



FFI Forsvarets
forskningsinstitutt

22/02662

FFI-RAPPORT

Mobbing og seksuell trakassering ved FB, FD, FMA og FFI

Kari Fasting
Sverre Ubisch
Kari Røren Strand
Torbjørn Hanson

Mobbing og seksuell trakassering ved FB, FD, FMA og FFI

Kari Fasting
Sverre Ubisch
Kari Røren Strand
Torbjørn Hanson

Emneord

Mobbing
Seksuell trakassering
Statistikk
Spørreundersøkelser

FFI-rapport

22/02662

Prosjektnummer

1598

Elektronisk ISBN

978-82-464-3453-7

Engelsk tittel

Bullying and Sexual Harassment in FB, FD, FFI and FMA – results from a survey

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forskningssjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammenheng

I juni 2022 gjennomførte vi en spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering i Forsvarsdepartementet (FD) og de underliggende etatene Forsvarsbygg (FB), Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) og Forsvarsmateriell (FMA). Undersøkelsen gikk ut til alle ansatte i disse virksomhetene. Hensikten med undersøkelsen er å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag. Det kan bidra til mer målrettet arbeid med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering i disse virksomhetene.

Undersøkelsen gikk ut til 4171 respondenter. Den oppnådde en svarprosent på 55. Undersøkelsen inneholdt to spørsmålsbatterier, utviklet av FFI og professor emerita Kari Fasting. De kartlegger både omfang av og form på mobbing og seksuell trakassering. I tillegg ble det spurt om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, hvor og når det forekommer og kjennskap til og erfaring med varslingssystemet.

Vi finner at 6 prosent av respondentene har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder. Kvinner opplever mer mobbing enn menn, henholdsvis 8 prosent og 5 prosent. «Utstenging og arbeidsrelatert mobbing» er den formen for mobbing som flest opplever, etterfulgt av «personrelatert mobbing». Ingen har vært utsatt for «fysisk mobbing» og svært få har vært utsatt for «truende adferd». Mobbingen foregår først og fremst på arbeidsplassen. Begge kjønn opplever mobbing mest fra mannlig leder eller mannlig kollega. Vi finner ingen forskjell mellom virksomhetene når det gjelder mobbing. Selv om vi ikke kan sammenligne direkte med andre norske undersøkelser, antyder resultatene at det *ikke* foregår mer mobbing i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) enn i andre sektorer eller bransjer.

Det siste året har 10 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum én eller to ganger. Det er stor forskjell i forekomst mellom kvinner og menn, med henholdsvis 21 prosent og 5 prosent. I tillegg er alder en sentral faktor. De yngste opplever mer enn de eldste. Hele 30 prosent av kvinner under 40 år har opplevd seksuell trakassering. «Kjønnstrakassering» er den vanligste formen for seksuell trakassering, etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet». Vi finner ingen forekomst av «seksuelt press», men vi finner et begrenset antall tilfeller av «seksuelle overgrep». Forekomsten av seksuell trakassering er nokså likt fordelt ved FB, FD og FMA. Andelen er lavere ved FFI. Den seksuelle trakasseringen foregår først og fremst på arbeidsplassen. Begge kjønn opplever seksuell trakassering mest fra kollega. Resultatene indikerer at personell i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) muligens opplever mindre seksuell trakassering enn det som er avdekket i andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv.

Omtrent halvparten av dem som har opplevd mobbing, og bare 17 prosent av dem som har opplevd seksuell trakassering, har sagt ifra / varslet om dette. Funnene er i overensstemmelse med andre undersøkelser om seksuell trakassering. De viser at de fleste ikke varsler. Flest har sagt ifra til nærmeste leder. For mobbehendelser det *ikke* er varslet om, oppgir de fleste at de trodde det ikke ville føre fram. Mange var redd for konsekvensene, og for at det ville være for belastende å varsle. Blant dem som *ikke* hadde varslet om seksuell trakassering, oppga flest at de var usikre på om varselet ville føre fram og om hendelsen var alvorlig nok.

Summary

In June 2022, we conducted a survey on bullying and sexual harassment in the Defense Ministry and its underlying agencies: the Norwegian Defense Estates Agency (FB), the Norwegian Defense Materiel Agency (FMA) and the Norwegian Defense Research Establishment (FFI). The purpose was to provide a knowledge base that can contribute to more targeted work to combat bullying and sexual harassment in the defense sector.

The survey was sent to 4,171 employees. It had a response rate of 55%. The survey contained two scales that measure prevalence and forms of bullying and sexual harassment. In addition, the survey contained questions relating to the perpetrators of bullying and sexual harassment; where these situations happened; and questions about the respondents' knowledge of, and experience with, the reporting system.

We found that 6% of respondents had experienced some form of bullying in the past six months. Women experienced more bullying than men, 8% and 5% respectively. "Exclusion and work-related bullying" was the form of bullying that most people experienced. "Personal bullying", such as negative remarks, was the second most prevalent form of bullying. The bullying took place primarily in the workplace. No difference was found between the agencies in bullying. Although we cannot compare directly with other Norwegian studies, the results suggest that there is no more bullying in the defense sector than in other sectors or industries.

In the past year, 10% of the respondents had experienced some form of sexual harassment at least once. There was a large difference in incidence between women and men, with 21% of women and 5% of men having experienced it. The youngest experiencing more than the oldest. As many as 30% of women under the age of 40 had experienced sexual harassment. "Gender harassment" was the most common form of sexual harassment, followed by "unwanted sexual attention". The incidence of sexual harassment was roughly the same in FD, FMA and FB. The proportion was lower at FFI. The results indicate that personnel in the defense sector probably experience less sexual harassment than what has been uncovered in other workplace studies in Norway.

About half of those who had experienced bullying had reported it, while only 17% of those who had experienced sexual harassment reported it. Among those who had reported bullying and sexual harassment incidents, most had reported it to their immediate supervisor. For incidents of bullying that had not been reported, the reasons given were that: they thought it would not lead to any change; many were afraid of the consequences; and some mentioned that it would be too burdensome to report. Among those who had not reported sexual harassment incidents, most stated that they were unsure whether the report would lead to anything and whether the incident was serious enough.

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Sammendrag | 3 |
| Summary | 4 |
| 1 Bakgrunn og innledning | 7 |
| 1.1 Forsvarssektoren | 8 |
| 1.2 Hva viser andre undersøkelser? | 10 |
| 1.3 Rapportens oppbygning | 17 |
| 2 Metoder og forutsetninger | 19 |
| 2.1 Datainnsamling | 19 |
| 2.2 Spørreskjemaet | 21 |
| 2.3 Analyser | 25 |
| 3 Mobbing | 27 |
| 3.1 Forekomst av mobbing i ulike grupper | 27 |
| 3.2 Observert negative handlinger | 29 |
| 3.3 Forekomst av ulike former for mobbing | 31 |
| 3.4 Hvem mobber? | 34 |
| 3.5 Hvor skjer mobbingen? | 35 |
| 3.6 Oppsummering mobbing | 36 |
| 4 Seksuell trakassering | 37 |
| 4.1 Forekomst av seksuell trakassering i ulike grupper | 37 |
| 4.2 Observert seksuell trakassering | 39 |
| 4.3 Forekomst av ulike former for seksuell trakassering | 40 |
| 4.4 Hvem trakasserer? | 44 |
| 4.5 Hvor skjer den seksuelle trakasseringen? | 45 |
| 4.6 Oppsummering seksuell trakassering | 46 |
| 5 Varsling av mobbing og seksuell trakassering | 47 |
| 5.1 Kjennskap til varslingsrutiner | 48 |
| 5.2 Hvor mange og hvem varsler? | 50 |
| 5.3 Hva varsler man om? | 51 |
| 5.4 Hvem varsler man til? | 52 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 5.5 | Hvorfor har man ikke varslet? | 53 |
| 5.6 | Varsling sammenlignet med andre undersøkelser | 54 |
| 5.7 | Oppsummering varsling | 56 |
| 6 | Hva forteller resultatene oss? | 58 |
| 6.1 | Mobbing | 58 |
| 6.2 | Seksuell trakassering | 62 |
| 6.3 | Anbefalinger og videre studier | 66 |
| | Forkortelser | 70 |
| | Vedlegg | 71 |
| Vedlegg A | Forekomst av mobbing – logistisk regresjon | 71 |
| Vedlegg B | Forekomst av seksuell trakassering – logistisk regresjon | 72 |
| Vedlegg C | Faktoranalyse | 74 |
| Vedlegg D | Frekvenstabell av hvem som har utøvd de negative handlingene | 77 |
| | Referanser | 78 |

1 Bakgrunn og innledning

Det lønner seg å investere i arbeidsmiljøet. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen for arbeidet. Sykefraværet går også ned.» (<https://www.arbeidstilsynet.no/>).

Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø er viktig for forsvarssektoren, som blant annet har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering.¹ For best å kunne forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering må man ha kunnskap om temaene, derfor er forskning viktig. På oppdrag fra Forsvarsdepartementet (FD) gjennomførte Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) i juni 2022 en spørreundersøkelse. Undersøkelsen kartlegger både omfang av og form på mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren. Den inneholder også spørsmål om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, hvor det forekommer og kjennskap til og erfaring med varslingsystemet. 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.

Konsekvensene av mobbing og seksuell trakassering kan være svært ødeleggende både for individet og arbeidsmiljøet. En oppsummeringsartikkel av metaanalyser om konsekvenser av mobbing på arbeidsplassen viser til ulike psykologiske (blant annet post traumatisk stress, depresjon og angst) og somatiske helseeffekter (blant annet hodepine, kroniske nakkesmerter, fibromyalgi og søvnproblemer) (Nielsen og Einarsen, 2018). Forfatterne fant også at å bli utsatt 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 som for mobbing, og oppsummeres slik av Siuta og Bergman (2019):

“Sexual harassment negatively affects target’s psychological and physical well-being, including increases in post-traumatic stress disorder (PTSD), depression, and anxiety symptoms, emotional exhaustion, headaches, sleep problems, gastric distress, and upper respiratory problems. All of these individual-level effects can result in financial decrements for the target and the organization.” (Siuta og Bergman, 2019, s. 1)

Dette gjenspeiles i norske undersøkelser. I en studie blant medlemmer av Legeforeningen svarer 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), med tanker om å slutte i yrket eller på arbeidsplassen (9 prosent) eller med følelse av angst (9 prosent). Noen hadde byttet arbeids- eller studiested (9 prosent). I en annen undersøkelse blant medlemmer av Fagforbundet og Fellesforbundet var det en betydelig andel i begge forbundene som svarte at den seksuelle trakasseringen førte til mistriivsel i jobbsituasjonen og et ønske om å slutte i jobben (Bråten og Øistad, 2017). Likestilling og diskrimineringsombudet (LDO) oppsummerer konsekvensene slik:

¹ Forsvarsdepartementet, 2020. Prop. 14S (2020–2021). Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak). Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren.

«Forskning viser at seksuell trakassering kan føre til helseplager, stress, nedsatt trivsel og engasjement i jobben, sykefravær og at folk slutter i yrket.»²

Kunnskapen om forekomst og konsekvenser av mobbing og seksuell trakassering på arbeidsplassen har ført til at Arbeidstilsynet har listet følgende risikofaktorer som øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering:

- Arbeid som involverer tett kontakt med tredjepersoner som kunder, brukere og pasienter.
- Alenearbeid, det gjelder både tilfeller der man er alene på jobb, men også i konkrete arbeidssituasjoner der man utfører arbeidet alene.
- Kvelds- og nattarbeid, særlig hvis man arbeider alene med tredjepersoner eller arbeidet innbefatter alkoholserving.
- Midlertidig ansatte som ikke kjenner sine rettigheter og plikter.
- Unge ansatte, og særlig kvinner.
- Arbeid som involverer servering av alkohol.
- Sosiale settinger på jobben eller jobbreiser der det kan bli en uklar grense mellom jobb og privatliv.
- Seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen.
- Mangel på systematisk HMS-arbeid av psykososialt arbeidsmiljø om hvordan forebygge, håndtere og følge opp seksuell trakassering³.

1.1 Forsvarssektoren

Forsvarssektoren består av FD og av de underliggende etatene Forsvaret, FMA, FB og FFI (se figur 2.1). Forsvarssektoren med sine omtrent 20 000 ansatte er en stor arbeidsgiver i norsk sammenheng. Forsvaret er den klart største etaten i sektoren, og deretter følger FMA og FB som har i underkant av 1500 ansatte hver.^{4,5} FFI har ca. 800 ansatte,⁶ og FD har ca. 430 ansatte.⁷ Virksomhetene er til dels ulike, men er knyttet til hverandre gjennom felles mål, samfunnsoppdrag og en viss flyt av militært personell.

²<https://www.ldo.no/sette-strek/hva-er-seksuell-trakassering/>

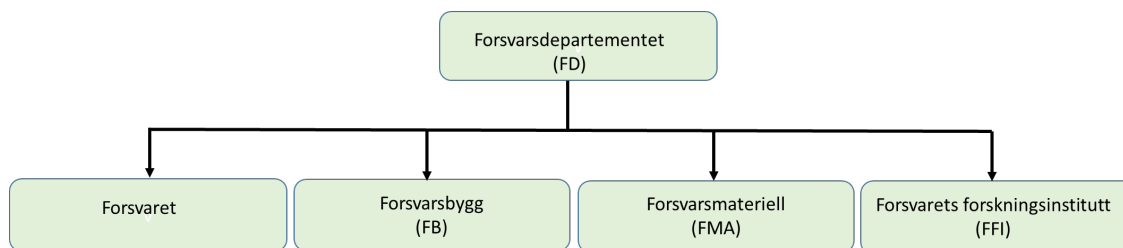
³<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

⁴ I 2021 hadde FB 1446 ansatte, og leverte 1395 årsverk. [forsvarsbygg-arsrapport-2021.pdf](#)

⁵ FMA hadde i 2021 1 484 ansatte. [Forsvarsmateriell årsrapport 2021_Single.pdf](#)

⁶ FFI hadde i 2021 ca. 800 ansatte, og leverte 767 årsverk. [FFI årsrapport_2021.pdf](#)

⁷ I 2020 hadde FD 427 ansatte. [DFO-notat-2021-2-Utviklingen-i-antall-arbeidsforhold-i-stats-og-sentralforvaltningen.pdf](#)



Figur 2.1 Skjematisk fremstilling av forsvarssektoren.

I denne undersøkelsen deltok FB, FD, FFI og FMA. Forsvaret deltok ikke da de gjennomfører en tilsvarende undersøkelse hvert annet år.⁸ Når vi omtaler forsvarssektoren i denne rapporten vil det ikke inkludere Forsvaret. Vi ser altså på virksomhetene FD, FB, FFI og FMA (se boks 1.1 for en kort omtale av virksomhetene).

Boks 1.1 Kort om Forsvarsbygg (FB), Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) og Forsvarsmateriell (FMA).

FD er et regjeringskontor med ansvar for utforming og iverksetting av norsk sikkerhets- og forsvarspolitik. Departementet er ansvarlig for overordnet styring og kontroll av underlagte etaters virksomhet.

FB er et statlig forvaltingsorgan underlagt FD. De utvikler, bygger, drifter og avhender eiendom for forsvarssektoren.¹⁰ I tillegg tilbyr de ekspertkompetanse til andre deler av offentlig sektor innenfor sikring av bygg, kulturminnevern og avhending. Eiendomsporteføljen FB forvalter er mangfoldig, som eksempel kan nevnes festninger, militærleirer, skyte- og øvingsfelt og Forsvarets flystasjoner. FB har hovedkontor i Oslo, men er lokalisert over hele landet.

FMA er en statlig etat direkte underlagt FD som ble opprettet i 2016. Etaten fremskaffer, forvalter og avhender materiell for Forsvaret, og ivaretar industrisamarbeid og internasjonalt materiellsamarbeid.¹¹

FFI er forsvarssektorens egen forskningsinstitusjon, og er underlagt FD.¹² FFI driver med anvendt forskning i et bredt faglig spekter – alt fra analyse av Forsvarets oppgaver, den sikkerhetspolitiske situasjonen og sivilsamfunnets sikkerhetsutfordringer – til råd rundt anskaffelse og bruk av militært materiell. Dette omfatter også utvikling av nye løsninger. FFI har til formål å drive relevant FoU-virksomhet med utgangspunkt i instituttets militærteknologiske og realfaglige kompetanse.¹³ FFI skal gi den politiske og

⁸ Forsvaret vil gjennomføre sin undersøkelse høsten 2022.

⁹ [Ansvarsområder og oppgaver i Forsvarsdepartementet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

¹⁰ [forsvarsbygg-arsrapport-2021.pdf](https://www.forsvarsbygg.no/arsrapport-2021)

¹¹ [Forsvarsmateriell \(fma.no\)](https://www.fma.no)

¹² [FFI er forsvarssektorens egen forskningsinstitusjon](https://www.ffi.no)

¹³ [FFI årsrapport 2021.pdf](https://www.ffi.no/arsrapport-2021)

militære ledelsen rettidige, forskningsbaserte og uavhengige råd til utvikling av forsvars-
politikk, forsvarsplanlegging og forvaltning av sektoren.

1.2 Hva viser andre undersøkelser?

Det finnes mange ulike måter å kartlegge mobbing og seksuell trakassering på (Fasting og Sand, 2016; Fasting, 2022). I dette kapitlet skal vi se at 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. Først i dette kapitlet vil vi gjøre rede for definisjoner og lovverk, deretter for ulike målemetoder og til slutt gi en kort oppsummering av resultatene fra en litteraturgjennomgang av forekomst av mobbing og seksuell trakassering i norsk arbeidsliv.

1.2.1 Definisjoner og lovverk

1.2.1.1 Mobbing

Mobbing i arbeidslivet dreier seg om situasjoner der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av 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). Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) påpeker at mobbing er en form for trakassering og definerer trakassering og mobbing på følgende måte:¹⁴

«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.¹⁵ 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).

Kravet om 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.

¹⁴ <https://www.ldo.no/sette-strek/hva-er-seksuell-trakassering/>.

¹⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

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». ¹⁶ 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 oppreden»). ¹⁷

I utarbeidelsen av måleinstrument for kartlegging av mobbing i Forsvaret (Fasting og Køber, 2019) la FFI 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).»

1.2.1.2 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 enkelt hendelse. Da arbeidet med å utvikle spørsmålsbatteriene for å kartlegge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret startet, var kjønns- 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 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 menes trakassering på grunn av kjønn *«handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende»*.

Et eksempel på en definisjon som kombinerer kjønns- 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, berøring til seksuelle overgrep som voldtekt. Visning av bilder og videoer med seksuelt innhold vil også kunne være seksuell trakassering. ^{18,19}

¹⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>

¹⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>

¹⁸ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

¹⁹ <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/ny-kampanje-mot-seksuell-trakassering/>

Seksuell trakassering omfatter også seksuelle overgrep. Seksuelle overgrep kan defineres som «enhver seksuell handling²⁰ 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». ²¹ Et eksempel på seksuelle overgrep er voldtekt, som også defineres og måles som en form for fysisk seksuell trakassering. ²²

Det er glidende overganger og gråsoner mellom kjønnstrakassering og seksuell trakassering, og seksuelle overgrep, som kan betraktes som ulike sider av samme fenomen. Kjønnstrakassering er ofte begynnelsen på handlinger som utvikler seg til seksuell trakassering og seksuelle overgrep. Forskning viser også at kjønnstrakassering 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, seksuell 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» (s. 149).

Spørsmålsbatterier som kartlegger denne typen av uønsket adferd i arbeidslivet gjenspeiler denne bredden. Ett 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. ²³ Det består av tre ulike dimensjoner: kjønnstrakassering (*gender harassment*), uønsket seksuell oppmerksomhet (*unwanted sexual attention*) og seksuell tvang/overtalelse (*sexual coercion, i.e. bribery and threats*).

Både seksuell trakassering og kjønnstrakassering er forbudt i henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (§ 6 og 13) og arbeidsmiljøloven (§ 4–3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet). Arbeidsgiver har en plikt til å hindre og forebygge trakassering på arbeidsplassen. Alvorlig seksuell trakassering (seksuelle overgrep) kan også være straffbart etter straffeloven kapittel 26. ²⁴

²⁰ En seksuell handling kan være å ta på en annens pupper eller kjønnsorgan mot noen som ikke vil, jf. Straffeloven § 297, § 304. (<https://www.politiet.no/rad/voldtekt-og-seksuelle-overgrep/hvor-gar-grensene/#undefined>)

²¹ <https://lms0.no/hva-er-seksuelle-overgrep/>

²² Med referanse til straffelovens kapittel 26 har politiet laget en side 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.

²³ Det ble tidlig (1995) laget en utgave (SEQ-DOD) tilpasset bruk i det amerikanske forsvaret. Kjønnstrakassering 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 bla. brukt hvert andre år i alle militære grener fra 2002–2014 som en del av det amerikanske forsvarsdepartementets *Work and Gender Relations Survey* (WGRS).

²⁴ Straffeloven skiller mellom seksuelt krenkende adferd, seksuelle handlinger eller seksuell omgang. Seksuelt krenkende adferd kan være blotting, visning av porno, «griseprat», o.l. Seksuell handling innebærer fysisk kontakt.

1.2.2 Ulike målemetoder

Definisjoner er viktig fordi de har konsekvenser for hvordan man måler et fenomen. En gjennomgang av litteraturen har vist at metodene som brukes for å måle mobbing og seksuell trakassering på kan inndeles i tre grupper (Fasting og Sand, 2016):

1. Med og uten definisjon etterfulgt av ett enkelt spørsmål (*self-labelling* eller *direct question approach*).
2. Spørsmålsbatteri (én skala), som omfatter et sett med spørsmål som måler om man har vært utsatt for visse handlinger (*behavioral list approach*).
3. Med og uten definisjon etterfulgt av ett enkelt spørsmål og spørsmålsbatteri.

Fellesnevneren for studiene i gruppe 1 og 3 er at deltakerne får ett direkte spørsmål, for eksempel har du blitt utsatt for mobbing / seksuell trakassering i løpet av de siste 6/12 månedene? Deltakerne får ofte først presentert en definisjon eller operasjonalisering av det man ønsker å måle, for eksempel mobbing eller seksuell trakassering. Deretter får man ett direkte spørsmål om man, med referanse til definisjonen, har opplevd mobbing / seksuell trakassering. Studiene i gruppe 2 og 3 benytter seg av ett sett med spørsmål som kartlegger om man har vært utsatt for visse handlinger. Antall spørsmål i slike tester kan variere fra noen få til mange.

Omfanget av mobbing og seksuell trakassering varierer både med måten det defineres og måten det måles på. 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 skal kunne kalles for mobbing eller seksuell trakassering varierer. Studier viser også at kvinner rapporterer uønskede og plagsomme seksuelle handlinger, men benevner ikke disse erfaringene som seksuell trakassering, hvilket 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.

