske analyser.

En nylig litteraturgjennomgang av norske undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet, viste noe overraskende at svært mange kartla dette kun med ett spørsmål uten definisjon,¹⁹ til tross for at det i litteraturen påpekes at denne metoden har en rekke svakheter (Fasting, 2022). Når det gjelder mobbing, oppsummeres svakhetene med kun ett spørsmål som følger av Nielsen mfl. (2020, s. 241):

“... because of the subjectivity bias, and the fact that it does not provide any information on the nature and content of the bullying, the method has important limitations. For instance, the self-labelling with definition approach does not guarantee against respondents who are exposed to a high level of negative and unwanted behavior but who, for some reason, do not label themselves as victims of bullying. Because of such

¹⁹ I undersøkelser om mobbing fordelte de seg jevnere på de ulike målemetodene og kombinasjoner av disse.

shortcomings, the behavioural experience method has been proposed as an alternative approach when assessing exposure to workplace bullying.”

De samme argumentene kan føres for seksuell trakassering. Stark mfl. skrev allerede i 2002: *“Moreover, empirical research unarguably suggests that the direct question approach does not effectively measure the construct of sexual harassment and should not be used in the future”* (s. 51).

1.4 Andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv som benytter spørsmålsbatterier

I 2022 gjennomførte vi en litteraturgjennomgang av norske undersøkelser som kartla mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet i tidsperioden 2000–2021 (Fasting, 2022). Resultatene viste at det generelt er lite forskning på feltet og at omfanget av mobbing og seksuell trakassering som undersøkelsene kartla varierte mye. For mobbing lå omfanget i det store spennet fra 2 til 70 prosent, og for seksuell trakassering var de tilsvarende tallene 1 til 45 prosent. Dette hadde blant annet sammenheng med måten man definerte og målte forekomst av mobbing og seksuell trakassering; ett direkte spørsmål (med og uten definisjon) kontra flere spørsmål som kartlegger opplevelser av negative handlinger/situasjoner (batteri/skala). Undersøkelsene varierte også når det gjaldt definisjoner, antall spørsmål, innhold i spørsmålene samt hvilke tidsperioder undersøkelsene dekket. Noe overraskende fant vi at kun et fåtall kartla dette ved bruk av spørsmålsbatterier. Vi vil her gi en kort oppsummering av hva de som benyttet spørsmålsbatterier fant.

Mobbing

De fleste som hadde målt mobbing via et sett med spørsmål som målte handlinger, slik det gjøres i Forsvaret, benyttet et spørsmålsbatteri kalt NAQ (*Negative Acts Questionnaire* / negative handlinger på arbeidsplassen). Spørsmålsbatteriet finnes i ulike lengder – fra 9 til 29 spørsmål (Eriksen mfl., 2011; Glambek mfl., 2014; Nielsen mfl., 2013; Jacobsen mfl., 2018).²⁰ NAQ kartlegger ulike former for mobbing (subskalaer). NAQ dekker disse formene for mobbing: «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «fysisk krenkende handlinger» (Einarsen mfl., 2009).²¹ De undersøkelsene som benyttet NAQ kartla mobbing de siste seks månedene.

Blant de undersøkelsene som benyttet et spørsmålsbatteri for å kartlegge omfanget av mobbing fant vi stor variasjon i forekomst (Fasting, 2022). Forekomsten varierte fra ca. 6 til 70 prosent siste seks måneder. Forskjellene vi fant her handlet i stort om ulike grenseverdier for hva som ble definert som mobbing når det kom til handlingenes hyppighet. Dette varierte fra ukentlig til bare én gang. For eksempel fant Einarsen mfl. (2007) i en landsrepresentativ studie blant arbeidstakere

²⁰ Eriksen mfl. (2011); Glambek mfl. (2014); Nielsen mfl. (2013) benyttet spørsmålsbatteriet med 22 spørsmål og Jacobsen mfl. (2018) benyttet spørsmålsbatteriet med 9 spørsmål.

²¹ Spørsmålsbatteriet som Forsvaret bruker består av følgende former: «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing», «utestenging», «truende eller skremmende adferd» og «fysisk mobbing» (Fasting og Køber, 2019).

fra 2005 at 14 prosent hadde blitt mobbet når én handling per uke ble satt som grenseverdi. Omfanget sank til 6,2 prosent når kriteriet blir satt til to handlinger per uke. Et annet ytterpunkt her var en undersøkelse blant bussjåfører som fant at 70 prosent hadde vært utsatt for minst én negativ handling siste seks måneder (Glasø mfl., 2011).

Seksuell trakassering

Generelt viste litteraturgjennomgangen at kvinner utsettes for mer seksuell trakassering enn menn i norsk arbeidsliv, særlig gjelder dette yngre kvinner (Fasting, 2022). De undersøkelsene som benyttet et batteri, brukte *Bergen Sexual Harassment Scale* (BSHS) (Einarsen og Sørsum, 1996). Skalaen bestod av elleve utsagn og målte tre former for seksuell trakassering; *uønsket verbal seksuell oppmerksomhet*, *uønsket fysisk seksuell oppmerksomhet* og *seksuelt press*. Spørsmålene var tidsbegrenset til siste seks måneder, som er kortere enn de fleste andre undersøkelser om seksuell trakassering.

Vi avdekket stor variasjon i forekomst blant de undersøkelsene som kartla seksuell trakassering via spørsmålsbatterier. Forekomsten varierte fra 15 prosent i et representativt utvalg av norske arbeidstakere (Nielsen og Einarsen, 2012) til 45 prosent blant skuespillere (Kleppe og Røyseng, 2016) når minst én handling siste seks måneder var kriteriet.

1.5 Rapportens oppbygning

I kapittel 2 redegjør vi for hvilke metoder vi har brukt, og hvilke analyser vi har utført, som ligger til grunn for resultatene i rapporten. Deretter følger to kapitler om resultatene fra undersøkelsen fordelt på mobbing (kapittel 3) og seksuell trakassering (kapittel 4). Begge kapitlene presenterer forekomst generelt samt ulike former for henholdsvis mobbing og seksuell trakassering, totalt og fordelt på alder, personellgrupper og organisasjonstilhørighet. Hvem som utøver de negative handlingene og hvor disse finner sted presenteres også. Kapittel 5 handler om varsling og gjelder både dem som har opplevd mobbing, og dem som har opplevd seksuell trakassering. Resultatene gir svar på hvem det er som varsler, hvilke kanaler som brukes og årsaker til at man ikke varsler. Her omtales også om ledere har fått opplæring i og har kunnskap om hvordan håndtere et varsel. Avslutningsvis analyserer vi i kapittel 6 endringene i forekomst mellom de tre undersøkelsene, med spesielt vekt på endring fra 2020 til 2022. I dette kapitlet sammenligner vi også resultatene fra denne undersøkelsen med andre undersøkelser som kartlegger mobbing og seksuell trakassering. Vi belyser særtrekk ved militære organisasjoner og forhold ved militære kulturer som kan bidra til å forstå resultatene. Avslutningsvis presenterer vi noen forslag til videre forskning.

2 Metode og forutsetninger

I dette kapittelet gjør vi rede for datainnsamlingen, spørreskjemaet og hvordan vi har gått frem for å analysere resultatene.

2.1 Datainnsamling

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 4. november 2022 til 5. januar 2023. Undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte i Forsvaret, men ikke alle skjærmede avdelinger. Den ble også sendt ut til vernepliktige i førstegangstjeneste (menige) som hadde tjenestegjort minst seks måneder. I hovedsak omfattet det kontingentene med innrykk i januar og april 2022. Totalt var det 22 516 ansatte og tjenestegjørende i Forsvaret som mottok invitasjon til å delta i undersøkelsen.

Forsvaret kommunikasjon (FKOM) var ansvarlige for utsendelse av undersøkelsen, som ble distribuert via digital postkasse (Digipost, Altinn og e-Boks). Det ble sendt ut påminnelser, i tillegg til at de digitale postkassene har en automatisk purring hvis man har en ulest melding. Det ble også sendt ut én påminnelse på SMS. Undersøkelsen kunne gjennomføres uten tilgang til arbeidsplassen. Ledelsen i de ulike driftsenhetene sendte ut en e-post med oppfordring om å delta i undersøkelsen. Det ble også distribuert svarprosent per driftsenhet til linjeledere mens undersøkelsen lå ute, med oppfordring om å anmode de ansatte til å besvare undersøkelsen.

Tabell 2.1 viser at det var 10 891 respondenter som deltok i undersøkelsen. Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 48. Deltagelsen var noe høyere blant kvinner (53 prosent) enn blant menn (48 prosent). I tillegg var det 6 prosent som aktivt takket nei til å delta i undersøkelsen.²² Tabell 2.1 viser også deltagelsen blant kvinner og menn, i ulike personellgrupper og i ulike driftsenheter. I samtlige grupper deltok kvinner i større grad enn menn. Deltagelsen var høyest blant kvinnelige elever og studenter (76 prosent) og lavest blant mannlige menige og læringer (29 prosent). Militært ansatte (offiserer og spesialister) deltok i større grad enn sivilt ansatte. Svarprosenten er høyere i Hæren (57 prosent) enn i de andre driftsenhetene (36–49 prosent).

²² I 2020 var dette tallet også 6 prosent. Svarprosent i 2020 var 54.

Tabell 2.1 Svarprosent fordelt på kvinner og menn, alder, personellgruppe og organisasjonstilhørighet.

	Kvinner			Menn			Totalt		
	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent
Totalt	5 307	2 821	53 %	17 209	8 070	47 %	22 516	10 891	48 %
Alder									
Under 30 år	3 122	1 673	54 %	8 327	3 677	44 %	11 449	5 350	47 %
30–39 år	736	408	55 %	3 063	1 520	50 %	3 799	1 928	51 %
Over 40 år	1 449	740	51 %	5 819	2 873	49 %	7 268	3 613	50 %
Personellgruppe									
Menige og lærlinger	1 634	694	42 %	3 397	1 000	29 %	5 031	1 694	34 %
Elever og studenter	177	135	76 %	591	359	61 %	768	494	64 %
Spesialister (OR 2–9)	1 542	970	63 %	7 705	3 892	51 %	9 247	4 862	53 %
Offiserer (OF)	617	385	62 %	4 180	2 391	57 %	4 797	2 776	58 %
Sivilt ansatte	1 337	637	48 %	1 336	428	32 %	2 673	1 065	40 %
Organisasjon									
Hæren	1 444	876	61 %	4 683	2 604	56 %	6 127	3 480	57 %
Sjøforsvaret	768	358	47 %	2 730	1 126	41 %	3 498	1 484	42 %
Luftforsvaret	987	531	54 %	3 192	1 501	47 %	4 179	2 032	49 %
FLO	476	232	49 %	2 014	673	33 %	2 490	905	36 %
Øvrige DIF-er	1 632	824	50 %	4 590	2 166	47 %	6 222	2 990	48 %

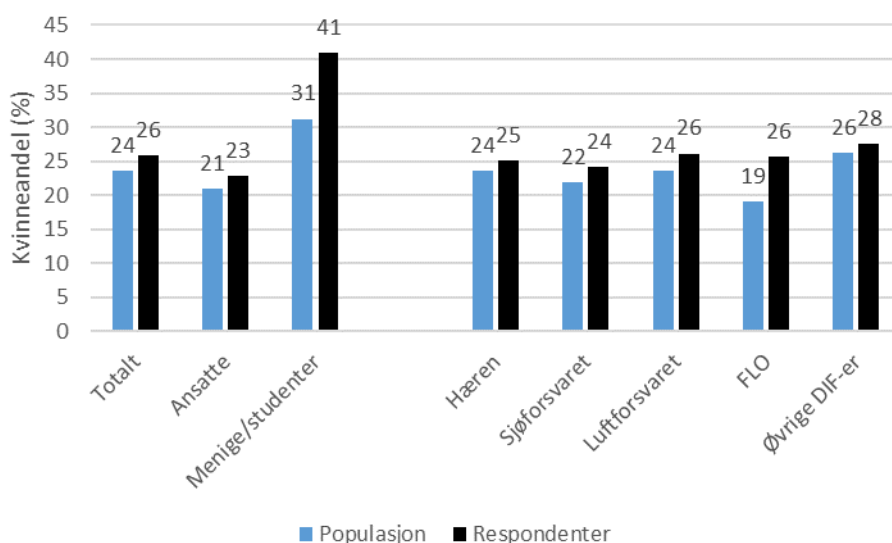
Kvinneandelen i Forsvaret er lav, derfor vil totaltall for hele populasjonen preges av hva menn opplever. Man kunne vektet utvalget, men vi har valgt å presentere resultatene for kvinner og menn hver for seg. Vi vet fra forskningslitteraturen og fra egne undersøkelser på temaet at kjønn er en viktig forklaringsvariabel for mobbing og seksuell trakassering.

Vi gjør også en inndeling i de fleste analysene på de to hovedgruppene av personell *menige/studenter* og *ansatte*. I gruppen *menige/studenter* inngår menige, lærlinger, elever og studenter. Disse er gruppert sammen fordi dette er oppløsningsnivået vi hadde på dataene fra 2018. Denne gruppen domineres av de som gjennomfører førstegangstjenesten (menige og lærlinger). I alder er de en relativt homogen gruppe. De er tidlig i 20-årene. De *ansatte* består av militært og sivilt ansatte. De sivilt ansatte er tilsatt til vanlig pensjonsalder. De militært ansatte består igjen av undergruppene offiserer og spesialister. Offiserene er ansatt til de er 60 år. Spesialistene er ansatt til de er 35 år eller til de er 60 år. De vil som gruppe bestå av flere unge enn offiserene og de sivilt ansatte i Forsvaret.

2.1.1 Frafallsanalyser

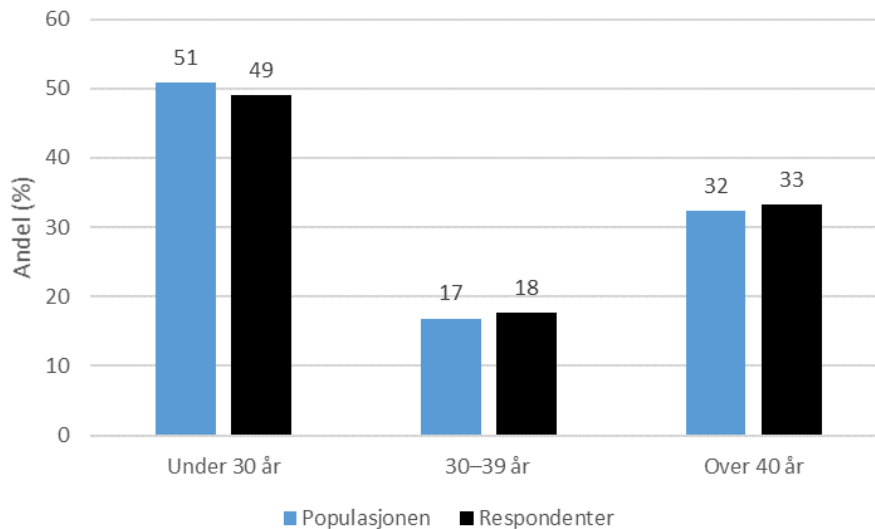
Ved å sammenligne noen demografiske variabler for både populasjonen og for respondentene som svarte på undersøkelsen, kan vi kartlegge frafallet i undersøkelsen og vurdere om det vil gi skjevheter i resultatene.

Figur 2.1 viser kvinneandelen i populasjonen og blant respondentene i ulike grupper. Blant de som svarte på spørreundersøkelsen, er det en litt forhøyet andel av kvinner (26 prosent) sammenlignet med i populasjonen (24 prosent), men den er ikke betydelig. Videre viser figuren at kvinneandelen blant de *ansatte* og i driftsenhetene Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og kategorien *øvrige DIF-er* er relativt lik kvinneandelen i tilsvarende gruppe i populasjonen. Imidlertid har vi en høyere andel kvinner blant respondentene i personellgruppen *menige/studenter* og i Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) sammenlignet med i tilsvarende gruppe i populasjonen.



Figur 2.1 *Andel kvinner i populasjonen og blant respondentene i personellgruppene ansatte og menige/studenter og i de ulike driftsenhetene.*

Figur 2.2 viser aldersfordelingen i populasjonen og blant respondentene. Blant dem som har svart på undersøkelsen, er aldersfordelingen omtrent lik sammenlignet med i populasjonen. Dette indikerer at gruppen av respondenter representerer populasjonen godt aldersmessig.



Figur 2.2 Aldersfordeling i populasjonen og blant respondentene.

Selv om svarprosenten er relativt høy, er det omtrent halvparten av populasjonen som ikke har svart. I og med at resultatene skal brukes til å utvikle forebyggingstiltak, er det viktig å være bevisst på at de som ikke har svart, kan skille seg fra de som har svart. Deltagelsen er noe høyere blant kvinner enn menn, og den varierer også en del mellom personellgruppene og driftsenhetene. Det vil også kunne være utvalgsskjevheter knyttet forhold vi ikke kan observere. Vi får dermed en utvalgsskjevhet og en medfølgende usikkerhet i analysen som vi ikke kan korrigere for på en enkel måte. I tillegg er det grunn til å tro at det er underrapportering som følge av undersøkelsens sensitive tema (Mergaert et al., 2016). Det er derfor viktig å tolke resultatene med forsiktighet.

2.2 Spørreskjemaet

2.2.1 Forekomst av mobbing

Forekomst av mobbing blir i denne undersøkelsen målt ved hjelp av i alt 18 spørsmål basert på spørsmålsbatteriet anbefalt i Fasting og Køber (2019), men med noen tilpasninger. Spørsmålene fordeler seg på 5 ulike former for mobbing: «personrelatert mobbing» (7 spørsmål), «utestenging» (4 spørsmål), «arbeidsrelatert mobbing» (2 spørsmål), «truende adferd» (3 spørsmål) og «fysisk mobbing» (2 spørsmål) (tabell 2.2).

I spørreskjemaet ble disse spørsmålene stilt i tilfeldig rekkefølge. Spørsmålene omfattet hendelser i løpet av de siste seks månedene. For hvert spørsmål ble det gitt følgende svaralternativer: 1) nei, 2) ja, enkelte ganger, 3) ja, månedlig, 4) ja, ukentlig og 5) ja, daglig.

Tabell 2.2 Spørsmålsbatteriet som ble benyttet for kartlegging av mobbing.²³ Hvert spørsmål ble innledet med følgende formulering: «Har du i løpet av de siste seks (6) månedene opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid av en som tjenestegjør i Forsvaret...»

PERSONRELATERT MOBBING

1. å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping?
2. latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave?
3. å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran kollegaer og/eller overordnede?
4. negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse?
5. urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort?
6. negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil?
7. å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, eller lignende?

UTSTENGING

1. å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter?
2. å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din?
3. at dine meninger og vurderinger er blitt ignorert på en urimelig måte?
4. urettferdig behandling sammenlignet med andre i samme situasjon, for eksempel ved evalueringer, sykemelding, opprykk eller lignende?

ARBEIDSRELATERT MOBBING

1. at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde er blitt sett ned på eller blitt latterliggjort?
2. nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?

TRUENDE ADFERD

1. ubehagelig eller truende kroppsspråk?
2. urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd?
3. trusler om reaksjoner, hevn, straff eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende?

FYSISK MOBBING

1. å bli slått eller sparket?
 2. trusler om fysisk vold?
-

²³ I spørreskjemaet ble disse spørsmålene stilt i tilfeldig rekkefølge, og ikke slik som tabellen her viser organisert i de ulike formene. Navnet på de ulike formene for mobbing ble ikke brukt i spørreskjemaet. Der inngikk kun handlingene/hendelsene.

2.2.2 Forekomst av seksuell trakassering

Forekomst av seksuell trakassering blir i denne undersøkelsen målt ved hjelp av i alt 16 spørsmål basert på spørsmålsbatteriet anbefalt i Fasting og Køber (2019), men med noen tilpasninger. Spørsmålene fordeler seg på 4 former for seksuell trakassering: «kjønnstrakassering» (4 spørsmål), «uønsket seksuell oppmerksomhet» (7 spørsmål), «seksuelt press» (3 spørsmål) og «seksuelle overgrep» (2 spørsmål) (tabell 2.3). Spørsmålene dreier seg her om hendelser i løpet av de siste tolv månedene. For hvert spørsmål ble det gitt følgende svaralternativer: 1) nei, aldri, 2) én eller to ganger, 3) noen ganger, 4) ofte og 5) veldig ofte.

Basert på funnene fra en nyere litteraturstudie om hvordan seksuell trakassering er blitt målt i norsk arbeidsliv har vi lagt til ett spørsmål sammenlignet med undersøkelsen i 2020 (Fasting mfl., 2022). Det gjelder spørsmålet om uønsket fysisk kontakt («uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje»). Undersøkelsen i 2020 inneholdt et spørsmål om seksuelle huskereglene som er tatt ut av undersøkelsen i 2022. Utenom dette er spørsmålene identiske.

Tabell 2.3 Spørsmålsbatteriet som ble benyttet for kartlegging av seksuell trakassering.²⁴
 Hvert spørsmål ble innledet med følgende formulering: «Har du i løpet av de siste tolv (12) månedene opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid av en som tjenestegjør i Forsvaret...»

KJØNNSTRAKASSERING

1. støtende eller ubehagelige kommentarer om ditt kjønn, for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver?
2. at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
3. at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg på grunn av ditt kjønn?
4. at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg på grunn av ditt kjønn?

UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET

1. seksuelt ladet stirring eller blick som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
2. at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette?
3. kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig?
4. plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette?
5. uønskede seksuelle hentydninger (blick, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende?
6. at noen har tatt eller delt seksuelt ladede bilder/video av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
7. uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje?

SEKSUELT PRESS

1. uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår, god attest eller lignende?
2. at noen har behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å forhindre opprykk eller gi deg dårligere arbeidsvilkår?
3. at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet?

SEKSUELLE OVERGREP

1. at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke?
2. å bli tvunget til seksuelle handlinger?

²⁴ I spørreskjemaet ble disse spørsmålene stilt i tilfeldig rekkefølge, og ikke slik som tabellen her viser organisert i de ulike formene. Navnet på de ulike formene for trakassering ble ikke brukt i spørreskjemaet. Der inngikk kun handlingene/hendelsene.

2.3 Analysene

I denne studien benytter vi enkle, deskriptive analyser, i form av frekvenstabeller og krysstabeller. Resultatene presenteres i tabeller, søylediagrammer og lignende. Av personvern hensyn maskeres grupper på mindre enn ti respondenter.

Vi vet fra forskningslitteraturen og fra egne undersøkelser på temaet at kjønn er en viktig forklaringsvariabel for opplevd mobbing og seksuell trakassering. De fleste tabellene og figurene viser derfor tall for kvinner og menn hver for seg. Videre viser tidligere undersøkelser at alder, personellgruppe og organisasjonstilhørighet kan ha betydning for hvor mye mobbing og seksuell trakassering en opplever. I tillegg til krysstabeller og søylediagrammer hvor forekomst for mobbing og seksuell trakassering fordeles på de overnevnte variablene, har vi i noen tilfeller benyttet logistisk regresjon. Hensikten med dette er å kunne kontrollere for flere variabler samtidig samt å identifisere statistisk signifikante forskjeller.

Å «kontrollere for» en variabel betyr å holde denne konstant. Dersom man for eksempel ønsker å studere hvordan kjønn påvirker sannsynligheten for å oppleve mobbing eller seksuell trakassering vil det kunne være naturlig å kontrollere for alder eller andre bakgrunnsvariabler som kan påvirke den sammenhengen man ønsker å studere. Hvis det eksempelvis er flere yngre personer blant kvinnene, og yngre personer har en større sannsynlighet, vil det å bare se på kjønn kunne gi et misvisende inntrykk. Å kontrollere for alder her, vil da innebære at man sammenligner kvinner og menn med samme alder. På denne måten vil man med større sikkerhet kunne slå fast at de eventuelle kjønnsforskjellene man observerer ikke skyldes bakenforliggende forskjeller i alder.

Med statistisk signifikante forskjeller mener vi forskjeller som med liten sannsynlighet kan tilskrives tilfeldigheter i hvem som har svart på undersøkelsene. Der hvor det vises til statistisk signifikante forskjeller, har vi benyttet et signifikansnivå på 5 prosent.

2.3.1 Analyser av forekomst

Vi har benyttet svar på enkeltpørsmålene til å beregne forekomsten av ulike former for mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Det finnes ulike metoder for å sammenstille og presentere svarene. Se (Fasting og Køber, 2019) for en diskusjon av ulike tilnærminger.

2.3.1.1 Skåring av spørsmål om mobbing

Begrepet «gjentatte ganger» går igjen i ulike definisjoner av mobbing. Det er derfor ikke naturlig å regne med dem som har svart «ja, enkelte ganger» på de ulike spørsmålene, når vi studerer forekomst av mobbing, selv om hendelsene de har opplevd kan være alvorlige.

Den mest brukte metoden når man skal presentere forekomst av mobbing er å benytte seg av en *cut off*-skår, og da er det vanlig å bruke enten én gang per uke eller én gang per måned som grenseverdi, avhengig av hvordan man definerer «gjentatte ganger». Noen argumenterer også for å sette to ganger per uke som grenseverdi (se Fasting og Køber, 2019, s. 22–23).

I denne studien benytter vi månedlig som grenseverdi. Det innebærer at vi sier at alle som har benyttet svaralternativ 3, 4 eller 5 på minst ett spørsmål, har *opplevd mobbing*. Tilsvarende tilnærming benytter vi for hver form for mobbing. Det vil for eksempel si at alle som har benyttet svaralternativ 3, 4 eller 5 for minst ett spørsmål som inngår i formen «personrelatert mobbing», har opplevd dette. En respondent har dermed opplevd mobbing hvis, og bare hvis, han eller hun har opplevd minst én av de ulike formene for mobbing månedlig.

2.3.1.2 Skåring av spørsmål om seksuell trakassering

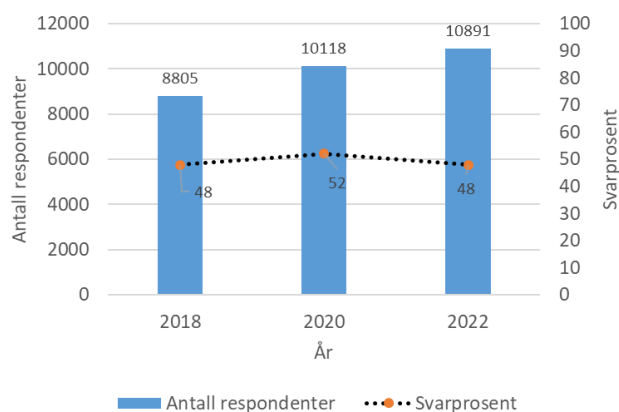
Det er også ulike måter å presentere resultatene for seksuell trakassering på. Cut off-metoden som vi bruker for spørsmålsbatteriet for mobbing, blir sjelden brukt i denne sammenhengen, og anbefales ikke på grunn av kompleksiteten i målinger av seksuell trakassering (Nielsen et al., 2010). Se Fasting og Køber (2019, s. 32) for en diskusjon av ulike tilnærminger.

I denne studien har vi valgt å rapportere forekomst i form av prosenter på spørsmålsbatterinivå. I praksis betyr det at vi sier at alle som har benyttet svaralternativ 2, 3, 4 eller 5 på minst ett spørsmål, har *opplevd seksuell trakassering*. Tilsvarende gjelder for hver enkelt form for seksuell trakassering.

2.3.2 Endring over tid

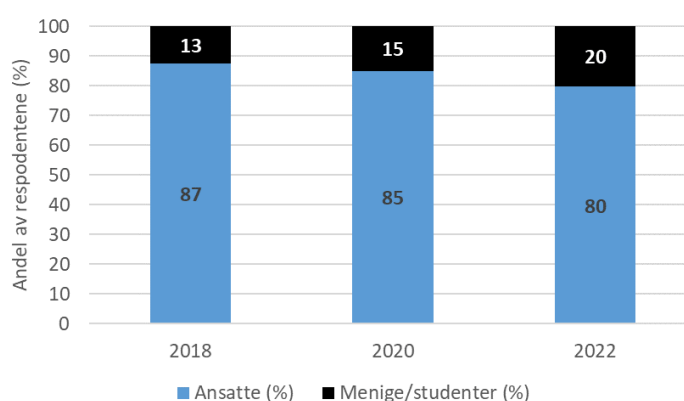
2.3.2.1 Utvalget i de tre undersøkelsene

Vi vil i kapittel 6 sammenligne resultatene fra de tre undersøkelsene der det er mulig. Analysene er basert på de samme spørsmålene og formene for mobbing og seksuell trakassering. Det er viktig å være klar over at antallet respondenter har vært stigende utover i perioden når man sammenligner tall (antall) fra de ulike undersøkelsene (figur 2.3). Svarprosenten har ligget rundt 50 prosent.



Figur 2.3 Svarprosent og antall respondenter i undersøkelsene i 2018, 2020 og 2022.

I perioden fra 2018 til 2022 har kvinneandelen i førstegangstjenesten økt fra 25 prosent til ca. 35 prosent.²⁵ De menige er en homogen gruppe når det kommer til alder. Der er rundt 20 år. Av diverse grunner var antallet blant de som avtjener førstegangstjeneste (menige) som fikk tilbud om å delta i de første undersøkelsene lavere sammenlignet med i 2022. Figur 2.4 viser at de har gått fra å utgjøre ca. 13 prosent av respondentmassen i 2018 til ca. 20 prosent i 2022.²⁶ Vi har sett at forekomst av mobbing og spesielt av seksuell trakassering henger tett sammen med kjønn og alder. De ulike personellsammensetningene gjør at totaltall fra undersøkelsene ikke er direkte sammenlignbare mellom undersøkelsene. Vi vil derfor når vi sammenligner resultater fra de tre undersøkelsene, ikke gjøre det for alle respondentene under ett, men se på totaltall for kvinnelige og mannlige *menige/studenter* og *ansatte* hver for seg.



Figur 2.4 Fordelingen mellom ansatte og menige/studenter blant respondentene i de tre undersøkelsene.

2.3.2.2 Analysemetoder

I tillegg til deskriptive analyser av utviklingen over tid, har vi benyttet logistisk regresjon for å teste om observerte endringer i forekomst skyldes faktiske endringer eller kun endringer i sammensetningen av utvalget. Disse analysene benytter data fra alle undersøkelsene og kan derfor sammenligne sannsynligheten for å oppleve mobbing og seksuell trakassering i de ulike undersøkelsene kontrollert for kjønn, alder og personellgruppe.

²⁵ Kvinneandelen var 31 prosent i 2020. [Forsvarets-aarsrapport-2021.pdf](#).

²⁶ Kvinneandelen i førstegangstjeneste økte med de første vernepliktige kvinnene sommeren 2016 og har fortsatt å øke de påfølgende årene. Av forsvarsgrenene er det Luftforsvaret som har den klart høyeste kvinneandelen, mens Hæren har den laveste. Det er også stor forskjell mellom enkeltavdelinger med mange vernepliktige, hvor noen har en helt jevn kjønnsfordeling blant de menige, mens andre avdelinger har godt under 20 prosent kvinner (Køber, 2020).

3 Mobbing

I dette kapitlet presenterer vi resultatene for mobbing. Forekomsten av mobbing er basert på spørsmålsbatteriet i tabell 2.2. For at vi skal definere det som mobbing må respondentene ha opplevd minst én form for mobbing (månedlig eller oftere) de siste seks månedene.²⁷

Først presenterer vi forekomsten av mobbing fordelt på kjønn, alder, personellgrupper, om man har personalansvar og organisasjonstilhørighet. Vi undersøker også om respondentene har observert eller hørt om (kjennskap til) negative handlinger rettet mot andre på sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten innen hver av de fem formene for mobbing: «personrelatert mobbing», «utestenging», «arbeidsrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing». Vi sier også noe om hvem som har utført mobbingen og hvor mobbingen fant sted. Til slutt i kapitlet gir vi en oppsummering av de viktigste funnene.

