



FFI Forsvarets
forskningsinstitutt

25/020

FFI-RAPPORT

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, i FMA og ved FFI

– resultater fra en spørreundersøkelse i 2024

Kari Røren Strand
Maria Fleischer Fauske
Torbjørn Hanson

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, i FMA og ved FFI – resultater fra en spørreundersøkelse i 2024

Kari Røren Strand
Maria Fleischer Fauske
Torbjørn Hanson

Emneord

Mobbing
Seksuell trakassering
Spørreundersøkelser
Forsvarsmateriell (statlig etat)

FFI-rapport

25/020

Prosjektnummer

607001

Online ISSN

2704-2383

Engelsk tittel

Bullying and sexual harassment in the Norwegian Armed Forces, Norwegian Defence Materiel Agency (NDMA) and Norwegian Defence Research Establishment (FFI) – results from the 2024 survey

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forsknings sjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammendrag

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, i Forsvarsmateriell (FMA) og ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Undersøkelsen ble gjennomført i desember 2024. Det er fjerde gang en slik undersøkelse gjennomføres i Forsvaret, og det er andre gang den gjennomføres i FMA og ved FFI. Endringer over tid i de ulike virksomhetene gir viktig styringsinformasjon og kan indikere om arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater.

Undersøkelsen måler forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i 2024 samt kjennskap og tillit til varslingsystemet. Resultatene viser at kjønn og alder påvirker sannsynligheten for å oppleve både mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren. Dette er i tråd med tidligere undersøkelser i forsvarssektoren og også med andre undersøkelser i Norge. Unge, og særlig unge kvinner, opplever i større grad mobbing og seksuell trakassering.

Fordi kjønn og alder påvirker sannsynligheten for å oppleve mobbing og seksuell trakassering, deler vi respondentene i ulike grupper i analysene i rapporten: menige/studenter, unge ansatte (30 år og yngre) og eldre ansatte (over 30 år). Vi ser på kvinner og menn hver for seg.

I Forsvaret var mobbing mest utbredt blant menige/studenter, hvor 25 prosent av kvinnene og 17 prosent av mennene hadde opplevd mobbing de siste seks månedene. Blant unge ansatte var andelen 17 prosent for kvinner og 11 prosent for menn. Blant kvinnelige ansatte over 30 år var andelen 8 prosent i Forsvaret og 7 prosent i FMA. Blant mannlige ansatte var andelen 6 prosent i Forsvaret og 4 prosent i FMA. Ved FFI var mobbing gjennomgående mindre utbredt, og kun 3 prosent av de ansatte oppga slike erfaringer.

Når det gjelder seksuell trakassering, hadde omtrent 50 prosent av kvinnelige menige/studenter og unge kvinnelige ansatte i Forsvaret og i FMA opplevd det de siste 12 månedene. Til sammenligning var forekomsten 12–14 prosent blant mannlige menige/studenter og unge ansatte. Blant kvinnene over 30 år var forekomsten 24 prosent i Forsvaret og 19 prosent i FMA, mens for mennene var den rundt 8 prosent i begge virksomheter. Ved FFI var seksuell trakassering gjennomgående mindre utbredt, og kun 6 prosent av de ansatte oppga slike erfaringer.

Noen flere visste hvordan man varsler i 2024 enn i 2022, men mange var usikre på hvilke hendelser de bør varsle om. Andelen som varslet, var omtrent lik i 2024 som i 2022. De viktigste grunnene til at respondentene ikke varslet, var at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen, at de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok, og at de trodde varselet ikke ville føre frem.

Resultatene fra undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren viser at nivået av mobbing og seksuell trakassering er omtrent uendret siden 2022 i alle de tre virksomhetene, men at Forsvaret har en nedgang i seksuell trakassering blant menige/studenter og unge kvinnelige ansatte. Selv om denne utviklingen er positiv for Forsvaret, er forekomsten fortsatt høy i enkelte grupper. Vi anbefaler at forsvarssektoren styrker arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering.

Summary

In this report, we present the results of a survey on bullying and sexual harassment in the Armed Forces, in the Norwegian Defence Materiel Agency (NDMA), and at the Norwegian Defence Research Establishment (FFI) conducted in December 2024. This is the fourth time such a survey has been conducted in the Armed Forces, and the second time it has been conducted in NDMA and at FFI.

The survey indicates the prevalence of bullying and sexual harassment in 2024, as well as awareness and trust in the reporting system. The results show that gender and age affect the likelihood of experiencing both bullying and sexual harassment in the defense sector. Young people, especially young women, are more likely to experience bullying and sexual harassment.

Because gender and age affect the likelihood of experiencing bullying and sexual harassment, we divide the respondents into different groups in our analyses: conscripts/students, young employees (30 years and younger), and older employees (over 30 years).

In the Armed Forces, bullying was most prevalent among conscripts/students, where 25 percent of women and 17 percent of men had experienced bullying in the last six months. Among young employees, the proportion was 17 percent for women and 11 percent for men. The proportion among female employees older than 30 was 8 percent in the Armed Forces and 7 percent in the FMA. Among male employees over 30 years, 6 percent in the Armed Forces and 4 percent in FMA had experienced bullying. At FFI, bullying was generally less prevalent, with only 3 percent of employees reporting such experiences.

When it comes to sexual harassment, approximately 50 percent of female conscripts/students and young female employees in the Armed Forces and FMA had such experiences in the last 12 months. Among male conscripts/students and young employees, the prevalence was 12–14 percent. The prevalence among women over 30 years was 24 percent in the Armed Forces and 19 percent in FMA, while for men it was around 8 percent in both organizations. At FFI, sexual harassment was generally less prevalent, with only 6 percent reporting such experiences.