Det er gjort flere undersøkelser hvor man sammenligner ett enkelt spørsmål med spørsmålsbatterier. Både for mobbing og seksuell trakassering er forekomsten høyere når mobbing og seksuell trakassering kartlegges via et spørsmålsbatteri (flere spørsmål) sammenlignet med ett direkte spørsmål (selvopplevd seksuell trakassering) (Berggren, Ivarsson og Estrada, 2005; Nielsen mfl., 2009; Nielsen mfl., 2010).

Berøring av intime kroppsdeler som bryster og kjønnsorgan. Seksuell omgang innebærer fysisk kontakt og penetrering; oralt, vaginalt eller analt. Dette utført med fingre, gjenstander eller kjønnsorgan.

En 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,²⁵ 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 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).

I denne undersøkelsen har vi valgt å måle et sett av handlinger eller adferd via to spørsmålsbatterier som kartlegger hvordan, og i hvilket omfang, mobbing og seksuell trakassering foregår i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA). Disse har vært utviklet gjennom flere studier (Rones mfl., 2017; Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2021). Vi har gjort noen mindre endringer på spørsmålsbatteriene for å tilpasse spørsmålene til en ikke-militær arbeidssituasjon.²⁶

1.2.3 Resultater fra norske undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet

I forkant av denne undersøkelsen ble det foretatt en litteraturgjennomgang av publikasjoner som omhandlet mobbing og seksuell trakassering i norsk arbeidsliv i perioden 2000 til 2021 (Fasting, 2022). Her fant vi store forskjeller i måten begrepene defineres og måles på. Derfor blir også forekomsten av mobbing og seksuell trakassering som avdekkes i de ulike undersøkelsene svært sprikende. Dette gjør det vanskelig å sammenligne studier. I tillegg varierer studiene også ofte med hensyn på utvalgsprosedyrer, utvalgsstørrelse, anonymitet og konfidensialitet samt bruken av statistiske analyser (Timmermann, 2005). Vi vil komme tilbake til dette i kapittel 6 hvor vi vil drøfte funnene i denne undersøkelsen sammenlignet med andre studier.

1.2.3.1 Mobbing

Vi fant 28 studier om mobbing som tilfredstilte våre krav for å bli inkludert i denne litteraturgjennomgangen (se Fasting (2022) for en nærmere beskrivelse av inkluderingskriteriene). Flere av studiene omfattet representative utvalg av norske yrkesaktive, som for eksempel Levekårsundersøkelsene om arbeidsmiljø (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021). Andre omfattet

²⁵ For undersøkelser om mobbing fordelte de seg jevnere på de ulike målemetodene og kombinasjoner av disse.

²⁶ Disse endringene er redegjort for i kapittel 2.

utvalg fra organisasjoner/fagforeninger eller av spesielle yrkesgrupper (Bråten, 2018). Noen få var populasjonsstudier (IPSOS, 2019). Svarprosenten varierte fra 31 (Finne mfl., 2011) til ca. 73 (Rosta & Aasland, 2018). En stor andel (18 av 28) hadde en svarprosent på over 50.

Vi fant åtte publikasjoner om mobbing som kun brukte ett spørsmål. Publikasjonene omfattet Levekårsundersøkelsene og studier som hadde brukte formuleringene fra Levekårsundersøkelsene (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2018; Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021: Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2019; Normann and Rønning, 2007; Rosta and Aasland, 2018). I disse studiene ble det ikke spurt om mobbing, men om man hadde vært utsatt for plaging eller ubehagelig erting.²⁷ En internasjonal undersøkelse blant norske jurister og advokater brukte også kun ett spørsmål uten definisjon (Dahl mfl., 2019); *“Have you ever been bullied in the workplace?”* (Pender, 2019, s. 33). Det samme ble gjort i en undersøkelse blant ansatte ved universiteter og høyskoler (IPSOS, 2019). Her ble mobbing og trakassering sidestilt: «Har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?» (IPSOS, 2019, s. 20).

Fem publikasjoner målte omfanget av mobbing ved hjelp av handlinger. Det er slik vi gjør det i denne studien, og slik det ble gjort i Forsvaret (Fasting og Køber, 2019).²⁸ De fleste studiene brukte et spørsmålsbatteri kalt NAQ (Negative Acts Questionnaire / negative handlinger på arbeidsplassen). Spørsmålsbatteriet finnes i ulike lengder (Eriksen mfl., 2011; Glambek mfl., 2014; Nielsen mfl., 2013; Jacobsen mfl., 2018).²⁹ Både NAQ-R og spørsmålsbatteriet brukt i Forsvaret har ved hjelp av komponent-/faktoranalyser vist at de består av ulike former (subskalaer). For NAQ benevnes disse formene: «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «fysisk krenkende handlinger» (Einarsen mfl., 2009). Spørsmålsbatteriet som Forsvaret bruker består av følgende former: «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing», «utestenging», «truende eller skremmende adferd» og «fysisk mobbing» (Fasting og Køber, 2019).

Syv av publikasjonene målte mobbing via en definisjon kombinert med ett spørsmål, og åtte brukte både ett spørsmålsbatteri (ulike variasjoner av NAQ-R) og ett spørsmål om selvopplevd mobbing med definisjon.

Vi fant stor variasjon i forekomst av mobbing i de ulike studiene (Fasting, 2022). Dette har først og fremst sammenheng med måten man målte mobbing på, men også hva slags skåringssystem og definisjon som ble brukt. I tillegg kan omfanget påvirkes av om man spør om opplevelser fra de siste seks kontra de siste tolv månedene og av hvilke begreper som ble benyttet i selve spørsmålsformuleringene (plaging /erting, mobbing og mobbing eller trakassering).

Basert på disse resultatene virker det som om omfanget av selvopplevd mobbing i norsk arbeidsliv når det måles med ett spørsmål ligger i området 2–28 prosent. Når mobbing kartlegges via flere

²⁷ Som eksempel kan nevnes LMK 2019 hvor spørsmålet lød: «Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si ... 1. Ja, en eller flere ganger i uka, 2. Ja, en eller flere ganger i måneden, 3. Nei.» (SSB, 2020, s. 83).

²⁸ Dette spørsmålsbatteriet består av 18 spørsmål.

²⁹ Eriksen mfl. (2011); Glambek mfl. (2014); Nielsen mfl. (2013) benyttet spørsmålsbatteriet med 22 spørsmål og Jacobsen mfl. (2018) benyttet spørsmålsbatteriet med 9 spørsmål.

spørsmål varierte forekomsten fra ca. 6–70 prosent. Dette avhenger av hva som var grenseverdiene, de varierte fra ukentlig til bare én gang.

Litteraturgjennomgangen viste ingen systematisk sammenheng mellom opplevd mobbing og alder. Når det gjaldt sammenhengen mellom kjønn og opplevd mobbing var funnene sprikende. Noen studier fant ingen kjønnsforskjeller. Flere studier fant at kvinner opplevde mer mobbing enn menn, og én studie fant at menn opplevde mer mobbing enn kvinner.

Flere av studiene viste at hvilken bransje/yrke man jobbet i kan ha betydning for hvor mye mobbing man hadde opplevd. I den siste Levekårsundersøkelsen fra 2019 var det servitøryrker, byggearbeider, barnehagelærer, bonde/fisker, kokk/kjøkkenassistent og lager-/transportmedarbeider som hadde opplevd mest mobbing (Bergesen Dalen og Snellingen Bye, 2020).

Litteraturgjennomgangen avdekket også at kollegaer mobbet noe oftere enn ledere. Ut over det er det lite kunnskap om hvem som mobber fordelt på demografiske variabler som kjønn, alder, osv. Videre fant vi at det er lite kunnskap om varsling i norsk arbeidsliv. Svært mange varslet ikke.

1.2.3.2 Seksuell trakassering

Vi fant 22 publikasjoner som tilfredsstilte våre krav for å bli inkludert i denne litteraturgjennomgangen (se Fasting (2022) for en nærmere beskrivelse av inkluderingskriteriene). Flertallet var publisert etter 2017, noe som antakelig har sammenheng med #metoo-kampanjen som startet i USA i oktober 2017. Før 2017 var det gjort relativt lite forskning om seksuell trakassering i arbeidslivet, men #metoo fikk bred gjennomslagskraft i Norge. Sletteland (2018) argumenterer for at dette skyldes mediernes dekning av seksuell trakassering som et arbeidslivsproblem. Derfor ble man mer interessert i kunnskap blant annet om omfanget, for å kunne arbeide med forebyggingsstrategier.

Noen av studiene omfattet det samme utvalget som for mobbing, for eksempel resultater fra Levekårsundersøkelsene om arbeidsmiljø. Mange av publikasjonene studerte utvalg fra organisasjoner/fagforeninger eller av spesielle yrkesgrupper f.eks. leger (Rø mfl., 2018), mediebransjen (2019) og bokbransjen (2021). Noen få er populasjonsstudier (for eksempel studiene blant ansatte ved universiteter og høyskoler (IPSOS, 2019), politiet (Rambøll Management Consulting, 2021) og Forsvaret (Fasting mfl., 2022)). Svarprosenten varierer fra ca. 18 til 78.³⁰

Vi fant tolv publikasjoner som kun stilte ett enkeltstående spørsmål uten definisjon først. Mange av disse refererte til og brukte formuleringer fra Levekårsundersøkelsene: «Hender det at du selv blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller liknende på arbeidsplassen» (for eksempel Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021 og Forsvarets medarbeiderundersøkelse i 2019). Andre brukte formuleringen seksuell trakassering i stedet for uønsket seksuell oppmerksomhet (for eksempel Bråten og Svalund, 2018; IPSOS, 2019). Seks studier benyttet seg av ett spørsmål pluss ett spørsmålsbatteri (Bergen Sexual Harassment Scale (BHS)). To studier brukte kun ett spørsmålsbatteri (Nielsen og Einarsen, 2012 og Fasting mfl 2022). Videre fant vi to studier som

³⁰ Blant de 13 publikasjonene som oppga svarprosent var det 8 som hadde en svarprosent på over 50.

brukte andre målemetoder, en kombinasjon av en definisjon før spørsmål om selvopplevd seksuell trakassering, i tillegg til fem enkeltspørsmål om konkrete handlinger (Rambøll Management Consulting, 2021), og én som kartla fysisk og seksuell trakassering og verbal seksuell trakassering med ett spørsmål hver (Wigenstad, 2019).

Det var stor variasjon i resultatene. Det har, som nevnt, sammenheng med måten man målte seksuell trakassering på, samt det tidsrommet undersøkelsene dekket. Kun ett spørsmål uten definisjon (selvopplevd seksuell trakassering) var den mest vanlige måten å måle seksuell trakassering / uønsket seksuell oppmerksomhet, og ble brukt i tolv av publikasjonene.³¹ Undersøkelsene dekket som oftest et tidsrom på tolv måneder, men et måleinstrument (Bergen Sexual Harassment Scale) dekket seks måneder.

Når forekomst av seksuell trakassering/uønsket seksuell oppmerksomhet ble målt med ett spørsmål og tidsrommet var minimum tolv måneder varierte andelen som svarte at de hadde opplevd seksuell trakassering mellom ca. 2–22 prosent. I denne undersøkelsen kartlegger vi seksuell trakassering via ett spørsmålsbatteri. De undersøkelsene vi fant i litteraturgjennomgangen som brukte et spørsmålsbatteri og kriteriet var å ha opplevd minst én handling siste seks måneder fant en forekomst fra 15–45 prosent (Nielsen og Einarsen, 2012). Studien fra Forsvaret i 2020 som kartlegger siste tolv måneder fant en forekomst på 19 prosent (Fasting mfl., 2021).

Litteraturgjennomgangen viste at kvinner utsettes for mer seksuell trakassering enn menn i norsk arbeidsliv, særlig gjelder dette yngre kvinner. I tillegg har hvilket yrke man jobber i betydning. De siste levekårsundersøkelsene viste at servitøryrker og helsepersonell (sykepleie og omsorgsarbeider), samt ansatte i politiet og vaktstyrker opplevde langt mer seksuell trakassering enn andre yrker.

Funn som gikk igjen i mange av undersøkelsene var at langt flere ble utsatt for seksuell trakassering fra kollegaer enn fra ledere, og at 80–90 prosent av dem som trakasserte var menn. Kvinner ble trakassert av menn, mens menn ble trakassert av begge kjønn. De fleste varslet ikke. Årsaken til dette var at over halvparten av dem som opplevde seksuell trakassering ikke syntes hendelsen var alvorlig nok. Mange var også redd for konsekvensene, særlig med hensyn til jobb og videre karriere.

1.3 Rapportens oppbygning

I kapittel 2 presenterer vi en redegjørelse om hvilke metoder og analyser som er utført og 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, total og fordelt på kjønn og andre demografiske variabler. Vi ser også på hvem som utøver de negative handlingene, hvor de finner sted og om man har observert at andre utsettes for mobbing eller seksuell trakassering. Kapittel 5 handler om varsling og gjelder både dem som har

³¹ For mobbing var det vanlig å benytte seg av en definisjon først og deretter ett spørsmål. Dette finner vi ikke for seksuell trakassering.

opplevd mobbing og dem som har opplevd seksuell trakassering. Resultatene gir svar på hvem det er som varsler og hvilke kanaler som brukes. Avslutningsvis vil vi i kapittel 6 oppsummere hovedfunn og drøfte disse i forhold til andre undersøkelser.

2 Metoder og forutsetninger

2.1 Datainnsamling

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 8. juni–24. juni 2022.³² Den ble sendt ut til alle ansatte ved FB, FD, FMA og FFI. Totalt var det 4171 som mottok invitasjon til å delta i undersøkelsen, hvor 26 prosent var kvinner.³³

Virksomhetene sendte ut en epost i forkant av selve utsendelsen av spørreundersøkelsen for å informere om at deltagerne kom til å motta undersøkelsen et par dager senere. De brukte også sine intranettsider til å informere om undersøkelsen. FFI var ansvarlige for utsendelse av selve undersøkelsen, som ble distribuert via e-post. E-postlistene hadde vi mottatt fra virksomhetene som deltok i undersøkelsen.

Det ble sendt ut to påminnelser – den første én uke etter utsendelse og den andre to dager før undersøkelsen stengte, hvor det også ble opplyst om at undersøkelsen stengte ved midnatt fredag 24. juni. Påminnelsene gikk kun til respondenter som ikke hadde åpnet lenken til undersøkelsen. Da vi stengte undersøkelsen hadde vi mottatt 2489 svar. Av disse oppgav 17 stykker at de ikke ønsket at svarene ble brukt i forskning, og i tillegg var det 183 som hadde påbegynt undersøkelsen uten å fullføre.³⁴ Disse er tatt ut, og vi satt igjen med 2289 svar, 676 fra kvinner og 1597 fra menn (tabell 2.1). Svarprosenten lå dermed for hele utvalget på 55 prosent, og for kvinner på 62 prosent og menn på 52 prosent. Tabell 2.1 viser at i samtlige virksomheter deltok kvinner i større grad enn menn. Deltagelsen var høyest hos FMA, med 66 prosent blant kvinner og 56 prosent blant menn.

³² FFIs personvernombud har godkjent gjennomføringen av undersøkelsen. Prosjektet har behandlingsgrunnlag i personopplysningsloven §8 jf. artikkel 6.1. bokstav a i personvernforordningen og i artikkel 9 nr. 2 bokstav a, jf. Personopplysningsloven § 10, jf. §9.

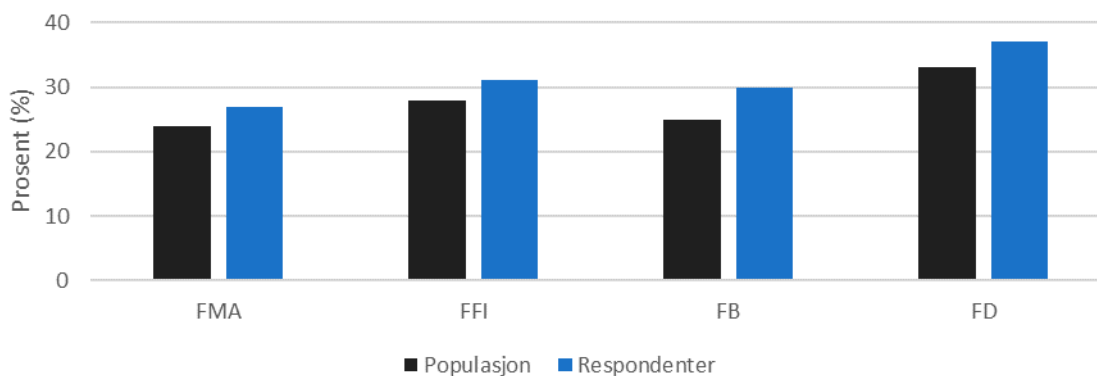
³³ Vi mottok e-postadresser fra virksomhetene. Det var noen duplikater i listene vi mottok, til sammen gjaldt det 30 e-postadresser. Undersøkelsen gikk ut til 4171 unike e-post adresser.

³⁴ Én respondent har bedt om at svarene skulle trekkes fra undersøkelsen etter at undersøkelsen var sendt inn med samtykke. Denne besvarelsen ble slettet.

Tabell 2.1 Antall utsendelser og besvarelser og andel svar totalt og blant kvinner og menn, fordelt på FB, FD, FFI og FMA.

| | Totalt | | | Kvinner | | | Menn | | |
|---------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|------------|
| | Ut-sendelser | Antall svar | Andel svar | Ut-sendelser | Antall svar | Andel svar | Ut-sendelser | Antall svar | Andel svar |
| Totalt | 4171 | 2289 | 55 % | 1088 | 676 | 62 % | 3083 | 1597 | 52 % |
| FB | 1419 | 741 | 52 % | 360 | 222 | 62 % | 1059 | 516 | 49 % |
| FD | 445 | 233 | 52 % | 147 | 85 | 58 % | 298 | 147 | 49 % |
| FFI | 793 | 426 | 54 % | 218 | 130 | 60 % | 575 | 291 | 51 % |
| FMA | 1514 | 889 | 59 % | 363 | 239 | 66 % | 1151 | 643 | 56 % |

Figur 2.1 viser kvinneandel blant respondentene og i populasjonen i de ulike virksomhetene. Blant de som svarte på spørreundersøkelsen er det en noe forhøyet andel av kvinner i alle virksomhetene sammenlignet med i populasjonen.



Figur 2.1 Andelen kvinner i populasjonen og blant respondentene i de ulike virksomhetene.

Selv om svarprosenten er relativt høy, er det bortimot halvparten av populasjonen som ikke har svart. I og med at resultatene skal brukes til å utvikle forebyggingstiltak, er det viktig at de som ikke har svart, ikke skiller seg vesentlig ut fra de som har svart, i hvert fall ikke på en slik måte at det kan tenkes å ha innflytelse på resultatene. Deltagelsen er noe høyere blant kvinner enn blant menn, og den varierer også noe mellom virksomhetene. Vi må også anta at undersøkelsens tema påvirker hvem som velger å svare. Vi får dermed en utvalgsskjevhet og en medfølgende usikkerhet i analysen som vi ikke kan korrigere for på noen enkel måte. I tillegg er det grunn til å tro at det er underrapportering på grunn av undersøkelsens sensitive tema (Mergaert et al., 2016). Det er derfor viktig å tolke resultatene med forsiktighet.

2.2 Spørreskjemaet

2.2.1 Utvikling av spørsmålsbatteriene

Undersøkelsen er en videreutvikling av spørsmålsbatteriene som vi har laget for Forsvaret (Rones mfl., 2018; Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2021). Spørsmålsbatteriene består av et sett med spørsmål som måler handlinger eller adferd, og skiller seg derfor fra undersøkelser som er basert på ett direkte spørsmål (se kapittel 1.3.1). Disse spørsmålsbatteriene har blitt utviklet i flere runder basert på litteraturstudier, workshops, testgrupper og pilotundersøkelser. Resultatet ble to anbefalte spørsmålsbatterier, ett for mobbing og ett for seksuell trakassering (Fasting og Køber, 2019). Spørsmålsbatteriet for mobbing inneholdt 18 spørsmål, fordelt på 5 komponenter, og spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering inneholdt 15 spørsmål fordelt på 4 komponenter.

Spørsmålsbatteriene vi har brukt i denne undersøkelsen baserer seg i stor grad på spørsmålsbatteriene som ble brukt i Forsvaret i 2020, men med noen tilpasninger (Fasting og Køber, 2019). Vi har gjort noen språklige endringer og tatt ut ett av spørsmålene som kartlegger mobbing. Dette spørsmålet passer ikke like godt i resten av sektoren som det gjør for Forsvaret.³⁵ Basert på funnene fra en nyere litteraturstudie av hvordan mobbing og seksuell trakassering har blitt målt i norsk arbeidsliv (Fasting, 2022), har vi valgt ta med ett ekstra spørsmål. Det nye spørsmålet måler om respondenten har 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?». Spørsmålet ble koblet til komponenten «uønsket seksuell oppmerksomhet». I kapittel 2.2.2 og 2.2.3 kommer vi tilbake til hvilke andre komponenter som inngår i undersøkelsen.

Undersøkelsen ble testet i et testpanel med representanter fra alle virksomhetene før den ble sendt ut.

2.2.2 Forekomst av mobbing

Forekomst av mobbing blir i denne undersøkelsen målt ved hjelp av i alt 17 spørsmål, basert på noen tilpasninger til spørsmålsbatteriet anbefalt i Fasting og Køber (2019). Disse fordeler seg på 4 ulike komponenter, som hver representerer en form for mobbing. Disse komponentene er «personrelatert mobbing» (7 spørsmål), «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» (5 spørsmål), «truende adferd» (3 spørsmål) og «fysisk mobbing» (2 spørsmål) (se tabell 2.2).

I spørreskjemaet ble disse spørsmålene stilt i tilfeldig rekkefølge. Spørsmålene omfatter 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.

³⁵ Det gjelder spørsmålet om du har opplevd «nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?». Kategorien «arbeidsrelatert mobbing» bestod da kun av ett spørsmål, og ett enkeltspørsmål er ikke tilstrekkelig for å måle en underliggende faktor. Statistiske analyser tydet på at dette spørsmålet var tettere knyttet opp mot «utestenging» enn de andre formene for mobbing, og derfor ble «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» slått sammen til kategorien «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» i denne undersøkelsen.

Tabell 2.2 Spørsmålsbatteriet som ble benyttet for kartlegging av mobbing.³⁶ Hvert spørsmål ble innledet med følgende formulering: «Har du i løpet av de siste seks (6) månedene opplevd, enten i eller utenfor arbeidstid av en ansatt eller tjenestegjørende i forsvarsektoren...»

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 OG ARBEIDSRELATERT MOBBING

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?
5. at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde er blitt sett ned på eller blitt latterliggjort?