3.1 Forekomst av mobbing i ulike grupper

Totalkolonnen øverst i tabell 3.1 viser at 13 prosent av respondentene har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder. Andelen kvinner som har opplevd mobbing er høyere enn andelen menn, henholdsvis 19 prosent og 11 prosent.

Fordeler vi respondentene i aldersgrupper, ser vi at gruppen under 30 år (19 prosent) har opplevd mer mobbing enn gruppene 30–39 år (10 prosent) og 40 år og eldre (7 prosent). For personell under 40 år finner vi en kjønnsforskjell – kvinner har opplevd mer mobbing enn menn. Denne kjønnsforskjellen finner vi ikke for de over 40 år.

Blant dem som har personalansvar, er det 14 prosent av kvinnene og 7 prosent av mennene som har opplevd mobbing. Vi ser at kvinnelige ledere har opplevd dobbelt så mye mobbing som mannlige ledere, men både kvinnelige og mannlige ledere har opplevd mindre enn øvrige ansatte.

Vi har fordelt respondentene inn i personellgruppene menige og lærlinger, studenter og elever, spesialister (OR 2–9), offiserer (OF 1–9) og sivilt ansatte. I tabellen ser vi at personellgruppene menige og lærlinger har opplevd mest mobbing, mens offiserer og sivilt ansatte har opplevd minst, henholdsvis 27 prosent og 8–10 prosent. Kvinner har opplevd mer mobbing enn menn i alle personellgruppene. Forskjellen mellom kvinner og menn er størst blant spesialistene, hvor 20 prosent av kvinnene og 11 prosent av mennene har opplevd mobbing.

Vi har kategorisert alle respondentene i to ansattkategorier. Den ene gruppen består av personellgruppene menige, lærlinger, elever og studenter. Denne gruppen har vi kalt *menige/studenter*. Den andre gruppen består av militært (spesialister og offiserer) og sivilt fast ansatte. Denne gruppen har vi kalt *ansatte*. Vi vil i hovedsak benytte denne inndelingen videre i analysene. Tabellen viser at det er stor forskjell mellom disse gruppene når det gjelder hvor mye

²⁷ Se for øvrig delkapittel 2.3.1.1 for detaljer.

mobbing de har opplevd, hvor 24 prosent av *menige/studenter* har opplevd mobbing mot 11 prosent av de *ansatte*.

Fordeler vi de *ansatte* på gruppen over og under 30 år, ser vi at ansatte under 30 år opplever mer mobbing (15 prosent) enn *ansatte* over 30 år (8 prosent). Blant dem under 30 år har kvinner (22 prosent) opplevd mer mobbing enn menn (12 prosent). Denne kjønnsforskjellen er mindre for de over 30 år. Selv om ung alder i seg selv kan sies å være en risikofaktor for å bli utsatt for mobbing, kan det tyde på at *menige/studenter* er noe mer utsatt enn unge ansatte. Her må det imidlertid påpekes at særlig menige er yngre enn de unge *ansatte*, og at andelen kvinner er høyere blant de *menige/studenter*.

Tabell 3.1 Forekomst, det vil si andel og antall, av mobbing blant kvinner, menn og totalt fordelt på alder, personalansvar, personellgruppe og ansattkategori.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Total	536	19 %	921	11 %	1457	13 %
Alder						
Under 30 år	417	25 %	582	16 %	999	19 %
30–39 år	64	16 %	137	9 %	201	10 %
40 år og over	55	7 %	202	7 %	257	7 %
Personalansvar						
Har personalansvar	40	14 %	93	7 %	133	8 %
Har ikke personalansvar	496	20 %	299	12 %	1324	14 %
Personellgruppe						
Menige og lærlinger	213	31 %	250	25 %	463	27 %
Elever og studenter	21	16 %	49	14 %	70	14 %
Spesialister (OR 2–9)	190	20 %	416	11 %	606	12 %
Offiserer (OF)	47	12 %	168	7 %	215	8 %
Sivilt ansatte	65	10 %	38	9 %	103	10 %
Ansattkategori						
Menige/studenter	234	28 %	299	22 %	533	24 %
Ansatte	302	15 %	622	9 %	924	11 %
Under 30 år	183	22 %	284	12 %	467	15 %
Over 30 år	119	10 %	338	8 %	457	8 %

3.1.1.1 Forekomst av mobbing i de ulike driftsenhetene

Vi vet at personellsammensetningen er svært forskjellig i de ulike driftsenhetene, for eksempel har Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret en høy andel som avtjener førstegangstjeneste. Kvinneandelen varierer også. I tabell 3.2 har vi derfor valgt å vise forekomst av mobbing de siste seks måneder separat for gruppene *menige/studenter* og *ansatte* i de ulike driftsenhetene.

Tabell 3.2 Forekomst av mobbing (andel) blant ansatte og menige/studenter fordelt på kjønn og organisasjonstilhørighet (driftsenheter).²⁸

	Menige/studenter			Ansatte		
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt
FLO	-	-	-	15 %	10 %	11 %
Hæren	35 %	28 %	30 %	18 %	9 %	11 %
Luftforsvaret	27 %	20 %	23 %	17 %	10 %	11 %
Sjøforsvaret	27 %	19 %	23 %	14 %	9 %	10 %
Øvrige DIF-er	22 %	16 %	18 %	12 %	9 %	10 %

Menige/studenter

Vi ser av tabell 3.2 at blant både kvinnelige og mannlige *menige/studenter* er det høyest forekomst av mobbing i Hæren sammenlignet med Luftforsvaret, Sjøforsvaret og kategorien *øvrige DIF-er*.

Ansatte

Tabell 3.2 viser at blant de *ansatte* finner vi ingen forskjell i forekomst av mobbing for menn i de ulike driftsenhetene, og veldig små forskjeller blant kvinnene. Kvinner i Hæren og Luftforsvaret har opplevd noe mer mobbing enn kvinner i de andre driftsenhetene.

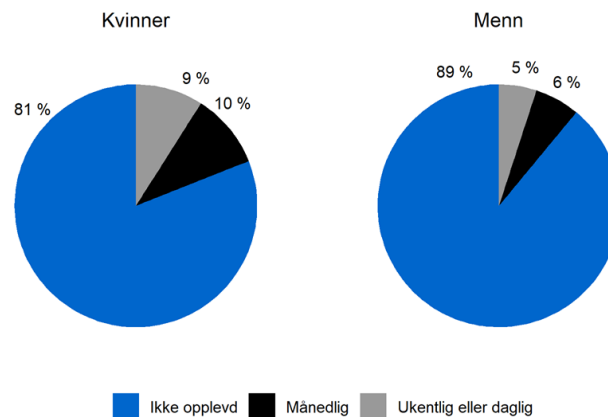
For de *ansatte* vet vi at personellsammensetningen er svært forskjellig i de ulike driftsenhetene. For eksempel har Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) en høyere andel sivilt ansatte og høyere gjennomsnittsalder enn for eksempel i Hæren som har relativt mange unge militært ansatte.²⁹ Når vi kontrollerer for alders- og kjønnssammensetning ser vi at det er noe lavere sannsynlighet for å oppleve mobbing for sivile og offiserer sammenlignet med spesialister (delkapittel 2.3 og vedlegg A). Det innebærer at spesialister opplever noe mer mobbing enn offiserer og sivile uavhengig av kjønn og alder. Vi ser også at innenfor alle tre personellgruppene i de ulike driftsenhetene at det er noe høyere sannsynlighet for å oppleve mobbing i FLO sammenlignet med grenene (vedlegg A).

3.1.2 Hyppighet

I tabell 3.1 så vi at 19 prosent av kvinnene og 11 prosent av mennene hadde opplevd minst én form for mobbing månedlig eller oftere de siste seks månedene. Figur 3.1 viser en finere inndeling av hyppighet. Litt under halvparten av dem som har opplevd mobbing, har opplevd dette ukentlig eller daglig. Det gjelder for både kvinner og menn.

²⁸ Vi oppgir bare andel for grupper med ti eller flere respondenter.

²⁹ Gjennomsnittsalder blant de ansatte i FLO er ca. 49 år, mens den i Hæren er ca. 32 år, Sjøforsvaret ca. 35 år og Luftforsvaret ca. 38 år. Kategorien *øvrige DIF-er* har en gjennomsnittsalder som er relativt lik den i FLO.

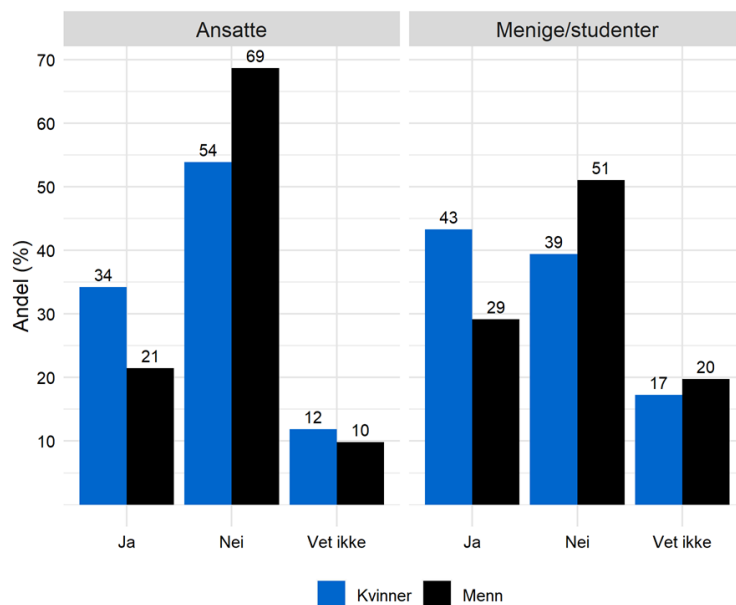


Figur 3.1 Andel kvinner og menn som har opplevd mobbing månedlig og ukentlig/daglig.

3.2 Observerte negative handlinger

Respondentene ble også spurt om de hadde observert eller hadde hørt om (kjennskap til) andre som hadde vært utsatt for noen av de negative handlingene som inngår i spørsmålsbatteriet for mobbing (tabell 2.2). Vi spurte om hendelser de siste seks måneder og stilte ikke noe krav til at det skulle ha inntruffet gjentatte ganger. Derfor vil ikke tallene være direkte sammenlignbare med det vi har definert som mobbing. I det innsamlede materialet kan vi ikke skille mellom hvorvidt en person har observert en enkelthendelse eller om hendelsen føyer seg inn i en rekke av hendelser over et tidsrom og dermed faller inn under vår definisjon av mobbing. I tillegg kan flere personer ha sett eller hørt om samme handling.

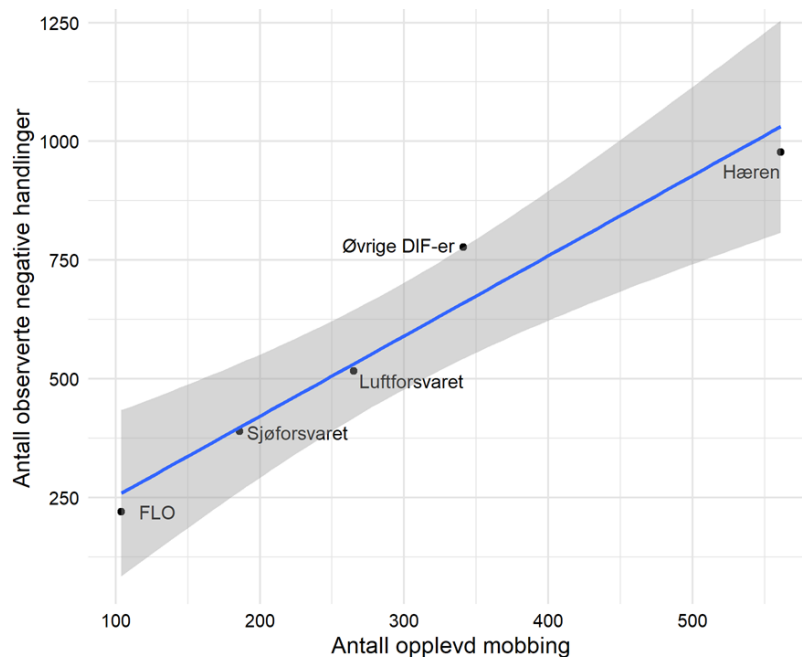
Figur 3.2 viser at det er flere blant *menige/studenter* enn blant *ansatte* som har observert negative handlinger rettet mot andre, og kvinner i begge personellgruppene har observert mer enn menn. Blant *menige/studenter* har 43 prosent av de kvinnelige og 30 prosent av de mannlige observert negative handlinger rettet mot andre. Blant de *ansatte* er de tilsvarende tallene 35 prosent og 20 prosent.



Figur 3.2 Andel som har observert eller hørt om (kjennskap til) mobbing rettet mot andre blant personellgruppene ansatte og menige/studenter, fordelt på kjønn.³⁰

Figur 3.3 viser forholdet mellom antallet som har oppgitt å være utsatt for mobbing og antallet som har sett eller hørt om at noen har blitt utsatt for negative handlinger siste seks måneder i de ulike driftsenhetene. Det er omtrent dobbelt så mange blant respondentene som har observert negative handlinger som har blitt utsatt for mobbing. Dette forholdstallet er ganske likt for alle driftsenhetene.

³⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 3.3 Forholdet mellom antallet personer som oppga å ha blitt mobbet og antallet personer som har observert eller hørt om (kjennskap til) negative handlinger i de ulike driftsenhetene.³¹

3.3 Forekomst av ulike former for mobbing

Spørsmålsbatteriet vårt består av fem former for mobbing. Det er «personrelatert mobbing», «utestenging», «arbeidsrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing» (tabell 2.2 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike formene).

Mange respondenter har opplevd mer enn én form for mobbing. Summen av antallet personer som har opplevd hver av de ulike formene, vil dermed være høyere enn totaltallene i tabell 3.1.

3.3.1 Forekomst av ulike former for mobbing fordelt på kjønn og alder

Tabell 3.3 viser forekomst av de ulike formene for mobbing hos kvinner og menn. «Personrelatert mobbing», «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» er de formene for mobbing som flest har opplevd. Et mindre antall har opplevd «truende adferd», mens kun et lite antall har vært utsatt for «fysisk mobbing».³² Dette resultatet gjelder for begge kjønn. Kvinner har opplevd mer mobbing enn menn for alle formene, men forskjellen er størst for «arbeidsrelatert mobbing».

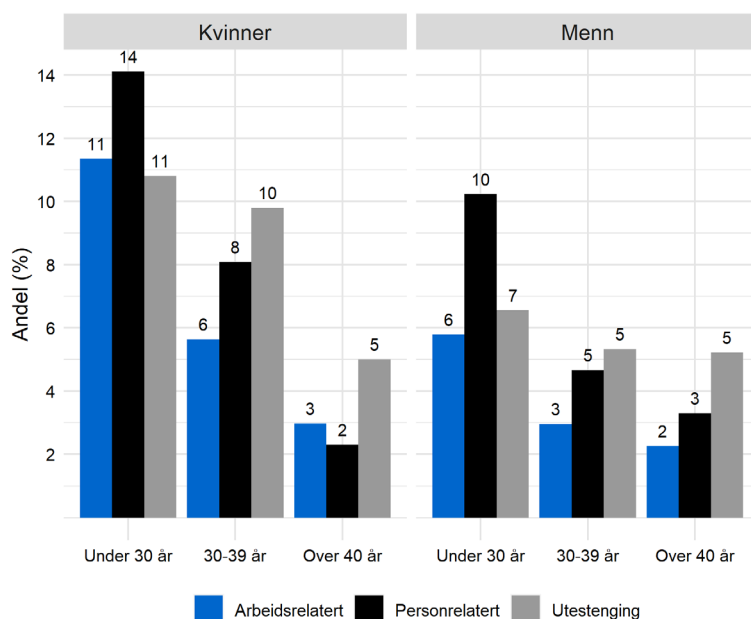
³¹ Den blå linjen viser den estimerte lineære relasjonen mellom opplevd mobbing og observerte negative handlinger med 95 prosent konfidensintervall.

³² Fordi det er få respondenter som har opplevd fysisk mobbing vil denne formen ikke fordeles på kjønn.

Tabell 3.3 Andel og antall kvinner og menn som har opplevd ulike former for mobbing.³³

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Personrelatert mobbing	286	10 %	542	7 %	828	8 %
Utestenging	258	9 %	472	6 %	730	7 %
Arbeidsrelatert mobbing	235	8 %	323	4 %	558	5 %
Truende adferd	85	3 %	138	2 %	223	2 %
Fysisk mobbing ³⁴	-	0 %	-	0 %	24	0 %

I tabell 3.1 viste vi at forekomsten av mobbing har sammenheng med alder. De eldste opplevde minst og de yngste mest. I figur 3.4 har vi fordelt forekomst av de ulike formene for mobbing både på kjønn og alder.³⁵ «Personrelatert mobbing» er den formen for mobbing flest unge kvinner og menn har opplevd. For de over 30 år er «utestenging» mest vanlig å ha opplevd. Forekomsten av «personrelatert mobbing» og «arbeidsrelatert mobbing» synker med økende alder for begge kjønn. Det samme gjelder for forekomsten av formen «utestenging» for kvinner, mens for menn er denne formen omtrent like utbredt i alle aldersgruppene.



Figur 3.4 Andel som har opplevd ulike former for mobbing blant kvinner og menn, fordelt på alder.³⁶

³³ Vi runder av til nærmeste hele tall. Der prosentandelen er lavere enn 0,5 % rundes det av til 0 % i tabellen.

³⁴ Vi oppgir bare antall for grupper med ti eller flere respondenter.

³⁵ Fordi det er få respondenter som har opplevd formene fysisk mobbing og truende adferd, er disse formene utelatt i de følgende analyser.

³⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

3.3.2 Ulike former for mobbing innenfor de ulike personellgrupper

I tabell 3.1 så vi at det var stor forskjell på hvor mye mobbing de ulike personellgruppene opplevde. For å undersøke om de ulike personellgruppene har opplevd ulike former for mobbing presenterer vi i figur 3.5 forekomsten av «personrelatert mobbing», «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» fordelt på personellgruppene *menige/student*, spesialister, offiserer og sivile separat for kvinner og menn.

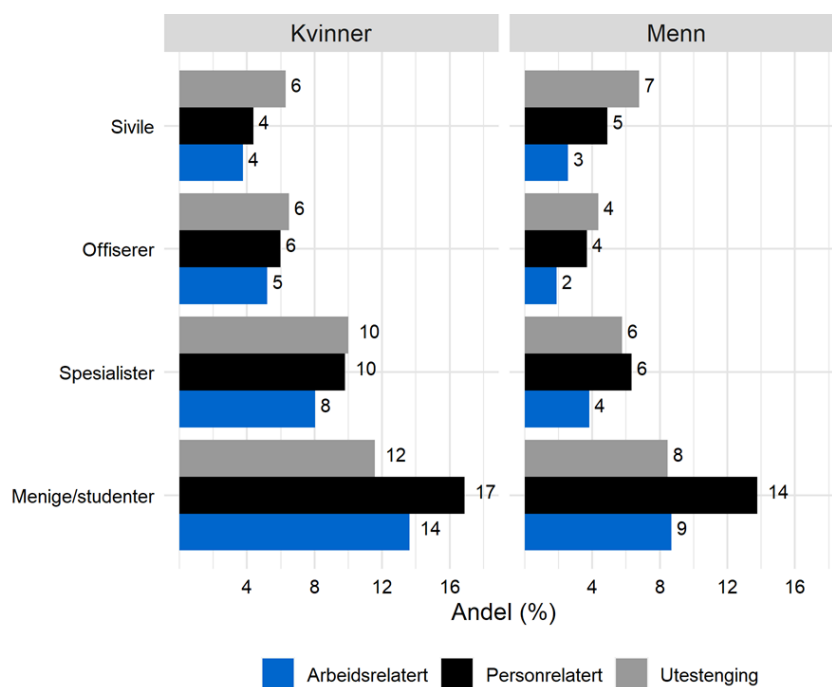
Menige/student

Figur 3.5 viser at *menige/student* har opplevd mer mobbing enn de andre personellgruppene innenfor alle de tre formene for mobbing. «Personrelatert mobbing» er den vanligste formen for mobbing blant *menige/student*.

Ansatte

Figur 3.5 viser at blant de *ansatte* (spesialister, offiserer og sivile) er det «personrelatert mobbing» og «utestenging» som flest opplever. Dette er uavhengig av kjønn. Spesialistene og offiserene har opplevd omtrent like mye «personrelatert mobbing» som «utestenging», mens de sivile har opplevd mest «utestenging».

Militært *ansatte* kvinner, altså spesialister og offiserer, har rapportert høyere forekomst enn militært *ansatte* menn innenfor alle de tre formene for mobbing, mens for de sivilt *ansatte* har menn opplevd noe mer «personrelatert mobbing» og «utestenging» enn kvinner.



Figur 3.5 Forekomst av «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «utestenging» blant kvinner og menn, fordelt på personellgrupper.^{37, 38}

3.3.3 Ulike former for mobbing fordelt på organisasjonstilhørighet

Vi vil nå se på forekomsten av de tre formene «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «utestenging» fordelt på kjønn og organisasjonstilhørighet³⁹ for *ansatte* og *menige/studenter* hver for seg.

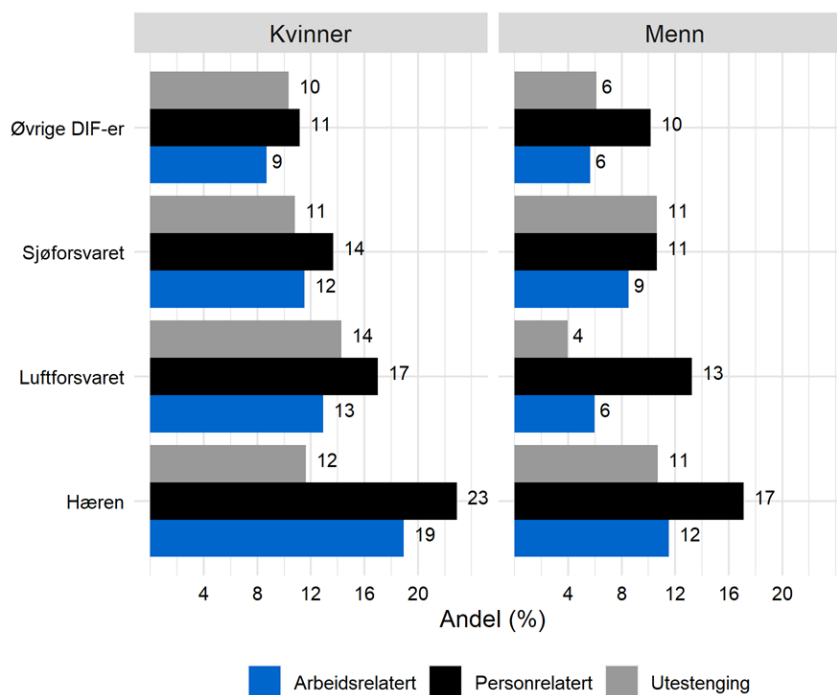
3.3.3.1 Menige/studenter

Figur 3.6 viser forekomsten av de tre formene «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «utestenging» blant *menige/studenter* fordelt på kjønn og driftsenhet. Vi ser at forekomsten av «personrelatert mobbing» er høyest i Hæren for begge kjønn. Videre viser figuren at for *menige/studenter* er «arbeidsrelatert mobbing» mer vanlig å oppleve i Hæren enn i de andre driftsenhetene. Det er omtrent like vanlig å bli utsatt for «utestenging» blant kvinnelige *menige/studenter* i alle driftsenhetene, mens for menn er det vanligere i Hæren og Sjøforsvaret enn i Luftforsvaret og kategorien *øvrige DIF-er*.

³⁷ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

³⁸ Vi finner ingen forskjell mellom de *ansatte* og *menige/studenter* i hvilket spørsmål innenfor hver form for mobbing som flest har rapportert at de har opplevd (delkapittel 3.3.1).

³⁹ Vi har her slått FLO sammen med kategorien *øvrige DIF-er*.



Figur 3.6 Forekomst av «personrelatert mobbing», «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» blant kvinnelige og mannlige menige/studenter, fordelt på organisasjonstilhørighet (driftsenhet).⁴⁰

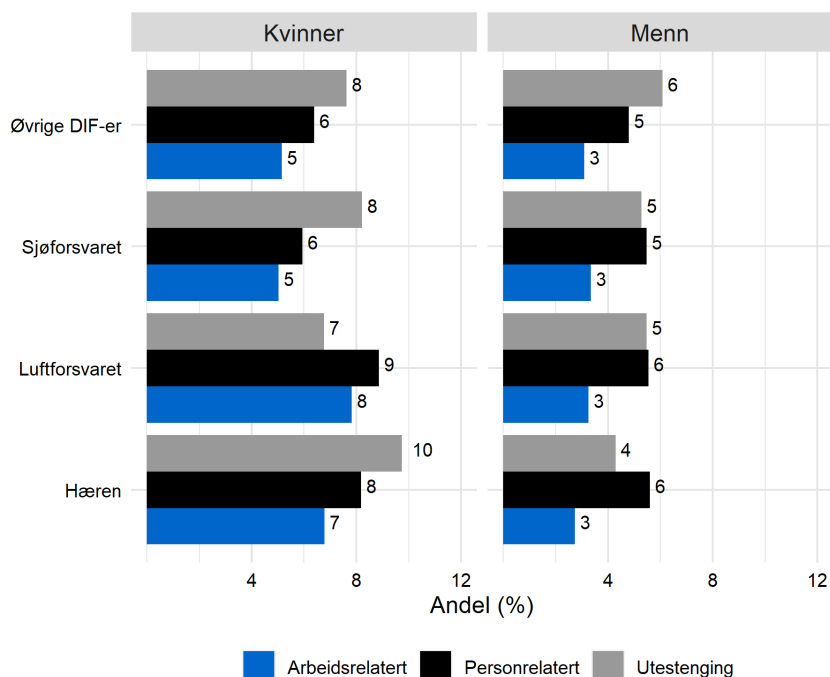
3.3.3.2 Ansatte

Figur 3.7 viser forekomsten av de tre formene «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «utestenging» blant de ansatte fordelt på kjønn og organisasjonstilhørighet. Når vi undersøker forekomsten av de ulike formene for mobbing i ulike deler av organisasjonen finner vi kun små forskjeller mellom driftsenhetene.

I Hæren, Sjøforsvaret og kategorien *øvrige DIF-er* har kvinner opplevd noe mer «utestenging» enn de andre formene for mobbing. I Luftforsvaret har kvinner opplevd noe mer «personrelatert mobbing» enn de andre formene for mobbing.

I Sjøforsvaret, Luftforsvaret og kategorien *øvrige DIF-er* har menn opplevd omtrent like mye «personrelatert mobbing» som «utestenging». I Hæren har menn opplevd noe mer «personrelatert mobbing» enn de andre formene for mobbing.

⁴⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 3.7 Forekomst av «personrelatert mobbing», «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» blant kvinnelige og mannlige ansatte, fordelt på organisasjonstilhørighet (driftsenhet).⁴¹

3.3.4 Hvilke handlinger innenfor de ulike formene for mobbing er det flest opplevd?

I formen «personrelatert mobbing» inngår syv spørsmål som beskriver gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklige irettesettelser eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse (tabell 2.2). Av de syv handlingene er det «negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil» som flest opplever. Det gjelder for både *ansatte* og *menige/studenter* uavhengig av kjønn. For *menige/studenter* som har opplevd «personrelatert mobbing» er det også mange som har opplevd «å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping» og «å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, eller lignende».

Formen «utestenging» inneholder fire spørsmål som kartlegger ulike aspekter av gjentatte tilfeller av utestenging fra arbeidsoppgaver og møter samt at ens meninger blir ignorert på en urimelig måte (tabell 2.2). Komponenten inneholder påstander som beskriver ikke-verbal mobbing. Her har flest opplevd «at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte»⁴². Det gjelder for både *ansatte* og *menige/studenter* uavhengig av kjønn. For de *ansatte* som har opplevd «utestenging» er det også mange som har opplevd «urettferdig behandling sammenlignet med

⁴¹ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

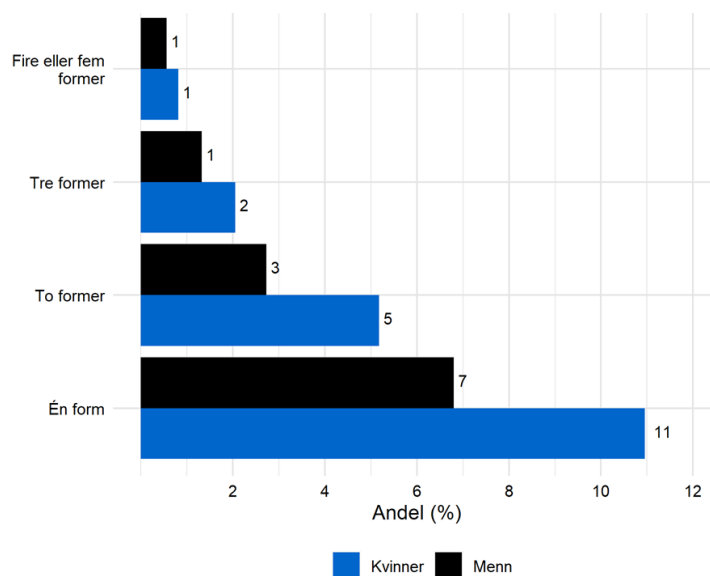
⁴² Det er den påstanden som flest *ansatte* oppgir at de har opplevd blant påstandene som kartlegger mobbing.

andre i samme situasjon, for eksempel ved evalueringer, irettesettelser, sykemelding, opprykk eller lignende».

Formen «Arbeidsrelatert mobbing» inneholder to spørsmål som går på respondentens arbeidsoppgaver eller arbeidsområde (tabell 2.2). Det fleste har opplevd uavhengig av kjønn, både blant *menige/studenter* og *ansatte*, er «at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blitt latterliggjort». Det er interessant å merke seg at blant de ansatte har kvinner opplevd dobbelt så mye «arbeidsrelatert mobbing» som menn.⁴³ I Forsvaret deler man ofte mellom operativvirksomhet og støttevirksomhet. Kvinner velger i større grad enn menn en karriere innenfor bransjene teknisk og forvaltning. Det kan være noe av grunnen til at kvinner i større grad enn menn rapporterer denne type mobbing.

3.3.5 Opplevelse av én eller flere former for mobbing

I resultatene som er presentert til nå, har vi sett på forekomst av mobbing og hver form for mobbing for seg. Figur 3.8 viser i hvilken grad personell i Forsvaret har opplevd flere av de ulike formene for mobbing. Det vanligste er å ha opplevd én form for mobbing. Det har 11 prosent av kvinnene og 7 prosent av mennene. Kvinner har i større grad enn menn opplevd flere former for mobbing. I overkant av 5 prosent av kvinnene og litt under 3 prosent av mennene har opplevd to former, mens mindre enn 2 prosent har opplevd tre former. Noen få har opplevd fire eller fem former for mobbing.