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?
-

2.2.3 Forekomst av seksuell trakassering

Forekomst av seksuell trakassering blir i denne undersøkelsen målt ved hjelp av i alt 16 spørsmål, basert på noen tilpasninger til spørsmålsbatteriet anbefalt i Fasting og Køber (2019). Spørsmålsbatteriet består av 16 spørsmål fordelt på 4 komponenter. Disse 4 komponentene er «kjønnstrakassering» (4 spørsmål), «uønsket seksuell oppmerksomhet» (7 spørsmål), «seksuelt press» (3 spørsmål) og «seksuelle overgrep» (2 spørsmål) (se tabell 2.3). Spørsmålene dreier seg

³⁶ 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.

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.

Tabell 2.3 Spørsmålsbatteriet som ble benyttet for kartlegging av seksuell trakassering.³⁷ Hvert spørsmål ble innledet med følgende formulering: «Har du i løpet av de siste tolv (12) månedene opplevd, enten i eller utenfor arbeidstid av en ansatt eller tjenestegjørende i forsvarsektoren...»

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 (blikk, 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?

³⁷ 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.

SEKSUELLE OVERGREP

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

2.2.4 Oppfølgingsspørsmål

Undersøkelsen inneholdt også spørsmål om hvem som hadde utøvd mobbing og seksuell trakassering, hvor og når det hadde forekommet og om man hadde varslet. Disse spørsmålene ble stilt til alle respondentene som hadde svart bekreftende på et spørsmål – det vil si benyttet svaralternativ 3–5 for spørsmålene om mobbing og svaralternativ 2–5 for spørsmålene om seksuell trakassering. Oppsettet var det samme for alle spørsmålene innen mobbing og seksuell trakassering.

Det første oppfølgingsspørsmålet dreide seg om hvem som hadde utøvd handlingene, med følgende svaralternativer: 1) kollega, mann, 2) kollega, kvinne, 3) leder, mann, 4) leder, kvinne, 5) folk på besøk / «kunder», 6) andre i forsvarssektoren og 7) andre. Det var anledning til å sette flere kryss (flervalg).

Respondentene ble videre spurt om hvor handlingen(e) skjedde, med følgende svaralternativ: 1) på arbeidsplassen, 2) på reise i forbindelse med jobb (øvelser, konferanser, kurs eller lignende), 3) sosiale arrangementer i regi av arbeidsplassen (julebord, sommerfest eller lignende), 4) i fritiden med personer fra arbeidsplassen, 5) via digitale medier og 6) annet. Det var anledning til å sette flere kryss (flervalg).

Deretter ble respondentene for hvert spørsmål/handling de hadde svart bekreftende på spurt om de hadde sagt ifra / varslet om dette. Svaralternativene var: 1) ja og 2) nei.

For dem som hadde varslet, ble det stilt et spørsmål om hvem de hadde sagt ifra / varslet til. Svaralternativene var: 1) nærmeste leder, 2) annen leder, 3) kollega, 4) verneombud, 5) tillitsvalgt, 6) helsepersonell (bedriftshelsetjenesten eller lignende), 7) Forsvarsdepartementets varslingskanal, 8) eventuelt egen varslingskanal i etaten, 9) politiet og 10) andre. Det var anledning til å sette flere kryss (flervalg).

For dem som ikke hadde varslet, ble det stilt spørsmål om hva årsaken var, med følgende svaralternativer (flervalg): 1) jeg visste ikke hvordan man varsler, 2) jeg var redd for konsekvenser, 3) jeg trodde ikke at varselet ville føre frem, 4) jeg ønsket ikke gå videre med hendelsen, 5) jeg var usikker på om hendelsen var alvorlig nok, 6) jeg syntes det var for belastende å varsle, 7) jeg kjente på skamfølelse (skammet meg over det som hadde skjedd), 8) jeg var bekymret for eget rykte, 9) jeg ønsket ikke å ramme personen som utførte handlingen eller personens familie/barn, 10) jeg ville unngå konsekvenser for egen familie/barn og 11) annet. Det var anledning til å sette flere kryss (flervalg).

2.2.5 Observert negative handlinger

Nytt i denne undersøkelsen var at vi spurte alle respondentene om de hadde observert eller hørt om (kjennskap til) andre som har vært utsatt for noen av disse negative handlingene siste seks (6) måneder for mobbing og siste tolv (12) måneder for seksuell trakassering. Svaralternativene var: 1) ja, 2) nei og 3) vet ikke.

Deretter ble de som svarte bekreftende på dette spørsmålet spurt om de hadde varslet om disse handlingene de hadde fått kjennskap til. Svaralternativene var her: 1) ja, 2) nei, 3) vet ikke og 4) andre hadde allerede varslet.

2.2.6 Kjennskap til varslingssystemet

Alle respondentene ble spurt om de er kjent med hvor en finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben. Svaralternativene var her: 1) ja, 2) nei og 3) vet ikke.

2.2.7 Demografiske variabler

Skjemaet inneholdt spørsmål om kjønn, alder, ansiennitet i virksomhetene, sivil og militær utdanning, om en hadde personalansvar og hvor ofte en hadde benyttet hjemmekontor siste seks og tolv måneder. I tillegg ble det spurt om hvilken virksomhet en jobbet i, og deretter en finere inndeling i organisasjonen (typisk avdeling). De demografiske variablene forsøkte vi å holde på et minimum, men likevel tilstrekkelig til at vi kunne gjøre meningsfulle analyser.

2.3 Analyser

I denne studien benytter vi for det meste enkle, deskriptive analyser, i form av frekvenstabeller og krysstabeller. Resultatene presenteres i tabeller, søylediagrammer og lignende. Av personvernhensyn 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 (se kapittel 1.4). De fleste tabellene og figurene skiller derfor på kjønn.³⁸ Videre viser noen undersøkelser at alder og bransje/yrke virker å ha betydning for hvor mye mobbing og seksuell trakassering en opplever. I tillegg var vi interessert i å studere om utdanningsnivå, lederoppgaver og hvor mye man benytter hjemmekontor predikerer økt sannsynlighet for å oppleve mobbing og/eller seksuell trakassering. I tillegg til krysstabellene hvor forekomst for mobbing og seksuell trakassering fordeles på de overnevnte variablene, har vi benyttet logistisk regresjon for å kunne kontrollere for flere faktorer samtidig. Resultatene fra disse analysene finnes i Vedlegg A og B.

Når det gjelder former for mobbing og seksuell trakassering er disse verifisert ved hjelp av bekreftende faktoranalyse. En nærmere forklaring av dette finnes i vedlegg C.

³⁸ Et mindre antall respondenter ønsket ikke å oppgi kjønn. Disse er utelatt fra analyser hvor vi skiller på kjønn.

2.3.1 Analyser av forekomst

Vi har benyttet svar på enkeltspørsmålene 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 to ganger per uke (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.

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 mobbebatteriet, 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 komponent.

3 Mobbing

I dette kapittelet presenterer vi resultatene for mobbing. Forekomsten av mobbing er basert på spørsmålsbatteriet presentert i tabell 2.2. Med mobbing mener vi om respondentene har opplevd minst én form for mobbing (månedlig eller oftere) de siste seks månedene.³⁹

Først presenterer vi forekomsten av mobbing fordelt på kjønn, alder, personalansvar, ansiennitet, bruk av hjemmekontor, sivilt og militært utdanningsnivå og virksomhet. Vi ser også på om respondentene har observert negative handlinger rettet mot andre på sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten innen hver av de fire formene for mobbing: «utestenging og arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing». Vi vil også se på hvem som utfører mobbingen og hvor mobbingen finner sted. Til slutt i kapittelet gir vi en oppsummering av de viktigste funnene.

3.1 Forekomst av mobbing i ulike grupper

De siste seks måneder har 6 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for mobbing, se totalkolonnen øverst i tabell 3.1. Andelen kvinner som opplever mobbing er høyere enn for menn, henholdsvis 8 prosent og 5 prosent.

Fordeler vi respondentene i aldersgrupper, ser vi at gruppen under 40 år (8 prosent) opplever noe mer mobbing enn gruppene fra 40 til 54 år (5 prosent) og 55 år og eldre (6 prosent). Det samme mønsteret finner vi hos både kvinner og menn. Den gruppen som rapporterer høyest forekomst av mobbing er kvinner under 40 år (11 prosent).

Vi registrerer kun små forskjeller i forekomst av mobbing innenfor de demografiske variablene personalansvar, utdanningsnivå, hjemmekontor og virksomhet.

Vi har brukt en logistisk regresjonsmodell for å modellere sannsynligheten for responsen vår, i dette tilfellet sannsynligheten for mobbing. Den viser at av de demografiske variablene vi har tilgang til i denne undersøkelsen (se tabell 3.1) er det kun kjønn og alder som signifikant predikerer sannsynlighet for å oppleve mobbing (vedlegg A, *figur A.1*).

³⁹ Se for øvrig avsnitt 2.3.1.1 for detaljer.

Tabell 3.1 Forekomst, dvs. antall og andel, av mobbing blant kvinner, menn og totalt fordelt på alder, personalansvar, ansiennitet, sivil utdanning, militær utdanning, hjemmekontor og virksomhet.⁴⁰

| | KVINNER | | MENN | | TOTALT | |
|---------------------------------------|---------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall | Andel | Antall |
| Totalt | 8 % | 53 | 5 % | 79 | 6 % | 132 |
| Alder | | | | | | |
| Under 40 år | 11 % | 21 | 6 % | 20 | 8 % | 41 |
| 40–54 år | 6 % | 20 | 4 % | 28 | 5 % | 48 |
| Over 55 år | 7 % | 12 | 5 % | 31 | 6 % | 43 |
| Personalansvar | | | | | | |
| Ja | - | - | - | - | 4 % | 15 |
| Nei | 8 % | 48 | 5 % | 69 | 6 % | 119 |
| Ansiennitet⁴¹ | | | | | | |
| Inntil 10 år | 8 % | 37 | 5 % | 46 | 6 % | 83 |
| Mer enn 10 år | 7 % | 16 | 5 % | 33 | 6 % | 49 |
| Sivil utdanning | | | | | | |
| Videregående skole/fagbrev/fagskole | - | - | - | - | 6 % | 29 |
| Høyere utd. inntil bachelor/cand.mag. | 6 % | 16 | 5 % | 28 | 6 % | 44 |
| Mastergrad/hovedfag/doktorgrad | 9 % | 31 | 4 % | 28 | 6 % | 59 |
| Militær utdanning | | | | | | |
| Ingen/grunnleggende soldatutdanning | 8 % | 49 | 5 % | 50 | 6 % | 99 |
| Befals-/offisersutdanning | - | - | - | - | 5 % | 33 |
| Jobbet hjemme | | | | | | |
| Aldri jobbet hjemmefra | 7 % | 12 | 5 % | 25 | 6 % | 37 |
| Mindre enn halvparten av tiden | 8 % | 31 | 5 % | 42 | 6 % | 73 |
| Halvparten av tiden eller mer | 7 % | 10 | 5 % | 12 | 6 % | 22 |
| Virksomhet | | | | | | |
| FB | 8 % | 18 | 6 % | 29 | 6 % | 47 |
| FD | - | - | - | - | 5 % | 11 |
| FFI | - | - | - | - | 5 % | 19 |
| FMA | 9 % | 22 | 5 % | 33 | 6 % | 55 |

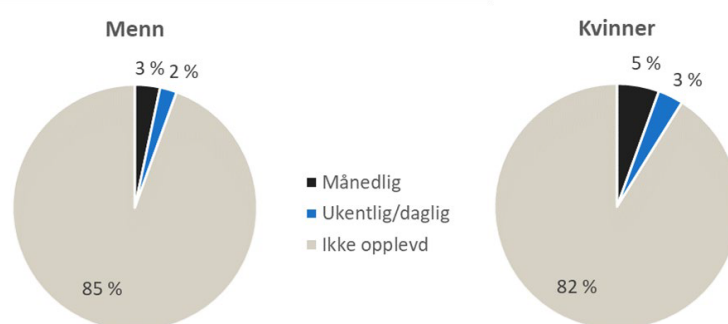
⁴⁰ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

⁴¹ Ansiennitet i nåværende virksomhet.

3.1.1 Hyppighet

I denne rapporten har vi definert mobbing som at respondentene må ha opplevd minst én form for uønsket handling månedlig eller oftere de siste seks måneder om ikke annet er spesifisert. I tabell 3.1 så vi at 8 prosent av kvinnene og 5 prosent av mennene opplevde dette. Svært få av både kvinnene og mennene har vært utsatt for mobbing ukentlig eller daglig. Figur 3.1 viser at litt under 3 prosent av kvinnene og litt over 2 prosent av mennene har opplevd mobbing ukentlig eller daglig. Vi finner langt på vei tilsvarende mønster ved alle virksomhetene.

Resultatet av denne analysen viser at ca. 40 prosent av dem som har opplevd mobbing, har opplevd det ukentlig eller daglig, og det gjelder både menn og kvinner.



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

3.2 Observert 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 (se 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 om 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.

Tabell 3.2 viser at 73 prosent ikke har observert eller hørt om at andre hadde vært utsatt for negative handlinger, mens 21 prosent oppga å ha observert eller hørt om det og 7 prosent var usikre. Videre ser vi at en større andel kvinner svarer de har observert negative handlinger enn menn, henholdsvis 27 prosent og 18 prosent.

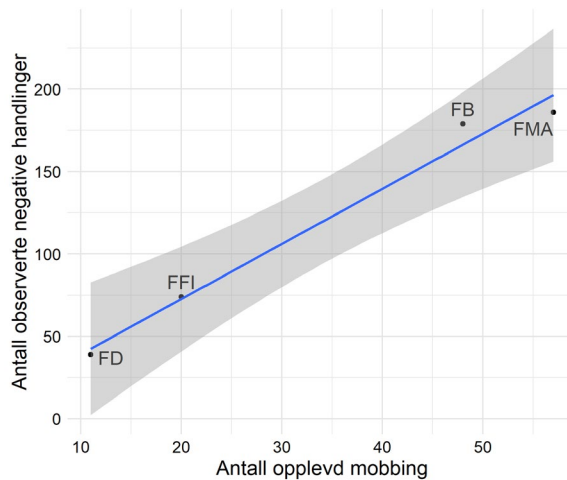
Tabell 3.2 viser at vi finner en forskjell mellom virksomhetene her. Andelen som har observert eller har kjennskap til at andre har vært utsatt for negative handlinger var høyere ved FB (24 prosent) og FMA (21 prosent) sammenlignet med ved FFI (17 prosent) og FD (17 prosent).⁴²

Tabell 3.2 Forekomst, dvs. antall og andel, som har observert eller har kjennskap til negative handlinger blant kvinner og menn og i virksomhetene.

| | Ja | | Nei | | Vet ikke | |
|-------------------|-------|--------|-------|--------|----------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall | Andel | Antall |
| Totalt | 21 % | 471 | 73 % | 1652 | 7 % | 150 |
| Kjønn | | | | | | |
| Kvinne | 27 % | 182 | 66 % | 449 | 7 % | 45 |
| Mann | 18 % | 289 | 75 % | 1203 | 7 % | 105 |
| Virksomhet | | | | | | |
| FB | 24 % | 179 | 69 % | 508 | 7 % | 54 |
| FD | 17 % | 39 | 78 % | 182 | 5 % | 12 |
| FFI | 17 % | 74 | 76 % | 322 | 7 % | 30 |
| FMA | 21 % | 186 | 73 % | 647 | 6 % | 56 |

Figur 3.2 viser forholdet mellom antallet som har rapportert å være utsatt for mobbing og antallet som har sett eller hørt om at noen har blitt utsatt for negative handlinger siste seks (6) måneder. Det er ca. tre ganger så mange som observerer negative handlinger som rapporterer at de har blitt utsatt for mobbing. Dette forholdstallet er ganske likt for alle virksomhetene.

⁴² Vi er klar over at enkelte som har svart på denne spørreundersøkelsen håndterer varslingslingssaker. Det gjelder personell i FD, men også HR-personell i de ulike virksomhetene. De vil derfor ha kjennskap til den mobbingen det rapporteres på, men vi ser i kapittel 5 at det varsles om få tilfeller i disse kanalene og vi antar derfor at det ikke vil påvirke resultatet nevneverdig.



Figur 3.2 Forholdet mellom antallet som rapporterer å bli mobbet og antallet som har observerte negative handlinger i de ulike virksomhetene.⁴³

3.3 Forekomst av ulike former for mobbing

Spørsmålsbatteriet vårt består av fire komponenter for mobbing (se delkapittel 2.1). Det er «utestenging og arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing» (se tabell 2.2 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike komponentene).

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

3.3.1 Ulike former for mobbing fordelt på kjønn

Tabell 3.3 viser forekomsten av de ulike formene for mobbing hos kvinner og menn i de ulike virksomhetene. Vi finner ingen forekomst av «fysisk mobbing» i denne undersøkelsen, og kun et mindre antall har opplevd «truende adferd» (1 prosent). «Utestenging og arbeidsrelatert mobbing» er den formen for mobbing som flest har opplevd (5 prosent). Deretter følger «personrelatert mobbing» (2 prosent). Kvinner opplever mer mobbing enn menn for komponenten «utestenging og arbeidsrelatert mobbing», hvor 7 prosent av kvinner og 4 prosent av menn har opplevd denne formen for mobbing. Vi finner ingen kjønnsforskjell for komponenten «personrelatert mobbing».

Vi finner ingen vesentlig forskjell på hvilken type mobbing som foregår i virksomhetene. I de minste virksomhetene, FFI og FD, er det også tilfeller av «personrelatert mobbing», men antallet er lavt og blir derfor av personvern hensyn ikke oppgitt i tabell 3.3.

⁴³ Den blå linjen viser den estimerte lineære relasjonen mellom opplevd mobbing og observerte negative handlinger med 95 prosent konfidensintervall.

Tabell 3.3 Andel og antall som har opplevd ulike former for mobbing i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) fordelt på kjønn og virksomhet.⁴⁴

| | «Utestenging og arbeidsrelatert mobbing» | | «Personrelatert mobbing» | | «Truende adferd» | |
|-------------------|--|--------|--------------------------|--------|------------------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall | Andel | Antall |
| Totalt | 5 % | 106 | 2 % | 54 | 1 % | 19 |
| Kjønn | | | | | | |
| Kvinne | 7 % | 44 | 3 % | 20 | - | - |
| Mann | 4 % | 58 | 2 % | 34 | - | - |
| Virksomhet | | | | | | |
| FB | 5 % | 34 | 2 % | 18 | - | - |
| FD | - | - | - | - | - | - |
| FFI | 4 % | 19 | - | - | - | - |
| FMA | 5 % | 48 | 3 % | 26 | - | - |

I komponenten «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» inngår fem spørsmål. Spørsmålene kartlegger ulike aspekter av gjentatte tilfeller av utestenging fra arbeidsoppgaver og møter, at ens meninger blir ignorerte på en urimelig måte og at arbeidsoppgaver eller arbeidsområde blir sett ned på. De tre handlingene som både flest kvinner og menn rapporterer å ha opplevd månedlig eller oftere var:

- ... at dine meninger og vurderinger er blitt ignorert på en urimelig måte
- ... å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter
- ... at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde er blitt sett ned på eller latterliggjort

Bryter vi ned på virksomhet, ser vi kun små forskjeller her. Disse tre utsagnene er det som flest opplever ved FD, FFI og FMA. Hos FB kommer også påstanden «å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din» høyt opp på listen av handlinger respondentene opplever.

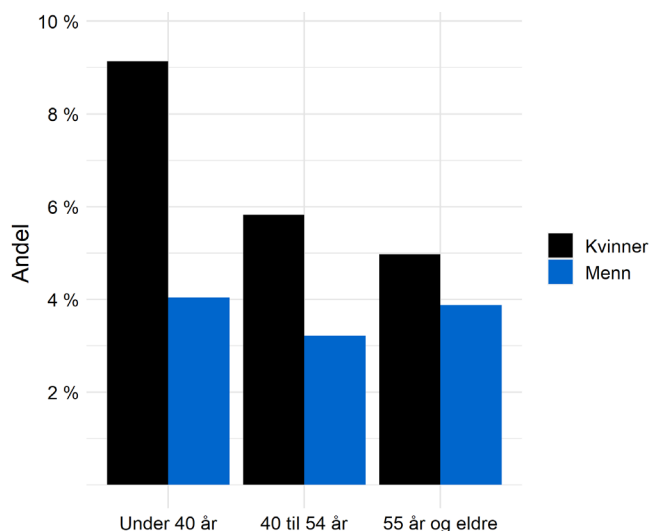
I komponenten «personrelatert mobbing» inngår syv spørsmål som beskriver gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklig irettesettelse eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse (tabell 2.2). Den handlingen som klart flest kvinner og menn opplever her er «å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping». Det er uavhengig av virksomhet.

3.3.2 «Utestenging og arbeidsrelatert mobbing» fordelt på alder og kjønn

Vi har sett at forekomst av mobbing har sammenheng med kjønn (se tabell 3.1), og vi har sett at «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» er den formen flest opplever (se tabell 3.3). I figur 3.3 har vi fordelt forekomsten av «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» på kjønn og alder. Vi ser

⁴⁴ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

at for kvinner avtar «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» med økende alder. For menn er forekomsten uavhengig av alder.

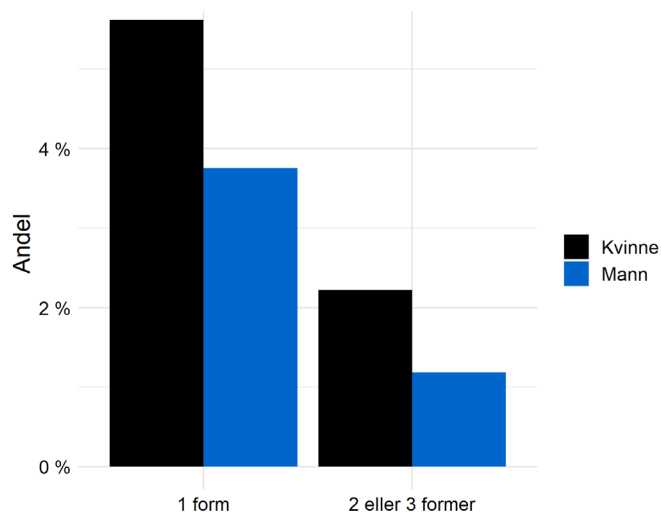


Figur 3.3 Andelen som har opplevd «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» fordelt på kjønn og alder.

3.3.3 Opplevelse av 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 3.4 viser i hvilken grad personell i forsvarsektoren opplever flere av de ulike formene for mobbing.

Det vanligste er å oppleve kun én form for mobbing. Dette gjelder om lag 6 prosent av kvinner og 4 prosent av menn. Om lag 1 prosent opplever to former, mens mindre enn 1 prosent opplever tre former. Kvinner opplever i større grad enn menn flere former for mobbing. Vi finner her ingen forskjeller mellom virksomhetene.