Figur 3.8 Andel som opplever én eller flere former for mobbing, fordelt på kjønn.⁴⁴

⁴³ Fordeler vi kvinnene i personellgruppene *menige/studenter* og *ansatte*, har dobbelt så mange kvinnelige ansatte som mannlige ansatte opplevd «arbeidsrelatert mobbing». Det tilsvarende tallet for *menige/studenter* er 1,6. Det er den hendelsen som flest *menige/studenter* har opplevd blant alle hendelsene som kartlegger mobbing.

⁴⁴ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

Blant dem som har opplevd kun én form for mobbing, er det for kvinner omtrent like vanlig å ha opplevd «personrelatert mobbing», «arbeidsrelatert mobbing» og «utestenging». Mens for menn er det mest vanlig å ha opplevd kun «personrelatert mobbing» eller «utestenging».

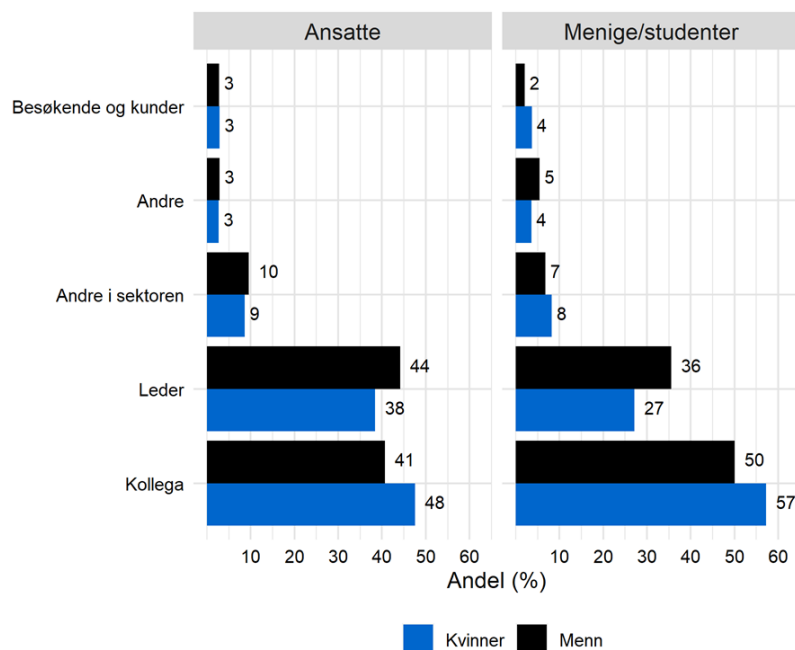
3.4 Hvem mobber?

De som hadde opplevd mobbing, fikk tilleggsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss.⁴⁵ Figur 3.9 gir en oversikt over hvem de kvinnelige og mannlige respondentene har oppgitt at har utsatt dem for mobbing fordelt på personellgruppene *ansatte* og *menige/studenter*.

Blant dem som har blitt mobbet av de kvinnelige *ansatte*, har flest opplevd mobbing fra kollegaer (48 prosent) etterfulgt av leder (38 prosent). Mannlige *ansatte* har opplevd litt mer mobbing fra leder (44 prosent) enn kollega (41 prosent).

Menige/studenter som har opplevd mobbing har først og fremst blitt mobbet av kollegaer. Det gjelder begge kjønn, henholdsvis 57 prosent av de kvinnelige og 50 prosent av de mannlige *menige/studenter* har opplevd dette. Det er vanligere at mannlige *menige/studenter* har opplevd mobbing fra leder (36 prosent) enn at kvinnelige *menige/studenter* har det (27 prosent).

⁴⁵ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.



Figur 3.9 Hvem som har utøvd mobbing. Andel blant ansatte og menige/studenter som har vært utsatt for mobbing, fordelt på kjønn.^{46,47}

Innenfor begge personellgruppene har menn i større grad enn kvinner opplevd mobbing fra ledere, og kvinner i større grad enn menn fra kollegaer. Vi finner det samme mønsteret innenfor alle driftsenhetene.

3.5 Hvor skjer mobbingen?

Etter at respondentene hadde svart på hvem som hadde mobbet dem, ble de spurt om hvor mobbingen hadde skjedd. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss.⁴⁸ Figur 3.10 viser hvor mobbingen fant sted for henholdsvis kvinnelige og mannlige respondenter fordelt på personellgruppene *ansatte* og *menige/studenter*.

For *ansatte* har det meste av mobbingen for begge kjønn foregått på arbeidsplassen – 60 prosent for kvinner og 69 prosent for menn. For begge kjønn finner vi at noe av mobbingen har skjedd på andre steder, og kvinner har i noe større utstrekning enn menn opplevd mobbing i fritiden og på sosiale arrangementer i forbindelse med jobb.

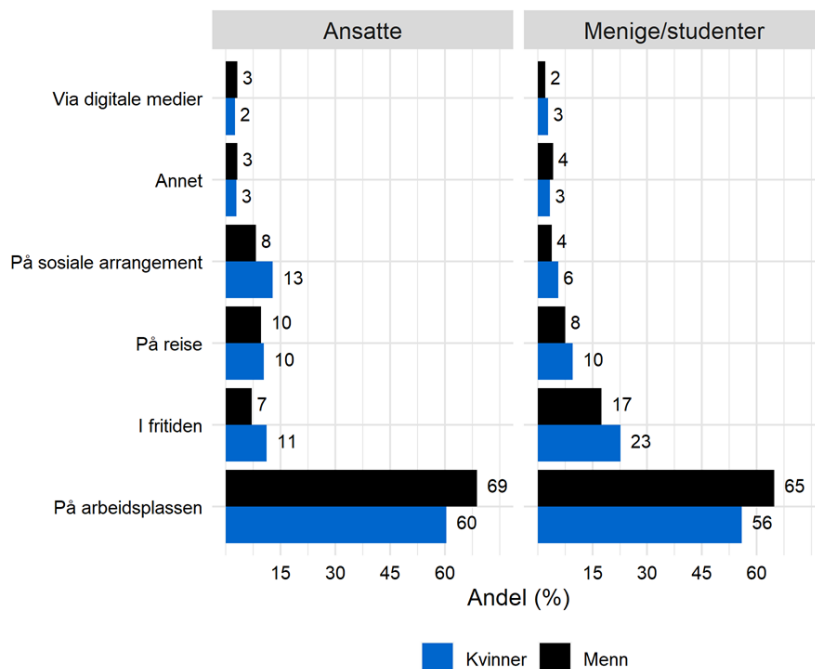
⁴⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁴⁷ I figur 3.9 har vi ikke presentert resultatene fordelt på kjønn på utøver av mobbing. Grunnen til det er at vi ikke på noen lett måte kan kontrollere for den skjeve kjønnsbalansen i Forsvaret. Det er sånn at både kvinner og menn relativt sett mobbes først og fremst av menn, enten kollega eller leder.

⁴⁸ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.

For *menige/studenter* har det meste av mobbingen for begge kjønn foregått på arbeidsplassen – 56 prosent for kvinner og 65 prosent for menn. Figuren viser at *menige/studenter* har opplevd omtrent dobbelt så mye mobbing i fritiden sammenlignet med de *ansatte*. Kvinnelige *menige/studenter* har opplevd noe mer mobbing på andre arenaer enn mannlige *menige/studenter*.

For alle driftsenhetene har mobbingen først og fremst foregått på arbeidsplassen.



Figur 3.10 Sted hvor mobbingen har funnet sted blant ansatte og menige/studenter som har opplevd mobbing, fordelt på kjønn.⁴⁹

3.6 Oppsummering mobbing

I dette delkapittelet oppsummerer vi de viktigste funnene i kapittel 3.

Forekomst av mobbing

- De siste seks måneder har 13 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for mobbing månedlig eller oftere.
- Litt under halvparten av dem som har opplevd mobbing, har opplevd dette ukentlig eller daglig.

⁴⁹ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

-
-
- Kvinner (19 prosent) har opplevd mer mobbing enn menn (11 prosent), og personell under 30 år har opplevd mer mobbing (19 prosent) enn de over 40 år (7 prosent).
 - Ulike personellgrupper rapporterer ulik forekomst av mobbing. *Menige/studenter* har opplevd omtrent dobbelt så mye mobbing (24 prosent) som de *ansatte* (11 prosent).
 - Blant de *ansatte* er det de kvinnelige spesialistene (20 prosent) som har opplevd mest og de mannlige offiserene minst (7 prosent) mobbing.

Hvilken type mobbing utsettes personellet for?

- «Personrelatert mobbing», «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» er de formene for mobbing som flest har opplevd, mens få har vært utsatt for «truende adferd» eller «fysisk mobbing».
- Blant de militært ansatte er det like vanlig å ha opplevd «personrelatert mobbing» og «utestenging», men for de sivilt ansatte er «utestenging» den vanligste formen.
- Blant *menige/studenter* har flest opplevd «personrelatert mobbing».
- Militært ansatte kvinner har opplevd over dobbelt så mye «arbeidsrelatert mobbing» som menn.
- For både kvinner og menn er det vanligst å ha opplevd kun én form for mobbing, men relativt flere kvinner enn menn har opplevd flere former.

Hvem mobber og hvor foregår mobbingen?

- For de kvinnelige *ansatte* har flest opplevd mobbing fra kollegaer (48 prosent) etterfulgt av leder (38 prosent). Mannlige *ansatte* har opplevd litt mer mobbing fra leder (44 prosent) enn kollega (41 prosent). Mønsteret er stort sett det samme i alle driftsenhetene.
- *Menige/studenter* har opplevd mobbing først og fremst fra kollegaer. Det gjelder begge kjønn. Det er vanligere at mannlige enn kvinnelige *menige/studenter* har opplevd mobbing fra leder.
- Mobbingen har først og fremst foregått på arbeidsplassen. Det gjelder i alle driftsenhetene og for både kvinner og menn. *Menige/studenter* har i større grad enn de *ansatte* opplevd mobbing på fritiden.

4 Seksuell trakassering

I dette kapitlet presenterer vi resultatene for seksuell trakassering. Forekomsten er basert på svarene på spørsmålsbatteriet presentert i tabell 2.3. For at vi skal definere det som seksuell trakassering må respondentene ha opplevd minst én av hendelsene det spørres om minimum én gang i løpet av de siste tolv månedene, det vil si at det kan være en engangshendelse (delkapittel 2.3.1.2).

Først presenterer vi forekomsten av seksuell trakassering fordelt på kjønn, alder, personellgrupper, organisasjonstilhørighet og om man har personalansvar. Vi undersøker også om respondentene har observert eller hørt om (kjennskap til) at andre har blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Deretter viser vi forekomsten innen hver av de fire formene for seksuell trakassering: «kjønnstrakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep». Vi sier også noe om hvem som utfører den seksuelle trakasseringen og hvor den forekommer. Til slutt i kapitlet gir vi en oppsummering av de viktigste funnene.

4.1 Forekomst av seksuell trakassering i ulike grupper

Tabell 4.1 viser forekomsten av seksuell trakassering blant kvinner, menn og totalt i ulike grupper i Forsvaret. Totalkolonnen øverst til høyre i tabellen viser at 22 prosent av respondentene har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering siste år minimum én eller to ganger. Det er stor forskjell i forekomst mellom kvinner og menn, med henholdsvis 45 prosent og 14 prosent. Kvinner har opplevd mer seksuell trakassering enn menn i alle undergrupper presentert i tabell 4.1.

Forekomsten av seksuell trakassering synker med økende alder for begge kjønn. Blant kvinner har 59 prosent under 30 år og 21 prosent over 40 år opplevd seksuell trakassering. For menn er de tilsvarende tallene 18 prosent og 8 prosent. Forskjellen mellom aldersgruppene er med andre ord enda større for kvinnene enn for mennene.

En studie har vist at kvinnelige ledere opplever mer seksuell trakassering enn kvinnelige ansatte (Folke mfl., 2020). Vi ønsket å undersøke hvordan dette var i Forsvaret. Blant dem som har personalansvar, er det 35 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene som har opplevd seksuell trakassering. Vi ser at kvinnelige ledere opplever tre ganger så mye seksuell trakassering som mannlige ledere i Forsvaret. Men i motsetning til det Folke mfl. (2020) fant vi at kvinnelige ledere opplever mindre seksuell trakassering enn øvrige kvinnelig ansatte i Forsvaret.

Hvis vi sammenligner ulike personellgrupper, har kvinnelige elever og studenter (68 prosent), spesialister (56 prosent) og menige og lærlinger (53 prosent) opplevd mest seksuell trakassering og mannlige offiserer (11 prosent) og sivilt ansatte (7 prosent) minst. Det er stor forskjell i forekomst mellom kvinner og menn i de ulike personellgruppene. Den største forskjellen finner

vi blant spesialistene hvor andelen som har opplevd seksuell trakassering er omtrent fire ganger så høy blant kvinner som blant menn.

Som for mobbing har vi i de følgende analysene brukt to ansattkategorier: *menige/studenter* som består av personellgruppene menige, lærlinger, elever og studenter og *ansatte* som består av de sivilt og militært ansatte. Som vist i tabell 4.1 er forskjellen stor mellom disse gruppene, hvor 34 prosent av *menige/studenter* og 19 prosent av de *ansatte* har opplevd seksuell trakassering. Vi har delt *ansatte*-gruppen i to – under og over 30 år – for å undersøke nærmere sammenhengen med alder. Andelen som har opplevd seksuell trakassering blant de *ansatte* under 30 år er høyere (29 prosent) enn de over 30 år (13 prosent), men ikke så høy som blant *menige/studenter* (34 prosent). De unge kvinnelige *ansatte* (63 prosent) under 30 år rapporterer imidlertid om mer seksuell trakassering enn kvinnelige *menige/studenter* (55 prosent).

Tabell 4.1 Forekomst, det vil si antall og andel, av seksuell trakassering blant kvinner, menn og totalt fordelt på alder, personellgruppe, ansattkategori og personalansvar.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Total	1283	45 %	1093	14 %	2376	22 %
Alder						
Under 30 år	988	59 %	663	18 %	1651	31 %
30–39 år	142	35 %	190	12 %	332	17 %
Over 40 år	153	21 %	240	8 %	393	11 %
Personellgruppe						
Menige og lærlinger	366	53 %	193	19 %	559	33 %
Elever og studenter	92	68 %	83	23 %	175	35 %
Spesialister (OR 2–9)	539	56 %	530	14 %	1069	22 %
Offiserer (OF)	148	38 %	259	11 %	407	15 %
Sivilt ansatte	138	22 %	28	7 %	166	16 %
Ansattkategori						
Menige/studenter	458	55 %	276	20 %	734	34 %
Ansatte	825	41 %	817	12 %	1642	19 %
Under 30 år	531	63 %	388	17 %	919	29 %
Over 30 år	294	26 %	429	10 %	723	13 %
Personalansvar						
Har personalansvar	99	35 %	140	10 %	239	14 %
Har ikke personalansvar	1184	47 %	953	14 %	2137	33 %

4.1.1.1 Forekomst av seksuell trakassering i de ulike driftsenhetene

Vi vet at personellsammensetningen er svært forskjellig i de ulike driftsenhetene, derfor har vi i tabell 4.2 valgt å vise forekomst av seksuell trakassering det siste året fordelt på personellgruppene *ansatte* og *menige/studenter* i de ulike driftsenhetene.

Tabell 4.2 Forekomst av seksuell trakassering (andel) blant ansatte og menige/studenter fordelt på kjønn og organisasjonstilhørighet (driftsenheter).⁵⁰

	Menige/studenter			Ansatte		
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt
FLO	-	-	33 %	28 %	10 %	15 %
Hæren	58 %	18 %	31 %	47 %	13 %	21 %
Luftforsvaret	47 %	25 %	36 %	49 %	12 %	21 %
Sjøforsvaret	52 %	24 %	38 %	48 %	15 %	21 %
Øvrige DIF-er	59 %	21 %	34 %	33 %	10 %	16 %

Menige/studenter

Tabell 4.2 viser at blant kvinnelige *menige/studenter* finner vi høyest forekomst av seksuell trakassering i Hæren og kategorien *øvrige DIF-er*, mens vi finner lavest forekomst i Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Blant de mannlige *menige/studenter* er forskjellene mellom driftsenhetene mindre. Her finner vi at forekomst av seksuell trakassering er høyest i Luftforsvaret og Sjøforsvaret, mens den er lavest i Hæren og kategorien *øvrige DIF-er*.

Kvinnelige *menige/studenter* i Hæren og kategorien *øvrige DIF-er* har opplevd nesten tre ganger så mye seksuell trakassering som menn i disse driftsenhetene.

Ansatte

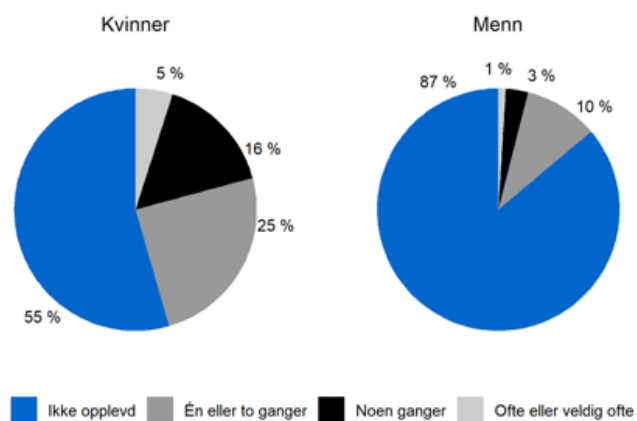
Tabell 4.2 viser at for de *ansatte* har de mannlige *ansatte* opplevd litt mer seksuell trakassering i grenene enn i FLO og kategorien *øvrige DIF-er*. Det samme gjelder for de *ansatte* kvinnene. Vi vet at personellsammensetningen er ulik i de ulike driftsenhetene, blant annet har FLO flere sivile og Hæren har flere yngre enn de *øvrige* driftsenhetene.⁵¹ Derfor bør vi kontrollere for alders- og kjønnsammensetningen når vi skal sammenligne forekomst i de ulike driftsenhetene. Når vi gjør det, ser vi at det er lavere sannsynlighet for å ha opplevd seksuell trakassering i Hæren sammenlignet med i Luftforsvaret, Sjøforsvaret, FLO og kategorien *øvrige DIF-er* (vedlegg A, figur A.2).

⁵⁰ Vi oppgir bare andel for grupper med ti eller flere respondenter.

⁵¹ Gjennomsnittsalder blant de ansatte i FLO er ca. 49 år, mens den i Hæren er ca. 32 år, Sjøforsvaret ca. 35 år og Luftforsvaret ca. 38 år. Kategorien *øvrige DIF-er* har en gjennomsnittsalder som er relativt lik den i FLO.

4.1.2 Hyppighet

Som nevnt innledningsvis faller også enkelthendelser inn under definisjonen av seksuell trakassering. I figur 4.1 skiller vi mellom dem som har opplevd dette «én eller to ganger», «noen ganger» og dem som har opplevd det «ofte» eller «veldig ofte» for å få et inntrykk av hvor hyppig respondentene har opplevd seksuell trakassering. Det er 5 prosent av kvinnene og 1 prosent av mennene som har opplevd seksuell trakassering «ofte» eller «veldig ofte».

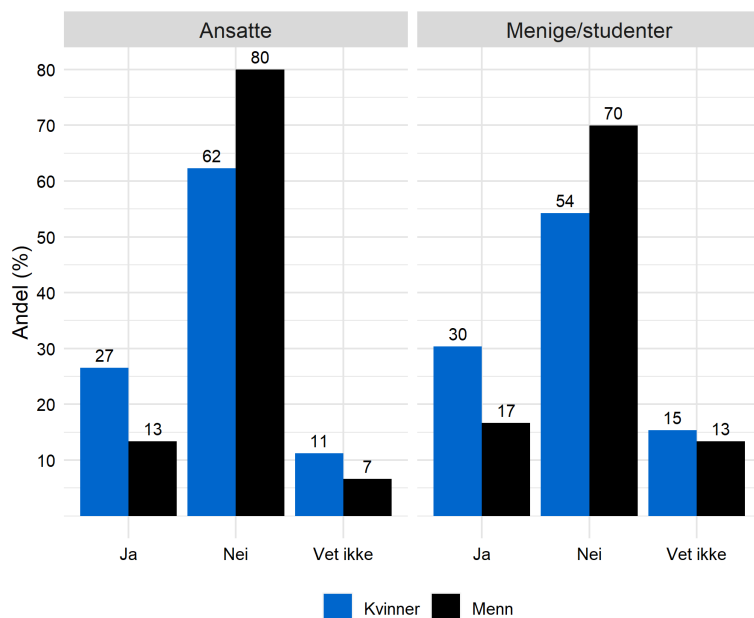


Figur 4.1 Andelen kvinner og menn som har opplevd seksuell trakassering én eller to ganger, noen ganger og ofte / veldig ofte og ikke opplevd.

4.2 Observert seksuell trakassering

I tillegg til handlinger rettet mot dem selv, ble respondentene også spurt om handlinger de hadde observert eller på annen måte fått kjennskap til.

Figur 4.2 viser at omtrent én av tre kvinner både blant de *ansatte* og blant *menige/studenter* har sett at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste tolv månedene. I begge personellgruppene er det omtrent dobbelt så mange kvinner som menn som har observert seksuell trakassering.⁵²

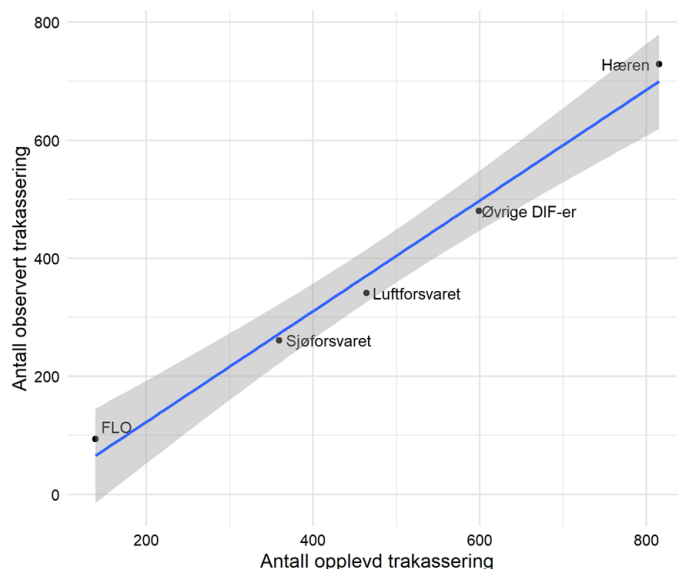


Figur 4.2 *Andel som har observert eller hørt om (kjennskap til) seksuell trakassering rettet mot andre blant personellgruppene ansatte og menige/studenter, fordelt på kjønn.*⁵³

⁵² Flere personer kan ha sett eller hørt om samme handling.

⁵³ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

Figur 4.3 viser forholdet mellom antallet som har rapportert å være utsatt for seksuell trakassering og antallet som har sett eller hørt om at noen har blitt utsatt for disse negative handlinger siste tolv måneder. Dette forholdstallet er ganske likt mellom de ulike driftsenhetene. I alle driftsenhetene finner vi noen færre som har observert enn opplevd denne type hendelser.



Figur 4.3 Forholdet mellom antallet personer som oppga å ha blitt seksuelt trakassert og antallet personer som har observert eller hørt om (kjennskap til) seksuell trakassering i de ulike driftsenhetene.⁵⁴

4.3 Ulike former for seksuell trakassering

Spørsmålsbatteriet vårt består av fire former for seksuell trakassering. Det er «kjønns-trakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» (tabell 2.3 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike formene). Mange respondenter har opplevd mer enn én form for seksuell trakassering. Summen av antallet personer som har opplevd hver av de ulike formene, vil dermed være høyere enn totaltallene i tabell 4.1.

4.3.1 Ulike former for seksuell trakassering fordelt på kjønn og alder

Tabell 4.3 viser at av de ulike formene for seksuell trakassering, er det «kjønns-trakassering» respondentene opplever mest (16 prosent). Deretter følger «uønsket seksuell oppmerksomhet» (14 prosent). Kjønnsforskjellene er betydelige. Kvinnene har opplevd omtrent 4 ganger så mye «kjønns-trakassering» som menn, og omtrent 3 ganger så mye «uønsket seksuell oppmerksomhet».

⁵⁴ Den blå linjen viser den estimerte lineære relasjonen mellom opplevd seksuell trakassering og observerte seksuell trakassering med 95 prosent konfidensintervall.

De to siste formene for seksuell trakassering – «seksuelt press» (1 prosent) og «seksuelle overgrep» (1 prosent) – forekommer mye sjeldnere.

Tabell 4.3 *Andel og antall kvinner og menn som har opplevd ulike former for seksuell trakassering.*⁵⁵

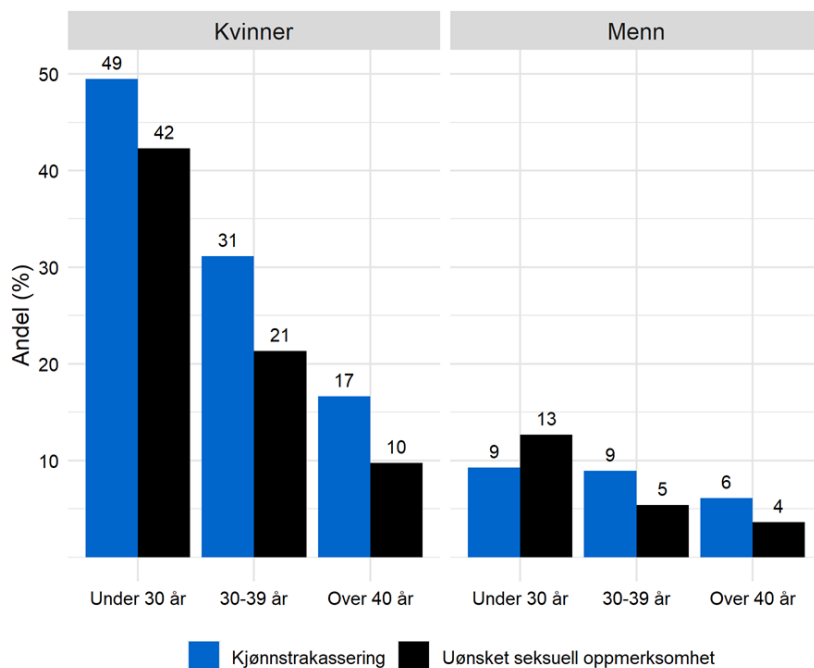
	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Kjønstrakassering	1078	38 %	652	8 %	1730	16 %
Uønsket sek. oppmerksomhet	867	31 %	652	8 %	1519	14 %
Seksuelt press	39	1 %	18	0 %	57	1 %
Seksuelle overgrep	51	2 %	16	0 %	67	1 %

I de videre analysene konsentrerer vi oss om hvordan de ulike respondentgruppene fordeler seg på formene «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet». Som vist i tabell 4.1 har forekomst av seksuell trakassering sammenheng med alder. Det vil si at de yngste opplever mest og de eldste minst seksuell trakassering. I figur 4.4 vises andelen som har opplevd de to ulike formene for seksuell trakassering fordelt på alder separat for kvinner og menn.

Blant kvinner er «kjønstrakassering» noe mer vanlig enn «uønsket seksuell oppmerksomhet» i alle aldersgruppene. Blant kvinner under 30 år har ca. halvparten opplevd «kjønstrakassering» det siste året, og 42 prosent har opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet». For kvinner over 40 år har 17 prosent opplevd «kjønstrakassering» og 10 prosent «uønsket seksuell oppmerksomhet».

⁵⁵ Vi runder av til nærmeste hele tall. Der prosentandelen er lavere enn 0,5 % rundes det av til 0 % i tabellen.

Figur 4.4 viser at blant menn under 30 år er det mest vanlig å ha opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet», mens for menn over 30 år er det mest vanlig å ha opplevd «kjønnstrakassering».



Figur 4.4 Andel kvinner og menn som har opplevd «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», fordelt på alder.⁵⁶

4.3.2 Ulike former for seksuell trakassering fordelt på personellgrupper

Figur 4.5 viser resultatene for de ulike personellgruppene fordelt på kjønn for formene «kjønns-trakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

Kjønnstrakassering

Blant *menige/studenter* har kvinnene opplevd betydelig mer «kjønnstrakassering» enn mennene, henholdsvis 47 prosent mot 10 prosent.

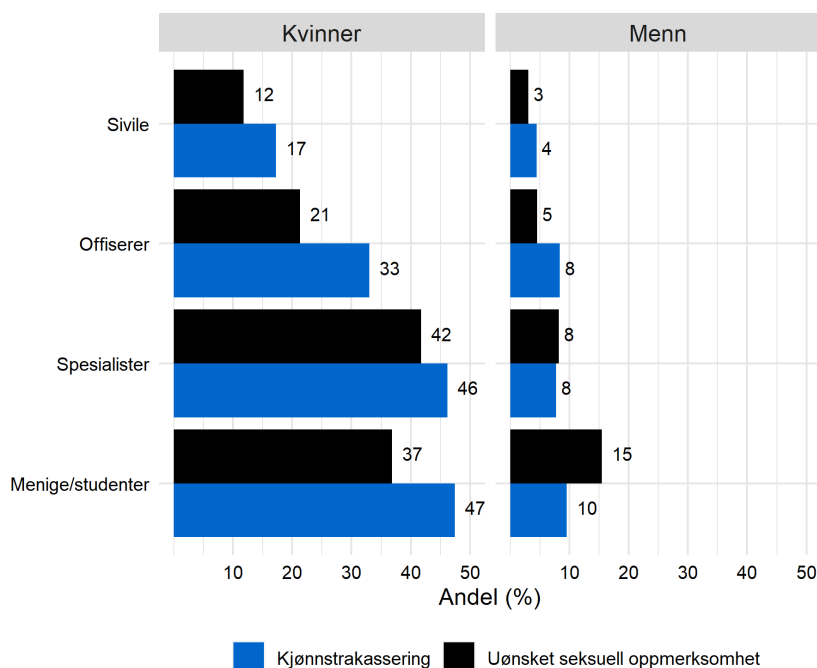
Figur 4.5 viser at blant de kvinnelige *ansatte* har spesialistene (46 prosent) opplevd mer «kjønnstrakassering» enn offiserene (33 prosent) og sivile (17 prosent). Blant de mannlige *ansatte* har de militært ansatte – spesialistene (8 prosent) og offiserene (8 prosent) – opplevd mer enn de sivile (4 prosent).

⁵⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Figur 4.5 viser at kvinnelige *menige/studenter* har opplevd betydelig mer «uønsket seksuell oppmerksomhet» (37 prosent) enn mannlige *menige/studenter* (15 prosent).

Blant de *ansatte* ser vi at det er de kvinnelige spesialistene som har opplevd mest «uønsket seksuell oppmerksomhet» (42 prosent). De har opplevd dobbelt så mye som kvinnelige offiserer (21 prosent) og 3,5 ganger så mye som kvinnelige sivile (12 prosent). Blant de *ansatte* har også mannlige spesialister opplevd mer «uønsket seksuell oppmerksomhet» (8 prosent) enn mannlige offiserer (5 prosent) og mannlige sivile (3 prosent).