Figur 3.4 Andel som opplever én eller flere former for mobbing, fordelt på kjønn.

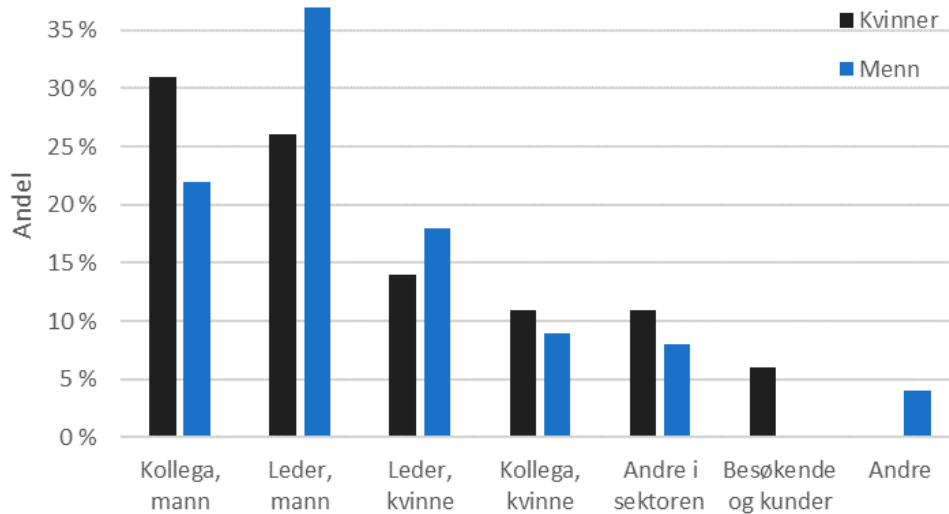
3.4 Hvem mobber?

De som hadde opplevd mobbing, fikk tilleggsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss (flervalg).⁴⁵

Figur 3.5 gir en oversikt over hvem respondentene oppgir har utsatt dem for mobbing fordelt på respondentens kjønn. For kvinner er det flest som mobbes av mannlige kollegaer etterfulgt av mannlige ledere. Flest menn mobbes av mannlige ledere etterfulgt av mannlige kollegaer. Det at mange opplever mobbing fra menn skyldes ikke nødvendigvis at menn er overrepresentert blant de som mobber. Kjønnsbalansen i sektoren er skjev. Det har vi ikke tatt hensyn til her.

Menn opplever i større grad enn kvinner mobbing fra ledere. Kvinner opplever i større grad enn menn mobbing fra kollegaer. Dette bildet er likt i alle virksomhetene.

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



Figur 3.5 Hvem som har utøvd mobbing. Andeler blant kvinnelige og mannlige respondenter som har vært utsatt for mobbing.⁴⁶

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 (flervalg).⁴⁷

Tabell 3.5 viser hvor mobbingen fant sted for henholdsvis kvinnelige og mannlige respondenter. Det aller meste av mobbingen for begge kjønn fant sted på arbeidsplassen. Dette gjelder for alle virksomhetene. For begge kjønn finner vi et mindre antall tilfeller som hadde skjedd på andre steder. Kvinner opplever i større utstrekning enn menn mobbing via digitale medier. Vi finner ingen forskjell mellom virksomhetene her.

⁴⁶ Svarkategorien «besøkende og kunder» er det færre enn 10 mannlige respondenter som har krysset av for. Svarkategorien «andre» er det færre enn 10 kvinnelig respondenter av som krysset av for. Disse kategoriene er derfor utelatt fra figuren. Andel og antall er oppgitt i vedlegg D, tabell D.1

⁴⁷ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.

Tabell 3.4 Sted hvor mobbingen skjer blant kvinnelige og mannlige respondenter.⁴⁸

| | Kvinner | | Menn | |
|------------------------|---------|--------|-------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall |
| På arbeidsplassen | 75 % | 113 | 82 % | 180 |
| Via digitale medier | 11 % | 16 | - | <10 |
| Annet | 7 % | 10 | 7 % | 15 |
| På reise | 7 % | 10 | 5 % | 10 |
| På sosiale arrangement | - | <10 | - | <10 |
| I fritiden | - | <10 | - | <10 |

3.6 Oppsummering mobbing

Vi vil i dette kapittelet oppsummere de viktigste funnene i kapittel 3 i kulepunkter.

Forekomst av mobbing.

- De siste seks måneder har 6 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for mobbing. Vi finner ingen forskjell mellom FB, FMA, FFI og FD.
- Kvinner opplever mer mobbing enn menn, henholdsvis 8 prosent og 5 prosent. Det gjelder i alle virksomhetene.
- Unge kvinner er den gruppen som rapporterer om mest mobbing i alle virksomhetene.

Hvilken type mobbing utsettes personellet for?

- «Utestenging og arbeidsrelatert mobbing» er den formen for mobbing som flest opplever, etterfulgt av «personrelatert mobbing». Ingen har vært utsatt for «fysisk mobbing» og svært få har vært utsatt for «truende adferd». Dette er uavhengig av virksomhets-tilhørighet.
- Det er mer vanlig for kvinner enn menn å oppleve flere former for mobbing.

Hvem mobber og hvor foregår mobbingen?

- Mobbingen foregår først og fremst på arbeidsplassen. Det gjelder i alle virksomhetene, og for både kvinner og menn.
- Menn opplever i større grad enn kvinner mobbing fra ledere. Kvinner opplever i større grad enn menn mobbing fra kollegaer. Dette gjelder i alle virksomhetene.

⁴⁸ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

4 Seksuell trakassering

I dette kapitlet presenterer vi resultatene for seksuell trakassering. Forekomsten er basert på svarene på spørsmålsbatteriet presentert i tabell 2.3. Med seksuell trakassering mener vi at respondentene har opplevd minst én av hendelsene det spørres om minimum én eller to ganger i løpet av de siste tolv månedene, det vil si at det kan være en engangshendelse.⁴⁹

Først presenterer vi forekomsten av seksuell trakassering totalt og fordelt på kjønn, alder, personalansvar, ansiennitet, sivilt og militært utdanningsnivå, bruk av hjemmekontor og virksomhet. Vi ser også på om respondentene har observert seksuell trakassering på sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten innen hver av de fire formene som inngår i målingen av seksuell trakassering: «kjønnstrakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep». Vi vil også si noe om hvem som utfører den seksuelle trakasseringen og hvor og når den forekommer. Til slutt i kapitlet vil vi gi 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 forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA). Totalkolonnen øverst til høyre i tabell 4.1 viser at 10 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 21 prosent og 5 prosent. Forekomsten av seksuell trakassering synker med økende alder for kvinnene. Vi finner at 30 prosent av kvinnene under 40 år har opplevd seksuell trakassering, mot 9 prosent av kvinnene over 55 år.

For kvinner finner vi høyere forekomst blant de med kortere ansiennitet (24 prosent) sammenlignet med de med lengre ansiennitet (14 prosent). Denne forskjellen forsvinner når vi kontrollerer for alder.⁵⁰ Vi finner ingen tilsvarende forskjell blant menn. Vi registrerer kun små forskjeller i forekomst av seksuell trakassering innenfor de demografiske variablene personalansvar, sivilt utdanningsnivå og bruk av hjemmekontor.

Vi finner en forskjell i forekomst av seksuell trakassering mellom virksomhetene. Forekomsten er lavere ved FFI enn ved de andre virksomhetene. Denne forskjellen er mest fremtredende blant kvinnene hvor 11 prosent av kvinnene ved FFI opplever dette mot ca. 25 prosent ved FB og FD. Menn ved FFI, FD og FB (3–4 prosent) opplever mindre seksuell trakassering enn menn ved FMA (7 prosent).

⁴⁹ Se for øvrig avsnitt 2.3.1.2 for detaljer.

⁵⁰ Dette kommer av at det er betydelig samvariasjon mellom alder og ansiennitet.

Tabell 4.1 Forekomst, dvs. andel og antall, av seksuell trakassering blant kvinner, menn og totalt fordelt på alder, personalansvar, ansiennitet, sivilt og militært utdanningsnivå og virksomhet.⁵¹

| | KVINNER | | MENN | | TOTALT | |
|---------------------------------------|---------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall | Andel | Antall |
| Totalt | 21 % | 140 | 5 % | 78 | 10 % | 218 |
| Alder | | | | | | |
| Under 40 år | 30 % | 56 | 6 % | 20 | 14 % | 76 |
| 40–54 år | 22 % | 68 | 5 % | 35 | 10 % | 103 |
| Over 55 år | 9 % | 16 | 4 % | 23 | 5 % | 39 |
| Personalansvar | | | | | | |
| Ja | 17 % | 16 | 4 % | 11 | 7 % | 27 |
| Nei | 21 % | 124 | 5 % | 67 | 10 % | 191 |
| Ansiennitet | | | | | | |
| Inntil 10 år | 24 % | 106 | 5 % | 46 | 11 % | 152 |
| Mer enn 10 år | 14 % | 34 | 5 % | 32 | 8 % | 66 |
| Sivil utdanning | | | | | | |
| Videregående skole/fagbrev/fagskole | 16 % | 13 | 5 % | 18 | 7 % | 31 |
| Høyere utd. inntil bachelor/cand.mag. | 19 % | 48 | 5 % | 27 | 10 % | 75 |
| Mastergrad/hovedfag/doktorgrad | 23 % | 79 | 5 % | 33 | 11 % | 112 |
| Militær utdanning | | | | | | |
| Ingen/grunnleggende soldatutdanning | 20 % | 123 | 4 % | 36 | 10 % | 159 |
| Befals-/offisersutdanning | 33 % | 17 | 7 % | 42 | 8 % | 59 |
| Jobbet hjemme | | | | | | |
| Aldri jobbet hjemmefra | 25 % | 41 | 5 % | 26 | 10 % | 67 |
| Mindre enn halvparten av tiden | 20 % | 73 | 4 % | 36 | 9 % | 109 |
| Halvparten av tiden eller mer | 18 % | 26 | 7 % | 16 | 11 % | 42 |
| Virksomhet | | | | | | |
| FB | 25 % | 55 | 4 % | 19 | 10 % | 74 |
| FD | 24 % | 20 | - | <10 | - | - |
| FFI | 11 % | 14 | - | <10 | - | - |
| FMA | 21 % | 51 | 7 % | 46 | 11 % | 97 |

⁵¹ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

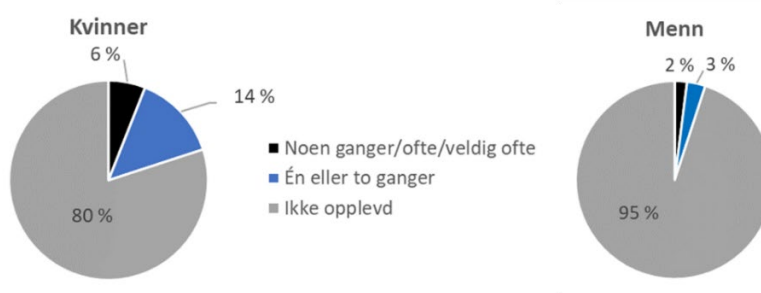
I tabell 4.1 ser vi at gruppene med høyest forekomst av seksuell trakassering er kvinner med befal-/offisersutdanning (33 prosent) og kvinner under 40 år (30 prosent). Lavest forekomst finner vi blant menn ansatt ved FFI og FD, hvor færre enn ti respondenter har opplevd dette.

Vi har brukt en logistisk regresjonsmodell for å modellere sannsynligheten for å oppleve seksuell trakassering. Den viser at av de demografiske variablene vi har tilgang til i denne undersøkelsen (se tabell 4.1), er det kjønn, alder, militært utdanningsnivå og virksomhetstilhørighet som signifikant predikerer sannsynligheten for å oppleve seksuell trakassering (se vedlegg B, figur B.1 og B.2).

4.1.1 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* og dem som har opplevd det *noen ganger, ofte* eller *veldig ofte* for å få et inntrykk av hvor hyppig respondentene opplever seksuell trakassering. Henholdsvis 6 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene har opplevd seksuell trakassering noen ganger eller oftere.

Resultatet av denne analysen viser at ca. 40 prosent av mennene og ca. 30 prosent av kvinnene som har opplevd seksuell trakassering, har opplevd det oftere enn én eller to ganger.



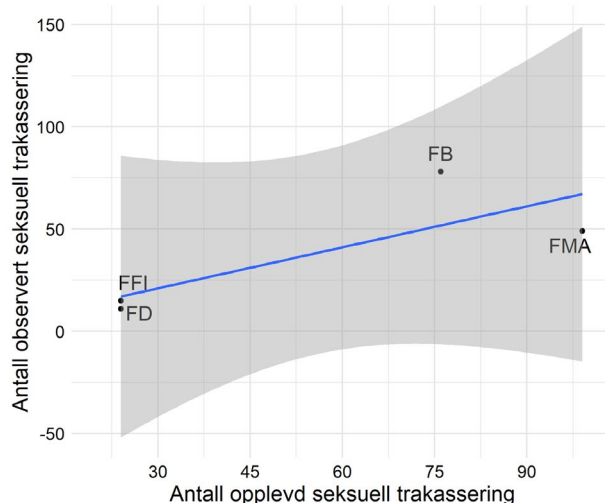
Figur 4.1 Andel kvinner og menn som har opplevd seksuell trakassering enkelte ganger og ofte.

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.

Dobbelt så mange kvinner (10 prosent) som menn (5 prosent) har observert seksuell trakassering de siste tolv månedene. Det er også forskjeller mellom virksomhetene. Ved FB oppgir en dobbelt så stor andel (10 prosent) å ha observert seksuell trakassering sammenlignet med de øvrige virksomhetene (4-5 prosent). Vi finner ingen signifikante forskjeller når det gjelder alder, personalansvar, ansiennitet, utdanningsnivå eller bruk av hjemmekontor.

Figur 4.2 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. Ved FD, FFI og FMA finner vi færre som har observert enn opplevd denne type hendelser, mens det ved FB er omtrent like mange som har opplevd som har observert seksuell trakassering.



Figur 4.2 Forholdet mellom antallet som rapporterer å bli seksuell trakassert og antallet som har observert seksuell trakassering i de ulike virksomhetene.⁵²

4.3 Forekomst av 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» (se 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

Tabell 4.2 viser at av de ulike formene for seksuell trakassering, er det flest respondenter som opplever «kjønns-trakassering» (7 prosent). Deretter følger «uønsket seksuell oppmerksomhet» (5 prosent). Kjønnforskjellene er betydelige. Blant henholdsvis kvinner og menn har 15 prosent og 7 prosent opplevd «kjønns-trakassering», mens 11 prosent og 2 prosent har opplevd «uønsket

⁵² Den blå linjen viser den estimerte lineære relasjonen mellom opplevd og observert seksuell trakassering med 95 prosent konfidensintervall.

seksuell oppmerksomhet». Vi finner ingen forekomst av «seksuelt press», men vi finner et begrenset antall tilfeller av «seksuelle overgrep».⁵³

Tabell 4.2 *Andel og antall kvinner og menn som har opplevd ulike former for seksuell trakassering.*⁵⁴

| | Kvinne | | Mann | | Totalt | |
|----------------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall | Andel | Antall |
| «Kjønstrakassering» | 15 % | 103 | 3 % | 53 | 7 % | 160 |
| «Uønsket seksuell oppmerksomhet» | 11 % | 74 | 2 % | 39 | 5 % | 115 |
| «Seksuelt press» | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 |
| «Seksuelle overgrep» | - | - | - | - | - | <10 |

I komponenten «kjønstrakassering» inngår fire spørsmål som dekker handlinger og/eller oppfatninger knyttet til ett bestemt kjønn som ofte vil inneholde stereotype oppfatninger om hva menn og kvinner kan eller bør gjøre (se tabell 2.3). Den handlingen som flest kvinner og menn har vært utsatt for er «at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig». Blant dem som opplever denne handlingen er det relativt flere menn enn kvinner. For kvinnene er det nesten like mange som har opplevd «støtende eller ubehagelige kommentarer om [menn/kvinner] for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer oppgaver». Blant menn som har opplevd kjønstrakassering er denne handlingen noe mindre vanlig.

«Uønsket seksuell oppmerksomhet» består av seks 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 (se tabell 2.3). Blant dem som har opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet», har flest kvinner opplevd «seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig», mens flest menn har opplevd «kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig». Den handlingen som nest flest, både kvinner og menn, opplevde er «uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende».

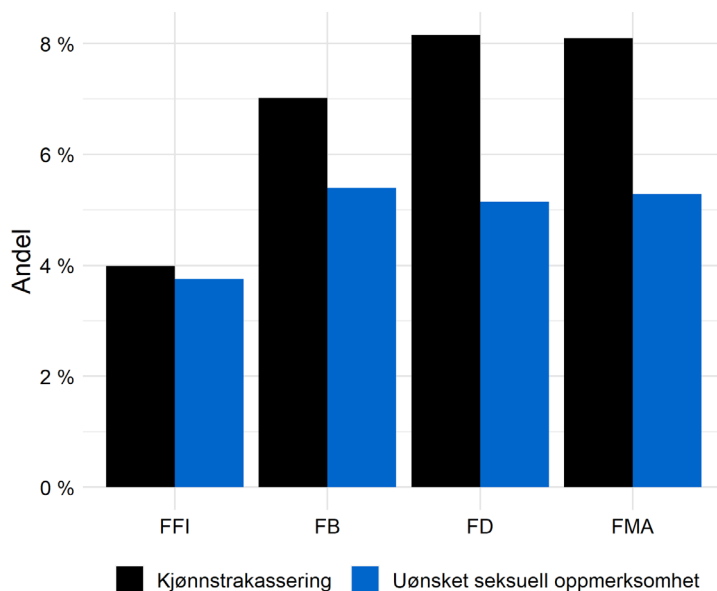
4.3.2 Ulike former for seksuell trakassering fordelt på virksomhet

Vi har i tabell 4.1 sett at ansatte ved FFI opplever mindre seksuell trakassering enn ansatte i de øvrige virksomhetene. Figur 4.3 viser at dette gjelder for både «kjønstrakassering» og «uønsket

⁵³ Det er ingen som har opplevd «Seksuelt press,» og «seksuelle overgrep» omfatter et lite antall personer. Tallene vil av hensyn til de berørte derfor ikke vises i denne rapporten.

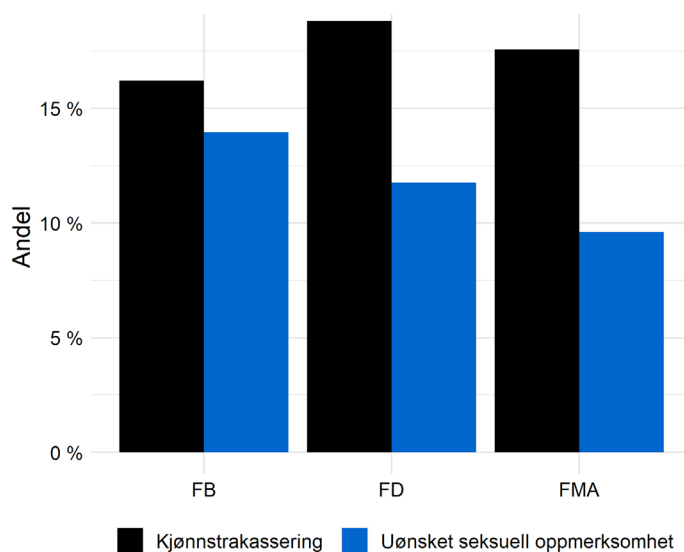
⁵⁴ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

seksuell oppmerksomhet». I alle virksomhetene, unntatt FFI, finner vi dessuten større forekomst av «kjønnstrakassering» enn «uønsket seksuell oppmerksomhet».



Figur 4.3 Andel ansatte i FB, FMA, FFI og FD som har opplevd «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

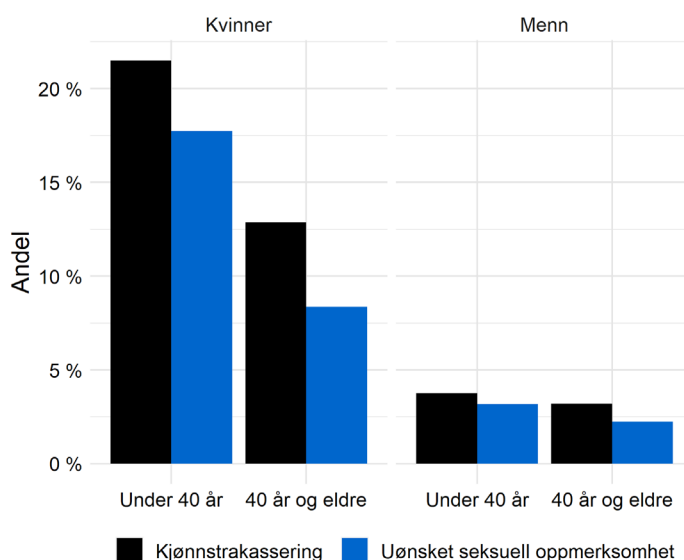
I figur 4.4 ser vi kun på formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» blant kvinnelige ansatte i FB, FD og FMA. Av personvern hensyn kan vi ikke gjøre samme inndeling for FFI. Vi ser at forekomsten av «kjønnstrakassering» er høyest ved FD (19 prosent), og at FB (14 prosent) har den høyeste forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet». Videre viser figuren at ved FB er forekomsten av «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» omtrent lik blant de kvinnelige ansatte. Ved både FMA og FD opplever kvinner mer «kjønnstrakassering» enn «uønsket seksuell oppmerksomhet».



Figur 4.4 Andel kvinner i FB, FMA og FD som har opplevd «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

4.3.3 Ulike former for seksuell trakassering fordelt på alder og kjønn

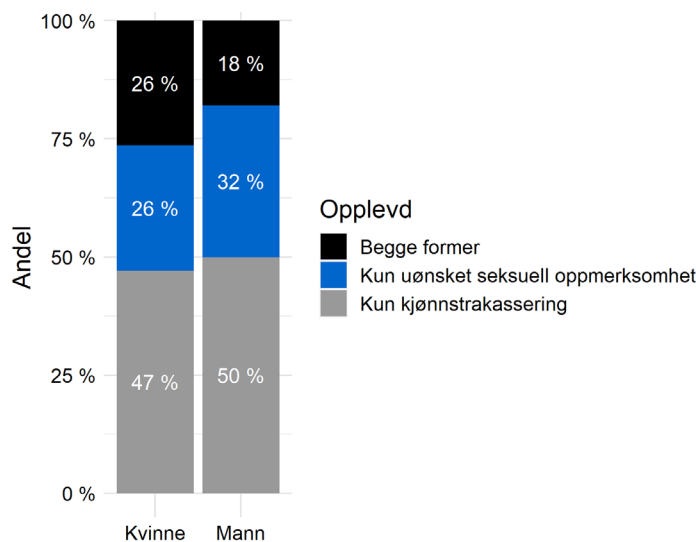
I figur 4.5 vises andelen som har opplevd ulike former for seksuell trakassering fordelt på alder separat for kvinner og menn. For kvinner under 40 år finner vi større forekomst av både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» sammenlignet med kvinner over 40 år. «Kjønnstrakassering» er den vanligste formen i begge aldersgrupper. For menn er omfanget mye mindre for begge formene, og det er liten forskjell mellom aldersgruppene.



Figur 4.5 Andel som har opplevd ulike former for seksuell trakassering blant kvinner og menn fordelt på alder.

4.3.4 Opplevelse av én eller flere former for seksuell trakassering

Figur 4.6 viser i hvilken grad respondentene har opplevd flere former for seksuell trakassering. Blant dem som opplever bare én form er det flest som opplever kun «kjønnstrakassering». Dette gjelder 47 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene. En større andel kvinner (26 prosent) enn menn (18 prosent) opplever både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».



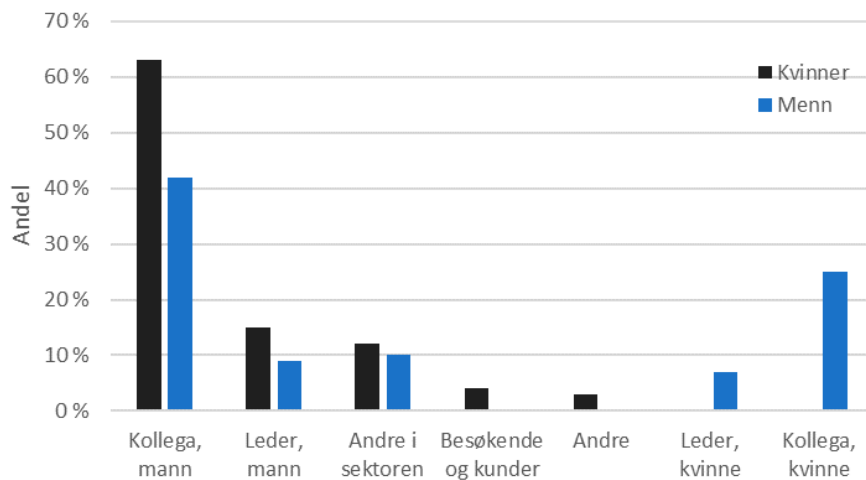
Figur 4.6 Andelen som har opplevd en av formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» eller begge formene, fordelt på kjønn.

4.4 Hvem trakasserer?

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

Figur 4.7 viser hvem som hadde utsatt respondentene for seksuell trakassering.⁵⁵ Vi ser at både flest kvinner og menn trakasseres av mannlige kollegaer. 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 kun menn oppga å bli trakassert av kvinnelige ledere. Overordnet viser disse resultatene at kvinner i større grad enn menn først og fremst trakasseres av menn, det være seg kollegaer eller ledere. Menn som trakasseres, opplever dette i større grad fra begge kjønn. Dette bildet går igjen i alle virksomhetene. Det at mange opplever seksuell trakassering fra menn skyldes ikke nødvendigvis at menn er overrepresentert blant de som trakasserer. Kjønnsbalansen i sektoren er skjev. Det har vi ikke tatt hensyn til her.

⁵⁵ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.



Figur 4.7 Hvem som har utøvd seksuell trakassering. Andeler blant kvinnelige og mannlige respondenter som har vært utsatt for seksuell trakassering (flervalg).⁵⁶

4.5 Hvor skjer den seksuelle trakasseringen?

Etter at respondentene hadde svart på hvem som usatte dem for seksuell trakassering, ble de spurt om hvor handlingene skjedde. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss (flervalg).⁵⁷ Tabell 4.3 viser at i de aller fleste tilfellene skjedde trakasseringen på arbeidsplassen. Noe trakassering har også forekommet på sosiale arrangement eller på reiser. Dette gjelder for begge kjønn. Kvinner opplever i noe større utstrekning enn menn seksuell trakassering via digitale medier og på fritiden.

Tabell 4.3 Sted hvor den seksuelle trakasseringen skjer blant kvinnelige og mannlige respondenter (flervalg).⁵⁸

| | Kvinner | | Menn | |
|------------------------|---------|--------|-------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall |
| På arbeidsplassen | 66 % | 273 | 68 % | 89 |
| På sosiale arrangement | 13 % | 55 | 16 % | 21 |
| På reise | 12 % | 49 | 11 % | 14 |
| I fritiden | 4 % | 18 | - | <10 |
| Via digitale medier | 4 % | 15 | - | <10 |
| Annet | - | <10 | - | <10 |

⁵⁶ Kvinner trakasseres ikke av kvinnelige ledere. De trakasseres også i svært liten utstrekning av kvinnelige kollegaer, (færre enn ti respondenter). Færre enn ti menn har blitt utsatt for seksuell trakassering fra besøkende og kunder og fra andre. Disse kategoriene er derfor utelatt fra figuren. Andel og antall er oppgitt i vedlegg D, tabell D.2.

⁵⁷ Her kunne respondentene velge flere alternativer for hver enkelt handling.

⁵⁸ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

4.6 Oppsummering seksuell trakassering

Vi vil i dette kapittelet oppsummere de viktigste funnene i kapittel 4 i kulepunkter.

Forekomst av seksuell trakassering.

- I løpet av det siste året har 10 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum én eller to ganger.
- Kvinner opplever betydelig mer seksuell trakassering enn menn, henholdsvis 21 prosent for kvinner og 5 prosent for menn.
- Yngre opplever mer seksuell trakassering enn eldre. Dette gjelder både «kjønns-trakassering» og «uønsket seksuell trakassering». Hele 30 prosent av kvinner under 40 år har opplevd seksuell trakassering.
- Kvinner med befals-/offisersutdanning (33 prosent) er den gruppen som opplever mest seksuell trakassering.
- Forekomsten av seksuell trakassering er nokså likt fordelt ved FB, FD og FMA. Andelen er lavere ved FFI. I alle virksomhetene ser vi at kvinner opplever mer seksuell trakassering enn menn.

Hvilken type seksuell trakassering utsettes personellet for?

- «Kjønns-trakassering» er den vanligste formen for seksuell trakassering, etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet». Vi finner ingen forekomst av «seksuelt press», men vi finner et begrenset antall tilfeller av «seksuelle overgrep».
- Det er mer vanlig blant kvinner enn menn å oppleve flere former for seksuell trakassering.

Hvem trakasserer og hvor foregår trakasseringen?

- Både kvinner og menn opplever seksuell trakassering først og fremst fra mannlig kollega. Deretter følger mannlig leder for kvinner og kvinnelig kollega for menn.
- Den seksuelle trakasseringen foregår først og fremst på arbeidsplassen.

5 Varsling av mobbing og seksuell trakassering

I dette kapittelet skal vi undersøke hvor mange som varsler / har sagt ifra, enten det er om egne opplevelser eller tilfeller man har observert. Videre vil vi beskrive hva det varsles om, hvem det varsles til, og dersom man ikke har varslet, hva årsaken(e) til dette er. Vi vil presentere resultatene både for dem som har opplevd mobbing og for dem som har opplevd seksuell trakassering i samme kapittel.

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

Boks 5.1 – Retningslinjer for varsling i forsvarssektoren (FD, 2020)

«Formålet med varslingsordningen er å legge til rette for et godt yringsklima i virksomheten» (se merknad til punkt 1.1), etablere gode varslingsprosesser for ivaretagelse av alle involverte parter i en varslingssak, og for å få frem viktige opplysninger om kritikkverdige forhold. Retningslinjene skal bidra til å sikre en tillitsvekkende og enhetlig håndtering av varsling, og at kritikkverdige forhold tas opp på en ryddig og god måte».

«Varsling er når arbeidstaker ytrer seg (sier ifra) om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen sin. For at det skal være mulig å gjøre noe med forholdet bør det varsles til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det».

«Kritikkverdige forhold er forhold i strid med rettsregler, sektorens skriftlige etiske regelverk eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet».

Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomhetene og lovpålagt plikt til å varsle eller melde fra til arbeidsgiver og/eller verneombud dersom man blir oppmerksom på «trakassering, mobbing eller diskriminering på arbeidsplassen».⁵⁹ Alle virksomhetene i Forsvarssektoren har egne varslingskanaler. I tillegg kan FDs sektorvarslingskanal benyttes av hele sektoren. I 2020 ble retningslinjer og veileder for varsling i forsvarssektoren oppdatert, gjeldene fra 1. juli 2020. Året etter ble det også utarbeidet et e-læringskurs i varsling (FD, 2020).

FD utarbeider hvert år en rapport for varsling i forsvarssektoren. I rapporten fra 2021 vises det til at det har vært en jevn og vesentlig økning i antall saker i perioden 2017 til 2021, fra totalt 107 saker i 2017 til 399 i 2021. Blant åtte saksområder er *mobbing og trakassering*⁶⁰ et område, og

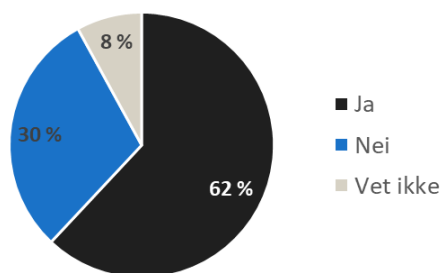
⁵⁹ Arbeidsmiljøloven § 2–3 Nr. 2 bokstav d, referert i Retningslinjer for varsling i forsvarssektoren, Forsvarsdepartementet, 1 juli 2020.

⁶⁰ Trakassering omfatter her alle former for trakassering, ikke bare seksuell trakassering. Det største saksområdet er «ikke kritikkverdig» og gjelder saker som varsles, men hvor varslet ikke er vurdert til å omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

det utgjør 26 prosent av sakene som ble registrert i forsvarssektoren i 2021.⁶¹ De tre siste årene har antallet saker om mobbing og trakassering ligget rundt 100 saker per år (Årsrapport for varsling i forsvarssektoren, 2021). I 2017 var det 35 saker, og i rapporten konkluderes det med at for mobbing og trakassering «ser det her ut til å være en relativt stabil og vedvarende økning fra og med 2019» (s. 7).

5.1 Kjennskap til varslingsrutiner

En forutsetning for varsling er at de som utsettes for negative handlinger på jobben har kjennskap til virksomhetenes varslingsrutiner. Respondentene i undersøkelsen fikk derfor følgende spørsmål: «Er du kjent med hvor du finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben?». Svarkategoriene på dette spørsmålet var: «ja», «nei» og «vet ikke». Figur 5.1 viser at 62 prosent vet hvor de skal finne informasjon om varsling, 30 prosent svarer «nei» og 8 prosent svarer «vet ikke» på dette spørsmålet.



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

I tabell 5.1 viser vi bare antall og andel for de som har svart «nei» på dette spørsmålet. Det er omtrent like mange kvinner som menn (ca. 30 prosent) som ikke vet hvor de skal finne informasjon om varsling. Flest personer med manglende kjennskap finner vi i den yngste aldersgruppen (43 prosent) og færrest blant dem som har personalansvar (13 prosent). Det er forskjell mellom dem med kort og lang ansiennitet, og mellom de ulike utdanningskategoriene. Det er også forskjell mellom virksomhetene. Ved FFI er det bare 18 prosent som ikke har denne kjennskapen, mens det tilsvarende tallet ved FB er 38 prosent.

⁶¹ Tallene inkluderer også Forsvaret.

Tabell 5.1 *Antall og andel blant alle respondentene som ikke har kjennskap til varslingsrutinene.*

| | TOTALT | |
|---------------------------------------|---------------|---------------|
| | Andel | Antall |
| Totalt | 30 % | 690 |
| Kjønn | | |
| Kvinne | 31 % | 212 |
| Mann | 30 % | 478 |
| Alder | | |
| Under 40 år | 43 % | 230 |
| 40–54 år | 27 % | 264 |
| Over 55 år | 26 % | 196 |
| Personalansvar | | |
| Ja | 13 % | 49 |
| Nei | 34 % | 641 |
| Ansiennitet | | |
| Inntil 10 år | 34 % | 476 |
| Mer enn 10 år | 25 % | 214 |
| Sivil utdanning | | |
| Videregående skole/fagbrev/fagskole | 35 % | 162 |
| Høyere utd. inntil bachelor/cand.mag. | 32 % | 241 |
| Mastergrad/hovedfag/doktorgrad | 27 % | 287 |
| Militær utdanning | | |
| Ingen/grunnleggende soldatutdanning | 26 % | 183 |
| Befals-/offisersutdanning | 32 % | 507 |
| Virksomhet | | |
| FB | 38 % | 283 |
| FD | 28 % | 64 |
| FFI | 18 % | 75 |
| FMA | 30 % | 268 |

5.2 Hvor mange og hvem varsler?

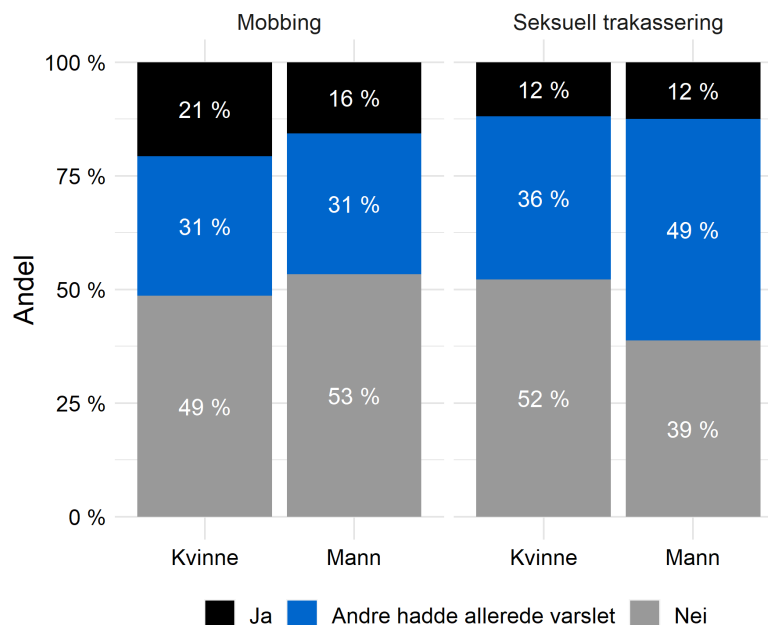
Tabell 5.2. viser hvor mange som har varslet / sagt ifra blant dem som har blitt mobbet og blant dem som er blitt seksuelt trakassert.⁶² Det er stor forskjell i tilbøyelighet til å varsle mellom dem som har vært utsatt for mobbing sammenlignet med dem som har opplevd seksuell trakassering. Mens 48 prosent av dem som har opplevd mobbing har varslet om det, er det tilsvarende tallet for seksuell trakassering bare 17 prosent. Videre viser det seg at ingen av våre demografiske variabler er av særlig betydning for om man varsler eller ikke.

Tabell 5.2 *Andel og antall som har varslet / sagt ifra om mobbing / seksuell trakassering blant dem som har opplevd mobbing / seksuell trakassering.*

| | TOTALT | |
|----------------------------------|--------|--------|
| | Andel | Antall |
| Varslet om mobbing | 48 % | 63 |
| Varslet om seksuell trakassering | 17 % | 38 |

Som vist i kapittel 3 og 4 var det flere som hadde observert eller hadde kjennskap til mobbing og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Disse ble også spurt om de hadde varslet. Figur 5.2 viser at omtrent halvparten av dem som har observert / kjente til negative handlinger ikke hadde varslet. Det samme gjelder for kvinner som hadde kjennskap til andre som hadde blitt seksuelt trakassert. Blant menn som kjente til seksuell trakassering var det noen færre (39 prosent) som ikke hadde varslet.

⁶² Personer som varsler kan ha varslet om ett eller flere tilfeller. Mens det er 63 personer som har varslet om mobbing er det varslet om 153 tilfeller. For seksuell trakassering er det 38 personer som har varslet, og her er det varslet om 66 tilfeller.



Figur 5.2 Andel som har varslet blant dem som har observert / fått kjennskap til handlinger, fordelt på kjønn, separat for mobbing og seksuell trakassering.

Omtrent halvparten av dem som hadde opplevd mobbing varsler om det (tabell 5.2). Mens omtrent samme andel som varslet og som viste at andre varslet blant dem som har observert mobbing (figur 5.2). For seksuell trakassering er det mange flere av dem som selv har opplevd seksuell trakassering som ikke varsler (83 prosent), sammenlignet med dem som har observert en hendelse. Her varsler i underkant av halvparten ikke (figur 5.2).⁶³

5.3 Hva varsler man om?⁶⁴

Det varsles omtrent like ofte om «personrelatert mobbing» som om «arbeidsrelatert mobbing og utestenging». Blant menn har 60 prosent varslet om «personrelatert mobbing» mens det tilsvarende tallet for kvinner var 47 prosent. De hendelsene det varsles mest om her er «latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave» og «utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping». Tilsvarende handlinger for formen «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» var «å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter» og «at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde er blitt sett ned på eller latterliggjort».

Vi finner ingen forskjell i antall varsler mellom formene «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet». Det er få menn som har varslet om seksuell trakassering og derfor presenteres ikke resultatene separat for kvinner og menn. De to handlingene som flest har varslet om tilhører «kjønnstrakassering». Det er «at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som

⁶³ 52 prosent av mennene som har observert seksuell trakassering varsler ikke og 38 % av damene.

⁶⁴ Hva man varsler om, hvem man varsler til og hvorfor man ikke har varslet er basert på svarene på alle hendelsene.

du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig» og «støtende eller ubehagelig kommentarer om ditt kjønn, for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer oppgaver».

5.4 Hvem varsler man til?

De fleste varslene er gitt til nærmeste leder. Dette gjelder for både mobbing (38 prosent) og seksuell trakassering (45 prosent), og fremkommer av tabell 5.3. Blant dem som har varslet om mobbing er det også mange som har varslet til annen leder (19 prosent), mens blant dem som varslet om seksuell trakassering varslet mange til en kollega (27 prosent). Ingen har varslet til politiet, og svært få har benyttet seg av etatens og FDs varslingskanal. Det gjelder enten man har varslet om mobbing eller seksuell trakassering.

Tabell 5.3 Varslingskanaler for hendelsene om mobbing og seksuell trakassering (flervalg).^{65, 66}

| | Mobbing | | Seksuell trakassering | |
|------------------------|---------------------|--------|-----------------------|--------|
| | Andel ⁶⁷ | Antall | Andel | Antall |
| Nærmeste leder | 38 % | 107 | 45 % | 41 |
| Annen leder | 19 % | 54 | - | <10 |
| Kollega | 12 % | 35 | 27 % | 25 |
| Tillitsvalgt | 10 % | 28 | - | <10 |
| Verneombud | 8 % | 24 | - | <10 |
| Andre | 6 % | 16 | - | <10 |
| Helsepersonell | 5 % | 13 | 0 % | 0 |
| Etatens varslingskanal | - | <10 | - | <10 |
| FDs varslingskanal | - | <10 | - | <10 |
| Politiet | 0 % | 0 | 0 % | 0 |

Undersøker vi hvilke varslingskanaler som har vært benyttet for mobbing i de ulike virksomhetene er det generelle bildet det samme. De fleste varsler til enten nærmeste leder eller annen leder, mens for seksuell trakassering varsles det til nærmeste leder etterfulgt av kollega. For FMA og FB, som er de etater som har mottatt flest varslinger, er det for både mobbing og seksuell trakassering en høyere andel ved FB som har varslet til kollegaer sammenlignet med ved FMA.

⁶⁵ Her kunne respondentene krysse av for flere varslingskanaler (flervalg).

⁶⁶ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

⁶⁷ Prosentene er basert på det totale antallet varslinger.

5.5 Hvorfor har man ikke varslet?

Respondentene som *ikke* hadde varslet / sagt ifra ble også spurt om hvorfor de ikke hadde gjort det. Tabell 5.4 viser svarene på dette spørsmålet separat for mobbing og seksuell trakassering.⁶⁸

Tabell 5.4 Årsaker til ikke å varsle, separat for mobbing og seksuell trakassering (flervalg).⁶⁹

| | Mobbing | | Seksuell trakassering | |
|--|---------|--------|-----------------------|--------|
| | Andel | Antall | Andel | Antall |
| Trodde ikke at varslet ville føre frem | 21 % | 82 | 14 % | 94 |
| Redd for konsekvenser | 15 % | 59 | 6 % | 38 |
| For belastende å varsle | 14 % | 52 | 8 % | 53 |
| Usikker på om hendelsen var alvorlig nok | 13 % | 50 | 20 % | 136 |
| Ønsket ikke å gå videre med hendelsen | 11 % | 41 | 28 % | 193 |
| Bekymret for eget rykte | 9 % | 34 | 4 % | 30 |
| Annet | 7 % | 27 | 11 % | 75 |
| Skamfølelse | 4 % | 15 | - | <10 |
| Visste ikke hvordan man varsler | 3 % | 11 | 3 % | 17 |
| Ønsket ikke ramme personen som utførte handlingen eller personens familie/barn | 3 % | 11 | 5 % | 33 |
| Unngå konsekvenser for egen familie/barn | 0 % | 0 | - | <10 |

For mobbehendelsene det ikke ble varslet om, svarer den største gruppen at årsaken var at de ikke trodde varslet ville føre frem (21 prosent), men mange var også redd for konsekvensene av å varsle (15 prosent). Flere nevnte at det ville være for belastende (14 prosent) og at de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok (13 prosent). Noen få lot være å varsle fordi de ikke ønsket å ramme personen som utførte handlingen eller personens familie/barn.

Svarene på hvorfor man ikke har varslet om seksuell trakassering viser et noe annet bilde. De som har svart at de ikke ønsket å gå videre med saken (28 prosent) utgjør den største gruppen, og den nest største gruppen var de som var usikre på om hendelsen var alvorlig nok (20 prosent).

Relativt få lar være å varsle på grunn av skamfølelse, og svært få har ikke varslet fordi de ikke visste hvordan man skulle varsle. Dette er uavhengig av om man har latt være å varsle på grunn av mobbing eller seksuell trakassering.

⁶⁸ Her hadde respondentene anledning til å krysse av for flere årsaker (flervalg).

⁶⁹ Vi oppgir bare antall for grupper større enn 9 respondenter.

5.6 Varsling sammenlignet med andre undersøkelser

Til slutt i dette kapittelet vil vi presentere tall fra andre undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering som har kartlagt varsling. Hvor vanlig er det at halvparten av dem som utsettes for mobbing, og vel 80 prosent blant dem som opplever seksuell trakassering, ikke varsler?