Figur 4.5 Andel kvinner og menn som har opplevd «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», fordelt på personellgruppe.⁵⁷

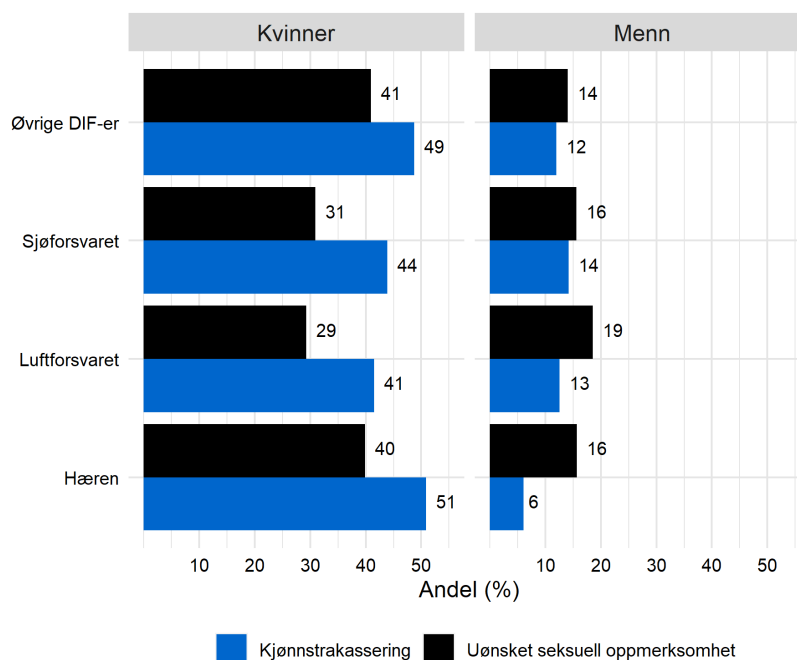
4.3.3 Ulike former for seksuell trakassering og organisasjonstilhørighet

Menige/studenter

Figur 4.6 viser forekomsten av «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell trakassering» blant *menige/studenter* fordelt på kjønn og driftsenhet. Vi ser at blant *menige/studenter* er det i alle driftsenhetene mer vanlig for menn å ha opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet» enn «kjønstrakassering». Mens for kvinner er mer vanlig å ha opplevd «kjønstrakassering» enn «uønsket seksuell oppmerksomhet» i alle driftsenhetene.

⁵⁷ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

For kvinnene finner vi noe høyere forekomst av både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» i Hæren og kategorien *øvrige DIF-er*, enn i Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Mens for menn er det små forskjeller mellom forekomst av «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» i de ulike driftsenhetene, med unntak av «kjønnstrakassering» som er mindre vanlig i Hæren sammenlignet med de andre driftsenhetene. Blant *menige/studenter* har kvinnene i Hæren har opplevd 8,5 ganger så mye «kjønnstrakassering» som mennene i Hæren.



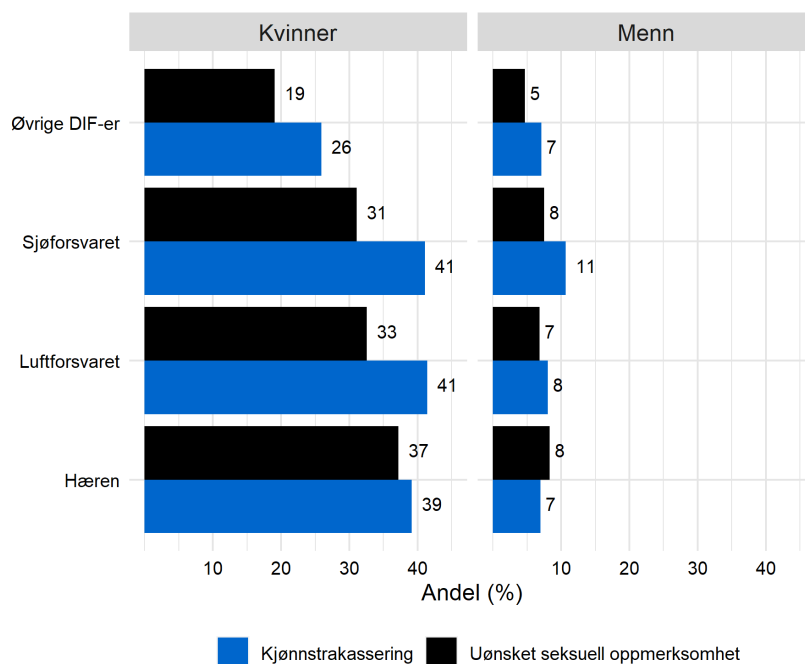
Figur 4.6 Andel kvinner og menn blant menige/studenter som har opplevd «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», fordelt på organisasjonstilhørighet.⁵⁸

Ansatte

Figur 4.7 viser forekomsten av «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» blant *ansatte* fordelt på kjønn og driftsenhet. Vi ser at blant mannlige *ansatte* er det i alle driftsenhetene omtrent like vanlig å ha opplevd «kjønnstrakassering» som «uønsket seksuell oppmerksomhet». Blant kvinnelig *ansatte* er det i Hæren omtrent like vanlig å ha opplevd «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», mens i de andre driftsenhetene er det vanligere å ha opplevd «kjønnstrakassering» enn «uønsket seksuell oppmerksomhet».

Forskjellen i forekomst mellom de ulike driftsenhetene kan i hovedsak forklares med ulik personellsammensetning, slik at det reelt sett er liten forskjell mellom driftsenhetene

⁵⁸ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 4.7 Andel kvinner og menn blant de ansatte som har opplevd «kjønnsstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», fordelt på organisasjonstilhørighet.⁵⁹

4.3.4 Hvilke handlinger innenfor de ulike formene for seksuell trakassering er det flest opplever?

Kjønnsstrakassering

I formen «kjønnsstrakassering» inngår fire spørsmål som dekker handlinger og/eller oppfatninger knyttet til et bestemt kjønn som ofte vil inneholde stereotype oppfatninger om hva menn og kvinner kan eller bør gjøre (tabell 2.3). Vi finner forskjell på hvilke hendelser kvinnelige og mannlige respondenter har opplevd mest.

Det som flest menn rapporterer å ha opplevd er «at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig». Det er uavhengig av om man er *ansatt* eller *menige/studenter*.

For både *ansatte* og *menige/studenter* er det blant kvinnene flest som har opplevd «støtende eller ubehagelige kommentarer om ditt kjønn, for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at menn/kvinner ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte oppdrag». Omtrent like mange av de *ansatte* kvinnene har opplevd «at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig».

⁵⁹ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» består av syv spørsmål som dekker ulike aspekter av seksuell oppmerksomhet, fra ubehagelige bemerkninger om individets utseende til forsøk på å etablere et romantisk forhold mot individets vilje. Alle utsagnene er rettet mot individet, og dekker både verbale og ikke-verbale handlinger (tabell 2.3). Vi finner forskjell på hvilke hendelser kvinnelige og mannlige respondenter har opplevd mest.

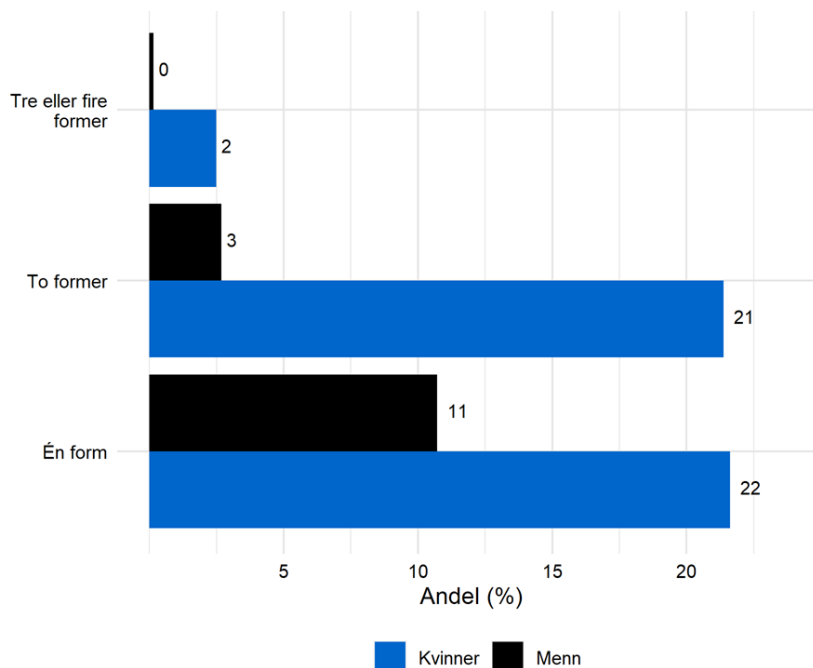
Blant de mannlige respondentene har flest opplevd støtende eller ubehagelige kommentarer om utseende og kropp. Det gjelder for både *menige/studenter* og *ansatte*.

Blant både kvinnelige *menige/studenter* og *ansatte* er det omtrent like vanlig å ha opplevd «uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje» og «uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende».

4.3.5 Opplevelse av én eller flere former for seksuell trakassering

Figur 4.8 viser i hvilken grad respondentene har opplevd flere former for seksuell trakassering. For menn er det mest vanlig å ha opplevd kun én form for seksuell trakassering (11 prosent). For kvinner er det like vanlig å ha opplevd to former for seksuell trakassering som kun å ha opplevd én form for seksuell trakassering (ca. 22 prosent). Blant kvinnene som har opplevd kun én form, er det flest som har opplevd «kjønnstrakassering». En større andel kvinner enn menn har opplevd både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

«Seksuelt press» og «seksuelle overgrep» forekommer i svært liten grad alene. Stort sett har respondentene som har opplevd disse typene for seksuell trakassering også opplevd handlinger innenfor formen «uønsket seksuell oppmerksomhet».



Figur 4.8 Andel som opplever én eller flere former for seksuell trakassering, fordelt på kjønn.⁶⁰

4.4 Hvem utsetter andre for seksuell trakassering?

De som hadde opplevd seksuell trakassering, fikk tilleggsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss.⁶¹

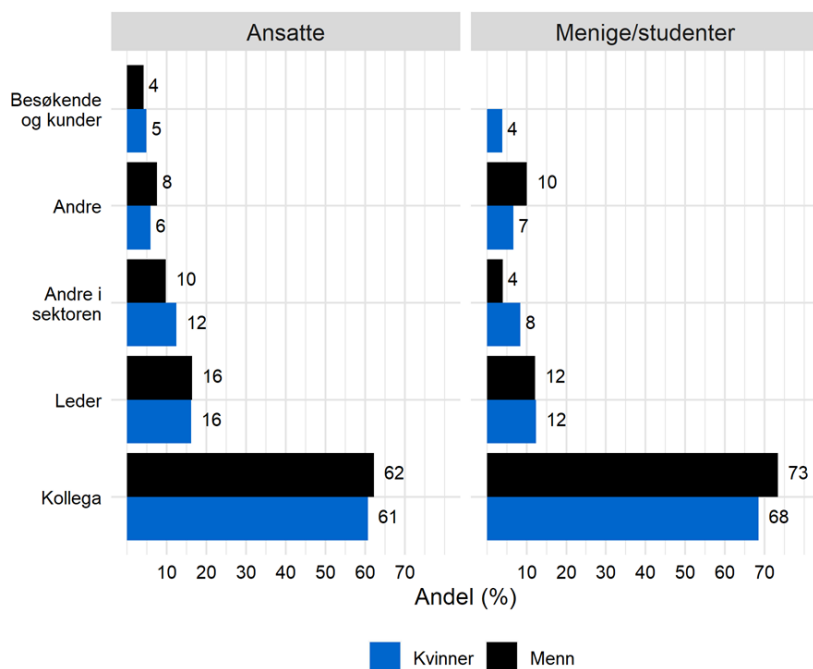
Figur 4.9 gir en oversikt over hvem de kvinnelige og mannlige respondentene oppga at hadde utsatt dem for seksuell trakassering, fordelt på personellgruppene *ansatte* og *menige/studenter*. For både *ansatte* og *menige/studenter* er det flest som har blitt trakassert av kollegaer. De *ansatte* har i noe større grad enn *menige/studenter* opplevd å ha blitt trakassert av ledere og andre i sektoren. Det gjelder for begge kjønn. Dette bildet går igjen i alle driftsenhetene.

I figur 4.9 har vi ikke vist kjønnsfordelingen på de som utøver den seksuelle trakasseringen. Grunnen til det er at vi ikke på noen lett måte kan kontrollere for den skjeve kjønnsbalansen i Forsvaret. I datamaterialet ser vi at både kvinner og menn trakasseres mest av mannlige kollegaer, men det er også flere menn i Forsvaret. For menn er den nest største gruppen kvinnelige kollegaer, mens kvinner i liten grad oppga å bli trakassert av kvinnelige kollegaer. Både kvinner og menn blir i noen grad trakassert av mannlige ledere, mens noen menn også oppga å bli trakassert av kvinnelige ledere.

⁶⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁶¹ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.

Det er kun små forskjeller i hvem som trakasserer innenfor formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet». Innenfor begge formene er det kollegaer flertallet har oppgitt at har trakassert dem, men «kjønnstrakassering» oppleves i noe større grad enn «uønsket seksuell oppmerksomhet» også fra ledere.



Figur 4.9 Hvem som har utøvd den seksuelle trakasseringen. Andel blant ansatte og menige/studenter som har vært utsatt for seksuell trakassering, fordelt på kjønn.⁶²

4.5 Hvor skjer trakasseringen?

Etter at respondentene hadde svart på hvem som hadde trakassert dem, ble de spurt om hvor den seksuelle trakasseringen hadde funnet sted. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss.⁶³

Figur 4.10 viser hvor trakasseringen fant sted for henholdsvis kvinnelige og mannlige respondenter fordelt på personellgruppene *ansatte* og *menige/studenter*.

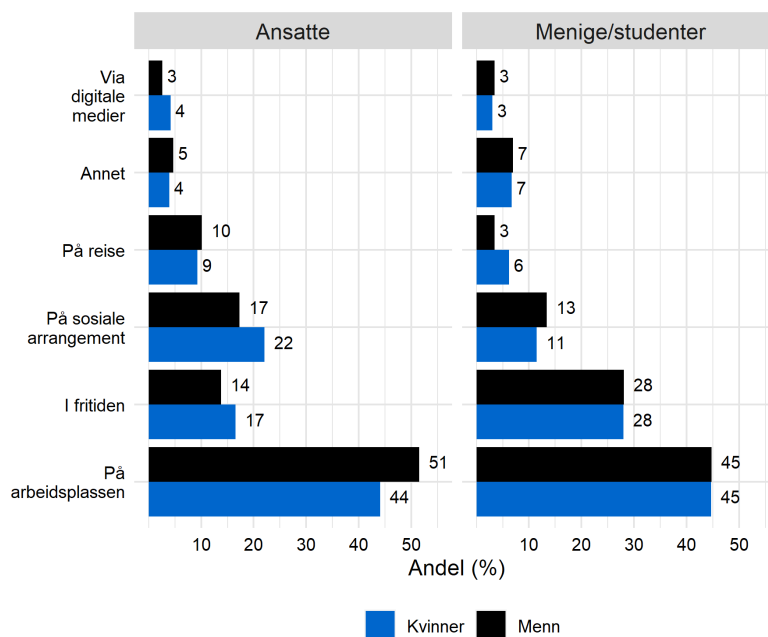
For *ansatte* har det meste av den seksuelle trakasseringen for begge kjønn foregått på arbeidsplassen. Deretter følger sosiale arrangementer i regi av jobben. Noe av den seksuelle trakasseringen har også funnet sted i fritiden og på reise for de *ansatte*.

⁶² Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁶³ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.

For *menige/studenter* har det meste av den seksuelle trakasseringen foregått på arbeidsplassen (45 prosent) samt i fritiden (28 prosent). Dette gjelder for både kvinner og menn. Noe av den seksuelle trakasseringen har også funnet sted på sosiale arrangementer i forbindelse med jobb og på andre arenaer.

Seksuell trakassering via digitale medier er ikke fremtredende for hverken *menige/studenter* eller *ansatte*.



Figur 4.10 Steder hvor den seksuelle trakasseringen skjedde blant ansatte og *menige/studenter*, fordelt på kjønn.⁶⁴

4.6 Oppsummering seksuell trakassering

I dette delkapittelet oppsummerer vi de viktigste funnene i kapittel 4.

Forekomst av seksuell trakassering

- I løpet av det siste året har 22 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum «én eller to ganger».
- Blant dem som har opplevd seksuell trakassering, er det 5 prosent av kvinnene og 1 prosent av mennene som har opplevd dette «ofte» eller «veldig ofte».

⁶⁴ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

-
-
- Kvinner har opplevd betydelig mer seksuell trakassering enn menn, henholdsvis 45 prosent for kvinner og 14 prosent for menn. I alle personellgruppene har kvinner opplevd betydelig mer seksuell trakassering enn menn.
 - Yngre har opplevd mer seksuell trakassering enn eldre.
 - *Menige/studenter* har opplevd mer seksuell trakassering enn *ansatte* – 34 prosent mot 19 prosent.
 - Blant de *ansatte* er det spesialistene som har opplevd mest seksuell trakassering, og de sivile minst – 56 prosent av kvinnelige spesialister har opplevd seksuell trakassering mot 7 prosent av sivile menn.
 - Rundt 30 prosent av kvinnene og rundt 15 prosent av mennene har observert eller har fått kjennskap til at andre har blitt utsatt for seksuell trakassering det siste året.

Hvilken type seksuell trakassering utsettes personellet for?

- «Kjønstrakassering» er den vanligste formen for seksuell trakassering (16 prosent), etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet» (14 prosent). Vi finner noen tilfeller av «seksuelt press» (1 prosent) og «seksuelle overgrep» (1 prosent).
- Kvinner har opplevd betydelig mer «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» enn menn, og yngre kvinner har opplevd det mer enn eldre kvinner.
- Yngre menn har opplevd mer «uønsket seksuell oppmerksomhet» enn eldre menn, mens for «kjønstrakassering» finner vi ingen tydelig sammenheng med alder.
- Kvinnelige *menige/studenter* og spesialister er de personellgruppene som har opplevd både mest «kjønstrakassering» og mest «uønsket seksuell oppmerksomhet». Nesten halvparten av dem har opplevd «kjønstrakassering» og nesten 40 prosent har opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet» det siste året minimum «én eller to ganger».
- Den personellgruppen som har opplevd minst «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», er sivile menn.
- Det er vanligere for kvinner enn for menn å ha opplevd flere former for seksuell trakassering.

Hvem trakasserer, og hvor foregår den seksuelle trakasseringen?

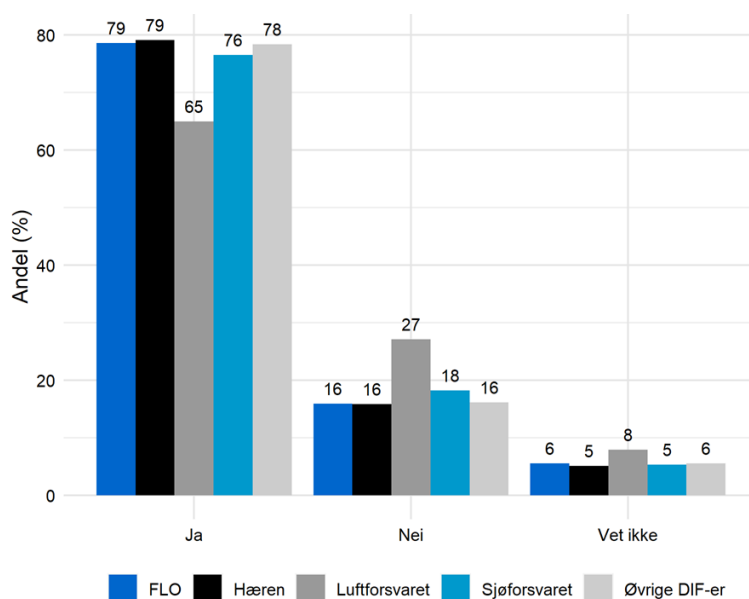
- For både *ansatte* og *menige/studenter* er det flest som har blitt trakassert av kollegaer.
- Den seksuelle trakasseringen foregår først og fremst på arbeidsplassen. *Menige/studenter* har i større grad enn *ansatte* opplevd seksuell trakassering på fritiden.

5 Varsling av mobbing og seksuell trakassering

I dette kapittelet undersøker vi hvor mange som har varslet / sagt ifra om mobbing og seksuell trakassering, enten det er om egne opplevelser eller tilfeller man har observert. Videre beskriver vi hva det varsles om, hvem det varsles til, og dersom man ikke har varslet, hva årsaken(e) til dette er. Vi presenterer resultatene både for dem som har opplevd mobbing, og for dem som har opplevd seksuell trakassering, i samme kapittel. Nytt i denne undersøkelsen er at vi også belyser hvordan ledere med personalansvar opplever at de har fått opplæring i hvordan de skal håndtere varslingssaker og om de vet hvor de skal søke hjelp i denne type saker.

5.1 Kjennskap til varslingsinformasjon

En forutsetning for varsling er at de som utsettes for negative handlinger på jobben har kjennskap til virksomhetenes varslingsrutiner. Respondentene i undersøkelsen fikk spørsmål om hvorvidt de var kjent med hvor de finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben. Figur 5.1 viser at flertallet i alle driftsenhetene vet hvor de finner denne informasjonen.⁶⁵ Andelen som ikke vet hvor de finner informasjon, ligger på 16–18 prosent i de ulike driftsenhetene, bortsett fra i Luftforsvaret hvor 27 prosent oppga at de ikke vet hvor de finner denne informasjonen.



Figur 5.1 Svarfordeling på spørsmålet «Er du kjent med hvor du finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben?», fordelt på driftsenhet.⁶⁶

⁶⁵ Vi finner kun små forskjeller mellom henholdsvis kvinner og menn og menige/studentere og ansatte på dette spørsmålet.

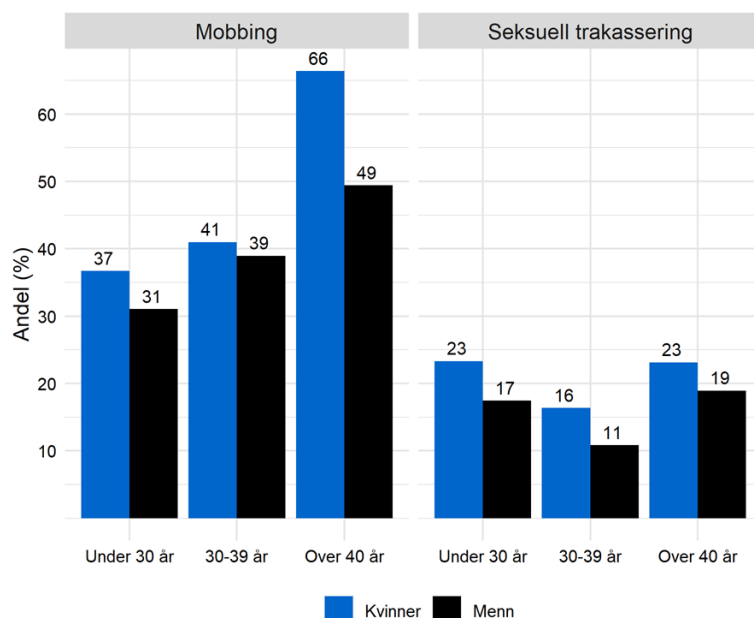
⁶⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.2 Hvor mange og hvem har varslet?

Det er stor forskjell i tilbøyelighet til å varsle / si ifra mellom dem som har vært utsatt for mobbing, sammenlignet med dem som har opplevd seksuell trakassering. For mobbing ble det varslet i 38 prosent av tilfellene, mens det for seksuell trakassering ble varslet i 21 prosent av tilfellene.

5.2.1 Varsling fordelt på alder og kjønn

Figur 5.2 viser andelen handlinger som respondenten oppga å ha varslet / sagt ifra om fordelt på respondentens alder og kjønn. Blant dem som har opplevd mobbing, ser vi at kvinner har høyere tilbøyelighet til å varsle sammenlignet med menn og at eldre har varslet oftere enn yngre. For dem som har opplevd seksuell trakassering, finner vi også høyere tilbøyelighet til å varsle blant kvinner enn menn, og at personer i aldersgruppen 30–39 år har varslet i mindre utstrekning enn de andre aldersgruppene.



Figur 5.2 Andel handlinger respondentene som har opplevd mobbing og seksuell trakassering har varslet / sagt ifra om, fordelt på alder og kjønn.⁶⁷

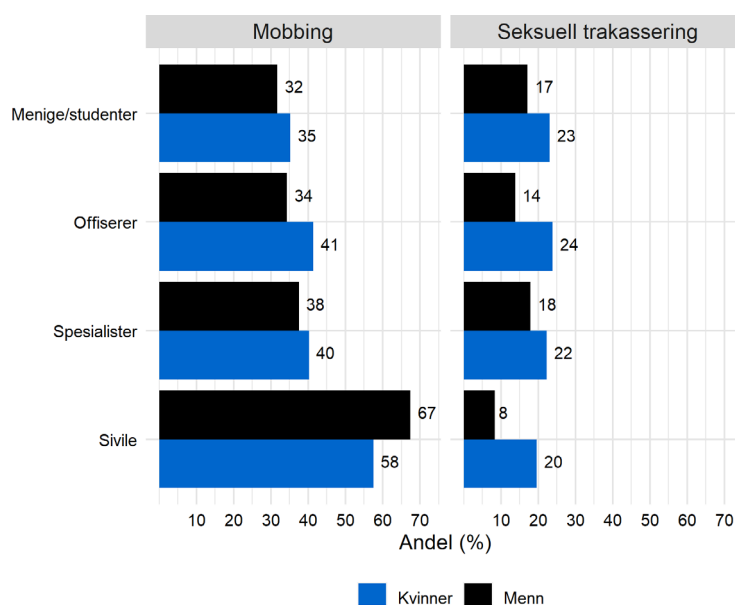
⁶⁷ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.2.2 Varsling fordelt på personellgruppe

Figur 5.3 viser andelen handlinger det ble varslet / sagt ifra om, fordelt på kjønn og personellgruppe. Figuren viser at for alle personellgruppene ble det i større grad varslet om mobbehendelser enn om seksuell trakassering. Kvinner har varslet i noe større grad enn menn innen alle personellgrupper bortsett fra blant de sivile.

Blant dem som har opplevd mobbing, er andelen som har varslet særlig høy blant sivilt ansatte sammenlignet med de andre personellgruppene, og andelen er høyere blant sivile menn (67 prosent) enn sivile kvinner (58 prosent). For *menige/studenter*, spesialister og offiserer ble det varslet om 30–40 prosent av mobbehendelsene.

Blant dem som har opplevd seksuell trakassering, er andelen som har varslet relativt lik i de ulike personellgruppene. Kvinner hadde noe høyere tilbøyelighet til å varsle om seksuell trakasseringshendelser sammenlignet med menn. Sivilt ansatte menn som har opplevd seksuell trakassering er den gruppen som i minst grad har varslet.



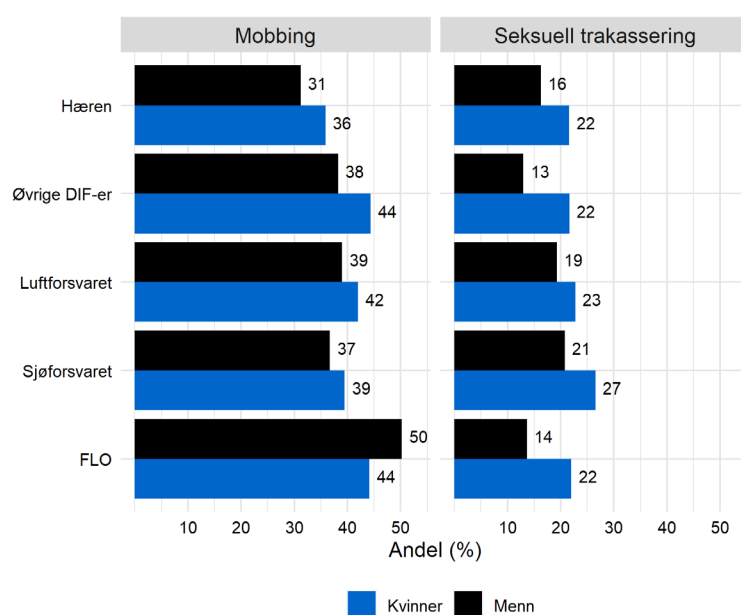
Figur 5.3 Andel handlinger respondentene som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, har varslet / sagt ifra om, fordelt på kjønn og personellgruppe.⁶⁸

⁶⁸ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.2.3 Varsling fordelt på driftsenhet

Figur 5.4 viser andelen handlinger det ble varslet / sagt ifra om, fordelt på kjønn og driftsenhet. Kvinner som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, har varslet i noe større grad enn menn i alle driftsenhetene. Et unntak er FLO, hvor menn har varslet i større grad enn kvinner om mobbehendelser de har opplevd.

Blant dem som har opplevd mobbing, er det flest som har varslet om mobbehendelser i FLO og færrest i Hæren sammenlignet med de øvrige driftsenhetene.⁶⁹ Blant dem som har opplevd seksuell trakassering, er andelen som har varslet relativt lik i de ulike driftsenhetene. Det er flest som har varslet i Sjøforsvaret.



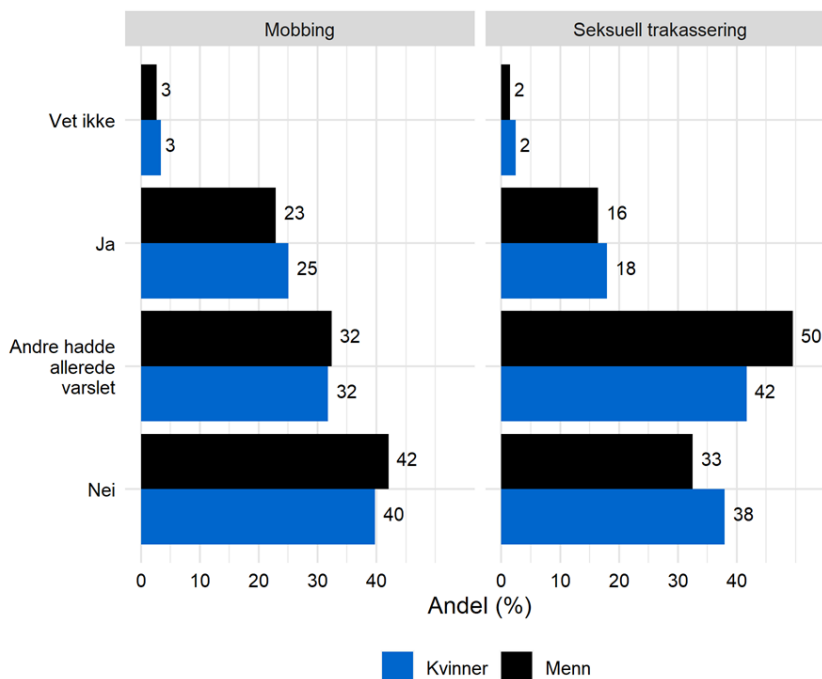
Figur 5.4 Andel handlinger respondentene som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, har varslet / sagt ifra om, fordelt på kjønn og driftsenhet.⁷⁰

⁶⁹ Dette henger sammen med personellsammensetningen. FLO har mange sivile og Hæren har mange unge militært ansatte og menige.

⁷⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.3 Varsling av handlinger man har sett eller har fått kjennskap til

I tillegg til handlinger respondentene selv har opplevd, ble de spurt om hvorvidt de hadde varslet om negative handlinger de hadde sett eller hørt andre bli utsatt for. Figur 5.5 viser svarfordelingen blant alle respondentene fordelt på kjønn.⁷¹ Negative handlinger ble i 33–40 prosent av tilfellene ikke varslet om selv om handlingene var kjent.



Figur 5.5 Andel som har varslet om mobbing og seksuell trakassering, blant dem som har observert / fått kjennskap til handlinger, fordelt på kjønn.⁷²

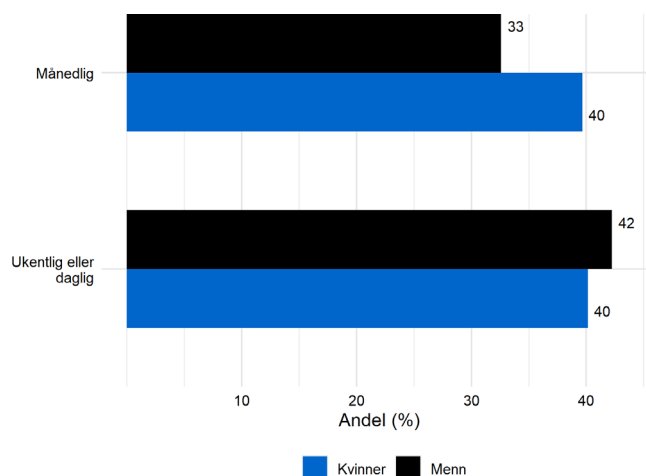
5.4 Hvilke hendelser har det blitt varslet om?

5.4.1 Mobbhendelser

Figur 5.6 viser andelen handlinger innenfor mobbing hvor det ble varslet / sagt ifra fordelt på kjønn og hvor ofte handlingene har inntruffet. For menn ser vi at tilbøyeligheten til å varsle var høyere om handlingene opplevdes ukentlig/daglig sammenlignet med månedlig. For kvinner var tilbøyeligheten til å varsle uavhengig av om handlingene inntraff ukentlig/daglig eller månedlig.

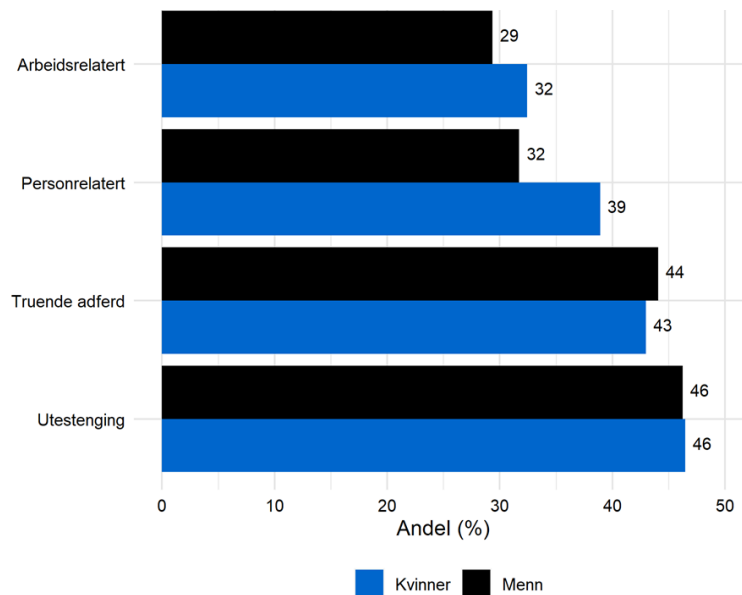
⁷¹ Vi finner ingen betydelig forskjell mellom *menige/studenter* og *ansatte* på dette spørsmålet.

⁷² Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 5.6 Andel mobbebehandlinger hvor respondenten har varslet / sagt ifra om, fordelt på handlingens hyppighet og kjønn.

Figur 5.7 viser andelen handlinger hvor det ble varslet / sagt ifra fordelt på kjønn og form for mobbing. Det var vanligere å varsle hvis man hadde opplevd «truende adferd» og «utestenging» sammenlignet med «arbeidsrelatert mobbing» og «personrelatert mobbing». Kvinner har varslet i større grad enn menn når det gjelder «personrelatert mobbing». Ellers finner vi kun små forskjeller mellom kvinner og menn.

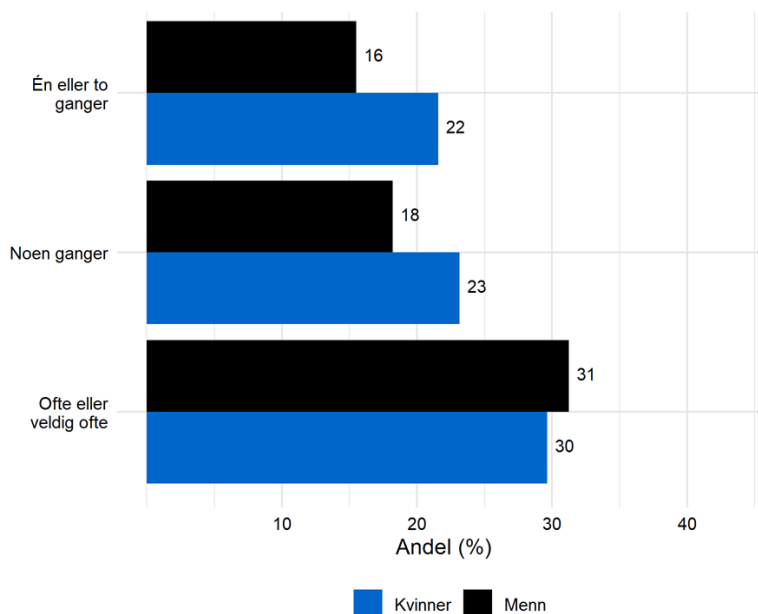


Figur 5.7 Andel handlinger respondentene har varslet / sagt ifra om, fordelt på kjønn og form for mobbing.⁷³

⁷³ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.4.2 Seksuell trakasseringshendelser

Figur 5.8 viser andelen seksuell trakasseringshendelser det ble varslet / sagt ifra om fordelt på kjønn og hvor ofte handlingene har inntruffet. Både kvinner og menn hadde høyere tilbøyelighet til å varsle når de opplevde handlingene gjentatte ganger. Dette gjaldt særlig for handlinger som skjedde ofte eller veldig ofte.



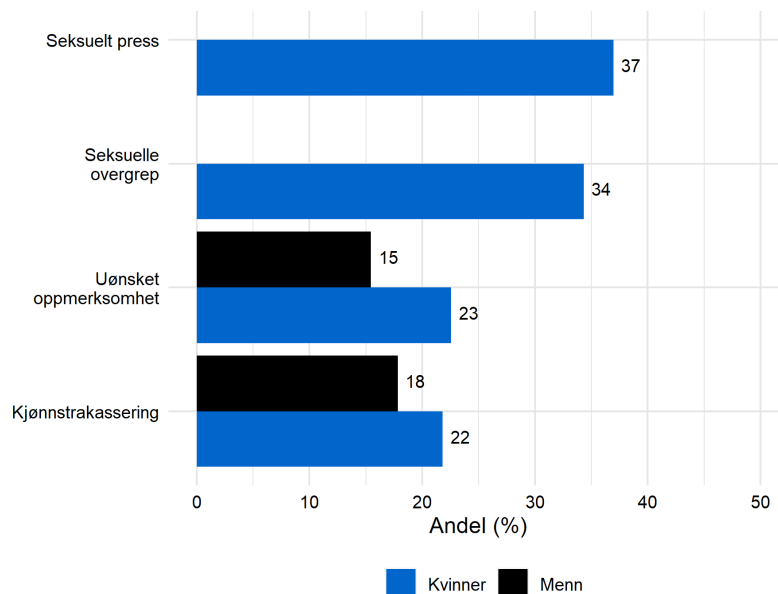
Figur 5.8 Andel seksuell trakasseringshendelser respondentene har varslet / sagt ifra om, fordelt på handlingens hyppighet og kjønn.⁷⁴

Figur 5.9 viser andelen handlinger hvor det ble varslet / sagt ifra fordelt på kjønn og form for seksuell trakassering. Det var omtrent like vanlig å varsle om å ha opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet» som «kjønnstrakassering», og kvinner har varslet i større grad enn menn når de har opplevd disse formene for seksuell trakassering.

Kvinner som har opplevd «seksuelt press» og «seksuelle overgrep», har i større grad varslet om hendelsene enn kvinner som har opplevd hendelser innenfor formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».⁷⁵

⁷⁴ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁷⁵ For menn er antall varsler om «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» for lave til at de kan vises i figuren.



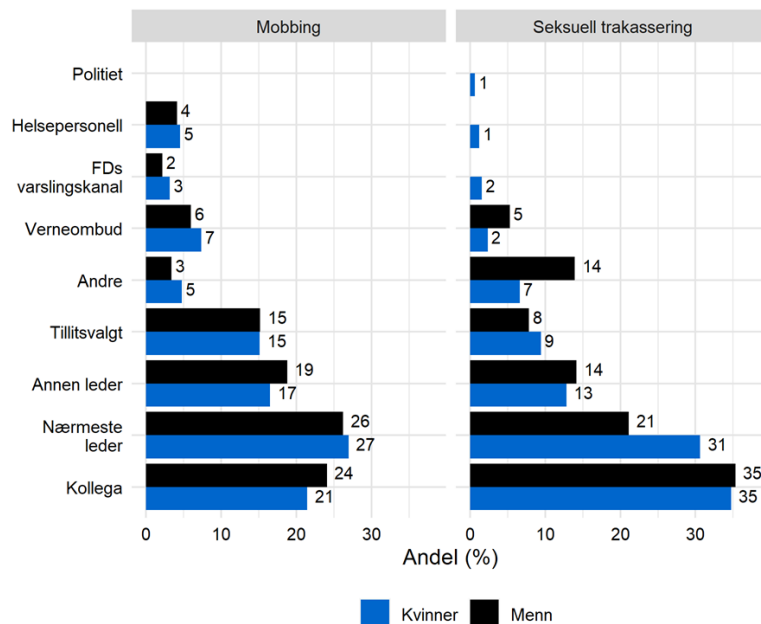
Figur 5.9 Andel handlinger respondentene har varslet / sagt ifra om, fordelt på kjønn og form for seksuell trakassering.⁷⁶

5.5 Hvem varsler man til?

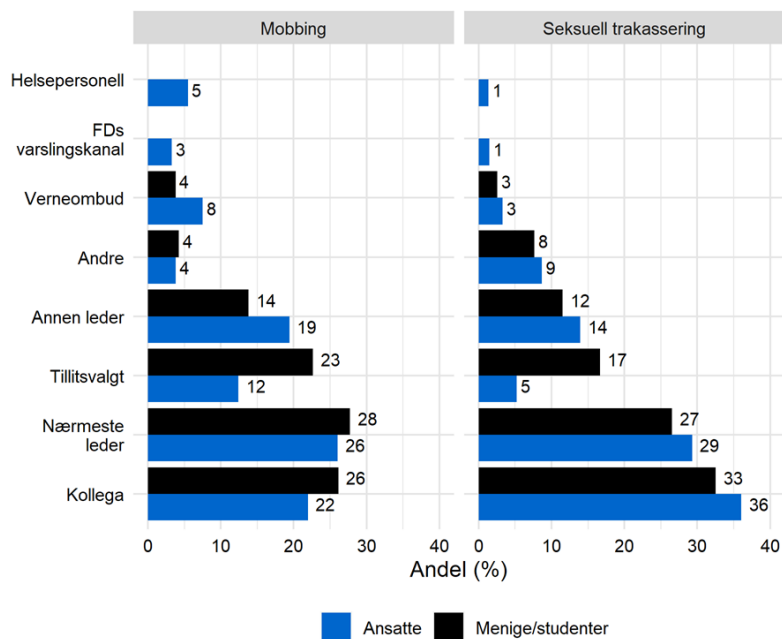
Figur 5.10 viser hvem respondentene har varslet til, fordelt på kvinner og menn. De mest utbredte varslingskanalene var «nærmeste leder», «kollega» og «annen leder». Dette gjelder både mobbing og seksuell trakassering, og det er uavhengig av kjønn. «Tillitsvalgt» har blitt benyttet i en del tilfeller for mobbing, men i mindre grad for seksuell trakassering. Her oppga i stedet respondentene «andre» som den fjerde viktigste kanalen. Øvrige varslingskanaler har i begrenset grad blitt benyttet.

Figur 5.11 viser hvem respondentene varslet til fordelt på ansatte og menige/studentene. For begge gruppene var de mest utbredte kanalene «nærmeste leder» og «kollega». Menige/studentene benyttet i større grad enn ansatte «tillitsvalgt».

⁷⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 5.10 Andel blant dem som har varslet om mobbing og seksuell trakassering, fordelt på varslingskanal og kjønn.⁷⁷



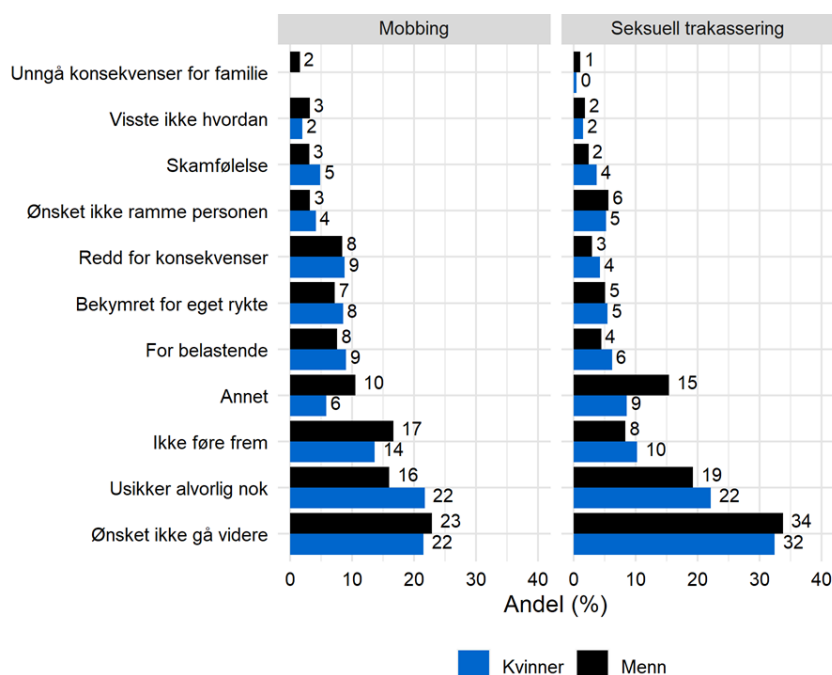
Figur 5.11 Andel blant dem som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, fordelt på varslingskanal og personellgruppe.⁷⁸

⁷⁷ Vi oppgir bare antall for grupper med ti eller flere respondenter. Her kunne respondentene krysse av for flere svaralternativer (flervalg). Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁷⁸ Vi oppgir bare antall for grupper med ti eller flere respondenter. Her kunne respondentene krysse av for flere svaralternativer (flervalg). Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.6 Hvorfor har man ikke varslet?

Respondentene som ikke hadde varslet / sagt ifra ble også spurt om hvorfor de ikke hadde gjort dette.⁷⁹ Figur 5.12 viser at for mobbing oppga flest respondenter at de «ønsket ikke å gå videre med hendelsen», var «usikker på om hendelsen var alvorlig nok» eller «trodde ikke at varselet ville føre fram». For seksuell trakassering oppga respondentene de samme grunnene bortsett fra at andelen som svarte at de «trodde ikke at varselet ville føre fram» er betydelig lavere her. I stedet oppga de «annet» som den tredje største kategorien.



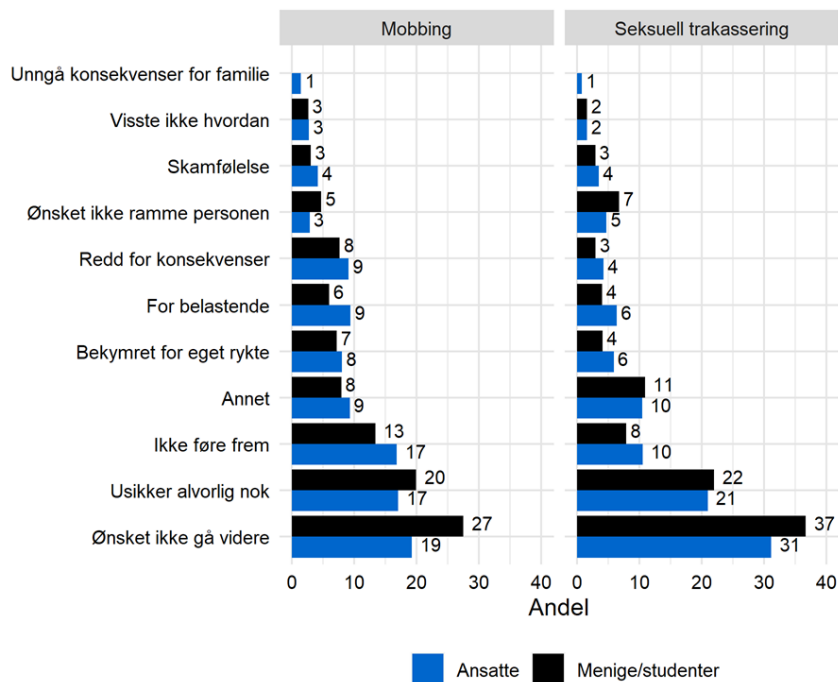
Figur 5.12 Andel av dem som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, fordelt på årsaker til ikke å varsle og kjønn.^{80, 81}

Figur 5.13 viser grunner til at respondentene ikke varslet, fordelt på ansatte og menige/studenter. Overordnet finner vi det samme mønsteret som i figur 5.12. Samtidig ser vi at noen flere blant menige/studenter «ikke ønsket å gå videre med hendelsen» eller var «usikre på om hendelsen var alvorlig nok» sammenlignet med ansatte. Derimot svarte flere ansatte enn menige/studenter at de «trodde ikke at varselet ville føre fram».

⁷⁹ Her kunne respondentene krysse av for flere varslingskanaler (flervalg).

⁸⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁸¹ Vi oppgir bare antall for grupper med ti eller flere respondenter.



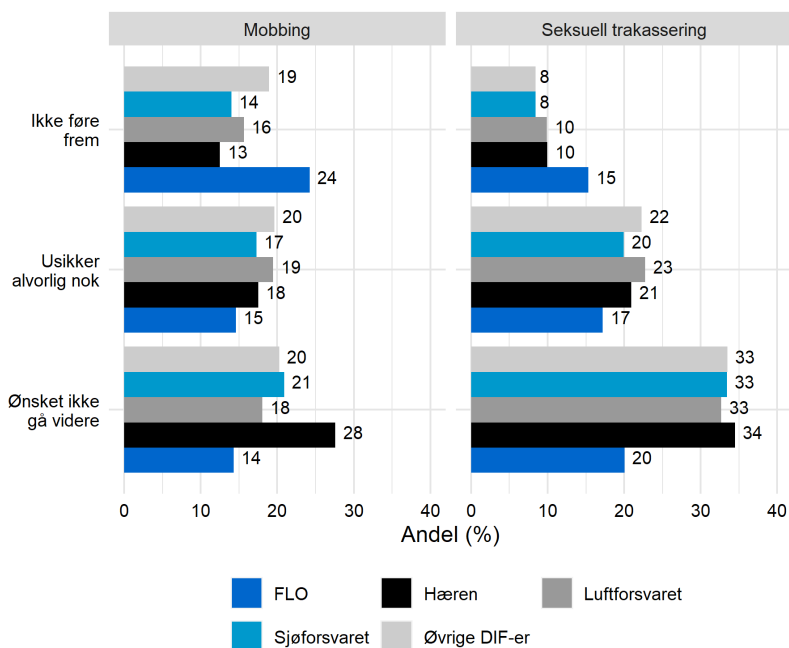
Figur 5.13 Andel av dem som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, fordelt på årsaker til ikke å varsle og personellgruppe.^{82, 83}

Figur 5.14 viser de tre viktigste grunnene til at respondentene ikke varslet, fordelt på driftsenhetene.⁸⁴ For både mobbing og seksuell trakassering er andelen som «ikke trodde at varselet ville føre fram» større i FLO enn i de øvrige driftsenhetene. Flere i Luftforsvaret og kategorien *øvrige DIF-er* oppga at de var «usikre på om handlingen var alvorlig nok». Dette gjelder for både mobbing og seksuell trakassering. Andelen som «ikke ønsket å gå videre med hendelsen» er gjennomgående lavere i FLO enn i de andre driftsenhetene.

⁸² Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁸³ Vi oppgir bare antall for grupper med ti eller flere respondenter.

⁸⁴ Når det gjelder øvrige årsaker, finner vi liten forskjell mellom driftsenhetene.



Figur 5.14 Andel av dem som har opplevd mobbing og seksuell trakassering, fordelt på de tre viktigste årsaker til ikke å varsle og kjønn.⁸⁵

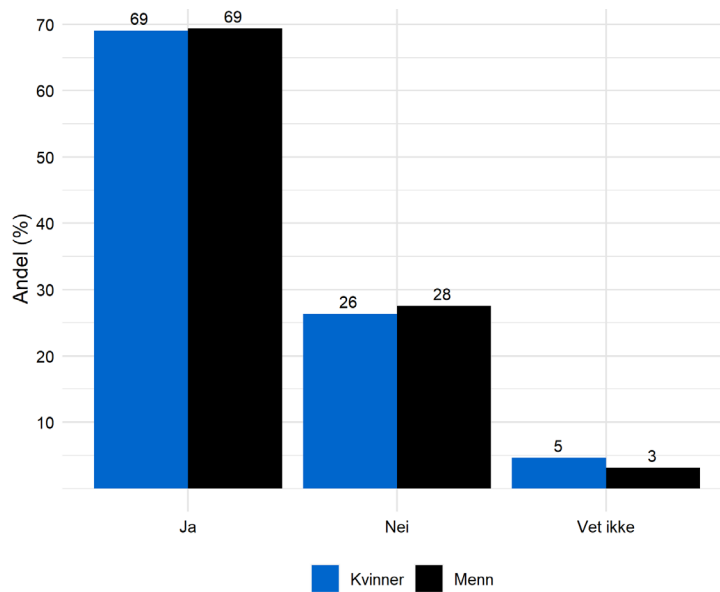
5.7 Har lederne fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker?

Nytt i denne undersøkelsen var at ansatte med personalansvar ble spurt om de «har fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker» og om de «vet hvor de skal søke hjelp i håndteringen av varslingssaker».

5.7.1 Opplever lederen å ha fått opplæring?

Figur 5.15 viser at 69 prosent av både kvinnelige og mannlige ledere oppga at de hadde fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker, mens 26–28 prosent ikke hadde fått det.

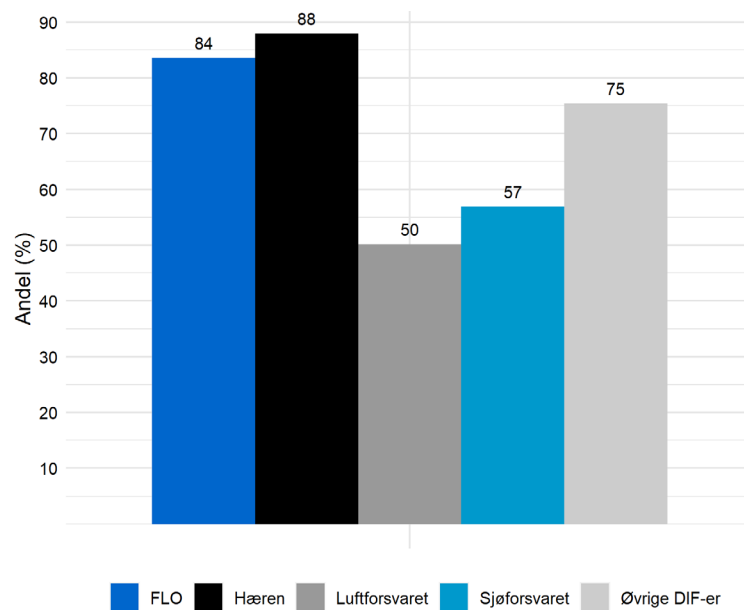
⁸⁵ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 5.15 Svarfordeling blant ledere på spørsmål om hvorvidt de har fått opplæring i hvordan håndtere varslingsaker, fordelt på kjønn.⁸⁶

Figur 5.16 viser andelen ledere i de ulike driftsenhetene som svarte at de har fått opplæring. Det er store forskjeller mellom driftsenhetene. Andelen som har fått opplæring varierer mellom 50 prosent (Luftforsvaret) og 88 prosent (Hæren). Det er med andre ord en betydelig andel av ledere i de enkelte driftsenhetene som enten ikke har fått eller ikke vet om det har fått opplæring i hvordan håndtere varslingsaker.

⁸⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

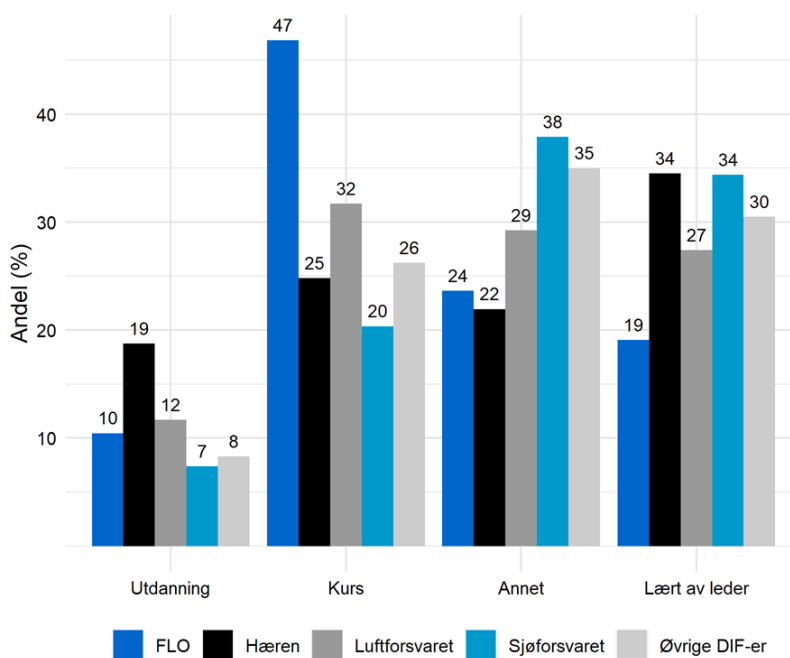


Figur 5.16 *Andel ledere som svarte «ja» på spørsmål om hvorvidt de har fått opplæring i hvordan håndtere varslingsaker, fordelt på driftsenhet.⁸⁷*

⁸⁷ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.7.2 Hva slags opplæring har lederne fått?

Ledere som svarte at de hadde fått opplæring, ble videre spurt om hva slags opplæring de hadde fått. Vi fant kun små forskjeller mellom kvinner og menn på dette spørsmålet og viser derfor ikke tall fordelt på kjønn her. Figur 5.17 viser at de fleste ledere har fått opplæring i form av «kurs», «lært av egen leder» eller «annet». Få har oppgitt «Utdanning». Det er også betydelig variasjon mellom driftsenhetene, for eksempel oppga en større andel i FLO å ha fått opplæring i form av kurs sammenlignet med de andre driftsenhetene.

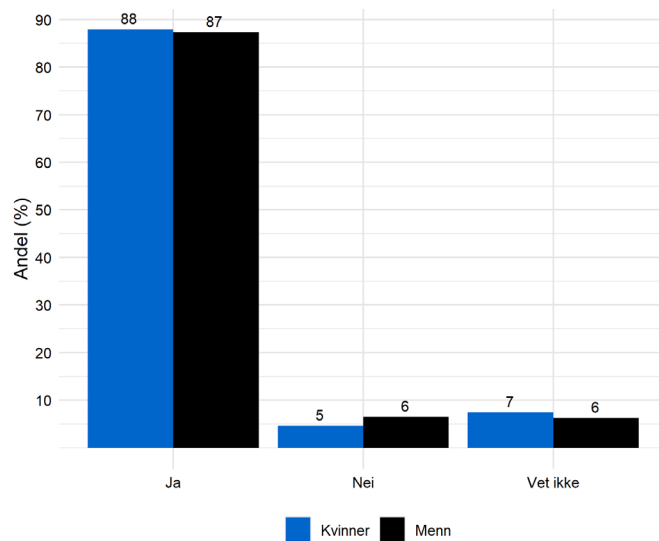


Figur 5.17 Svarfordeling på hvilken type opplæring lederne oppgir å ha fått i hvordan håndtere varslingssaker, fordelt på driftsenhet.⁸⁸

5.7.3 Vet lederne hvor de kan søke hjelp i varslingssaker?

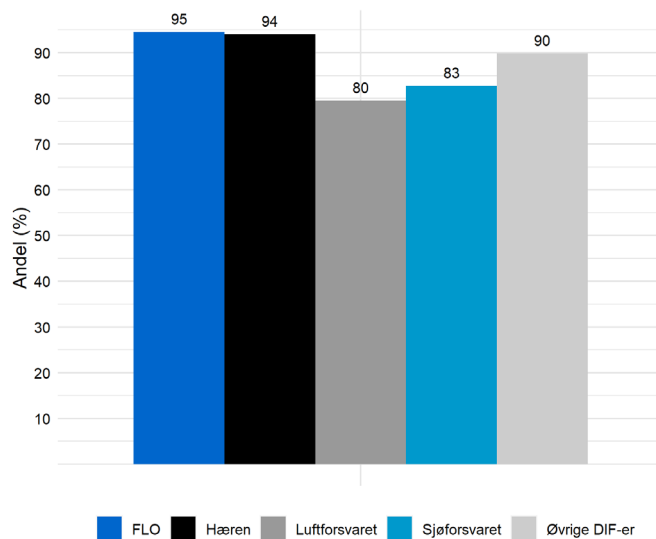
Figur 5.18 viser svarfordelingen blant kvinnelige og mannlige ledere på spørsmål om hvorvidt de vet hvor de skal søke hjelp for å håndtere varslingssaker. Her svarte kvinner og menn veldig likt, og ni av ti vet dette.

⁸⁸ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 5.18 Svarfordeling blant ledere på spørsmål om hvorvidt de vet hvor de skal søke hjelp til å håndtere varslingsaker, fordelt på kjønn.⁸⁹

Figur 5.19 viser andelen ledere i de ulike driftsenhetene som svarte at de vet hvor de skal søke hjelp for å håndtere varslingsaker. Andelen er høyest i FLO (95 prosent) og Hæren (94 prosent), mens den er lavest i Luftforsvaret (80 prosent).



Figur 5.19 Andel ledere som svarte «ja» på spørsmål om hvorvidt de vet hvor de skal søke hjelp for å håndtere varslingsaker, fordelt på driftsenhet.⁹⁰

⁸⁹ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

⁹⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

5.8 Oppsummering varsling

I dette delkapittelet oppsummerer vi de viktigste funnene i kapittel 5.

Hvor mange og hvem har varslet / sagt ifra?

- For mobbing ble det varslet i 38 prosent av tilfellene, mens det for seksuell trakassering ble varslet i 21 prosent av tilfellene.
- Kvinner har varslet i noe større grad enn menn både når det gjelder mobbing og når det gjelder seksuell trakassering.
- For mobbing har eldre varslet i større grad enn yngre personer, sivile i større grad enn militære, personell i FLO har varslet i størst grad blant driftsenhetene og personell i Hæren i minst grad.
- For seksuell trakassering fant vi kun små forskjeller i tilbøyelighet til å varsle mellom de ulike personellgruppene og driftsenhetene.
- De vanligste kanalene for varsling av både mobbing og seksuell trakassering er nærmeste leder og kollega.
- De vanligste grunnene til *ikke* å varsle var at respondentene ikke ønsket å gå videre med hendelsen, de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok eller de trodde ikke varselet ville føre frem.

Hva ble det varslet om?