5.6.1 Hvor mange og hvem varsler

I litteraturoversikten det ble vist til innledningsvis fant vi svært få norske undersøkelser om mobbing som stilte spørsmål om varsling, mens kunnskapsgrunnlaget når det gjelder varsling og seksuell trakassering virker å være noe mer omfattende (Fasting 2022). Bortsett fra undersøkelsen i Forsvaret i 2020, var det kun to arbeider om mobbing/trakassering som omtalte varsling.⁷⁰ I den landsrepresentative undersøkelsen fra 2007 (Einarsen mfl.), oppga ca. 12 prosent at de hadde påtatt seg rollen som varsler siste seks måneder. Her kunne man varsle om ulike forhold, men «trakasserende adferd ovenfor andre»⁷¹ var den forseelsen som flest hadde varslet om, og nesten alle hadde varslet internt. I undersøkelsen blant ansatte ved universiteter og høyskoler (IPSOS, 2019) hadde 39 prosent av de som hadde blitt mobbet/trakassert meldt fra om «kritikkverdige forhold»⁷² som hadde berørt dem selv i deres nåværende arbeidsforhold siste tolv måneder. Tilsvarende prosentandel blant dem som hadde vært utsatt for seksuell trakassering var 26 prosent.

Videre undersøkte man kjennskap til og erfaring med varslingssystemet med følgende spørsmål: «Vet du hvor du finner varslings-/si ifra-systemet på din UH-institusjon?» Blant alle respondentene svarte 48 prosent ja, 32 prosent nei og 19 prosent vet ikke. Tilsvarende tall i denne undersøkelsen var 62 prosent ja, 30 prosent nei og 8 prosent vet ikke. Resultatene i tabell 5.1 indikerer at flere ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) enn i Universitets- og Høgskolesektoren har kjennskap til institusjonens varslingssystem.

Spørsmålsformuleringene i denne undersøkelsen er veldig lik Forsvarets undersøkelse fra 2020. I Forsvarets undersøkelse ble spørsmålene om varsling bare stilt én gang for hver av formene for mobbing og seksuell trakassering. Derfor var svarene ikke knyttet til enkelthendelser (Fasting mfl., 2021). I vår undersøkelse i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) fikk alle som hadde opplevd en hendelse et oppfølgingsspørsmål om varsling, knyttet til denne spesifikke hendelsen. Som nettopp vist hadde omtrent halvparten av dem som hadde opplevd mobbing varslet. Det tilsvarende tallet for dem som hadde vært utsatt for seksuell trakassering var 17 prosent. I Forsvaret (2020), var de tilsvarende tallene 43 prosent og 22 prosent.

Som nettopp nevnt er det problematisk å sammenligne disse tallene, siden kartleggingen av varslingen ikke har vært identisk i de to undersøkelsene. Men på ett område viser Forsvaret (2020)

⁷⁰ Som nevnt i kapittel 1 måles mobbing og seksuell trakassering forskjellig, noe som gjør at det er vanskelig å sammenligne omfanget presentert i ulike undersøkelser. Når det gjelder spørsmålet om varsling er dette stilt relativt likt, noe som gjør sammenligningen lettere, selv om antallet som har vært utsatt for mobbing og seksuell trakassering kan være av betydning for hvor mange som varsler.

⁷¹ Kan inneholde andre former for trakassering enn seksuell.

⁷² Rapporten definerer ikke hva som menes med «kritikkverdige forhold».

og undersøkelsen vår i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) det samme. I begge undersøkelsene hadde langt flere varslet om mobbing enn om seksuell trakassering.⁷³ Den samme tendensen var det i Universitets- og Høgskole-undersøkelsen referert til over. Dette indikerer at det for mange er vanskeligere å varsle om seksuell trakassering enn om mobbing.

Resultater fra andre undersøkelser om seksuell trakassering viser også at langt de fleste ikke varsler. Bråten (2020)⁷⁴ sammenligner følgende bransjer og yrkesgrupper: helse og omsorg, hotell og restaurant, utøvende og skapende scenekunstnere og leger. Andelen som oppga at de ikke har meldt ifra om den seksuelle trakasseringen de hadde opplevd på jobb, var høy i alle gruppene. Høyest var den blant leger (85 prosent), dernest scenekunstnere (70 prosent), hotell og restaurantansatte (53 prosent) og lavest blant helse- og omsorgsarbeidere (42 prosent).

Andre undersøkelser har også vist at svært mange av dem som hadde vært utsatt for seksuell trakassering ikke hadde varslet – 96 prosent i Norsk Skuespillerforbund (Kleppe & Røyseng, 2016), 78 prosent i bokbransjen (2021), 75 prosent i mediebransjen (2019)⁷⁵ og 80 prosent i politiet (Rambøll Management Consulting, 2021). Disse resultatene er ganske like de vi finner i denne undersøkelsen hvor 83 prosent ikke har varslet om den seksuelle trakasseringen de har opplevd.⁷⁶

5.6.2 Hvem varsler man til?

Resultater fra andre norske undersøkelser om seksuell trakassering i arbeidslivet, viser at de fleste varsler internt og til nærmeste leder (Prop.72 L), men flere varsler også til kollegaer og til annen leder (Bråten, 2018; Undersøkelse om seksuell trakassering i Bokbransjen (2021) og Mediebransjen (2019)). Dette gjelder også i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) (tabell 5.4). Vår undersøkelse indikerer imidlertid at en noe lavere andel i forsvarssektoren varsler til nærmeste leder sammenlignet med de tre undersøkelsene som nettopp er nevnt.

5.6.3 Hvorfor varsler man ikke?

Årsaker til ikke å varsle om seksuell trakassering virker også å være de samme i denne undersøkelsen som i andre bransjer i norsk arbeidsliv, men vektleggingen kan være noe forskjellig. I Forsvaret (2020) var den vanligste grunnen til at de ikke hadde varslet, at de selv ikke anså hendelsen(e) som alvorlig nok. Det at man er usikker på om hendelsen er alvorlig nok til at man bør melde fra er en hovedbegrunnelse i alle fire gruppene som FAFO undersøkte: Helse- og omsorgsarbeiderne (68 prosent), hotell- og restaurantansatte (62 prosent), leger (51 prosent) og scenekunstnerne (47 prosent) (Bråten, 2020). Vi så i tabell 5.5 at det var 20 prosent blant respondentene som hadde blitt seksuelt trakassert som oppga at de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok. Det er vanskelig å vite hva denne forskjellen til andre undersøkelser kan skyldes,

⁷³ For forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) var denne forskjellen statistisk signifikant når det ble kontrollert for alle demografiske variabler.

⁷⁴ Kartleggingen av seksuell trakassering var her basert på «siste tre år». Resultatene for de ulike bransje- og yrkesgruppene er direkte sammenlignbare da kartleggingen er gjennomført på samme måte.

⁷⁵ I en undersøkelse blant journalister og redaktører var det ikke varslet om 86 % av sakene.

⁷⁶ Det er vanskelig å sammenligne alle tallene om varsling, da opplegg for undersøkelsene er forskjellige, ikke minst gjelder dette tidsrommet undersøkelsene dekker (fra siste seks måneder til mer enn ti år siden).

men det kan ha sammenheng med hvor mange og hvilke svaralternativer som de ulike undersøkelsene inneholder.

FAFO har de siste åtte årene gjennomført flere undersøkelser om varsling, men resultatene er ikke direkte sammenlignbare med våre. Dette er fordi følgende spørsmål har blitt stilt: «Har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen din som burde vært stoppet? Med kritikkverdige forhold mener vi uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksis.»⁷⁷

Den siste FAFO-undersøkelsen ble gjennomført i 2018 og omfattet nesten 4000 respondenter. Her hadde omlag halvparten varslet om et kritikkverdige forhold (Bråten, 2020). Forfatterne skriver at dette er «på linje med det vi har funnet i tidligere undersøkelser rettet mot hele arbeidslivet». «Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet» var den hendelsen flest varslet om, deretter fulgte «mobbing og trakassering». Videre påpeker forfatterne at norske arbeidstakere varsler i linja. Over halvparten varslet til nærmeste leder og ytterligere 18 prosent til toppleder eller annen leder. Vi har i denne rapporten vist det samme mønsteret i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA).

De som ikke hadde varslet i undersøkelsen til FAFO fikk også spørsmål om hvorfor de hadde unnlatt å varsle. Den viktigste grunnen var frykt for represalier, særlig i saker der ledere var involvert i de kritikkverdige forholdene (Bråten, 2020). Fire av ti opplevde at det hjalp å varsle, men 19 prosent hadde opplevd å få negative reaksjoner/sanksjoner som følge av varslingen, og én av fem svarte at karrieremuligheten ble ødelagt. Flertallet av varslerne mente at reaksjonen overfor den ansvarlige ikke sto i forhold til alvorlighetsgraden av det kritikkverdige forholdet (Trygstad og Ødegård, 2019).

Det er en stor utfordring å skape ett arbeidsmiljø hvor man «tør» å varsle om mobbing og seksuell trakassering, og framtidig forskning bør forsøke å innhente mer kunnskap om hva som egentlig ligger bak hvorfor så mange ikke varsler, hva man kan gjøre for å få flere til å varsle og undersøke hvordan varslene har blitt fulgt opp.

5.7 Oppsummering varsling

De viktigste funnene i vår undersøkelse kan oppsummeres i følgende kulepunkter:

- Omtrent halvparten av dem som har opplevd mobbing, og bare 17 prosent av dem som har vært utsatt for seksuell trakassering, varsler om dette.
- Omtrent halvparten av dem som hadde observert/kjennskap til at andre hadde blitt utsatt for negative hendelser varslet ikke om dette. For observert/kjennskap til seksuell

⁷⁷ Formuleringen refererer til arbeidsmiljølovens kapittel 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Kritikkverdige forhold er også en formulering som nevnes i retningslinjene for varsling i forsvarssektoren.

trakassering finner vi tilsvarende andel blant kvinner, mens andelen blant menn som ikke hadde varslet var noe lavere.

- Det varsles omtrent like mye om «personrelatert mobbing» og «utestenging og arbeidsrelatert mobbing».
- Det varsles like mye om «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».
- Blant dem som har varslet om mobbing har mer enn halvparten sagt ifra til nærmeste leder eller til annen leder. For seksuell trakassering har flest varslet til nærmeste leder, etterfulgt av kollegaer.
- For mobbehendelser det *ikke* er varslet om, oppga de fleste som årsak at de trodde det ikke ville føre fram, mange var redd for konsekvensene og for at det ville være for belastende å varsle. Blant dem som *ikke* hadde varslet om seksuell trakassering, oppga flest at de var usikre på om varselet ville føre fram og om hendelsen var alvorlig nok.
- Funnene er i overensstemmelse med andre norske undersøkelser om seksuell trakassering. De viser at de fleste ikke varsler, selv om dette varierer noe med bransje.

6 Hva forteller resultatene oss?

I kapittel 1 presenterte vi resultater fra norske undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet, basert på en litteraturgjennomgang av publikasjoner i perioden 2000–2021 (Fasting, 2022). Vi fant både for mobbing og seksuell trakassering stor variasjon i resultatene om forekomst. Dette kan som nevnt, blant annet ha sammenheng med følgende forhold:

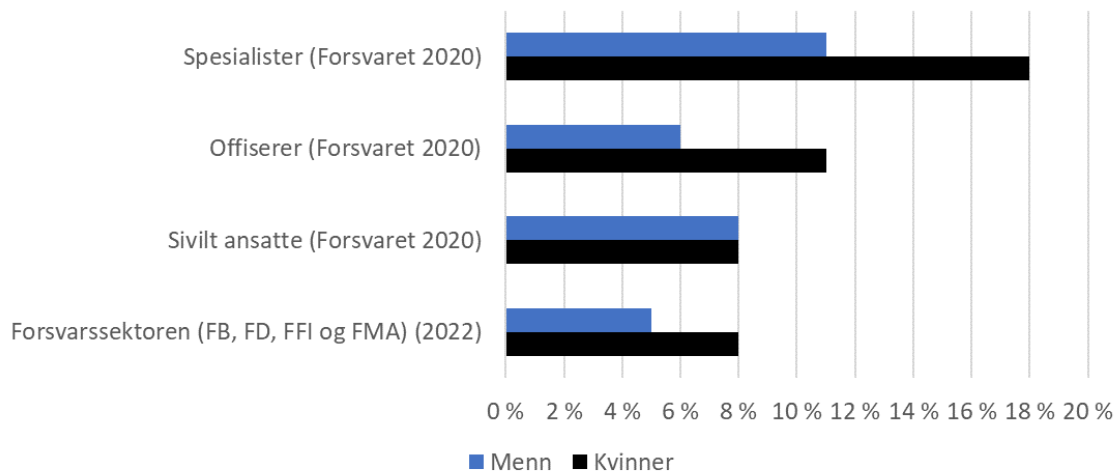
- måten man måler mobbing og seksuell trakassering,
- det tidsrommet undersøkelsene dekker,
- hva slags skåringssystem som brukes på de ulike spørsmålsbatteriende/testene,
- om måleinstrumentene er testet for validitet og reliabilitet,
- opplegg og utvalg for undersøkelsene.

Derfor er det problematisk å sammenligne vår undersøkelse med andre undersøkelser, dersom de avviker på de forhold som nettopp er nevnt. Vår undersøkelse i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) bygger på undersøkelser som er gjort i Forsvaret (se Fasting mfl., 2021), og måten omfanget av mobbing og seksuell trakassering måles på i de to undersøkelsene er nesten identisk. I dette kapitlet skal vi derfor blant annet se nærmere på likheter og ulikheter i svarene mellom de to undersøkelsene. Undersøkelsen i Forsvaret (2020), omfattet både de som var inne til førstegangstjeneste og de fast ansatte (Fasting mfl., 2020). Vi vil i denne rapporten kun sammenligne med de fast ansatte i Forsvaret, og der hvor det er mulig vil vi skille mellom sivilt og militært ansatte.

6.1 Mobbing

6.1.1 Mobbing, kjønn og alder

I kapittel 2 fant vi at 6 prosent av respondentene hadde opplevd mobbing siste seks måneder. Blant kvinner var tallet 8 prosent og blant menn 5 prosent. Sammenligner vi ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) med sivilt ansatte i Forsvaret ser vi at kvinner har opplevd like mye mobbing begge steder, mens menn i denne undersøkelsen har opplevd noe mindre mobbing enn sivilt ansatte menn i Forsvaret (figur 6.1). Militært ansatte kvinner i Forsvaret er den gruppen som opplever mest mobbing.



Figur 6.1 Forekomst av mobbing i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og i Forsvaret (2020).⁷⁸

Selv om vi ikke kan sammenligne direkte med andre norske undersøkelser antyder resultatene at det *ikke* foregår mer mobbing i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) enn i andre sektorer eller bransjer. En metaanalyse av Nielsen mfl. (2010) fant at forekomsten av mobbing lå rundt 15 prosent i studier som benyttet spørsmålsbatterier som målte hendelser.⁷⁹ Zapf mfl. (2020) har analyserte flere metaanalyser. De konkluderte med at i et gjennomsnitt av europeiske studier lå forekomsten av alvorlig mobbing rundt 3–4 prosent når forutsetningen var at man hadde vært utsatt for handlingen(e) ukentlig. 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.

Litteraturgjennomgangen av norske undersøkelser 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 forfatteren at hun ikke finner signifikante kjønnsforskjeller i forekomst av mobbing. Et eksempel på en undersøkelse fra en bestemte sektor/bransje er en undersøkelse fra Irland som viste at kvinner som jobbet i IKT-sektoren⁸⁰ hadde 4,5 ganger større sannsynlighet for å bli mobbet sammenlignet med kvinner som jobbet i utdanningssektoren. Kjønnsforskjellen vi finner i Forsvaret og i denne undersøkelsen kan kanskje relateres til både kulturen og kjønnsfordelingen på disse arbeidsplassene, da undersøkelser fra flere land viser at både kvinner og menn har større sjanse for å bli mobbet hvis arbeidsstedet er dominert av et kjønn. Salin (2021) refererer også til en norsk studie av Einarsen og Hetland (2016) som fant at forekomsten var høyere i manns- og

⁷⁸ Gjennomsnittsalderen for spesialistene i Forsvaret som gruppe er betydelig lavere enn for offiserer og sivilt ansatte i Forsvaret og for ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA).

⁷⁹ Dette var en internasjonal undersøkelse, men de fleste studiene (68 %) kom fra Europa og mer enn ¼ var fra de nordiske landene. *Cut off* kriteriet i disse undersøkelsen var oftest strengere enn én gang per måned derfor er den direkte sammenligning vanskelig.

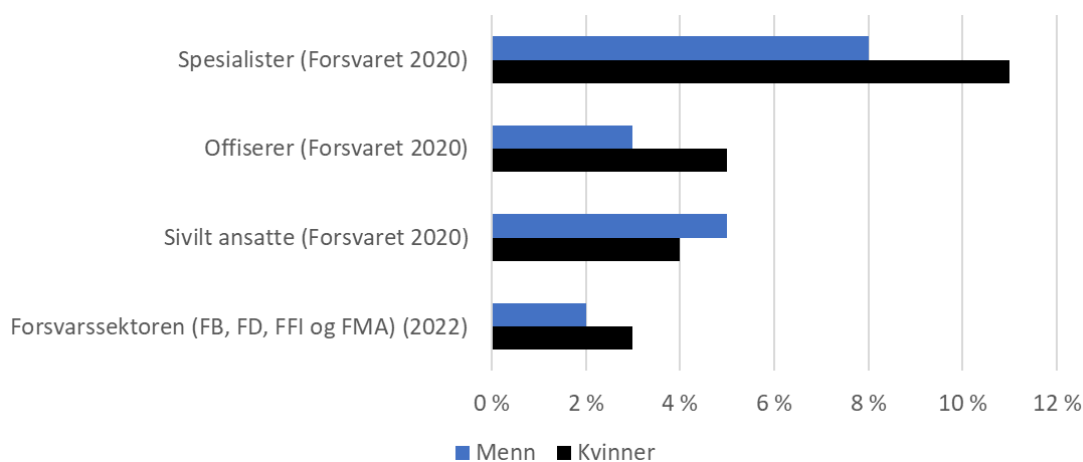
⁸⁰ *Computer software*.

kvinnedominerte yrker enn i yrker med mer lik kjønnsbalanse. Videre påpeker Nielsen og Einarsen (2018) at et kjønnsbalansert arbeidsmiljø ser ut til å forebygge mobbing. I kapittel 2 viste vi at kvinner er underrepresentert i forsvarssektoren generelt.⁸¹ Antakelig kan noe av forklaringen på at kvinner i forsvarssektoren er mer utsatt for mobbing enn menn ha sammenheng med den skjeve kjønnsbalansen.

Litteraturgjennomgangen fant ingen systematikk i sammenhengen mellom forekomst av mobbing og alder. I noen av studiene var det de eldste som ble mest mobbet, i andre de yngste. I Forsvaret (2020) fant vi forskjeller i forekomst i de ulike aldersgruppene (Fasting mfl., 2021). Vi fant at ansatte under 30 år hadde vært betydelig mer utsatt for mobbing sammenlignet med de over 30 år. Dette gjaldt begge kjønn.

6.1.2 Former for mobbing

I kapittel 3 fant vi at flere av respondentene hadde opplevd «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» (5 prosent) enn «personrelatert mobbing» (2 prosent). «Personrelatert mobbing» beskriver gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklige irettesettelser eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse, mens «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» innbefatter å bli utelukket eller fratatt viktige oppgaver, opplevelsen av å ha blitt urettferdige behandlet og at ens meninger blir ignorert (se tabell 2.2). Figur 6.2 viser at både kvinner og menn i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) opplever mindre «personrelatert mobbing» enn sivilt og militært ansatte i Forsvaret (Fasting mfl., 2021).



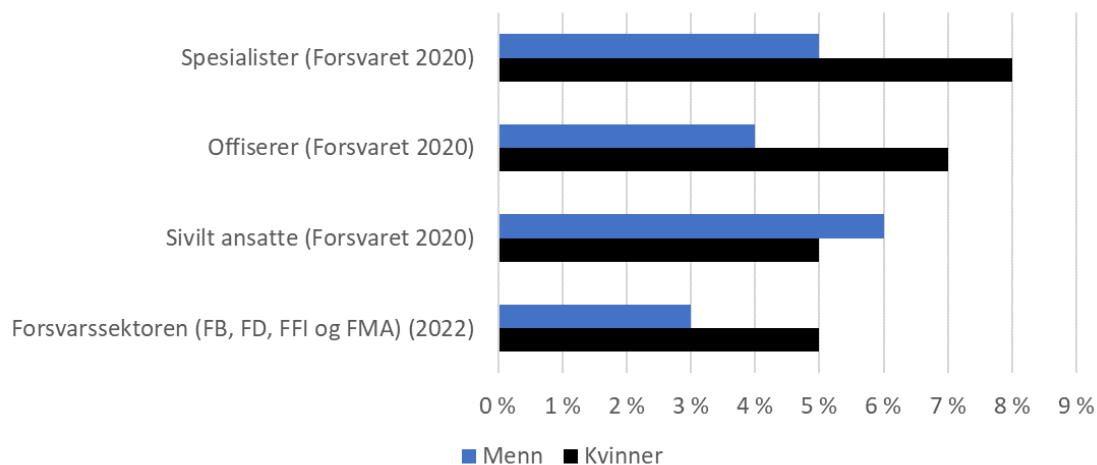
Figur 6.2 Forekomst av «personrelatert mobbing» i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og Forsvaret (2020).⁸²

Figur 6.3 viser omfanget av «utestenging» i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og Forsvaret. Vi fant i denne undersøkelsen at forekomsten av «utestenging» var 5 prosent blant kvinner og 3

⁸¹ Kvinner utgjør henholdsvis 24 prosent av de ansatte ved FMA, 25 prosent ved FB, 28 prosent ved FFI og 33 prosent ved FD.

⁸² Gjennomsnittsalderen for spesialistene i Forsvaret som gruppe er betydelig lavere enn i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og for offiserer og sivilt ansatte i Forsvaret.

prosent blant menn.⁸³ Kvinner i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og sivile kvinner i Forsvaret opplever omtrent like mye «utestenging», mens menn i sektoren opplever mindre «utestenging» enn sivile menn i Forsvaret (Fasting mfl., 2021).



Figur 6.3 Forekomst av «utestenging» i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og Forsvaret (2020).⁸⁴

Når det gjelder andre norske undersøkelser er det få som tar for seg ulike former for mobbing. Hauge mfl. (2007) har brukt spørsmålsbatteriet NAQ-R som måler to former: «personrelatert» (14 handlinger) og «oppgaverelatert» (8 handlinger) mobbing. De fant at noen flere hadde opplevd «oppgaverelatert» enn «personrelatert mobbing». Undersøkelse omfattet 2549 sysselsatte personer.

6.1.3 Hvem mobber

Litteraturgjennomgangen av undersøkelser i norsk arbeidsliv viste at kollegaer mobbet noe mer enn ledere, samt at det stort sett var menn som mobbet både kvinner og menn (Fasting, 2022). Vi fant det samme i Forsvaret (2020). I forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) har relativt flest menn blitt mobbet av en mannlig leder (37 prosent), mens flest kvinner har blitt mobbet av en mannlig kollega (31 prosent).⁸⁵ Det er ikke så vanlig at kvinner mobber menn, og i denne undersøkelsen fant vi at menn ble mobbet sjeldnere av kvinnelige sjefer enn av mannlige sjefer. Namie (2017) indikerer med referanse til en undersøkelse i USA at strukturelle faktorer, for eksempel at menn ofte har mannlige og ikke kvinnelige ledere delvis kan forklare dette mønsteret. Med referanse til internasjonale studier skriver Zapf & Einarsen (2020) at det generelt er lite

⁸³ For å kunne sammenligne med Forsvaret sees her kun på de spørsmålene som inngår i formen «utestenging» i undersøkelsen fra Forsvaret (Fasting mfl., 2021). Forekomsten av «utestenging» er derfor noe lavere enn i tabell 3.3.

⁸⁴ Gjennomsnittsalderen for spesialistene i Forsvaret som gruppe er betydelig lavere enn i forsvarssektoren og for offiserer og sivilt ansatte i Forsvaret.

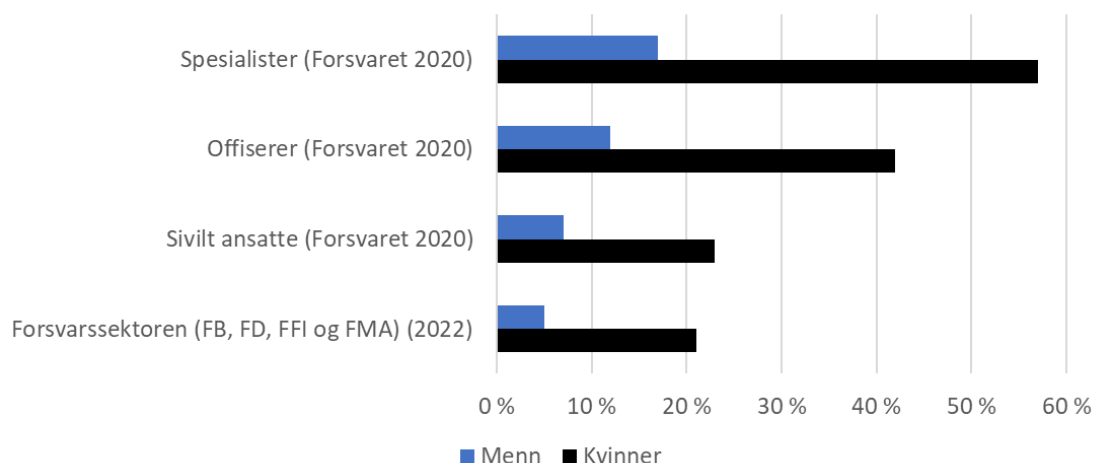
⁸⁵ Vi har her ikke justert for den skjeve kjønnsbalansen i forsvarssektoren.

kunnskap om «mobberer», bortsett fra at det oftere er en mann enn en kvinne, og at det oftere er veiledere og ledere enn kollegaer (Zapf & Einarsen, 2020).

6.2 Seksuell trakassering

6.2.1 Seksuell trakassering, kjønn og alder

I tabell 4.1 så vi at 10 prosent av respondentene i denne undersøkelsen hadde opplevd seksuell trakassering siste 12 måneder, samt at flere av kvinnene (21 prosent) enn mennene (5 prosent) hadde opplevd dette. Denne kjønnsforskjellen fant vi også i Forsvaret (2020) hvor 23 prosent av de sivilt ansatte kvinnene og 7 prosent de sivilt ansatte mennene hadde opplevd seksuell trakassering. Dette fremgår av figur 6.4. Det er liten forskjell mellom sivilt ansatte i Forsvaret og ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA). Militært ansatte i Forsvaret hadde opplevde mer seksuell trakassering (Fasting mfl., 2022). Det gjelder for begge kjønn.



Figur 6.4 Forekomst av seksuell trakassering i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og i Forsvaret (2020).⁸⁶

Tabell 4.1 viste at kvinner med militær utdanning som arbeidet i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) var den gruppen som hadde opplevd mest seksuell trakassering (33 prosent). Både kvinner og menn med militær utdanning utover førstegangstjenesten hadde opplevd mer seksuell trakassering enn kvinner og menn uten militær utdanning. Nærmere analyser viste at denne sammenhengen kun er signifikant for FMA, selv om tendensen er den samme i de andre etatene. Vi fant også at kvinner ansatt ved FFI hadde opplevd mindre seksuell trakassering enn kvinner i de andre virksomhetene. Det er vanskelig å vite hva dette kan skyldes, da antallet også er veldig lavt.

⁸⁶ Gjennomsnittsalderen for spesialistene i Forsvaret som gruppe er betydelig lavere enn for ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og for offiserer og sivilt ansatte i Forsvaret.

Som nevnt er det vanskelig å sammenligne med andre norske undersøkelser da måten seksuell trakassering måles på ofte er veldig ulik (se kapittel 1.4). Uavhengig av måleinstrument og tidsramme for undersøkelsen viste litteraturgjennomgangen at forekomsten av seksuell trakassering varierte fra ca. 1 prosent (Einarsen mfl., 2007) til 45 prosent (Kleppe og Røyseng, 2016). De undersøkelsene som likner mest på vår undersøkelse var de som hadde brukt ett spørsmålsbatteri med 11 spørsmål og kartlagt seksuell trakassering siste 6 måneder. De fant følgende forekomst blant medlemmer av ett representativt utvalg av norske arbeidstakere (18 prosent) (Einarsen mfl., 2007), journalister og redaktører i mediebransjen (22 prosent) (Idås & Backholm, 2020), medlemmer av Norsk skuespillerforbund (45 prosent) (Kleppe og Røyseng, 2016) og ett utvalg av norske arbeidstakere (15 prosent) (Nielsen og Einarsen, 2012). Siden vår undersøkelse inneholder flere handlinger og tidsperioden var siste 12 måneder, indikerer dette at personell i forsvarssektoren sannsynligvis opplever mindre seksuell trakassering enn det som er avdekket i andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv.

Vi fant en sammenheng mellom seksuell trakassering og alder i vår undersøkelse, spesielt blant kvinner, hvor 30 prosent av kvinnene under 40 år hadde blitt seksuelt trakassert og 9 prosent av dem over 55 år. I Forsvaret (2020) fant vi også at det var de yngste kvinnene som hadde opplevd mest seksuell trakassering og de eldste minst (Fasting mfl., 2021).⁸⁷ Det samme viser andre norske undersøkelser uavhengig av måleinstrument. Aldersinndelingen varierer, men yngre arbeidstakere regnes ofte som under 30 år, og yngre kvinner virker å være en spesielt utsatt gruppe (Fasting, 2022).

At kvinner vanligvis opplever langt mer seksuell trakassering enn menn er i overensstemmelse med de fleste undersøkelser både i Norge og internasjonalt. 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. De siste levekårsundersøkelsene har vist at servitøryrker og helsepersonell samt ansatte i politiet og vaktstyrker opplevde langt mer uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre yrker (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021).⁸⁸

Som for mobbing er et mannsdominert arbeidsmiljø en risikofaktor for seksuell trakassering (Nordstrøm og Odberg, 2022). En kjønnnet arbeidskontekst består av to komponenter som henger sammen. Det er forholdet mellom kvinnelige og mannlige medlemmer som vi har sett på her, men det er også stereotypiske forestillinger om maskulinitet og femininitet i arbeidets art. En meta-analyse viste at et arbeidsmiljø dominert av menn, og hvor arbeidets art er atypisk for kvinner, er en risikofaktor for seksuell trakassering (Willness et al., 2007).

Seksuell trakassering knyttes ofte til makt- og dominansrelasjoner på arbeidsplassen (Bråten, 2020; McDonald, 2012). Dette er forankret i ulike teorier om hvordan maktrelasjoner mellom kjønn kommer til uttrykk, men kan også variere innenfor og på tvers av ulike kontekster. Seksuell trakassering knyttes også ofte til arbeidslivets organisering (hierarkier og strukturell makt). Det er økt sannsynlighet for at seksuell trakassering skjer i organisasjoner som er hierarkiske og der

⁸⁷ I Forsvaret (2020) ble det delt i to grupper, én under 30 år og én over.

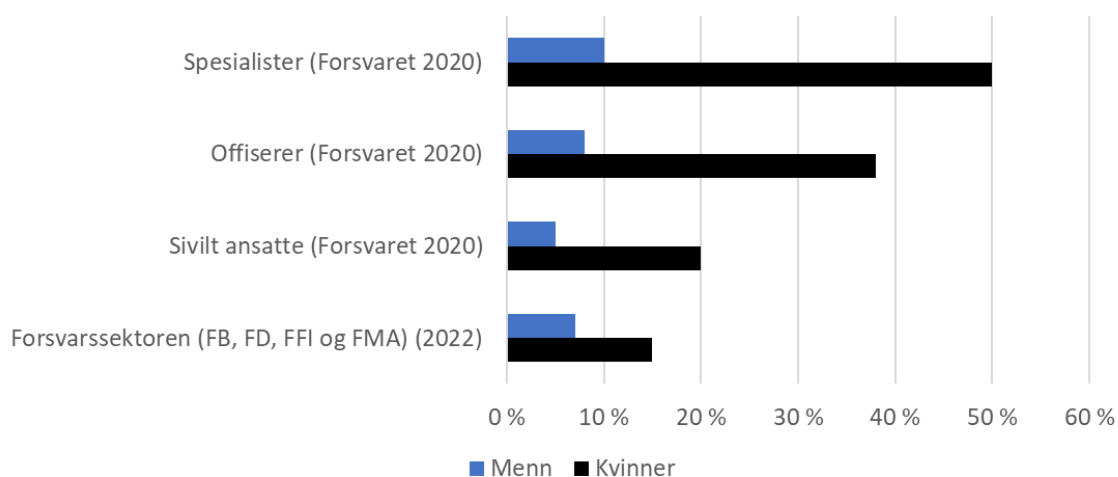
⁸⁸ Levekårsundersøkelsene måler forekomst av seksuell trakassering med ett spørsmål.

det er en tydelig maktforskjell mellom nivåene i en organisasjon (Fredriksson og Alvinus, 2019). Uformell makt kan være vel så viktig som organisatorisk makt og posisjon i ett hierarki. Eksempel på dette er når menn i underordnede posisjoner trakasserer kvinner i ledende posisjoner.

6.2.2 Former for seksuell trakassering

Resultatene i kapittel 4 viste at både kvinner (15 prosent) og menn (7 prosent) opplevde mest «kjønnstrakassering». Dermed fulgte «uønsket seksuell oppmerksomhet», som henholdsvis 11 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene hadde erfart. «Kjønnstrakassering» innbefattet blant annet støtende og ubehagelige kommentarer om kvinner/menn og ubehagelige og opprørende seksuelle vitser. I figur 6.5 har vi sammenlignet disse resultatene med Forsvaret (2020).

Både kvinner og menn i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) har opplevd noe mindre «kjønnstrakassering» enn sivilt ansatte i Forsvaret. Samtidig ser vi at «kjønnstrakassering» forekommer mye oftere blant militært tilsatte i Forsvaret, og kjønnsforskjellene er dramatiske (Fasting mfl., 2021).

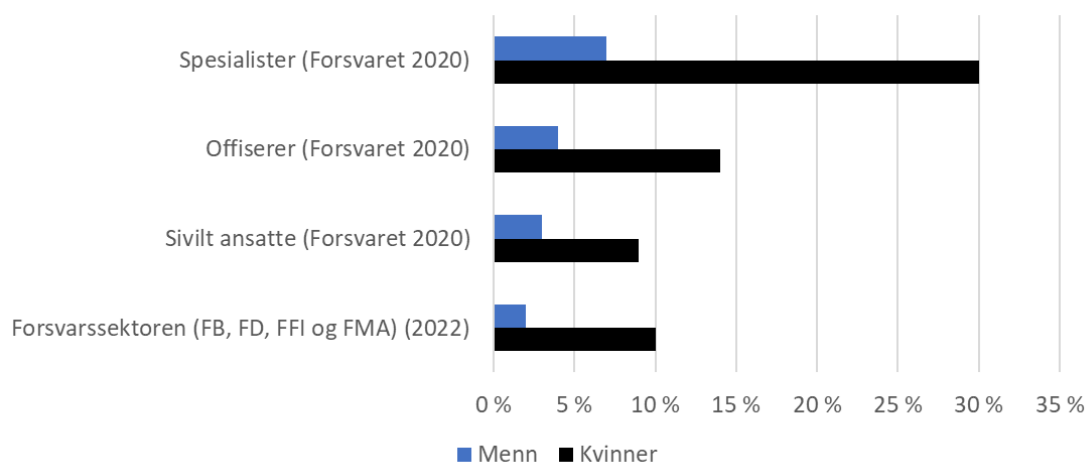


Figur 6.5 Forekomst av «kjønnstrakassering» i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og Forsvaret (2020).⁸⁹

Når det gjelder «uønsket seksuell oppmerksomhet» inneholder denne undersøkelsen ett spørsmål mer enn undersøkelsen i Forsvaret i 2020. Det er spørsmålet: «uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje?». For å kunne sammenligne direkte med Forsvaret (2020) har vi også utført analyser hvor dette spørsmålet er utelatt. Dette viser vi i figur 6.6. Prosentandelen av kvinner i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, synker da fra 11 prosent til 10 prosent, mens den for menn er uendret (2 prosent). For denne formen for seksuell trakassering virker det derfor ikke å være særlig forskjell mellom

⁸⁹ Gjennomsnittsalderen for spesialistene i Forsvaret som gruppe er betydelig lavere enn for ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FMA og FFI) og for offiserer og sivilt ansatte i Forsvaret.

personell i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og sivilt ansatte i Forsvaret, men igjen utsettes militært ansatte kvinner for mer uønsket seksuell oppmerksomhet.



Figur 6.6 Forekomst av «uønsket seksuell oppmerksomhet» i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA)⁹⁰ og i Forsvaret (2020).⁹¹

Når det gjelder norske undersøkelser som omtaler ulike former for seksuell trakassering er det lite kunnskap. Noen måler verbal, fysisk og ikke-verbal seksuell trakassering (Bråten, 2018; Bråten og Svalund, 2018; Bråten og Øistad, 2017; IPSOS, 2019). Disse varierer også med hensyn til tidsrommet de dekker. En undersøkelse blant alle ansatte ved universiteter og høyskoler kartla forekomst siste 12 måneder slik det er gjort i denne undersøkelsen. Blant dem som hadde opplevd seksuell trakassering hadde flest vært utsatt for verbal seksuell trakassering (63 prosent), etterfulgt av fysisk seksuell trakassering (36 prosent) og ikke-verbal seksuell trakassering (29 prosent). Digital seksuell trakassering ble også målt, og 14 prosent hadde opplevd dette.

Andre undersøkelser viser at verbal seksuell trakassering virker å være mest vanlig. De enkeltspørsmål som flest hadde svart bekræftende på er følgende: «kommentarer med seksuelt innhold og kommentarer om kropp og utseende» (Idås og Backholm, 2020); «uønskede kommentarer om din kropp, klær eller levemåte» (Nielsen mfl., 2010); «å motta seksuelle kommentarer» (Rambøll Management Consulting, 2021); «andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser eller kjønnsdiskriminerende uttalelser» (Bokbransjen, 2021 og Mediebransjen, 2019). I forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) finner vi verbale seksuelt trakasserende utsagn både i formene «uønsket seksuell oppmerksomhet» og «kjønnstrakassering».

I tråd med andre undersøkelser finner vi i denne undersøkelsen at det er verbale seksuelt trakasserende utsagn som flest kvinner og menn har vært utsatt for. Flest har opplevd «at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller

⁹⁰ Tallene som oppgis for forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) er sammenlignbare med de fra Forsvaret. Spørsmålet «uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje?» er tatt ut av disse tallene.

⁹¹ Gjennomsnittsalderen for spesialistene i Forsvaret som gruppe er betydelig lavere enn for ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og for offiserer og sivilt ansatte i Forsvaret.

ubehagelig». Blant dem som har opplevd seksuell trakassering har 56 prosent blant menn og 42 prosent blant kvinner opplevd dette. Dette spørsmålet inngår i komponenten «kjønns-trakassering». Funnet er også i overenstemmelse med funn fra internasjonale undersøkelser. Fitzgerald & Cortina (2017) skriver at “*Studies repeatedly show that gender harassment, whether alone or combined with other behaviors, is the most widespread form of sexual harassment*” (s. 8).

6.2.3 Hvem trakasserer

I kapittel 4 fant vi at blant kvinner som hadde blitt seksuelt trakassert var 64 prosent av tilfellene utført av en mannlig kollega. Det tilsvarende tallet blant menn var 45 prosent. Et annet hovedfunn var at få hadde opplevd å bli seksuelt trakassert av en leder. Kvinner trakasseres først og fremst av menn, mens menn i større grad opplever å bli trakassert fra begge kjønn. Resultatene her er like de vi fant blant ansatte⁹² i Forsvaret (2020).

Disse funnene er i overenstemmelse med andre norske undersøkelser (Fasting, 2022). Ser vi bort fra undersøkelser fra utelivsbransjen hvor flest ansatte opplever seksuell trakassering fra kunder/klienter (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2018; Trygstad mfl., 2014; Wigenstad, 2019), viser studier at det er egne kollegaer man opplever mest trakassering fra, mens færre blir utsatt for dette fra egne ledere (Idås og Backholm, IPSOS, 2019; Kleppe og Røyseng (2016); Rambøll Management Consulting, 2021; Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen, 2019).

En oversiktsartikkel (Pina mfl., 2009) slår fast at det er lite kunnskap om hva som karakteriserer personer som utsetter andre for seksuell trakassering. Forsøk på å profilere slike personer har ikke vært særlig vellykket. Det eneste funnet er at det oftest er en mann. Forfatterne 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*” (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.

6.3 Anbefalinger og videre studier

I dette kapitlet har vi blant annet sammenlignet resultatene fra vår undersøkelse i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA), med en undersøkelse blant ansatte i Forsvaret som ble gjennomført i 2020. Dette har vært mulig fordi måten mobbing og seksuell trakassering måles på er veldig lik i de to undersøkelsene. Når vi sammenligner de ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) med sivilt ansatte i Forsvaret finner vi for kvinner at forekomsten av mobbing er den samme, mens menn opplever noe mindre mobbing enn sivilt ansatte menn i Forsvaret. Dette gjelder både «personrelatert mobbing» og «utestengning». Når det gjelder seksuell trakassering

⁹² Innebefatter både sivilt og militært ansatte.

opplever både kvinner og menn litt mindre seksuell trakassering enn sivile kvinner og menn i Forsvaret. Dette skyldes først og fremst at forekomsten av «kjønnstrakassering» er lavere i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) enn i Forsvaret. Vi finner ingen forskjell i «uønsket seksuell oppmerksomhet» mellom ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) og sivilt ansatte i Forsvaret.

Resultatene fra Forsvaret (2020) viste at militært ansatte i Forsvaret opplevde mer mobbing og seksuell trakassering enn de sivilt ansatte (Fasting mfl., 2021). De opplevde også mer enn det øvrige ansatte i forsvarssektoren (FB, FD, FFI og FMA) gjør. De store forskjellene vi finner mellom henholdsvis militært ansatte og sivilt ansatte i Forsvaret og ansatte i resten forsvarssektoren kan tyde på at Forsvaret har noen særegne utfordringer.

Seksuell trakassering kan ha betydelige konsekvenser for dem som utsettes for det. Nordstrøm og Odberg (2022) drøfter i en artikkel i tidsskriftet *Arbeidsrett* begrepet seksuell trakassering. De tar utgangspunkt i Norges og Europas første høyesteretts sak om seksuell trakassering. Her påpeker de at seksuell trakassering er et omfattende samfunns- og arbeidslivsproblem, og at det er økende. Det er også en av årsakene til sykefravær, i form av blant annet diagnosene angst, depresjon og fysisk stressreaksjon, og at kvinner slutter i arbeidet. Igjen påpekes det at et mannsdominert arbeidsmiljø er en risikofaktor for seksuell trakassering. Forfatterne minner om 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 (LDL) om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering er undersøkelser som dette et viktig bidrag, fordi de gir et bedre kunnskapsgrunnlag for å iverksette målrettede tiltak for forebygging av mobbing og seksuell trakassering. Vi vil anbefale at undersøkelsen gjentas for eksempel hvert tredje eller fjerde år. Ettersom forsvarssektoren har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering, er endringer over tid i egen sektor en viktig styringsinformasjon. I en undersøkelse som innbefatter sensitive temaer som mobbing og seksuell trakassering er det av stor betydning at deltakerne kan føle seg trygge. Det at man har valgt å undersøke de ulike etatene samlet, og slik sett får ett større antall respondenter, mener vi er en styrke og vil anbefale at man fortsetter med det i fremtiden.

Da vi ikke er kjent med hvilke tiltak de enkelte virksomhetene har gjennomført og/eller gjennomfører for å forebygge mobbing og seksuell trakassering, er det vanskelig for oss å komme med konkrete anbefalinger. Basert på resultatene vil vi likevel foreslå noen generelle tiltak som vi mener kan være relevante for alle virksomhetene. Videre vil vi understreke at det er viktig å evaluere tiltak, og at evalueringene får praktiske konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet har i samarbeid med diskriminerings- og likestillingsombudet utarbeidet en veileder med seks viktige tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen⁹³. Flere av disse jobbes det allerede systematisk med i sektoren. 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 referanse til funnene i denne undersøkelsen vil vi antyde noen konkrete tiltak som faller inn under tiltak 2 om «regler for oppførsel» og tiltak 6 «snakk om seksuell trakassering». Resultatene viste at «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» oppleves av begge kjønn, men spesielt av mange kvinner. Eksempler på dette er at «meninger og vurderinger blir ignorert på en urimelig måte», at man opplever å bli «utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter», og at «arbeidsoppgaver eller arbeidsområder blir sett ned på eller latterliggjort». Når det gjelder seksuell trakassering var «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» det som flest opplevde, og her var kjønnsforskjellene dramatiske. For «kjønnstrakassering» er det verbale handlinger som oppleves oftest slik som «seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig» og «støtende eller ubehagelige kommentarer om [menn/kvinner] for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer oppgaver». For uønsket seksuell oppmerksomhet er det «seksuelt ladet stirring eller blick som oppleves støtende og ubehagelig». Dette er konkrete handlinger som kan tas opp og diskuteres i ulike fora. Dette vil være nyttig av flere grunner blant annet fordi det kan synliggjøre at medarbeidere har ulike oppfatninger om innholdet i disse handlingene. Det handler også om hvordan man ønsker å kommunisere med hverandre på en arbeidsplass, og hvor grensen går for akseptabel adferd. Videre er det også mulig å få ned andelen som opplever slike handlinger dersom man har ett arbeidsmiljø hvor personellet føler seg trygge og tør å snakke om slike opplevelser til ledelsen og/eller direkte til den som utøver handlingen.