- Respondentenes tilbøyelighet til å varsle økte med hvor ofte de hadde opplevd handlingen.
- Respondentene som hadde opplevd mobbing varslet i større grad om «truende adferd» og «utestenging» enn «personrelatert mobbing» og «arbeidsrelatert mobbing».
- Respondentene som hadde opplevd seksuell trakassering varslet i større grad om «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» enn «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

6 Hva forteller resultatene oss?

I denne rapporten har vi presentert resultatene fra Forsvarets undersøkelse i 2022 om mobbing og seksuell trakassering. Vi har vist at ved å bruke spørsmålsbatteriene utviklet av FFI og professor emerita Kari Fasting, får Forsvaret kartlagt både omfang og type av mobbing og seksuell trakassering på en omfattende måte. Undersøkelsen bidrar dermed med et bedre kunnskapsgrunnlag for iverksettelse av målrettede tiltak for forebygging av mobbing og seksuell trakassering for en organisasjon med nulltoleranse.

Det er tredje gang Forsvaret gjennomfører en slik undersøkelse. Det gjør at vi i dette kapitlet kan se på endringer over tid. Endringer over tid i egen organisasjon vil være viktig styringsinformasjon for Forsvaret. Det gir Forsvaret verdifulle tilbakemeldinger om utviklingen innenfor mobbing og seksuell trakassering, og det vil være en indikasjon på om arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater.

Videre i dette kapitlet diskuterer vi hva resultatene fra årets undersøkelse kan fortelle oss om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret sammenlignet med i samfunnet for øvrig. Vi trekker også inn litteratur som kan bidra til å belyse spesielle utfordringer som militære organisasjoner har når det gjelder mobbing og seksuell trakassering. Dette vil øke vår forståelse av resultatene, og det vil være av betydning for hvilke forebyggingsstrategier Forsvaret bør velge.

6.1 Endring fra 2020 til 2022

Undersøkelsene er gjennomført i 2018, 2020 og 2022. I 2020 så vi at omfanget av både mobbing og seksuell trakassering hadde gått ned fra 2018. Om nedgangen var varig eller om den var knyttet til den spesielle situasjonen med pandemi i 2020, vil denne undersøkelsen kunne gi svar på. I dette delkapitlet vil vi imidlertid først og fremst undersøke om det har skjedd en endring i forekomst av mobbing og seksuell trakassering i løpet av den siste toårsperioden, altså fra 2020 til 2022. Undersøkelsen i 2022 er svært lik undersøkelsen i 2020.⁹¹ Når vi ser på endring over tid, vil vi kun sammenligne de spørsmålene som inngår i alle tre undersøkelsene.

Antall respondenter økte fra 10 118 i 2020 til 10 891 i 2022 (delkapittel 2.3.1). Begge undersøkelsene gikk ut til samtlige ansatte i Forsvaret og menige som hadde tjenestegjort i minst seks måneder.⁹² Det var flere i førstegangstjeneste som fikk tilbud om å delta i undersøkelsen i 2022 enn i 2020. Menige har gått fra å utgjøre ca. 15 prosent av respondentmassen i 2020 til ca. 20 prosent i 2022. Kvinneandelen i førstegangstjenesten har også økt i perioden, fra 31 prosent i 2020 til 35 prosent i 2022. Den ulike personellsammensetningen i de to undersøkelsene gjør at totaltall fra undersøkelsene ikke er direkte sammenlignbare mellom undersøkelsene. Når vi

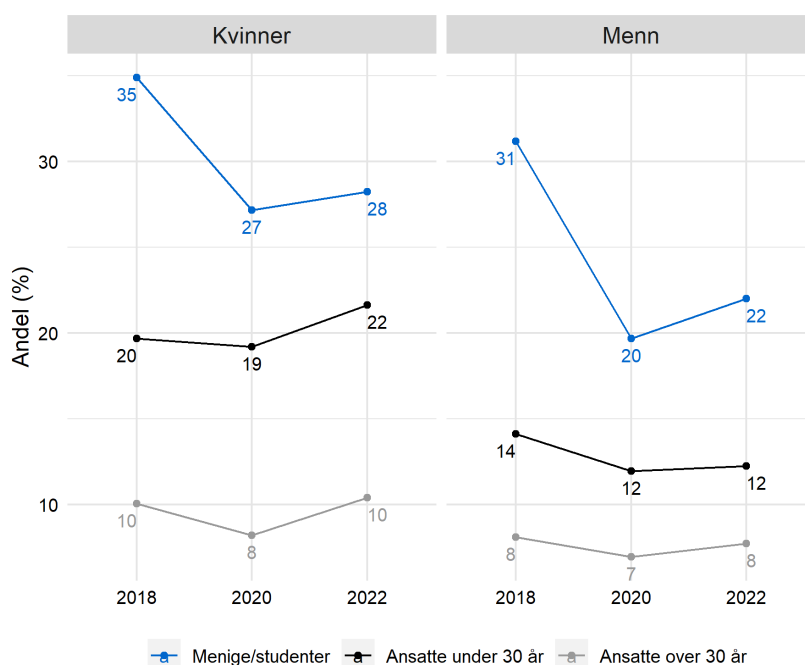
⁹¹ Undersøkelsen i 2020 inneholdt et spørsmål om huskereglene med seksuelt innhold som undersøkelsen i 2022 ikke inneholder, og undersøkelsen i 2022 har et nytt spørsmål innenfor formen «uønsket seksuell oppmerksomhet». Begge disse spørsmålene er tatt ut når vi sammenligner resultater på tvers av undersøkelsene. Resultatene for formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» vil derfor være litt annerledes enn tallene man finner i kapittel 4.

⁹² Med unntak av noen skjærmede avdelinger.

sammenligner resultater fra de ulike undersøkelsene, vil vi derfor ikke gjøre det for alle respondentene under ett, men se på totaltall for kvinnelige og mannlige *menige/studenter* og *ansatte* hver for seg.

6.1.1 Endring i mobbing

Vi har i denne rapporten sett at kjønn og alder har betydning for hvor mye mobbing man opplever (kapittel 3). I dette delkapittelet ser vi derfor først på endring i opplevd mobbing fra 2020 til 2022 for *menige/studenter*,⁹³ *ansatte under 30 år* og *ansatte over 30 år*, fordelt på kjønn. Figur 6.1 viser forekomsten av mobbing blant kvinner og menn i 2018, 2020 og 2022 for de tre gruppene. For alle tre gruppene er det kun små endringer i forekomst av mobbing mellom målingene i 2020 og 2022. Disse endringene er ikke statistisk signifikante.

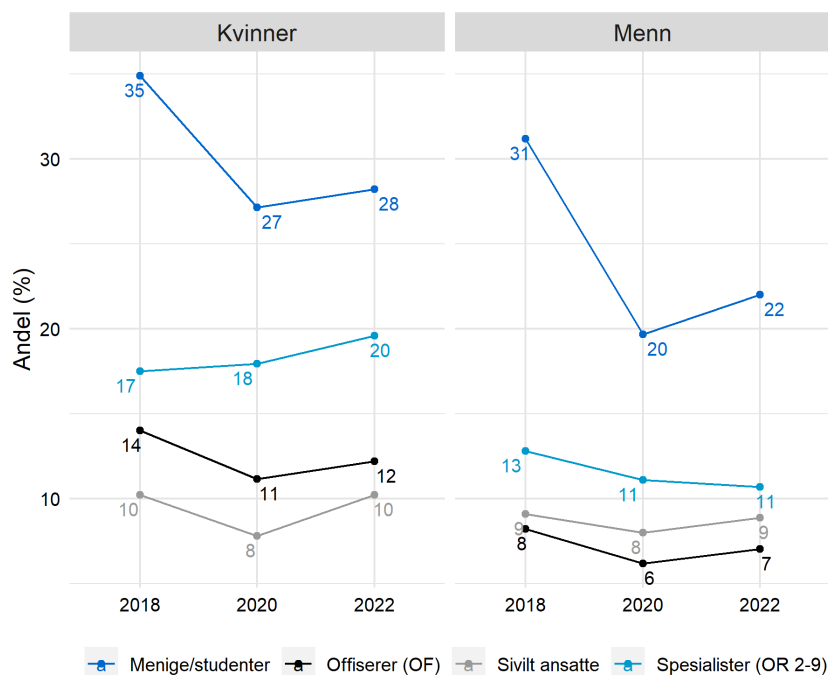


Figur 6.1 Andel kvinner og menn som hadde opplevd mobbing i 2018, 2020 og 2022 fordelt på *menige/studenter* og *ansatte* over og under 30 år.⁹⁴

I figur 6.2 viser vi en finere inndeling av personellgruppen *ansatte*. Figuren viser at spesialister, offiserer og sivilt ansatte kvinner og menn rapporterer omtrent det samme nivået av mobbing i 2022 som de gjorde i 2020. De små forskjellene vi ser mellom målepunktene i 2020 og 2022 innenfor de ulike gruppene er ikke statistisk signifikante.

⁹³ *Menige/studenter* er en gruppe som er homogen i alder. De er i starten av 20-årene.

⁹⁴ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 6.2 Andel kvinner og menn i de ulike personellgruppene som hadde opplevd mobbing i 2018, 2020 og 2022.⁹⁵

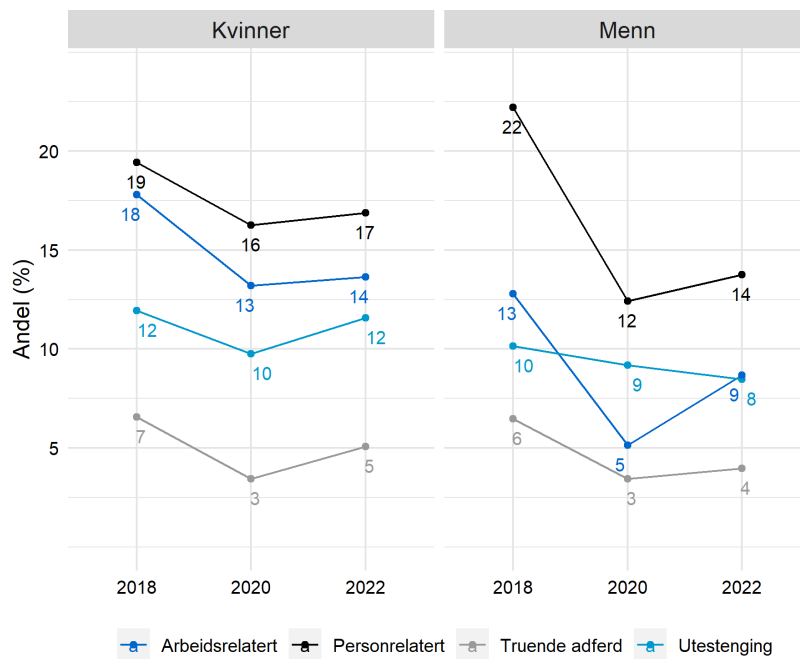
6.1.1.1 Endring i ulike former for mobbing

Vi har nå vist at forekomsten av mobbing for både kvinnelige og mannlige *menige/studenter* og *ansatte* er mer eller mindre uendret fra 2020 til 2022 (figur 6.1). Selv om de overordnede tallene for mobbing er like, kan formen på mobbing som forekommer være annerledes i 2022 sammenlignet med i 2020. Vi vil nå se på endring i forekomst innenfor de ulike formene for mobbing for personellgruppene *menige/studenter* og *ansatte* hver for seg.

Menige/studenter

I figur 6.3 sammenligner vi forekomst innenfor de ulike formene for mobbing for *menige/studenter* i 2018, 2020 og 2022. I den siste toårsperioden er det kun endringen innen formen «arbeidsrelatert mobbing» for menn som er statistisk signifikant. Det betyr at mobbingen som forekom i 2022 har ganske lik form sammenlignet med mobbingen i 2020 for kvinnelige *menige/studenter*, mens mannlige *menige/studenter* opplevde en liten økning i formen «arbeidsrelatert mobbing».

⁹⁵ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

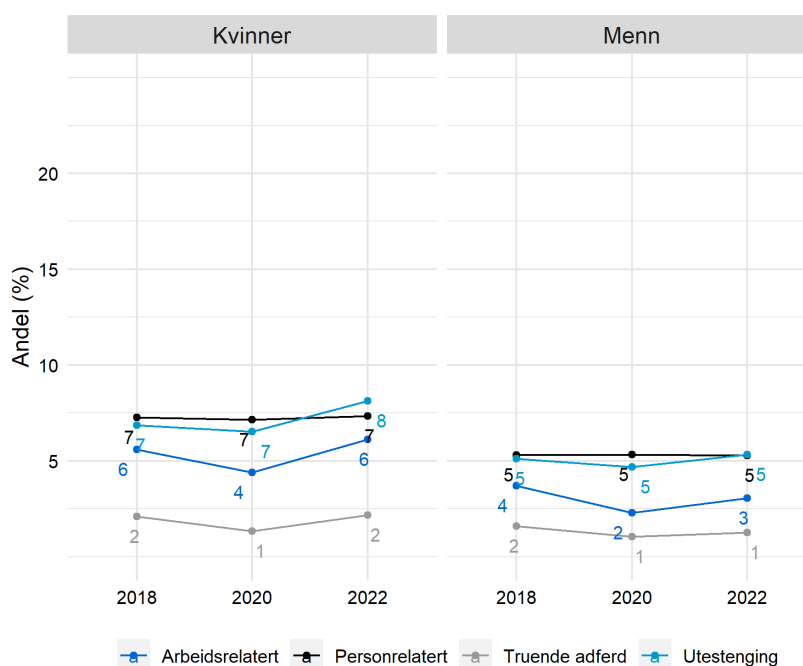


Figur 6.3 *Andel kvinner og menn blant de menige/studentene som hadde opplevd ulike former for mobbing i 2018, 2020 og 2022.⁹⁶*

⁹⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

Ansatte

I figur 6.4 sammenligner vi forekomst innenfor de ulike formene for mobbing for *ansatte* i 2018, 2020 og 2022. I den siste toårsperioden er det kun endringen innen formen «arbeidsrelatert mobbing» som er statistisk signifikant. Det gjelder for begge kjønn.



Figur 6.4 Andel kvinner og menn blant de ansatte som hadde opplevd ulike former for mobbing i 2018, 2020 og 2022.⁹⁷

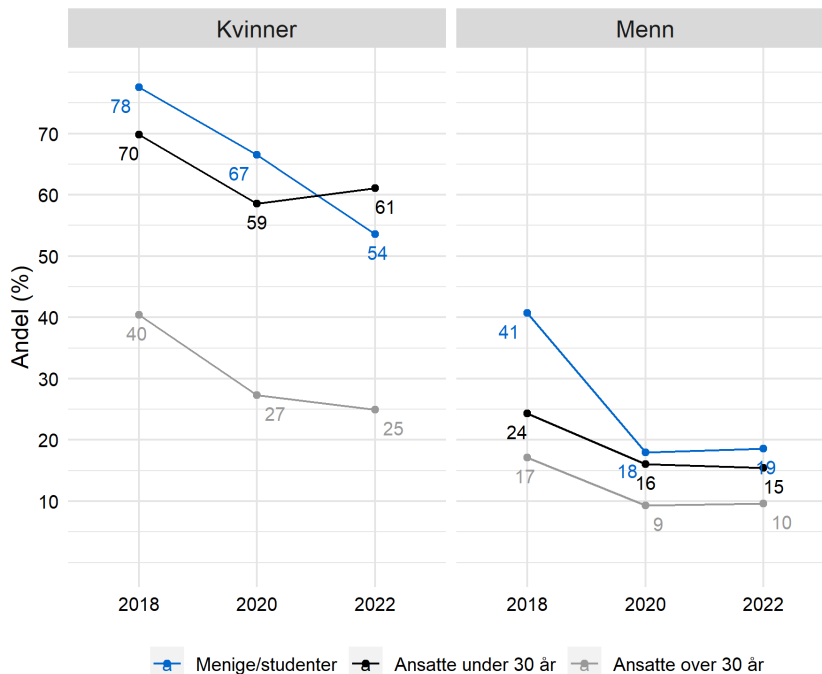
6.1.2 Endringer i seksuell trakassering

Vi har i denne rapporten sett at kjønn og alder har betydning for hvor mye seksuell trakassering personellet opplever i Forsvaret (kapittel 4). På samme måte som for mobbing vil vi først se på endring i opplevd seksuell trakassering for kvinner og menn blant *menige/studenter* og *ansatte* hver for seg. De *ansatte* er videre delt i gruppene over og under 30 år.

Figur 6.5 viser at det kun er små endringer mellom målingene i 2020 og 2022 for *ansatte* kvinner og menn over og under 30 år og for mannlige *menige/studenter*. Det vil si at for både kvinnelige og mannlige *ansatte* og mannlige *menige/studenter* er omfanget av seksuell trakassering i 2022

⁹⁷ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

lite endret fra 2020. Derimot viser figuren en nedgang i seksuell trakassering for kvinnelige *menige/studenter* på 13 prosentpoeng. Denne nedgangen er statistisk signifikant.⁹⁸

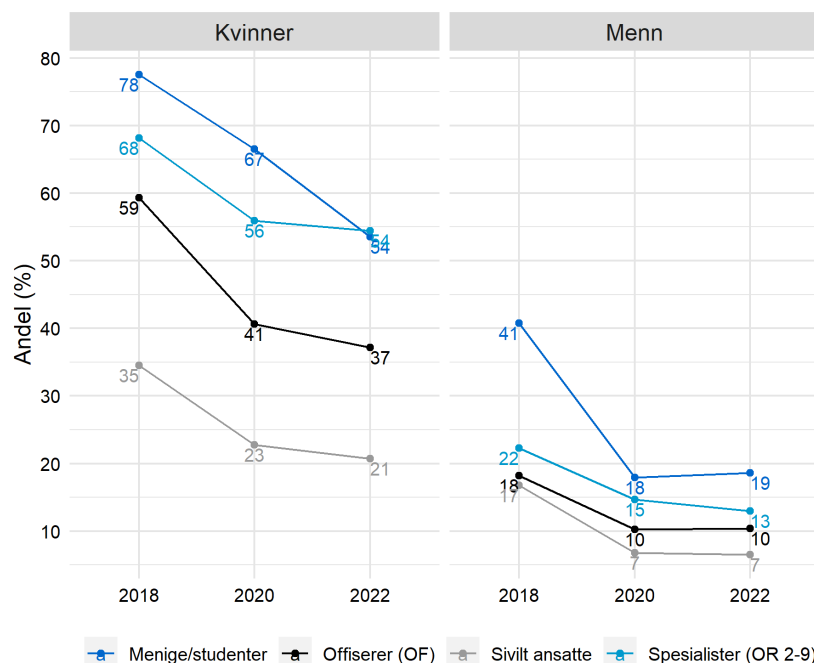


Figur 6.5 Andel kvinner og menn som hadde opplevd seksuell trakassering i 2018, 2020 og 2022, fordelt på menige/studenter og ansatte over og under 30 år.⁹⁹

Figur 6.6 viser en finere inndeling av personellgruppen *ansatte*. Figuren viser andelen kvinner og menn i personellgruppene spesialister, offiserer og sivilt ansatte som hadde opplevd seksuell trakassering i de tre undersøkelsene. Det er kun små forskjeller i forekomst av seksuell trakassering mellom undersøkelsene i 2020 og 2022 for de tre personellgruppene. Det betyr at nivået av seksuell trakassering i 2022 for både kvinnelige og mannlige spesialister, offiserer og sivilt ansatte er ganske likt i 2022 som i 2020.

⁹⁸ Nedgang i seksuell trakassering for kvinnelige *menige/studenter* fra 2020 til 2022 er på ca. 19 prosent.

⁹⁹ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.



Figur 6.6 Andel kvinner og menn som hadde opplevd seksuell trakassering i 2018, 2020 og 2022 fordelt på menige/studenter, spesialister, offiserer og sivilt ansatte.¹⁰⁰

6.1.2.1 Endring i de ulike formene for seksuell trakassering

Menige/studenter

Vi har vist at det har vært en nedgang i opplevd seksuell trakassering for kvinnelige *menige/studenter* fra 2020 til 2022, mens vi kun har sett små forskjeller for mannlige *menige/studenter* (figur 6.5).

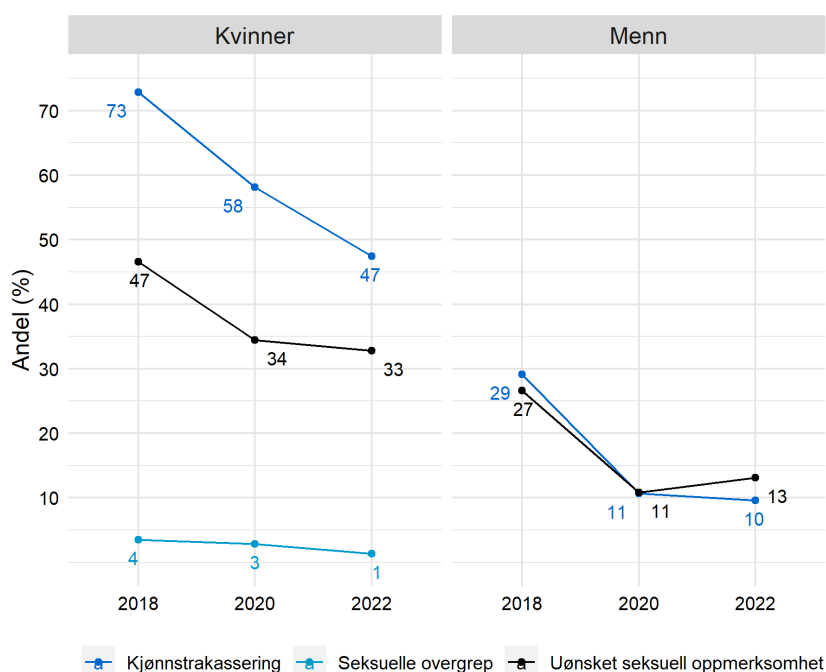
I figur 6.7 ser vi på endring innenfor de ulike formene for seksuell trakassering fordelt på kjønn.¹⁰¹ For kvinner ser vi en nedgang i forekomst på 11 prosentpoeng for formen «kjønnstrakassering», mens vi ser kun små endringer i formen «uønsket seksuell oppmerksomhet». For formen «seksuelle overgrep» ser vi en nedgang fra 3 prosent i 2020 til 1 prosent i 2022. Antallet tilfeller er samtidig lavt og endringen er ikke statistisk signifikant.¹⁰² Det viser at nedgangen fra 2020 til 2022 i seksuell trakassering for kvinnelige *menige/studenter* i all hovedsak skyldes nedgangen i formen «kjønnstrakassering».

¹⁰⁰ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

¹⁰¹ «Seksuelt press» forekommer så sjeldent at formen ikke inngår i figuren. Vi presenterer kun resultater for grupper hvor antallet er ti eller flere i alle tre undersøkelsene.

¹⁰² Ser vi på endringen fra 2018 til 2022 for «seksuelle overgrep», fra 4 prosent til 1 prosent, er endringen statistisk signifikant.

For mannlige *menige/studenter* har vi sett kun små endringer i forekomst av seksuell trakassering fra 2020 til 2022. Figur 6.7 viser kun små endringer innenfor formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».¹⁰³



Figur 6.7 Andelen kvinner og menn blant *menige/studenter* som hadde opplevd formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» i 2018, 2020 og 2022.¹⁰⁴

Ansatte

Figur 6.8 viser forekomst innenfor de ulike formene for seksuell trakassering for *ansatte* kvinner og menn. For kvinner ser vi kun små endringer i forekomst av «kjønnstrakassering», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» fra 2020 til 2022. Derimot ser vi en økning i formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» for kvinner i denne perioden på 7 prosentpoeng. Vi har i kapittel 4 sett at for kvinner er det like vanlig å oppleve to former for seksuell trakassering som én form. Resultatene fra undersøkelsen i 2022 skiller seg fra undersøkelsen i 2020 ved at det var vanligere at kvinner hadde opplevd to former for seksuell trakassering i 2022.¹⁰⁵ Det gjør at forekomsten av én form for seksuell trakassering kan øke uten at totaltallet øker, siden den ofte oppleves

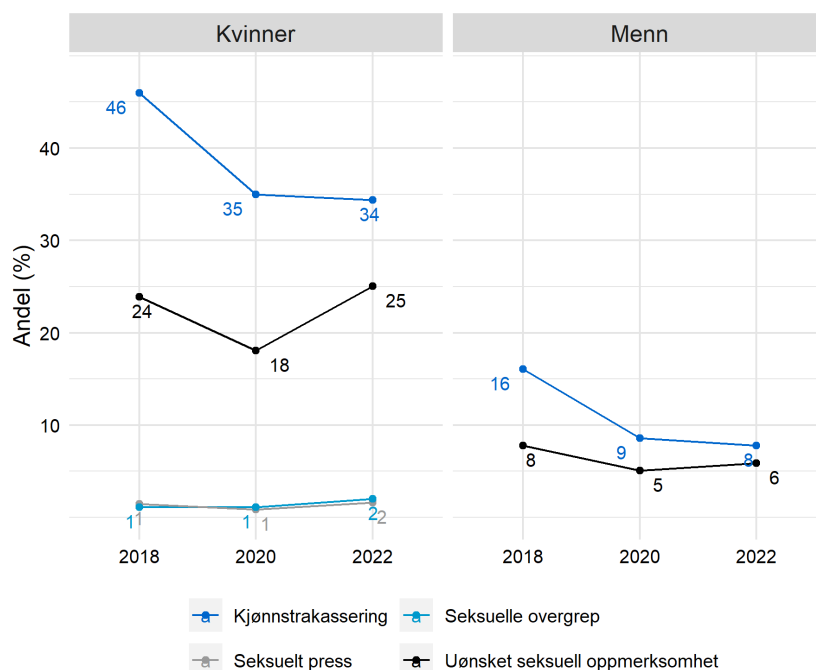
¹⁰³ «Seksuelt press» og «seksuelle overgrep» inngår ikke i figuren da vi kun presenterer resultater for grupper hvor antallet er ti eller flere i alle tre undersøkelsene.

¹⁰⁴ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

¹⁰⁵ I 2020 rapporterte 25 prosent av kvinnene at de hadde opplevd kun én form for seksuell trakassering og 15 prosent at de hadde opplevd to former. Tilsvarende tall for undersøkelsen i 2022 er 21 prosent og 22 prosent.

sammen med en annen form. Dette er tilfellet med «uønsket seksuell oppmerksomhet» og «kjønnstrakassering» for kvinnelige *ansatte*.

For *ansatte* menn ser vi kun små endringer i de ulike formene for seksuell trakassering mellom undersøkelsene i 2020 og 2022 (figur 6.8).



Figur 6.8 Andelen kvinner og menn blant de ansatte som hadde opplevd formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» i 2018, 2020 og 2022.¹⁰⁶

6.1.3 Endringer i varsling

Varsling er ikke bare viktig for å forebygge, men også for å stoppe mobbing og seksuell trakassering. Undersøkelser viser at varslingsrutiner på arbeidsplassen er en viktig suksessfaktor for et godt varslingsklima og at varslingsrutiner er med på å redusere risikoen for sanksjoner (Trygstad mfl., 2014).

Spørsmål om varsling var ikke med i undersøkelsen i 2018. De kom først med i 2020. Da ble de stilt én gang til dem som hadde svart bekreftende på spørsmål om mobbing og én gang til dem som hadde svart bekreftende på spørsmål om seksuell trakassering. Det betyr at svarene ikke var knyttet til enkelthendelser eller ulike former for mobbing og seksuell trakassering. I 2022 er dette gjort annerledes. Her har respondentene fått spørsmål om hvorvidt de har varslet etter hver hendelse de har svart bekreftende på innen både mobbing og seksuell trakassering. På denne

¹⁰⁶ Alle tall som er markert på figuren er rundet av til nærmeste heltall. Det er gjort for at figuren skal være enklere å lese. Det betyr at søylene kan være ulike selv om tallene fremstår like i figuren.

måten kan vi i 2022 også si noe om hvilke type hendelser det varsles om (kapittel 5). Det kan vi ikke for undersøkelsen i 2020.

I 2020 oppga 41 prosent av dem som hadde opplevd mobbing, og 20 prosent av dem som hadde opplevd seksuell trakassering, at de hadde varslet. For å se om andelen som varslet økte har vi derfor sett på hvor mange individer som varslet i 2022. I 2022 varslet 43 prosent av dem som ble utsatt for mobbing siste seks måneder om én eller flere handlinger, og 27 prosent av dem som hadde opplevd seksuell trakassering siste 12 måneder. Det vil si at vi ser en svak økning i personer som varslet fra 2020 til 2022. I begge undersøkelsene var det flest som varslet / sa ifra om mobbing og seksuell trakassering til leder og kollega.

I tabell 6.1 har vi listet opp de tre viktigste grunnene til ikke å varsle i undersøkelsen i 2020 og 2022. I 2022 var det litt flere svaralternativer. Det gjør at vi ikke kan se på endringer over tid statistisk, men vi kan si noe kvalitativt. I 2020 var det mye vanligere for både kvinner og menn at de var redd for konsekvensene av å varsle enn i 2022. Det gjelder for både mobbing og seksuell trakassering. På samme måte var det langt flere i 2020 som var usikre på om handlingene var alvorlige nok enn i 2022.¹⁰⁷ Det kan muligens være et resultat av at det har vært satt søkelys på varslingkulturen i Forsvaret både i media og av Forsvaret selv det siste året.

Tabell 6.1 De tre viktigste grunnene til ikke å varsle i undersøkelsen i 2020 og 2022.

De vanligste grunnene til at man ikke varslet	2020	2022
1.	... var usikker på om hendelsen var alvorlig nok	... ikke ønsket å gå videre med hendelsen
2.	... ikke trodde varselet ville føre frem	... var usikker på om hendelsen var alvorlig nok
3.	... redde for konsekvensene	... ikke trodde varselet ville føre frem

6.2 Forekomst av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret sammenlignet med andre undersøkelser

I dette delkapittelet diskuterer vi hva resultatene fra årets undersøkelsen kan fortelle oss om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret sammenlignet med i samfunnet for

¹⁰⁷ I 2020 oppga noe over 60 prosent at de ikke opplevde mobbehandlingene som alvorlige nok. I 2022 var dette tallet 20 prosent, men her var det også 20 prosent som oppga at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen. Dette var ikke et svaralternativ i 2020. På samme måte for seksuell trakassering var det i 2020 noe over 70 prosent som ikke opplevde hendelsen som alvorlig nok. I 2022 oppga 20 prosent det samme, samt at 30 prosent oppga at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen.

øvrig. Som forklart innledningsvis er det problematisk å sammenligne resultatene med andre undersøkelser, blant annet fordi målemetodene er så ulike. Dette skyldes for eksempel at

- mobbing og seksuell trakassering defineres på forskjellige måter
- det benyttes ulike målemetoder (enkelte undersøkelser måler handlinger, mens andre benytter direkte spørsmål med eller uten definisjon først)
- antall spørsmål og hvordan spørsmålene stilles, er ulikt
- konteksten er ulik, for eksempel når det kommer til hvilken tidsperiode spørsmålene gjelder
- resultatene skåres ulikt, for eksempel når det kommer til hvor hyppig man skal ha opplevd handlinger før det karakteriseres som mobbing
- opplegg og utvalg for undersøkelsene varierer

I juni 2022 gjennomførte vi en undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren utenom Forsvaret (FB, FD, FFI og FMA). Undersøkelsen inneholdt de samme spørsmålsbatteriene som Forsvaret bruker.¹⁰⁸ Vi har derfor muligheten til å sammenligne resultatene fra disse to undersøkelsene. Vi vil gjøre det kun for de *ansatte* i Forsvaret.

For *menige/studenter* vil vi sammenligne resultatene med resultater fra andre undersøkelser blant unge, som for eksempel Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHOT). SHOT ble gjennomført i 2022 og 59 544 studenter i aldersgruppen 18 til 35 år deltok.¹⁰⁹

6.2.1 Forekomst av mobbing

Menige/studenter

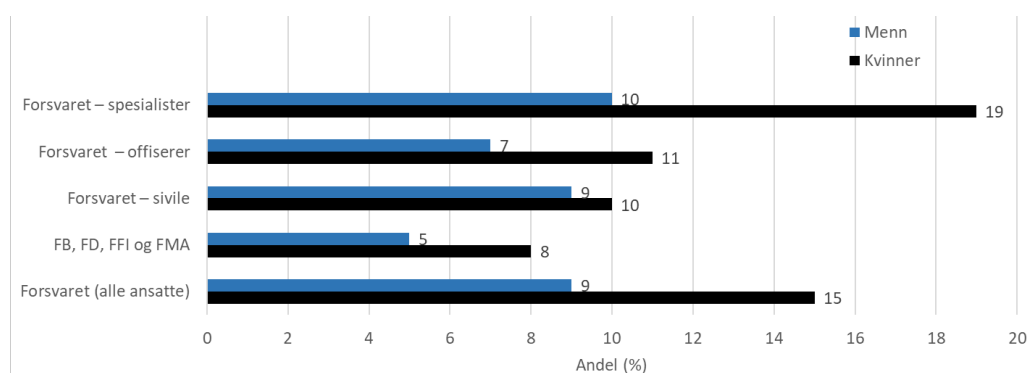
I SHOT ble mobbing målt ved at studentene først ble presentert for en definisjon og deretter ble de spurt om de hadde blitt mobbet de siste månedene. De fleste studentene (ca. 97 prosent), uavhengig av kjønn, alder og geografisk region, oppga at de «ikke har blitt mobbet de siste månedene». Det er til forskjell fra resultatene for *menige/studenter* presentert i denne rapporten, hvor 24 prosent oppga at de hadde blitt mobbet månedlig de siste seks månedene (kapittel 3). Disse to undersøkelsene måler mobbing svært forskjellig – 1 spørsmål om selvopplevd mobbing kontra 18 spørsmål om mobbehendelser – det gjør at vi ikke kan konkludere med at *menige/studenter* opplever mye mer mobbing enn studenter.

¹⁰⁸ I undersøkelsen i forsvarssektoren er et spørsmål om arbeidsrelatert mobbing utelatt. Det gjelder spørsmålet om du har opplevd «nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?»

¹⁰⁹ Gjennomsnittsalderen var 24 år. Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 34. Kvinner var overrepresentert blant respondentene. De utgjorde 66,4 prosent.

Ansatte

Sammenligner vi forekomsten av mobbing blant de *ansatte* i Forsvaret med resten av de ansatte i forsvarssektoren, ser vi at alle personellgruppene i Forsvaret opplever noe mer mobbing (figur 6.9). Det gjelder både kvinner og menn. Den gruppen av personell i Forsvaret som antagelig har likest arbeidssituasjon som de ansatte i resten av sektoren, er de sivile. Figur 6.9 viser at for sivile menn i Forsvaret er forekomsten av mobbing nesten dobbelt så høy som for menn i resten av sektoren.



Figur 6.9 Forekomst av mobbing i ulike personellgrupper i Forsvaret sammenlignet med forekomst i resten av forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA,) fordelt på kvinner og menn.

Det er vanskelig å sammenligne omfanget av mobbing i Forsvaret med omfanget som måles i andre norske undersøkelser fordi mobbing måles så ulikt.¹¹⁰ Zapf mfl. (2020) har analysert flere metaanalyser. De konkluderte med at i et gjennomsnitt av europeiske studier lå forekomsten av alvorlig mobbing på rundt 3–4 prosent når forutsetningen var at man hadde vært utsatt for handlingen(e) ukentlig.¹¹¹ For sjeldnere forekomst enn én gang i uken var tallet 10 prosent. Forfatterne påpekte imidlertid at i mange organisasjoner opplevde 20 prosent av de ansatte av og til å bli ertet og latterliggjort.

I innledningen viste vi at undersøkelsene som benyttet et spørsmålsbatteri for å kartlegge omfanget av mobbing i norsk arbeidsliv fant at forekomsten varierte stort, fra 6 til 70 prosent siste seks måneder. Forskjellene handlet i stort om hva som var grenseverdiene for hva som ble definert som mobbing. For eksempel fant Einarsen mfl. (2007) i en landsrepresentativ studie blant arbeidstakere fra 2005 at 14 prosent hadde blitt mobbet når én handling per uke ble satt som grenseverdi. Et annet ytterpunkt var en undersøkelse blant bussjåfører som fant at 70 prosent hadde vært utsatt for minst én negativ handling siste seks måneder (Glasø mfl., 2011). Vi så i kapittel 3 at totaltallet for mobbing i Forsvaret var 13 prosent. Sett i relasjon til dette er totaltallet

¹¹⁰ Litteraturgjennomgangen av undersøkelser om mobbing i arbeidslivet i Norge viste at måten man målte mobbing på, skåringssystemene og tidsrommene undersøkelsene dekket varierte mye (Fasting, 2022). Omfanget av mobbing varierte fra 2,5 prosent (ett spørsmål med definisjon, (Magerøy mfl., 2009)) til 70 prosent (opplevd minst én av tolv handlinger én gang, (Glasø, mfl., 2011)).

¹¹¹ I Forsvarets undersøkelse er kriteriet at man skal ha opplevd handlingen månedlig.

for Forsvaret ikke spesielt høyt. Men vi kan med stor sikkerhet si at det er mer mobbing både blant kvinner og menn i Forsvaret enn i resten av forsvarssektoren fordi mobbing er målt på samme måte i de to undersøkelsene. Totaltallet i resten av forsvarssektoren var 5 prosent (Fasting mfl., 2022).

En litteraturgjennomgang av norske undersøkelser om mobbing i arbeidslivet viste sprikende resultater om sammenhengen mellom mobbing og kjønn (Fasting, 2022). Salin (2021) skriver at kjønnsforskjellene ofte virker å være større i studier som ser på bestemte sektorer/bransjer sammenlignet med populasjonsstudier av arbeidslivet generelt. Når det gjelder populasjonsstudier i Sverige, Danmark og Norge, påpekte Salin at hun ikke finner signifikante kjønnsforskjeller i forekomst av mobbing. Salin (2021) refererer også til en norsk studie av Einarsen og Hetland (2016) som fant at forekomsten var høyere i yrker dominert av ett kjønn, enn i yrker med mer lik kjønnsbalanse. Nielsen og Einarsen (2018) påpeker at et arbeidsmiljø med kjønnsbalanse ser ut til å forebygge mobbing. Den forskjellen vi finner i forekomst av mobbing mellom kvinner og menn både i Forsvaret og i resten av forsvarssektoren, kan ha sammenheng med den skjeve kjønnsbalansen på disse arbeidsplassene.

6.2.2 Forekomst av seksuell trakassering

Menige/studententer

Vi viste i kapittel 4 at 34 prosent av *menige/studententer* hadde opplevd seksuell trakassering de siste tolv måneder. Kvinner (55 prosent) betydelig mer enn menn (20 prosent).

I SHOT ble seksuell trakassering kartlagt med til sammen syv spørsmål om verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering (Sivertsen og Johansen, 2022).¹¹² Derfor kan heller ikke dette måleinstrumentet sammenlignes direkte med undersøkelsen i Forsvaret som måler seksuell trakassering via 16 forskjellige handlinger. SHOT finner også at kjønn og alder har betydning for hvor mye seksuell trakassering man opplever. Det er langt flere kvinnelige (39 prosent) enn mannlige (9 prosent) studenter som utsettes for seksuell trakassering og flere yngre enn eldre.

I en annen studie har FFI kartlagt opplevelsen av seksuell trakassering første dag på rekruttskolen ved å benytte det samme spørsmålsbatteriet som er brukt i denne undersøkelsen (Hanson mfl., 2023). Rekruttene fikk følgende spørsmål: «Har du i løpet av de siste tolv (12) månedene opplevd, enten i skole-/jobbsammenheng eller på fritiden ...». I alt 84 prosent av de kvinnelige og 60 prosent av de mannlige rekruttene hadde opplevd minst én form for seksuell trakassering de siste tolv månedene før de møtte opp til førstegangstjeneste (Hanson mfl., 2023). I kapittel 4 fant vi at tilsvarende tall for *menige/studententer* som hadde vært inne til tjeneste i ca. seks måneder, var 55 prosent blant kvinner og 20 prosent blant menn. Da var spørsmålsformuleringen «Har du i løpet av de siste tolv (12) månedene opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid av en som tjenestegjør i Forsvaret ...». Tallene fra de to undersøkelsene er ikke direkte sammenlignbare siden spørsmålsstillingen er litt ulik, men forekomsten av seksuell trakassering blant rekruttene det siste året før

¹¹² De syv spørsmålene om seksuell trakassering var: verbal, nærgående blick eller kroppsbevegelser, bilder, blotting, uønsket berøring/klem/kyss, voldtektsforsøk og voldtekt.

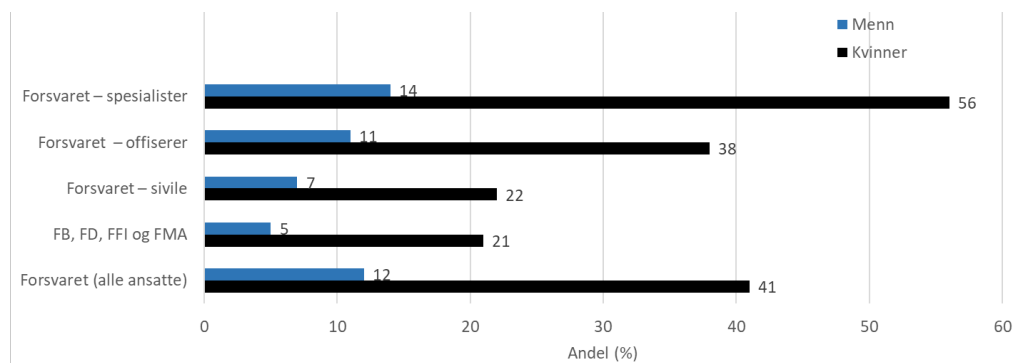
de begynte på rekruttskolen er meget høy. SHOT viser også at unge mennesker opplever mye seksuell trakassering. Disse funnene illustrerer at seksuell trakassering blant ungdom er et samfunnsproblem, og det forekommer i ulike miljøer.

Etter åtte uker på rekruttskolen svarte deltakerne på det samme skjemaet, denne gangen med formuleringen: «Har du i løpet av rekruttskolen på Madla enten i tjenesten eller på fritiden ...». Allerede etter to måneder hadde 36 prosent av de kvinnelige og 15 prosent av de mannlige rekruttene opplevd minst én form for seksuell trakassering (Hanson mfl., 2023).

I SHOT oppga 7 prosent av de kvinnelige studentene at de hadde vært utsatt for voldtekt. Dette tallet virker høyt sammenlignet med det vi har avdekket i Forsvaret i 2022, hvor 1 prosent av kvinnelige *menige/studentere* oppga at de hadde vært utsatt for formen «seksuelle overgrep» (figur 6.7). I denne formen inngår handlingene «at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke» og «å bli tvunget til seksuelle handlinger».

Ansatte

I kapittel 4 viste vi at 19 prosent av *ansatte* hadde opplevd seksuell trakassering de siste tolv måneder. Vi så også at de militært ansatte opplevde betydelig mer seksuell trakassering enn de sivile. I figur 6.10 har vi sammenlignet forekomsten av seksuell trakassering mellom de ansatte i Forsvaret og ansatte i resten av forsvarssektoren¹¹³. Figuren viser at militært ansatte i Forsvaret opplevde betydelig mer seksuell trakassering enn de som jobber i resten av forsvarssektoren. Derimot opplevde ikke sivile i Forsvaret mer seksuell trakassering enn ansatte i resten av forsvarssektoren. Det gjelder begge kjønn.



Figur 6.10 Forekomst av seksuell trakassering i ulike personellgrupper i Forsvaret sammenlignet med forekomst i resten av forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA), fordelt på kvinner og menn.

Som nevnt i innledningen gjorde vi i 2022 en litteraturgjennomgang av norske undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet (Fasting, 2022). Denne gjennomgangen viste at uavhengig av måleinstrument og tidsramme for undersøkelsene varierte forekomsten av seksuell trakassering mye – fra ca. 1 prosent (Einarsen mfl., 2007) til 45 prosent (Kleppe og Røyseng,

¹¹³ I undersøkelsen i resten av forsvarssektoren ble det ikke skilt på sivilt og militært ansatte.

2016). De undersøkelsene som likner mest på vår undersøkelse, er de som hadde brukt et spørsmålsbatteri med 11 spørsmål og kartlagt seksuell trakassering siste 6 måneder. Vi fant 4 slike undersøkelser, og forekomsten av seksuell trakassering varierte fra 15 prosent til 45 prosent.¹¹⁴ En av undersøkelsene var blant medlemmer av et representativt utvalg av norske arbeidstakere. Der fant man at 18 prosent hadde opplevd seksuell trakassering (Einarsen mfl., 2007). En annen undersøkelse hadde også sett på et utvalg av norske arbeidstakere. Her fant man at 15 prosent hadde opplevd seksuell trakassering (Nielsen og Einarsen, 2012). To andre undersøkelser, én blant journalister og redaktører i mediebransjen (Idås & Backholm, 2020) og én blant medlemmer av Norsk skuespillerforbund (Kleppe og Røyseng, 2016), viste at henholdsvis 22 prosent og 45 prosent hadde opplevd seksuell trakassering. Forsvaret har i sin undersøkelse kartlagt seksuell trakassering gjennom 16 spørsmål over en tidsperiode på 12 måneder og finner en forekomst på 19 prosent blant *ansatte* i Forsvaret (kapittel 4). Dette gir ikke grunnlag for å konkludere med at forekomsten av seksuell trakassering blant *ansatte* i Forsvaret er spesiell høy sammenlignet med det de finner i de nevnte undersøkelsene fra norsk arbeidsliv som måler seksuell trakassering på en lignende måte. Ser vi på ulike grupper av ansatte i Forsvaret kan det tyde på at forekomsten av seksuell trakassering som avdekkes blant de unge, kvinnelige, militært ansatte (59 prosent) er i det øvre sjiktet av hva andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv avdekker.

At kvinner vanligvis opplever langt mer seksuell trakassering enn menn samsvarer med de fleste nasjonale og internasjonale undersøkelsene. Uavhengig av hvordan seksuell trakassering blir målt, viste litteraturgjennomgangen av norske undersøkelser at flere kvinner enn menn hadde opplevd seksuell trakassering. Kjønnforskjellene varierte imidlertid avhengig av bransje (Fasting, 2022).

I Forsvaret og resten av forsvarsektoren fant vi en sammenheng mellom seksuell trakassering og alder både blant kvinner og menn. Det samme viser andre norske undersøkelser uavhengig av måleinstrument. Aldersinndelingen i de ulike studiene varierer, men yngre arbeidstakere regnes ofte som under 30 år, og yngre kvinner virker å være en spesielt utsatt gruppe. Dette er i tråd med funnene som er presentert i denne rapporten.

Et mannsdominert arbeidsmiljø er en risikofaktor for seksuell trakassering (Nordstrøm og Odberg, 2022). En metaanalyse viste at arbeidsmiljø dominert av menn, og hvor arbeidets art er atypisk for kvinner, er en risikofaktor for seksuell trakassering (Willness et al., 2007). Slik sett vil Forsvaret i seg selv være en risiko for kvinner på grunn av den lave kvinneandelen og arbeidets atypiske art. Særlig er yngre kvinner utsatt. Vi så i kapittel 4 at nesten 60 prosent av kvinnene under 30 år hadde opplevd minst én eller annen form for seksuell trakassering.

6.2.3 Hvem utsetter andre for mobbing og seksuell trakassering?

Litteraturgjennomgangen om mobbing i arbeidslivet i Norge indikerte at kollegaer mobber noe oftere enn ledere (Fasting, 2022). I denne undersøkelsen har vi sett at det gjelder for kvinnelige

¹¹⁴ Det er rimelig å anta at dersom disse undersøkelsene hadde kartlagt seksuell trakassering siste tolv (12) måneder og ikke seks (6), hadde omfanget vært større.

ansatte, mens for mannlige *ansatte* er det noen flere som opplever mobbing fra ledere. Dette funnet er ikke i tråd med funn fra norsk arbeidsliv generelt.

Generelt er det lite kunnskap om hvem som mobber fordelt på demografiske variabler som kjønn, alder, osv. I de tre undersøkelsene gjennomført i Forsvaret (2018, 2020 og 2022) og i studien i resten av forsvarssektoren opplevde både kvinner og menn at de hovedsakelig hadde blitt mobbet av menn. Samtidig er kjønnsbalansen i alle disse virksomhetene skjev. Det er langt flere menn enn kvinner som jobber i disse virksomhetene, og det er det ikke tatt hensyn til i disse undersøkelsene.

Når det gjelder hvem som utøver seksuelle trakassering, er resultatet det samme for Forsvaret og resten av forsvarssektoren. Både kvinner og menn i begge undersøkelsene trakasseres oftest av en mannlig kollega, og relativt få trakasseres av en leder. Disse funnene er i overrenstemmelse med andre norske undersøkelser (Idås og Backholm, 2020; IPSOS, 2019; Kleppe og Røyseng, 2016; Rambøll Management Consulting, 2021), bortsett fra undersøkelser fra utelivebransjen, hvor flest opplever seksuell trakassering fra klienter og eller kunder (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2018; Trygstad mfl., 2014).

Forsøk på å profilere «trakassereren» har i følge Pina mfl. (2009) ikke vært særlig vellykket. Forfatterne skriver at det eneste funnet er at trakassereren oftest er en mann. De konkluderer derfor med at «*Given these research findings, it may be misleading to generate a typical profile of the sexual harasser, based upon sociodemographic factors. Sexual harassers appear to permeate all social strata, occupational levels, and age categories*» (Pina mfl. (2009), s. 129). Dette bekreftes av Fitzgerald og Cortina (2017), som skriver at det vil være noen forhold knyttet til personer som utsetter andre for seksuell trakassering, men at dette har å gjøre med holdninger til seksualitet, sexisme og kjønnsroller snarere enn demografiske variabler. Slike forhold kan bygges inn i forebyggingstiltak, særlig med hensyn på ulike typer av utdanning.

6.2.4 Varsling i Forsvaret sammenlignet med andre undersøkelser

I kapittel 5 viste vi at det varsles i 38 prosent av mobbehendelsene, mens det for seksuell trakassering ble varslet i 21 prosent av tilfellene. I tillegg har vi sett at kvinner har varslet i noe større grad enn menn innen alle personellgrupper både når det gjelder mobbing og når det gjelder seksuell trakassering. Unntaket er sivile menn som har opplevd mobbing. De er den gruppen i Forsvaret som har varslet på flest mobbehendelser. Her ble det varslet i 67 prosent av hendelsene. Det tilsvarende tallet for sivile kvinner er 58 prosent (figur 5.3).

Sivilt ansatte varslet i større grad enn militært ansatte om mobbehendelser. De varslet også mer enn ansatte i resten av forsvarssektoren, hvor det ble varslet i 55 prosent av mobbehendelsene for menn og 44 prosent av mobbehendelsene for kvinner (Fasting mfl., 2022).

Når det gjelder varsling på seksuell trakasseringshendelser, har vi i kapittel 5 sett at kvinner varslet oftere enn menn, og sivile menn er den gruppen i Forsvaret som varslet minst (figur 5.3).

Sammenlignet med undersøkelsen i resten av forsvarssektoren ser vi at kvinner i Forsvaret varslet noe oftere om seksuell trakassering enn kvinner i forsvarssektoren (Fasting mfl., 2022).¹¹⁵

Når det gjelder varsling om mobbing i arbeidslivet, er det generelt lite kunnskap (Fasting, 2022). I tillegg er det vanskelig å sammenligne våre undersøkelser med andre, fordi omfanget av varsling ofte inneholder flere forhold enn mobbing. For eksempel har Fafo siden 2010 brukt termen «kritikkverdige forhold» eksemplifisert med 17 forskjellige forhold (Trygstad & Ødegård, 2019). Det er derfor ikke mulig å konkludere med at det varsles mer eller mindre om mobbing i Forsvaret sammenlignet med andre arbeidsplasser, men andelen blant sivilt ansatte som varsler om mobbing i Forsvaret, virker meget høy, særlig når man tar i betraktning at vi kun måler hendelser som respondentene har opplevd månedlig eller oftere.

I denne undersøkelsen ble det totalt varslet i 21 prosent av tilfellene om seksuell trakassering. Det er vanskelig å si noe om dette er et høyt eller lavt tall sammenlignet med det som måles i andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv. Generelt er det svært få av dem som har opplevd seksuell trakassering i arbeidslivet, som varsler. Det viste litteraturgjennomgangen til Fasting fra 2022. Her varierte andelen som varslet mellom 4 prosent (Kleppe og Røyseng, 2016) og 26 prosent (Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen, 2019). På lik linje med undersøkelsen i Forsvaret, viser andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv at kvinner varsler litt oftere enn menn om seksuell trakassering (Idås og Backholm, 2020; Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen, 2019).

6.3 Har forekomsten av mobbing og seksuell trakassering økt i samfunnet?

Vi har nettopp vist i delkapittel 6.1.2 at omfanget av seksuell trakassering blant mannlige *menige/student* er relativt likt i 2020 og 2022, mens vi fant en betydelig nedgang (19 prosent) blant kvinnelige *menige/student*. Denne nedgangen kan i hovedsak forklares med en nedgang i formen «kjønnstrakassering», mens vi kun så små endringer i de andre formene for seksuell trakassering. Omfanget av seksuell trakassering blant *ansatte* var relativt likt i 2022 som i 2020. Vi har vist at det i 2022 var vanligere for kvinner å ha opplevd både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» enn i 2020, og vi ser at flere av kvinnelige *ansatte* har opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet» i 2022 enn i 2020.

Som nevnt i innledningen har Forsvaret siden 2018 iverksatt en rekke tiltak for å forebygge mobbing og seksuell trakassering. Det er imidlertid vanskelig å vite i hvilken grad disse har hatt betydning for de endringene vi her ser. Vi er ikke kjent med tiltakene i detalj, eller i hvilken grad de har vært evaluert, men det er i seg selv vanskelig å endre på etablerte holdninger og adferd.

Seksuell trakassering og overgrep har fått økt oppmerksomhet i samfunnet etter *#metoo*. Det siste året har det også vært et stort fokus i media på seksuell trakassering og overgrep i Forsvaret, spesielt på hvordan varslingssaker har blitt behandlet. Skyld og skam kan oppleves av personer som utsettes for seksuell trakassering, og dette kan medføre en underrapportering. På den annen

¹¹⁵ I resten av forsvarssektoren varslet kvinnene på 16 prosent av hendelsene. I Forsvaret varslet kvinnene på 20–24 prosent av tilfellene (avhengig av personellgruppe).

side vil et fokus på temaet både i samfunnet og i Forsvaret føre til økt bevissthet. Det kan igjen ha innflytelse på hvor mange som svarer, og hva de svarer på, i et spørreskjema. Det kan påvirke antallet som rapporterer å ha opplevd seksuell trakassering. Vi har derfor lett etter andre undersøkelser som kan fortelle oss om utviklingstrendene på dette området. Har forekomsten av seksuell trakassering økt i samfunnet i dag sammenlignet med tidligere?

En nylig fremlagt rapport fra Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress i den norske befolkning viser en øking fra 9 til 14 prosent i voldtekt ved makt eller tvang sammenlignet med tilsvarende undersøkelse i 2014 (Dale mfl., 2023). Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021) analyserer tallene fra Levekårsundersøkelsene. Forfatterne skriver at ved hver måling siden 2013 har andelen som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, økt litt. I 2019 var forekomsten på 17 prosent for sysselsatte i aldersgruppen 17–24 år. SHOT fra 2022 fant også en økning fra tidligere undersøkelser. Forfatterne skriver (s. 5): «*Omfanget av seksuell trakassering har økt tydelig siden 2018, og på tvers av alle former for trakassering. Totalt oppgir nå 7,4 prosent av kvinnelige og 0,8 prosent av mannlige studenter å ha blitt utsatt for voldtekt, sammenlignet med henholdsvis 4,7 prosent og 0,4 prosent i 2018.*»

Gruppen *menige/studenter* er relativt lik i alder til studentene i SHOT, og på lik linje med det SHOT avdekket kunne vi muligens også ha forventet en økning i omfanget av seksuell trakassering og overgrep blant *menige/studenter* i perioden fra 2018 til 2022. Som vi har sett i denne rapporten er ikke dette tilfellet. Når det gjelder «seksuelle overgrep» finner vi en statistisk signifikant nedgang hvis vi ser på hele perioden fra 2018 til 2022. Det er vanskelig å vite hva forskjellen mellom studentene og gruppen *menige/studenter* i Forsvaret kan skyldes, men det kan ha sammenheng med forebyggingstiltak som kanskje har vært mer omfattende i Forsvaret enn på universitetene.

6.4 Lærdommer fra andre lands forsvar i arbeidet med mobbing og seksuell trakassering

Seksuell trakassering kan ha store konsekvenser for dem som utsettes for det. I en kommentar til Norges og Europas første høyesteretts sak om seksuell trakassering påpeker Nordstrøm og Odberg (2022) at seksuell trakassering er et omfattende samfunns- og arbeidslivsproblem, og at det er økende.¹¹⁶ Seksuell trakassering er en av årsakene til sykefravær i form av diagnosene angst, depresjon og fysisk stressreaksjon, samt at kvinner slutter i arbeidet. Forfatterne påpeker også at et mannsdominert arbeidsmiljø er en risikofaktor for seksuell trakassering. Videre skriver de at fenomenets komplekse karakter som maktmiddel og undertrykkingsmekanisme, samt utbredelsen i samfunnet og arbeidslivet, var en av årsakene til at Norge og EU innførte et vidtrekkende forbud mot seksuell trakassering i 2002. Forbudet mot seksuell trakassering er et virkemiddel for å oppfylle formålet til likestillings- og diskrimineringsloven om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

¹¹⁶ Som vi har sett fant vi i Forsvaret i 2022 kun en øking i formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» for militært ansatte kvinner.

Vi har i denne rapporten vist at kvinnelige *menige/student*er og unge kvinnelige militært ansatte er de gruppene som har opplevd mest seksuell trakassering i Forsvaret i 2022. Spesielt opplever de mye «kjønnstrakassering», det vil si kommentarer om at de ikke passer til yrket/oppgavene fordi de er kvinner. Men de opplever også mye «uønsket seksuell oppmerksomhet», og omfanget av denne formen økte blant kvinnelige militært ansatte. Dette indikerer at Forsvaret har noen særegne utfordringer når det gjelder å integrere kvinner i Forsvaret. Også andre lands forsvar har samme type utfordringer. Disse beskrives slik i en rapport fra en kvantitativ og kvalitativ undersøkelse gitt ut av forsvarsdepartementet i Storbritannia:

The findings suggest that sexual harassment, specifically that experienced by women, is part of a wider cultural issue within the Army. Both focus group discussions and qualitative comments refer to 'outdated' attitudes towards women and gender, which have resulted in unhelpful ways of viewing women and fully integrating them. Stereotypical or sexualised perceptions of women have led to some men not knowing how to behave around women, either through lack of experience of working with women or fear of causing offence. There are several factors specific to the military, such as the male dominated environment, that have enabled these attitudes to perpetuate and become part of the military culture. This male dominated 'macho' culture can also restrict some men from speaking out about inappropriate behaviours that they have experienced themselves or observed. (UK Ministry of Defence 2021, s. 7)

I Fasting mfl. (2021) pekte vi på kulturelle elementer (hierarki, formell makt, konformitet og disiplin) som potensielle risikofaktorer for seksuell trakassering. Videre er det på arbeidslivsfeltet en rådende oppfatning at seksuell trakassering kan forstås som et uttrykk for makt- og dominansrelasjoner på arbeidsplassen. Spesielt gjelder dette kjønns- og strukturell makt. Fredriksson og Alvinus (2019) fremhever at det er en økt risiko for at seksuell trakassering skjer i organisasjoner som er hierarkiske, og hvor det er en tydelig maktforskjell mellom nivåene i organisasjonen. En kjønn- og arbeidskontekst består av to komponenter som henger sammen. Det er forholdet mellom kvinnelige og mannlige medlemmer og stereotypiske forestillinger om maskulinitet og femininitet i arbeidets art. Som vi har påpekt før i dette kapitlet er et arbeidsmiljø dominert av menn og hvor arbeidets art er atypisk for kvinner en risikofaktor for seksuell trakassering (Willness et al., 2007).

I en artikkel om *Sexual Assault in the Military* (Castro mfl., 2015), peker forfatterne på det faktum at militæret som mange andre store organisasjoner er karakterisert av en patriarkalsk struktur dominert av verdier som formalitet, rang, lederskap, lojalitet, kameratskap og emosjonell kontroll. De fremhever også at tradisjonelle og hypermaskuline negative holdninger til kvinner har ført til en utilsiktet aksept og utøvelse av seksuell trakassering og overgrep i militæret. Seksuelle overgrep og trakassering er uttrykk for mangel på respekt og verdighet overfor andre.

Vi har tidligere skrevet om at det er glidende overganger og gråsoner mellom diskriminering, kjønnstrakassering, seksuell trakassering og overgrep (Fasting mfl., 2021). Harris mfl. (2018) påpeker at et miljø preget av kjønnstrakassering øker sannsynligheten for at et individ vil oppleve seksuell trakassering og overgrep, og at sammenhengen mellom seksuell trakassering og seksuelle overgrep synes å være sterkere i militære enn sivile miljøer. Å arbeide med å endre kulturen i

miljøer med høy forekomst av kjønstrakassering er derfor viktig for å forebygge og forhindre alle former for seksuell trakassering. Resultatene fra denne undersøkelsen viser at mange kvinner fremdeles opplever mye kjønstrakassering i 2022. Men vi ser en nedgang fra 2020 for kvinnelige *menige/studentere*, men ikke for unge kvinnelige *ansatte*. Det kan indikere at Forsvaret er på rett vei med å bekjempe kjønstrakassering blant de menige.

Det at det er vanskelig å få til endring i militære organisasjoner virker å være et internasjonalt fenomen. Vi ser blant annet at tall fra Forsvarsdepartementet i USA viser at antall seksuelle overgrep økte med 13 prosent fra 2018 til 2021, og kun 20 prosent av de som hadde opplevd seksuell trakassering varslet.¹¹⁷ På krigsskolene var forekomsten av seksuell trakassering og seksuelle overgrep både blant kvinner og menn den høyeste siden de startet med målingene i 2006.¹¹⁸ Til tross for at amerikanerne har arbeidet med forebygging i mange år, skriver Castro mfl.¹¹⁹ (2015, s. 10), at det amerikanske forsvarets forsøk på å bli kvitt seksuell trakassering har vært sporadisk og halvhjertet. Forfatterne etterlyser en mer langsiktig strategi som tar fatt i de grunnleggende årsakene og mytene som eksisterer i det amerikanske forsvarer når det gjelder seksuell trakassering. De skriver blant annet at en slik strategi må være kunnskapsbasert og lede til både en endring av den militære kulturen og av militært lederskap med hensyn på hvordan man behandler kvinner. De påpeker at det bør iverksettes utdanningstiltak og ferdighetstrening når det gjelder forebygging. Et rapporteringssystem hvor offerets rettigheter ivaretas gjennom hele prosessen bør etableres, og støtten til ofrene bør økes gjennom hele den militære karrieren og etterpå. I 2021 nedsatte forsvarsminister Austin etter ordre fra president Biden en uavhengig hurtigarbeidende komite som foreslo tiltak innen fire tema for å stoppe seksuell trakassering og overgrep i det amerikanske forsvarer. De fire temaene var ansvarlighet, forebygging, klima og kultur og støtte til ofre¹²⁰. Det er for tidlig å si noe om effekten av disse tiltakene.