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 på en arbeidsplass vet hva mobbing og seksuell trakassering er,
- at det er en felles forståelse av hva som er akseptabel adferd,

⁹³ <https://www.ldo.no/sette-strek/>

-
-
- at man har kunnskap om hvilke individuelle og miljømessige konsekvenser mobbing og seksuell trakassering kan ha,
 - at man har kunnskap om varsling og vet hvor og hvordan man kan varsle.

Det trengs også mer kunnskap i form av forskning. Vi har identifisert fem spørsmål/ problemstillinger som vil kunne være til nytte i arbeidet med å forebygge og redusere mobbing og seksuell trakassering. I denne undersøkelsen har vi kun samlet inn kvantitative data. Svar på flere av våre spørsmål krever også bruk av andre metoder, og vi vil anbefale at man i fremtiden gjør bruk av både kvalitative og kvantitative metoder:

- Hva slags forhold i forsvarssektorens arbeidsmiljø, organisering og kultur henger sammen med mobbing og seksuell trakassering?
- Hvilken rolle spiller «seksuell folkeskikk» og seksuelle eller kjønnede stereotyper for omfanget av seksuell trakassering? Hvilken rolle spiller makt, status, og stillingsnivå?
- Hvordan blir de som varsler eller er utsatt for mobbing/seksuell trakassering fulgt opp? Hva gir god og dårlig oppfølging?
- Hvordan fungerer varslingssystemet i praksis, og hvordan oppleves saksbehandlingen for dem det blir varslet om?
- Hva er konsekvensene for den enkelte og for arbeidsmiljøet av å ha blitt utsatt for mobbing og/eller seksuell trakassering?

Forkortelser

FB Forsvarsbygg

FD Forsvarsdepartementet

FFI Forsvarets forskningsinstitutt

FMA Forsvarsmateriell

LDL Likestillings- og diskrimineringsloven

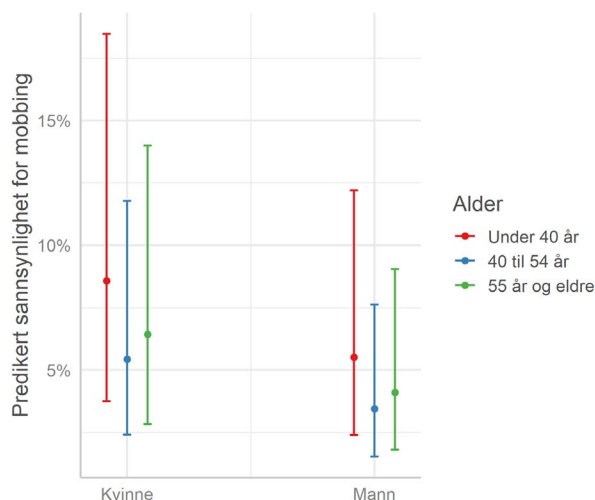
LOD Likestillings- og diskrimineringsombudet

WHO World Health Organization / Verdens helseorganisasjon

Vedlegg

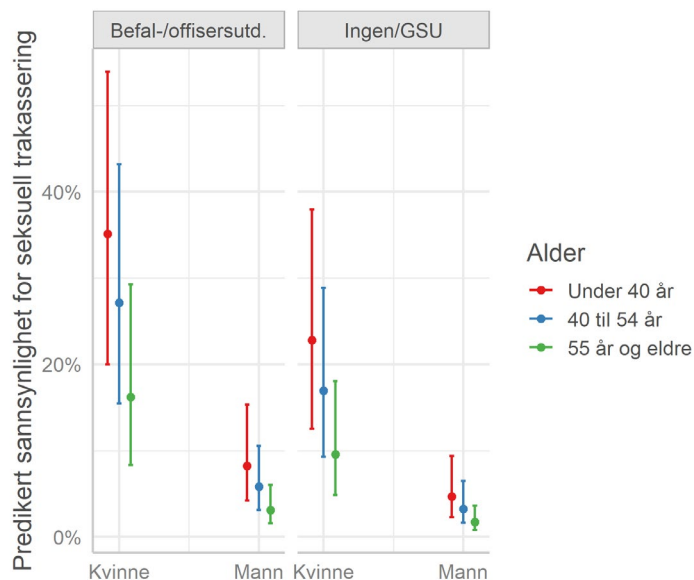
A Forekomst av mobbing – logistisk regresjon

Hensikten med logistisk regresjon er å belyse hvordan ulike variabler påvirker sannsynligheten for et gitt utfall, som for eksempel forekomst av mobbing. Fordelen med regresjonsanalyser sammenlignet med eksempelvis parvise sammenhenger (krysstabeller) er at vi kan kontrollere for mange forhold parallelt. På denne måten er det mulig å isolere effekten av den enkelte variabel ved at andre observerte variabler samtidig holdes konstant.

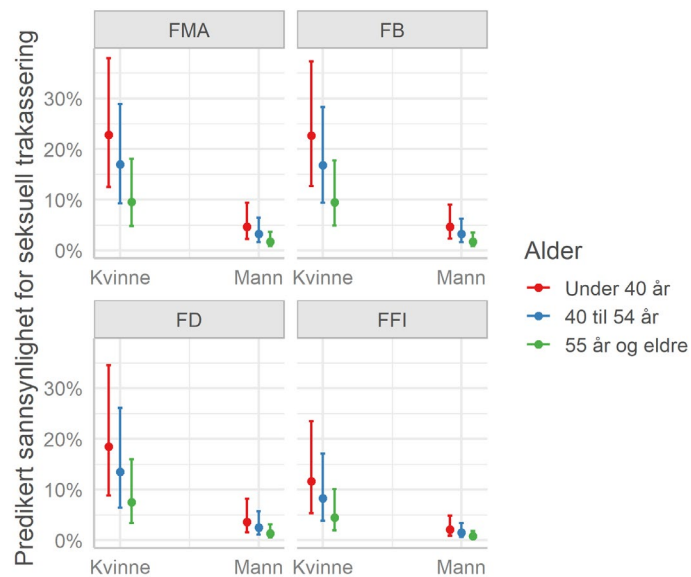


Figur A.1 Predikert sannsynlighet for mobbing for kvinner og menn etter alder. Estimerte sannsynligheter er basert på logistisk regresjon som kontrollerer for alle bakgrunnsvariabler i tabell 3.1. Forskjellene mellom hhv. kvinner og menn og personer over og under 40 år er statistisk signifikante på 5 prosent signifikansnivå. Konfidensintervaller er beregnet med 95 prosent sannsynlighet (merk at overlappende konfidensintervaller ikke indikerer at forskjellen ikke er signifikant).

B Forekomst av seksuell trakassering – logistisk regresjon



Figur B.1 Predikert sannsynlighet for seksuell trakassering etter kjønn, alder og militært utdanningsnivå. Estimerte sannsynligheter er basert på logistisk regresjon som kontrollerer for alle bakgrunnsvariabler i tabell 4.1. Forskjeller basert på kjønn, alder og militær utdanning er statistisk signifikante på 5 prosent signifikansnivå. Konfidensintervaller er beregnet med 95 prosent sannsynlighet (merk at overlappende konfidensintervaller ikke indikerer at forskjellene ikke er signifikante).



Figur B.2 *Predikert sannsynlighet for seksuell trakassering etter kjønn, alder og virksomhet. Estimerte sannsynligheter er basert på logistisk regresjon som kontrollerer for alle bakgrunnsvariabler i tabell 4.1. Forskjeller basert på kjønn, alder og virksomheter statistisk signifikante på 5 prosent signifikansnivå. Konfidensintervaller er beregnet med 95 prosent sannsynlighet (merk at overlappende konfidensintervaller ikke indikerer at forskjellene ikke er signifikante).*

C Faktoranalyse

C.1 Analyse av måleinstrument og latente faktorer

For å verifisere spørsmålsbatteriene opp mot de empiriske dataene, har vi gjennomført prinsippkomponentanalyser og bekreftende faktoranalyser. Prinsippkomponentanalyse er en utforskende analyseteknikk som tar sikte på å redusere et større antall variabler til et mindre sett med komponenter som kan forklare den observerte variasjonen i det opprinnelige datasettet. Prinsippkomponentanalyse ble benyttet i utformingen av det opprinnelige måleinstrumentet (se Fasting og Køber, 2019), spesielt med tanke på å differensiere mellom ulike former for mobbing og seksuell trakassering. Vi har gjennomført tilsvarende analyser for å undersøke om de samme formene for mobbing og seksuell trakassering kan identifiseres i denne undersøkelsen. I hovedsak er dette tilfellet.

I tillegg har vi gjennomført bekreftende faktoranalyser av former for mobbing og seksuell trakassering foreslått i Fasting mfl. (2021) og Fasting og Køber (2019). Disse formene kan modelleres statistisk som et sett med latente faktorer. Vi observerer ikke disse direkte, men forsøker å måle dem indirekte gjennom spørsmålene som er knyttet opp mot hver form (som vist i tabell 2.2 og 2.3). I så henseende bør samvariasjonen mellom spørsmål som antas å måle samme form være sterkere enn samvariasjonen mellom spørsmål som antas å måle ulike former. Bekreftende faktoranalyse tester således hvorvidt de observerte dataene er forenlige med de antatte formene.

Spørsmålene om opplevd mobbing og seksuell trakassering har kun fem svaralternativer og det ikke er fast avstand mellom disse. For eksempel kan vi ikke si at alternativ 4) «ukentlig» er dobbelt så ofte som alternativ 2) «enkelte ganger». Det er imidlertid en naturlig rangering mellom svaralternativene basert på hyppighet («ukentlig» er oftere enn «månedlig» eller «enkelte ganger»). Dette er det tatt høyde for. Svarene er spesifisert som *rangerte* data (ordinalnivå). For både mobbing og seksuell trakassering kan vi bekrefte de foreslåtte formene. Tabell C1 viser indikatorer for modelltilpasning (hvor godt de foreslåtte formene passer med de observerte svarene). Lave *kji*-kvadrat *p*-verdier indikerer ikke god tilpasning, men dette er vanlig for større datasett ($N > 400$). I større datasett kan man også se på brøken mellom *kji*-kvadratverdi og antall frihetsgrader. En brøk på under 3 regnes som god tilpasning. For mobbing og seksuell trakassering finner vi brøker på henholdsvis 2,6 og 1,4. En annet sentralt mål på modelltilpasning er RMSEA (*root mean square error of approximation*). Her regnes verdier på under 0,05 som en indikasjon på god modelltilpasning. Samtidig uttrykker RMSEA *p*-verdi sannsynligheten for at man forkaster en godt tilpasset modell. *P*-verdier på 1 tilsier at modellene ikke bør forkastes.

Tabell C.1 Modellenes statistiske tilpasning til datasettet.

| Modell | Kji-kvadrat | Kji-kvadrat p-verdi | Frihetsgrader | Kji-kvadrat-fg ratio | RMSEA | RMSEA p-verdi |
|------------------------------|-------------|---------------------|---------------|----------------------|-------|---------------|
| Mobbing | 225,6 | 0,000 | 87 | 2,6 | 0,026 | 1 |
| Seksuell trakassering | 85,3 | 0,027 | 62 | 1,4 | 0,013 | 1 |

Vi finner at alle standardiserte faktorladninger for enkeltspørsmål er på 0,7 eller høyere og statistisk signifikante på 0,01 prosent nivå. Slike verdier regnes i litteraturen som meget akseptable og indikerer sterk sammenheng mellom svarene vi observerer og de underliggende faktorene vi forsøker å måle. Vi kan derfor konkludere med at spørsmålsbatteriene måler mobbing og seksuell trakassering og former for disse på en tilfredsstillende måte.

C.2 Reliabilitet og validitet

Spørsmålene i de to spørsmålsbatteriene er ment å måle ulike aspekter av de to fenomenene vi undersøker, det vil si mobbing og seksuell trakassering. Et spørsmålsbatteri er *reliabelt* hvis spørsmålene ser ut til å måle det samme fenomenet. Et statistisk mål på reliabilitet er *Cronbachs alpha*. Dette er et tall som viser indre konsistens i svarene eller hvor sterk sammenhengen mellom svarene er. Verdier fra 0,70 og høyere regnes som tilfredsstillende, fra 0,80 og høyere som gode, og fra 0,90 som utmerkede (EFPA, 2013).

Tabell C.2 viser *Cronbachs alphaverdier* for spørsmålsbatteriene for mobbing og seksuell trakassering (totalt) og for de ulike formene. *Cronbachs alpha* for spørsmålsbatteriet som måler mobbing og spørsmålsbatteriet som måler seksuell trakassering er på henholdsvis 0,88 og 0,75. Dette tyder på god reliabilitet.

Tabell C.1 Cronbachs alphaverdier for spørsmålsbatteriene.

| | Totalt |
|--|--------|
| Mobbing | 0,88 |
| Utestenging og arbeidsrelatert mobbing | 0,81 |
| Personrelatert mobbing | 0,82 |
| Truende adferd | 0,65 |
| Seksuell trakassering | 0,75 |
| Kjønstrakassering | 0,70 |
| Seksuelle overgrep | 0,80 |
| Uønsket seksuell oppmerksomhet | 0,71 |

En annen grunnleggende egenskap ved et måleinstrument er validitet – hvorvidt vi oppnår å måle det vi ønsker å måle. Reliabilitet er en nødvendig, men ikke en tilstrekkelig betingelse for tilfredsstillende validitet. Til forskjell fra reliabilitet finnes det imidlertid ingen enkle, objektive

statistiske mål for validitet. I stedet må man spørre seg om spørsmålene fremstår relevante eller dekkende med hensyn til å fange opp det underliggende fenomenet (*face validity*). Vi mener at dette er tilfellet da spørsmålsbatteriene inneholder spørsmål som vi anser å representerer et relevant aspekt ved enten mobbing eller seksuell trakassering. Spørsmålsbatteriene er utviklet og testet i flere omganger, og baserer seg på et omfattende kunnskapsgrunnlag fra tidligere forskning i Norge og utlandet (Rones mfl., 2018; Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2021; Fasting, 2022). Det er derfor grunn til å tro at validiteten er tilfredsstillende.

D Frekvenstabell av hvem som har utøvd de negative handlingene

Tabell D.1 Hvem som har utøvd mobbingen. Andel og antall blant kvinnelige og mannlige respondenter som har vært utsatt for mobbing.

| | Kvinner | | Menn | |
|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | <i>Andel</i> | <i>Antall</i> | <i>Andel</i> | <i>Antall</i> |
| Kollega, mann | 31 % | 64 | 22 % | 62 |
| Leder, mann | 26 % | 54 | 37 % | 103 |
| Kollega, kvinne | 11 % | 22 | 9 % | 25 |
| Leder, kvinne | 14 % | 29 | 18 % | 51 |
| Andre i sektoren | 11 % | 23 | 8 % | 21 |
| Besøkende og kunder | 6 % | 12 | - | <10 |
| Andre | - | <10 | 4 % | 11 |

Tabell D.2 Hvem som har utøvd seksuell trakassering. Andel og antall blant kvinnelige og mannlige respondenter som har vært utsatt for seksuell trakassering.

| | Kvinner | | Menn | |
|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | <i>Andel</i> | <i>Antall</i> | <i>Andel</i> | <i>Antall</i> |
| Kollega, mann | 63 % | 273 | 42 % | 63 |
| Leder, mann | 15 % | 65 | 9 % | 13 |
| Andre i sektoren | 12 % | 53 | 10 % | 15 |
| Besøkende og kunder | 4 % | 19 | - | <10 |
| Andre | 3 % | 15 | - | <10 |
| Kollega, kvinne | - | <10 | 25 % | 38 |
| Leder, kvinne | 0 % | 0 | 7 % | 10 |

Referanser

- Berggren, A. W., Estrada, A. X. & Ivarsson, S. (2005). *2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakasserier i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Bergesen Dalen, H. & Snellingen Bye, L. (2020) *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019*. Dokumentasjon, Statistisk Sentralbyrå.
- 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. (2020). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), ss. 23–38.
- Bråten, M. & Svalund, J. (2018). *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet*. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20688.pdf>
- 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.fafo.no/images/pub/2017/20617.pdf>
- Crawshaw, L. (2009). Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions. *Consulting Psychology Journal*, 61(3), 263–267.
- Dahl, T.A. (2019). Mobbing utbredt i advokatbransjen. *Advokatbladet*. <https://www.advokatbladet.no/advokatforeningen-iba-kvinneutvalget/mobbing-utbredt-i-advokatbransjen/140854>
- Det kongelige arbeids- og sosialdepartement (2016). Prop. 72 L (2016–2017). *Endringer i arbeidsmiljøloven* (varsling og arbeidstid).
- 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., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), ss. 24–44.
- 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 (2018). STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2016). *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering. En litteraturanalyse*. Notat levert FFI 13.07.2016.
- 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., Køber, P. K. & Strand, K. R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020*. FFI-rapport 20/00414.
- Fasting, K. (2022). *Mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet – en litteraturgjennomgang*. FFI-notat 22/00669.
- Finne, L. B., Knardahl, S. & Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 37(4), ss. 276–287. <https://www.jstor.org/stable/23064856>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social psychology*, 17(4), 425–445.
- Fitzgerald, L. F. & Cortina, L. M. (2017). Sexual harassment in work organisations: a view from the twenty-first century. *APA handbook of the psychology of women APA*. [APA Handbook of the Psychology of Women](#)
- Forsvaret (2019). *Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2019*.
- Forsvaret (2020). *Vernepliktsundersøkelsen kontingent 2020*.
- Forsvarsdepartementet (2021). *Årsrapport for varsling i forsvarssektoren*.
- Forsvarsdepartementet (2020). *Prop. 14S (2020–2021). Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak). Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren*.
- 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>
- Hauge, L. J., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & stress*, 21(3), ss. 220–242. <https://doi.org/10.1080/02678370701705810>
- 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-trakassering-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.
- 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*.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), ss. 1–17.
- Namie, G. (2017). *U.S. workplace bullying survey 2017*. San Francisco: Workplace Bullying Institute.
- 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., 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., 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. & 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., 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.
- Normann, T. M. & Rønning, E. (2007). Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre: konflikter, mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet. *Samfunnsspeilet 2004(7)*, ss. 61–71. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faa-utsatt-noen-yrker-mer-utsatt-enn-andre>
- Pender, K. (2019). Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession. *International Bar Association*.
- 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.
- 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*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). FFI-rapport 17/16767.

-
- Rosta, J. & Aasland, O. G. (2018). Perceived bullying among Norwegian doctors in 1993, 2004 and 2014–2015: A study based on cross-sectional and repeated surveys. *BMJ open*, 8(2), Artikkel e018161. <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/8/2/e018161.full.pdf>
- Rø, K. I., Johansen, I. H. & Rosta, J. (2018). Uønsket seksuell oppmerksomhet rettet mot leger. *Tidsskrift for Den norske legeforening*. <https://tidsskriftet.no/2018/10/originalartikkel/uonsket-seksuell-oppmerksomhet-rettet-mot-leger>
- Røksund, A. (2020). [Retningslinjer for varsling i forsvarssektoren. Forsvarsdepartementet.](#)
- 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
- 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*.
- Sletteland, A. (2018). Da #metoo kom til Norge. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(03), ss. 142–161.
- 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.
- Timmerman, G., Gruber, E. & Morgan, P. (2005). The impact of male domination on the prevalence of sexual harassment: An analysis of European Union surveys. In *the company of men: Male dominance and sexual harassment*, ss. 171–194.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. R. (2014). Arbeidsforhold i utelivsbransjen. *Oslo, Norway: FAFO*.
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2019). Varsling i norsk arbeidsliv 2018. *Fafo-rapport, 2019*, 14.
- Undersøkelse om seksuell trakassering i bokbransjen (2021). <https://nffo.no/attachments/c7a05cc920a7b6bad19658e5f38d2e67c80c7e55/259-20210119202629887419.pdf>

Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen (2019).

https://www.mediebedriftene.no/siteassets/dokumenter/seksuell-trakassering/rapport_undersokelse_seksuelltrakassering_20.01.20.pdf

Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25(2), ss. 169–190.

Wigenstad, S. (2019). *Utelivets vertskap: en studie av bartenderes arbeidssituasjon, observasjoner av illegal rusbruk og seksuell trakassering på utesteder i Oslo sentrum*. KORUS Oslo. <https://korusoslo.no/wp-content/uploads/2021/01/Utelivets-vertskap-en-studie-av-bartendere-i-Oslo-REDIGERT-FOR-PUBLIKASJON-PDF.pdf>

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

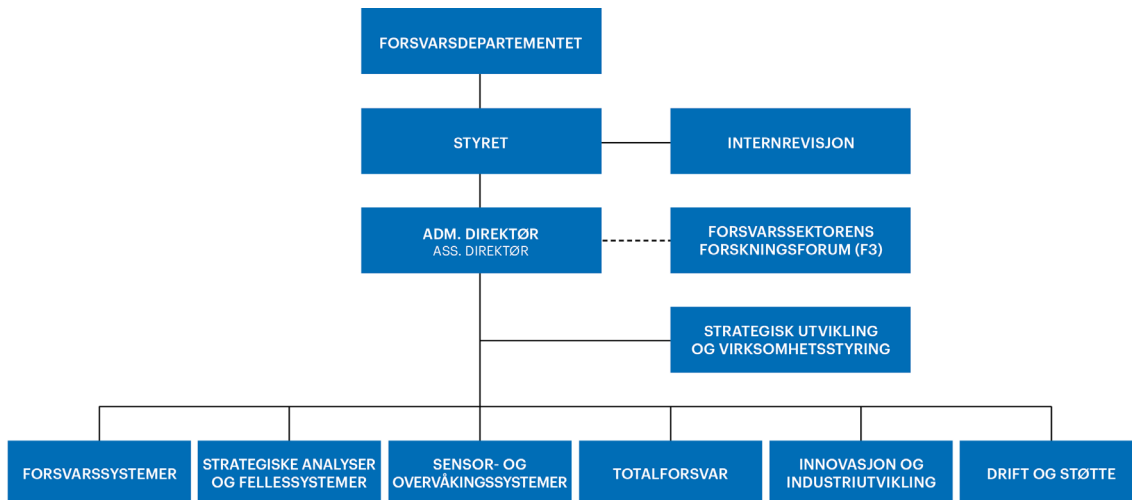
Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som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