Forsvarsdepartementet i Storbritannia gjennomfører hvert tredje år en større undersøkelse om seksuell trakassering. Undersøkelsen fra 2020 sammenligner resultatene fra 2017 og viser at *generalized sexualised behavior* (likner mest på «kjønstrakassering») hadde gått ned, mens det var en øking i *targeted sexualised behaviours* (kan sammenlignes med «uønsket seksuell oppmerksomhet» og «seksuelle overgrep») (UK Ministry of Defence, 2021).

Canada nedsatte i 2015 en uavhengig komite for å utrede temaet seksuell trakassering (Deschamps, 2015). Komiteen rapporterte om en seksualisert kultur i det kanadiske forsvarer (CAF) som var ubehagelig og fiendtlig for mange, spesielt for kvinner, homoseksuelle, bifile og transkjønnede. CAF igangsatte da et prosjekt kalt HONOR og implementerte flere tiltak. Likevel viste den siste undersøkelsen om seksuell trakassering at det ikke var endringer i forekomst fra 2016 til 2018.¹²¹

¹¹⁷ <https://www.hsdl.org/c/sexual-assault-in-the-military-2021/>.

¹¹⁸ <https://www.defense.gov/News/Transcripts/Transcript/Article/3326233/annual-report-on-sexual-harassment-and-violence-at-the-military-service-academi/>.

¹¹⁹ Castro mfl. er en gruppe forskere fra *Center for Innovation and Research on Veterans and Military Families, University of Southern California*.

¹²⁰ <https://www.defense.gov/News/Releases/Release/Article/2785437/commencing-department-of-defense-actions-and-implementation-to-address-sexual-a/>.

¹²¹ [Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force, 2018 \(statcan.gc.ca\)](https://www24.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2018001/article/00001-eng.htm).

Det fremgår av det foregående at det virker å være enighet om at det er nødvendig å endre deler av den militære kulturen for å få slutt på, eller få til en nedgang i, omfanget av seksuell trakassering. Taber (2023) påpeker at «CAF has been characterized as a hypermasculine organization, in which women face gender discrimination, sexual harassment and sexual assault» (s. 101). I kjølvannet av HONOR er det igangsatt flere forskningsprosjekter, særlig om kvinners erfaringer og opplevelser i det kanadiske forsvaret. Taber (2023) skriver i en artikkel om menn og maskuliniteter i det kanadiske forsvaret at det er lite kunnskap om hvordan ulike former for seksuell trakassering er kjønnet og hvilke negative konsekvenser det kan ha for både kvinner og menn som ikke følger tradisjonelle normer for maskulinitet (og feminitet). Dette fokuset på kjønn¹²² finner vi også i en artikkel av Davis¹²³ (2022) om «Socio-cultural dynamics in gender and military contexts: Seeking and understanding change». Hun poengterer betydningen av å måle og evaluere tiltak som skal forebygge alle former for seksuell trakassering. CAF har som andre organisasjoner gått igjennom ulike endringsfaser, fra integrering av kvinner, til kjønnsintegrering, til kjønnsnøytral kultur, til et fokus på å integrere et kjønnsperspektiv i hele det kanadiske forsvaret. Dette er også relevant for forskningen og har metodologiske konsekvenser. For å få en bedre forståelse av verdier og normer, inkludert hvordan nye medlemmers sosialisering influerer på implisitte antakelser om kjønnsbaserte verdier og adferd, er det nødvendig med kvalitative studier i tillegg til kvantitative, skriver Davis (2022).

Canada, Storbritannia og USA har arbeidet i mange år med å forebygge seksuell trakassering i sine forsvar. Resultatene vi har drøftet viser at dette er komplisert. Å endre normer, verdier, holdninger og adferd i en kultur er både vanskelig og tidkrevende. Det forutsetter at de tiltak som igangsettes er kunnskapsbasert. Tiltakene må kontinuerlig evalueres slik at man kan få kunnskap om hva som fremmer og hemmer en ønsket utvikling.

6.5 Anbefalinger og videre arbeid

Arbeidstilsynet har i samarbeid med diskriminerings- og likestillingsombudet utarbeidet en veileder med seks viktige tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen.¹²⁴ Dette er gode tiltak som vi mener Forsvaret bør ta utgangspunkt i når de utarbeider sine tiltak. Flere av disse tiltakene jobbes det allerede med i Forsvaret i dag. Det er viktig at tiltakene evalueres før, under og etter at de er gjennomført.

¹²² Fokuset her er på sosialt kjønn (*gender*) og ikke biologisk kjønn (*sex*).

¹²³ Karen D. Davis er *Director General Military Personnel Research and Analysis, Department of National Defence, Ottawa, Ontario, Canada*.

¹²⁴ [LDO - Sette strek for seksuell trakassering](#).

Tiltakene er:

1. kartlegg risiko
2. regler for oppførsel
3. rutiner for håndtering
4. brudd må føre til reaksjoner
5. tydelig lederansvar
6. snakk om seksuell trakassering

Med utgangspunkt i disse seks tiltakene vil vi nå beskrive hvilke resultater vi mener er knyttet til hvert tiltak og komme med anbefalinger knyttet til det å forebygge og håndtere seksuell trakassering i Forsvaret.

Tiltak 1

Det er viktig å kartlegge risiko. Denne rapporten kan sies å være en del av tiltak 1. Den kartlegger hva som foregår i organisasjonen, inkludert endringer over tid. Den viser hvilke grupper som er spesielt utsatte for mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Vi anbefaler at Forsvaret fortsetter å kartlegge på samme systematiske måte med jevne mellomrom. Det viktige arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering må imidlertid foregå i det daglige og i alle deler av Forsvaret

Menige/studenter opplever mer mobbing og seksuell trakassering enn *ansatte*. Kvinnelige *menige/studenter* er mer utsatt enn mannlige. Vi er ikke i detalj kjent med de tiltakene som er satt i gang overfor menige og studenter, men vi antar at forebyggingstiltak har vært, er og vil bli rettet spesielt mot disse gruppene og miljøet rundt dem. Vi har ikke noe grunnlag eller kunnskap for å kunne si hva den observerte nedgangen i formen «kjønnstrakassering» for kvinnelige *menige/studenter* skyldes, men vi antar at Forsvarets forebyggingsarbeid kan ha hatt betydning. Vi anbefaler at tiltak bør rettes mot både menige og studenter og miljøet rundt dem.

Blant *ansatte* virker militært personell, og særlig de unge kvinnelige militært ansatte, å utgjøre en høyrisikogruppe. Det kan henge sammen med særtrekk ved den militære kulturen som betydningen av hierarki, strukturell makt, formell makt, kjønnsrett, konformitet og disiplin som nevnt tidligere i dette kapitlet. Økningen i «uønsket seksuell oppmerksomhet» blant kvinnelige ansatte i Forsvaret er urovekkende. Vi anbefaler at tiltak bør rettes mot unge, kvinnelige militært ansatte og miljøet rundt dem.

Tiltak 2 og 6

Vi anbefaler at Forsvaret jobber systematisk med regler for oppførsel. Det handler om hvor grensene går for akseptabel adferd, og hvordan man ønsker å kommunisere med hverandre i Forsvaret. Det gjelder både for mobbing og seksuell trakassering. En del av de respondentene rapporterer å ha opplevd vil trolig kunne forbygges gjennom tydeligere regler og normer for oppførsel.

Med referanse til resultatene i denne undersøkelsen vil vi også trekke frem noen funn som er relevante for tiltak 2 om «regler for oppførsel» og tiltak 6 «snakk om seksuell trakassering». Resultatene viste at mange *menige/studenter* har opplevd «personrelatert mobbing». «Negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil» var den handlingen flest hadde opplevd, men mange hadde også vært utsatt for «plagsom erting eller ubehagelig fleiping» og «å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, eller lignende».

Blant ansatte var det mange som hadde opplevd formen «utestenging». Her hadde flest opplevd «at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte», men det var også mange som hadde opplevd «urettferdig behandling sammenlignet med andre i samme situasjon, for eksempel ved evalueringer, irrettesettelser, sykemelding, opprykk eller lignende».

Denne undersøkelsen viser at kvinner har opplevd mer seksuell trakassering enn menn. Vi har vist at kvinner har opplevd omtrent fire ganger så mye «kjønnstrakassering» som menn, og omtrent tre ganger så mye «uønsket seksuell oppmerksomhet». For «kjønnstrakassering» var det verbale handlinger som flest opplevde. Den hendelsen som flest menn rapporterte om var «seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig». Mens for kvinner var det «støtende eller ubehagelige kommentarer om [menn/kvinner] for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer oppgaver».

For «uønsket seksuell oppmerksomhet» blant menn har flest opplevd «støtende eller ubehagelige kommentarer om utseende og kropp». Blant både kvinnelige *menige/studenter* og *ansatte* var det omtrent like vanlig å ha opplevd «uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje» og «uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende».

Som vist er mange av de opplevelsene *menige/studenter* og *ansatte* i Forsvaret har hatt, konkrete handlinger som kan tas opp og diskuteres i ulike fora. En del av disse handlingene vil trolig kunne forbygges gjennom tydeligere regler og normer for oppførsel. Det er flere måter å snakke om seksuell trakassering på (jf. tiltak 6). Det kan være nyttig av flere grunner, blant annet kan det synliggjøre at medarbeidere har ulike oppfatninger av innholdet i slike handlinger. Det handler om hvor grensene går for akseptabel adferd, og hvordan man ønsker å kommunisere med hverandre på en arbeidsplass. Videre er det også mulig å få ned andelen som opplever slike handlinger dersom man har et arbeidsmiljø hvor personellet føler seg trygge og tør å snakke om slike negative opplevelser til ledelsen og/eller direkte til den som utøver handlingen.

I undersøkelsen fra Storbritannia (2021) fant man at noen former for undervisning ble oppfattet som bedre enn andre. Interaktivt rollespill og gruppearbeid var mest effektive i bevisstgjøring av seksuell trakassering, ifølge deltakerne. Både i 2017 og 2020 var det fremdeles et behov og ønske om utdanning og trening i hva som karakteriserer seksuell trakassering og oppførsel som har gått for langt. En forutsetning for å få til gode seminarer og diskusjoner om forebyggingstiltak, er utdanning og opplæring – ikke bare av ledere, men av alt personell. Slike utdanningstiltak bør ende opp med

- at alle vet hva mobbing og seksuell trakassering er,
- at alle har kunnskap om betydningen av kjønn når det gjelder mobbing og trakassering i Forsvaret,
- at det er en felles forståelse av hva som er akseptabel adferd,
- at man har kunnskap om hvilke individuelle og miljømessige konsekvenser mobbing og seksuell trakassering kan ha, og
- at man har kunnskap om varsling og vet hvor og hvordan man kan varsle.

Tiltak 3, 4 og 5

Tiltak 3, 4 og 5 er relatert til varsling. Dersom man ikke har gode rutiner for håndtering, og regelbrudd ikke fører til reaksjoner, blir det vanskelig å forebygge og å endre både subkulturer og personers adferd. Vi anbefaler at det jobbes systematisk med varsling i Forsvaret.

Vi vil nå peke på noen resultater fra denne undersøkelsen som underbygger dette. Forutsetningen for å varsle er at man vet hvordan man skal varsle. Denne undersøkelsen avdekket at ikke alle hadde kjennskap til hvor de finner informasjon om varsling. Vi har sett at det er veldig få som varsler, og særlig gjelder det om seksuell trakassering. De viktigste årsakene til at det ikke ble varslet var at respondenten ikke ønsket å gå videre med hendelsen, var usikker på om hendelsen var alvorlig nok eller trodde at varselet ikke ville føre frem. Dette kan tolkes som barrierer for varsling og mangel på gode og trygge rutiner. Som nevnt i kapittel 1, fikk PwC, på bakgrunn av offentlig oppmerksomhet rundt varslingssaker i Forsvaret i 2022, i oppdrag å evaluere Forsvarets system for varsling. Ifølge mandatet skulle evalueringen «avklare om det foreligger kritikkverdige forhold, bidra til at disse opphører og dernest gi bidrag til forbedring». Rapporten fra denne evalueringen ble levert i november 2022 og anbefaler ni tiltak (PwC, 2022). Noen er allerede implementert, og disse, sammen med nye tiltak som implementeres, vil forhåpentligvis lede til bedre rutiner både når det gjelder varsling og når det gjelder oppfølging av varslingssaker. Dette kan føre til at flere velger å varsle.

Lederes holdninger til, og reaksjoner på, mobbing og seksuell trakassering er av stor betydning for å få til endringer av kulturen i miljøer med høy forekomst. Det forutsetter at lederen (eller den personen som er ansvarlig for oppfølging av varsling) vet hvordan varslet skal håndteres og får

varslet på sitt bord. Denne undersøkelsen avdekket at syv av ti ledere hadde fått opplæring i hvordan håndtere varslingsaker, men det var stor variasjon i hvilken type opplæring som var gitt på dette området i de ulike driftsenhetene. Videre fant vi at for seksuell trakassering var det flere som varslet til kollegaer enn til ledere, mens det for mobbing var omtrent like mange som varslet til kollegaer som til ledere. Som vist i denne rapporten er det relativt mange av mannlige *menige/studenter* og *ansatte* som hadde blitt mobbet, som oppga at de var blitt utsatt for mobbing av ledere. Det er en utfordring for Forsvaret at ledere selv mobber. For seksuell trakassering var andelen som oppga at de hadde blitt trakassert av ledere mye lavere.

6.5.1 Videre forskning

I arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering er det viktig at tiltak er kunnskapsbasert. Derfor er denne undersøkelsen et viktig bidrag. Vår anbefaling er at Forsvaret fortsetter å gjennomføre denne type undersøkelser med jevne mellomrom og med de samme metodene, slik at Forsvaret kan følge utviklingen over tid. Vi vil sterkt anbefale at tiltakene blir evaluert systematisk, noe som vil kunne være av betydning for den videre utviklingen av spørreskjemaet som blir brukt i undersøkelsen.

Mer forskning, både av kvantitativ og kvalitativ art, kan bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag for igangsetting av forebyggingstiltak. Vi har identifisert noen spørsmål hvis svar vi tror kan være til nytte i arbeidet med å forebygge og redusere mobbing og seksuell trakassering.

- Hvilken rolle spiller «seksuell folkeskikk» og seksuelle eller kjønnete stereotypier for omfanget av seksuell trakassering?
- Hvilken rolle spiller kjønn, makt, status og stillingsnivå for omfanget av mobbing og seksuell trakassering?
- Hvorfor er det ikke flere som varsler om sine negative opplevelser?
- Hvordan blir de som varsler fulgt opp? Hva gir god og dårlig oppfølging?
- Hvordan fungerer varslingsystemet i praksis, og hvordan oppleves saksbehandlingen for dem det blir varslet om?
- Hva er konsekvensene for den enkelte av å ha blitt utsatt for mobbing og/eller seksuell trakassering? Hva er konsekvensene av slike hendelser for arbeidsmiljøet?

Forkortelser

DIF Driftsenhet

FB Forsvarsbygg

FD Forsvarsdepartementet

FFI Forsvarets forskningsinstitutt

FMA Forsvarsmateriell

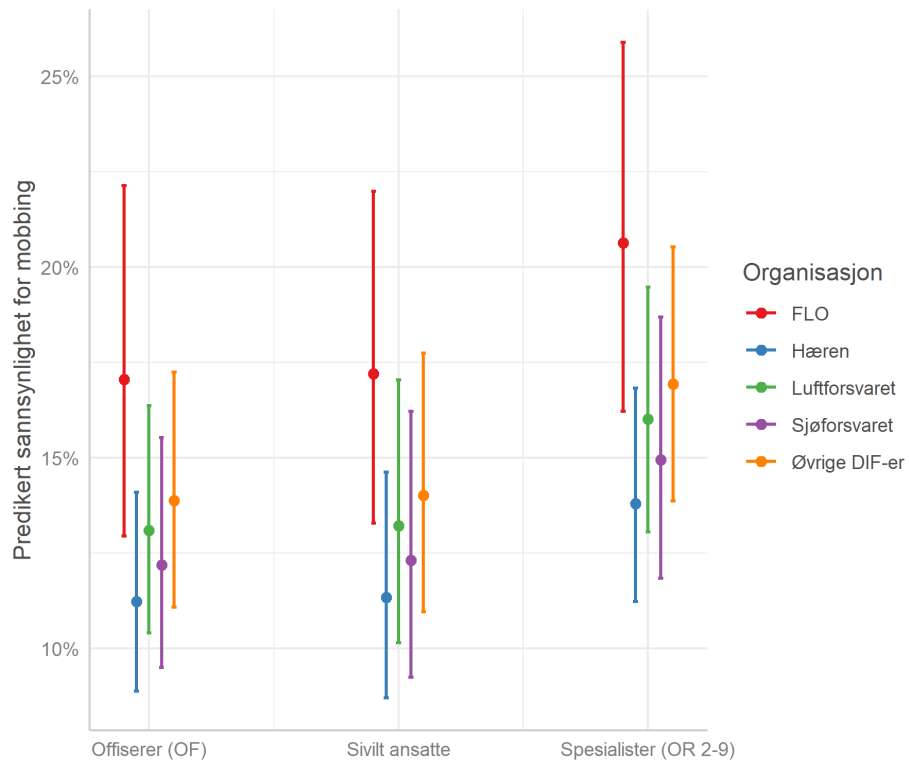
LDL Likestillings- og diskrimineringsloven

LOD Likestillings- og diskrimineringsombudet

PwC PricewaterhouseCoopers

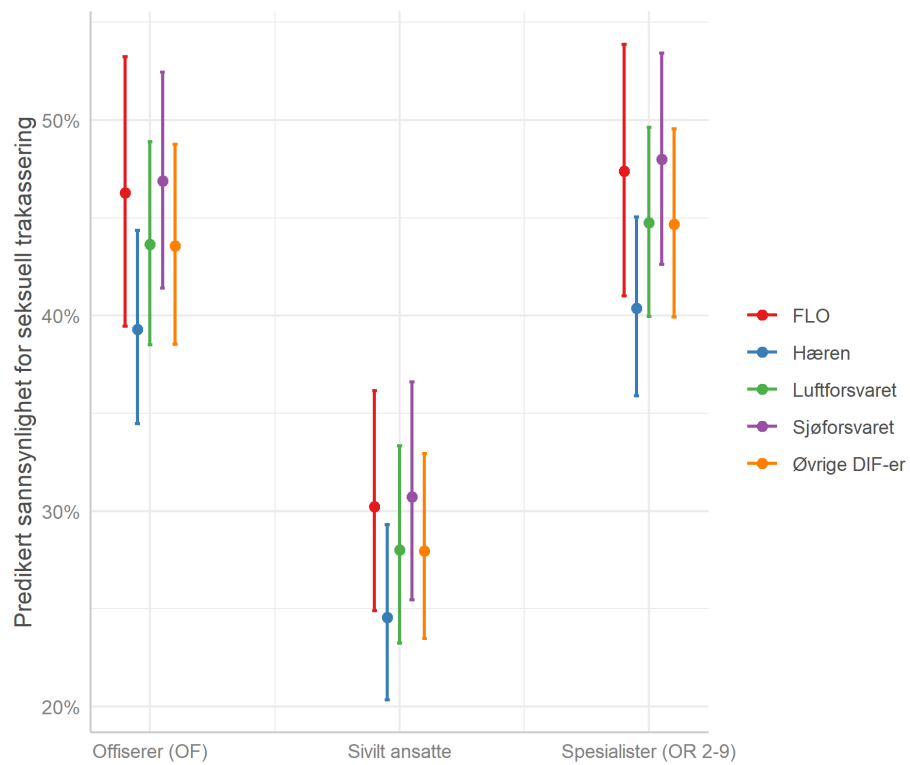
WHO World Health Organization / Verdens helseorganisasjon

Vedlegg A



Figur A.1 Estimert sannsynlighet for å oppleve mobbing i personellgruppene offiserer, spesialister og sivile, fordelt på organisasjonstilhørighet, når vi kontrollerer for alder og kjønn.¹²⁵

¹²⁵ I denne figuren er «elever og studenter» tatt ut av tallmaterialet fordi vi finner dem nesten utelukkende i én driftsenhet (FHS). Vi ønsker her å se på grupper som finnes på tvers av driftsenhetene. FLO har ca. 30 menige og lærlinger.



Figur A.2 Estimert sannsynlighet for å oppleve seksuell trakassering i personellgruppene offiserer, spesialister og sivile, fordelt på organisasjonstilhørighet, når vi kontrollerer for alder og kjønn.

Referanser

- Berggren, A. W., Estrada, A. X. & Ivarsson, S. (2005). *2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakasseringer i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Bråten, M. (2018). En av seks medlemmer har opplevd seksuell trakassering. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 13. <https://tidsskriftet.no/2018/09/aktuelt-i-foreningen/en-av-seks-medlemmer-har-opplevd-seksuell-trakassering>
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet. *Undersøkelse blant fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Rapport*, 9. <https://www.faf.no/images/pub/2017/20617.pdf>.
- Castro, C. A., Kintzle, S., Schuyler, A. C., Lucas, C. L., & Warner, C. H. (2015). Sexual assault in the military. *Current psychiatry reports*, 17, ss. 1–13.
- Crawshaw, L. (2009). Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions. *Consulting Psychology Journal*, 61(3), ss. 263–267.
- Dale, M. T. G., Aakvaag, H. F., Strøm, I. F., Augusti, E. M. & Skauge, A. D. (2023). *Omfang av vold og overgrep i den norske befolkningen*. Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. (Rapport 1).
- Davis, K. D. (2022). Socio-cultural dynamics in gender and military contexts: Seeking and understanding change. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 8(s1), ss. 66–74.
- Deschamps, M. (2015). External review into sexual misconduct and sexual harassment in the Canadian Armed Forces.
- Einarsen, S. & Sørum, D. R. (1996). «Arbeidskamerat eller sex-objekt?» En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk Sexologi*, 14, ss. 17–33.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Glasø, L. & Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen Bullying Research Group, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace* (ss. 3–53). CRC press.
- Eriksen, G. S., Nygren, I. & Rudmin, F. W. (2011). Bullying Among Hospital Staff: Use of Psychometric Triage to Identify Intervention Priorities. *Ejournal of Applied Psychology*. <https://hdl.handle.net/10037/3804>.

-
- Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Fasting, K. (2022). *Mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet – en litteraturgjennomgang*. FFI-notat 22/00669.
- Fasting, K., Ubisch, S., Strand, K. R. & Hanson, T. (2022). *Mobbing og seksuell trakassering ved FB, FD, FFI og FMA*. FFI-rapport 22/02662.
- Fasting, K., Køber, P. K. & Strand, K. R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020*. FFI-rapport 20/00414.
- Fasting, K. & Køber, P. K. (2019). *Anbefalt metode for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). FFI-notat 19/00805.
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2016). *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering. En litteraturanalyse*. Notat levert FFI 13.7.2016.
- Fauske, M. & Strand, K. R. (2020) *Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?* FFI-rapport 20/01099.
- Fauske, M. & Strand, K. R. (2021). *Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020*. FFI-rapport 21/00746.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social psychology*, 17(4), ss. 425–445.
- Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S. & Tateishi, Y. (2020). *Sexual Harassment of Women Leaders*. *Daedalus*, 149(1), ss. 180–197.
- Fredriksson, M. & Alvinus, A. (2019). Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av# metoo. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(2), ss. 28–45.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J. & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), ss. 255–268. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12035>.
- Glasø, L., Bele, E., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2011). Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(5), ss. 484–493. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00895.x>.
- Hanson, T., Einarsdottir, I., Johnsen, Å., Nordvang, A. & Sobieski, J. (2023). *Trivsel, holdninger og motivasjon i førstegangstjenesten – En spørreundersøkelse blant rekrutter i Sjøforsvaret og Luftforsvaret 2020–2023*. FFI-notat 2023/01029.

-
-
- Harris, R. J., McDonald, D. P. & Sparks, C. S. (2018). Sexual harassment in the military: Individual experiences, demographics, and organizational contexts. *Armed Forces & Society*, 44(1), ss. 25–43.
- Idås, T. & Backholm, K. (2020). Seksuell trakassering i norske redaksjoner. *Norsk medietidsskrift*, 27(02), ss. 1–15.
https://www.idunn.no/file/pdf/67217583/seksuell_trakassering_i_norske_redaksjoner.pdf
- IPSOS (2019). Nasjonal rapport, Mobbing og trakassering i universitet- og høyskolesektoren.
<https://www.nih.no/globalassets/dokumenter/komm/nasjonal-rapport---mobbing-og%20trakassering-i-uh-sektoren-2019.pdf>.
- Jacobsen, D. P., Nielsen, M. B., Einarsen, S. & Gjerstad, J. (2018). Negative social acts and pain: evidence of a workplace bullying and 5-HTT genotype interaction. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(3), ss. 283–290.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3704>.
- Kleppe, B. & Røyseng, S. (2016). Sexual harassment in the Norwegian theatre world. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5), ss. 282–296.
- Køber, Petter Kristian (2020). *Hvem er de menige? – en kvantitativ analyse av vernepliktsdata 2014–2020*. FFI-rapport 20/02754.
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. B. & Lozano, R. (Eds.) (2002) *World report on violence and health*. World Health Organization, Geneva.
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Trådt i kraft 1. januar 2018*.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44(2), ss. 151–153.
- Nielsen M.B. & Einarsen S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62, ss. 226–228.
<https://doi.org/10.1093/ocNielsenmed/kqs010>.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42, ss. 71–183.
- Nielsen, M. B., Glasø, L., Matthiesen, S. B., Eid, J. & Einarsen, S. (2013). Bullying and risk perception as health hazards on oil rigs. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), ss. 367–383. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0395>

-
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of work and organizational psychology*, 18(1), ss. 81–101. <https://doi.org/10.1080/13594320801969707>.
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19(3), ss. 252–274.
- Nielsen M. B. & Einarsen S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62, ss. 226–228. <https://doi.org/10.1093/ocNielsenmed/kqs010>
- Nielsen, M. B., Notelaers, G. & Einarsen, S. V. (2020). Methodological issues in the measurement of workplace bullying. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (ss. 235–265). CRC Press.
- Nordstrøm, T. S. & Odberg, N. (2022). Forbudet mot seksuell trakassering, forebyggings- og håndteringsplikten og erstatningsansvaret. *Arbeidsrett*, (1), ss. 93–116.
- Pina, A., Gannon, T. A. & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior*, 14(2), ss. 126–1138.
- PricewaterhouseCoopers (2022). *Det skal nytte å si ifra. Evaluering av Forsvarets system for varsling*. Rapport. https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/presse/pressemeldinger/pwc-presentasjon/PwC_Evaluering%20av%20Forsvarets%20system%20for%20varsling.pdf/_attachment/inline/7db594fe-7d24-4a7b-8630-9f0460c1f080:a5e0ae6a2ebf01a10b52d0ad41bca141510669d9/PwC_Evaluering%20av%20Forsvarets%20system%20for%20varsling.pdf.
- Rambøll Management Consulting (2021). *Arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2020. Politi- og lensmannsetaten*. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet.
- Rones, N., Fasting, K., Sand, T. S. & Køber, P. K. (2017). *Metodeutvikling for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. FFI-rapport 17/16767.

-
-
- Salin, D. (2021). Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings. In: D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartín, J., Salin, D., Tuckey, M.R. (eds) *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 3. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_12.
- Sivertsen, B. & Johansen, M. S. (2022). «*Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2022*». Oslo: Studentsamskipnaden SiO, 2022.
- Siuta, R. L. & Bergman, M. E. (2019). Sexual harassment in the workplace. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Skogstad, A., Lindström, K., Skogstad, A., Knardahl, S., Elo, A. L., Dallner, M. & Ørhede, E. (2001). *Brukerveiledning QPSNordic: Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet*.
- Stark, S., Chernyshenko, O. S., Lancaster, A. R., Drasgow, F. & Fitzgerald, L. F. (2002). Toward standardized measurement of sexual harassment: Shortening the SEQ-DoD using item response theory. *Military Psychology*, 14(1), ss. 49–72.
- Stockdale, M. S. (Ed.). (1996). *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies*. Sage Publications.
- Taber, N. (2018). After Deschamps: Men, masculinities, and the Canadian armed forces. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 4(1), ss. 100–107.
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2019). Varsling i norsk arbeidsliv 2018. *Fafo-rapport, 2019*, 14.
- Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen (2019). https://www.mediebedriftene.no/siteassets/dokumenter/seksuell-trakassering/rapport_undersokelse_seksuelltrakassering_20.01.20.pdf.
- UK Ministry of Defence (2021). *Sexual Harassment Report 2021. Speak Out*.
- Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25(2), ss. 169–190.
- Willness, C. R., Steel, P. & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), ss. 127–162.
- Zapf, D. & Einarsen, S. V. (2020). Individual antecedents of bullying: Personality, motives and competencies of victims and perpetrators. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (ss. 269–303). CRC Press.

Zapf, D., Escartin, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. & Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In *Bullying and harassment in the workplace* (ss. 105–162). CRC Press.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan, med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs formål

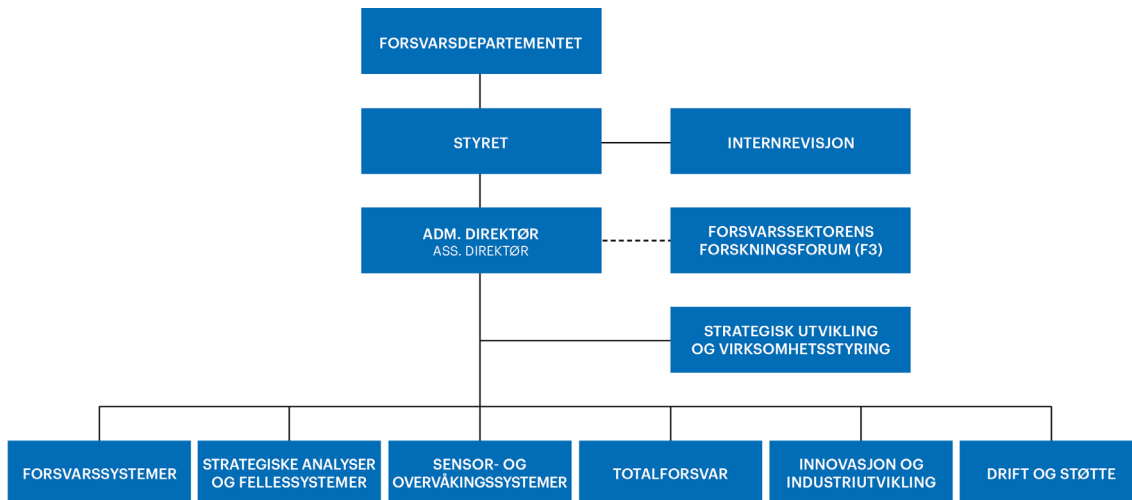
Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

FFIs visjon

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs verdier

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.



Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Kjeller: Instituttveien 20, Kjeller
Horten: Nedre vei 16, Karljohansvern, Horten

Telefon: 91 50 30 03
E-post: post@ffi.no
ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
PO box 25
NO-2027 Kjeller
NORWAY

Visitor address:
Kjeller: Instituttveien 20, Kjeller
Horten: Nedre vei 16, Karljohansvern, Horten

Telephone: +47 91 50 30 03
E-mail: post@ffi.no
ffi.no/en