Slightly more people knew how to report in 2024 than in 2022, but many were unsure about which incidents to report. The proportion of people reporting was almost unchanged from 2022 to 2024. The main reasons respondents did not report were that they did not want to proceed with the incident, that they were unsure if the incident was serious enough, and that they did not believe the report would lead to any action.

The results of the survey show that the level of bullying and sexual harassment has remained roughly unchanged since 2022 in all three organizations, although sexual harassment among conscripts/students and young female employees in the Armed Forces has decreased. The prevalence is still high in certain groups, however, and we recommend that the defense sector strengthens its efforts to prevent and combat bullying and sexual harassment.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	6
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Hvordan måle mobbing og seksuell trakassering?	8
1.3 Rapportens oppbygning	13
2 Metode og forutsetninger	14
2.1 Datainnsamling	14
2.2 Frafallsanalyser	16
2.3 Spørsmålsbatteriene om mobbing og seksuell trakassering	20
2.4 Analysene	24
3 Resultater for Forsvaret	27
3.1 Mobbing	27
3.2 Seksuell trakassering	39
3.3 Varsling	52
4 Resultater for FMA og FFI	65
4.1 Mobbing	65
4.2 Seksuell trakassering	72
4.3 Varsling	79
5 Hva forteller resultatene oss?	88
5.1 Mobbing i forsvarssektoren	89
5.2 Seksuell trakassering i forsvarssektoren	94
5.3 Varsling om mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren	103
5.4 Hva kan resultatene brukes til, og hvilke konsekvenser bør de få?	107
Referanser	113

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Forsvaret, Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarsmateriell (FMA) og Forsvarets forskningsinstitutt FFI (FFI-oppdrag 607001).

Spørsmålsbatteriene som benyttes i denne spørreundersøkelsen er utviklet av FFI i samarbeid med professor emirita Kari Fasting. Fasting er en internasjonal ekspert på fagfeltet seksuell trakassering innenfor idretten og tidligere professor ved Norges Idrettshøgskole (NIH). Arbeidet er dokumentert i flere FFI-publikasjoner (Rones mfl., 2017; Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2020; Fasting mfl., 2022; Ubisch mfl., 2022).

Arbeidet har foregått over en tidsbegrenset periode fra starten av januar til mai 2025. I denne rapporten redegjør vi for resultatene fra analysearbeidet.

Kjeller, 5. mai 2025.

Kari Røren Strand
Maria Fleischer Fauske
Torbjørn Hanson

1 Innledning

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, i Forsvarsmateriell (FMA) og ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Det er fjerde gang en slik undersøkelse gjennomføres i Forsvaret blant ansatte og de som avtjener førstegangstjenesten, og det er andre gang den gjennomføres i FMA og ved FFI (Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2021; Fasting mfl., 2022; Ubisch mfl., 2023).¹

Formålet med denne rapporten er å kartlegge forekomst av mobbing og seksuell trakassering i virksomhetene og å se på endringer i forekomsten over tid. Det å gjennomføre samme undersøkelse over en tidsperiode er viktig for å måle endringer og trender. Det gir verdifull informasjon om utviklingen i virksomhetene og kan være et måleinstrument for å se om arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater.

1.1 Bakgrunn

Alle arbeidsgivere, ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner samt offentlige myndigheter har plikt til å forebygge og hindre mobbing og seksuell trakassering etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.² Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø er viktig for forsvarssektoren. Det er viktig for at folk skal trives og bli i sektoren. Sektoren har i tillegg et stort arbeidskraftsbehov fremover (Forsvarsdepartementet, 2024) og hvis ikke mobbing og seksuell trakassering tas på alvor, vil det kunne gjøre rekrutteringen til sektoren mer utfordrende og føre til at sektoren går glipp av kompetente medarbeidere og ledere. I tillegg hviler det et ansvar på Forsvaret om å ivareta det store antallet kvinner og menn som plikter å gjennomføre sin førstegangstjeneste.

Det å oppleve mobbing eller seksuell trakassering kan ha stor betydning for den enkelte. Mobbing og seksuell trakassering skaper utrygghet og undergraver følelsen av likeverd, enten det skjer på jobb eller i fritiden. Mange som opplever det, mister tilliten til kollegaer og ledere. Det er en sammenheng mellom trakassering, helseproblemer og sykefravær på tvers av sektorer (Bråten og Øistad, 2017; Nielsen og Einarsen, 2018; Bråten, 2018; Siuta og Bergman, 2019; Stensrud mfl., 2021). Det å forebygge og forhindre mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet krever kontinuerlig og systematisk innsats. Gode varslingsrutiner er også viktig i dette arbeidet (Trygstad mfl., 2014). Et godt kunnskapsgrunnlag er en forutsetning for treffsikre og effektive tiltak.

Nylig kom stortingsmeldingen «Om seksuell trakassering» (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025). I forarbeidet med meldingen ble det blant annet gjennomført en befolkningsundersøkelse for å kartlegge omfang av, og form på, seksuell trakassering (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Befolkningsundersøkelsen benyttet spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering tatt frem av FFI

¹ Forsvaret er ansvarlig for gjennomføringen av årets undersøkelse i egen etat. FFI gjennomførte undersøkelsen i FMA og ved FFI.

² Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (§ 6 og 13) og arbeidsmiljøloven (§ 4–3 om krav til det psykosiale arbeidsmiljøet).

(Fasting og Køber, 2019; Fasting mfl., 2021; Fasting mfl., 2022; Ubisch mfl., 2023) og kartlegger seksuell trakassering på tvers av ulike arenaer i samfunnet (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Undersøkelsen viste at arbeidslivet var den arenaen der flest hadde opplevd seksuell trakassering. Deretter var flest utsatt for seksuell trakassering i offentligheten, etterfulgt av i uorganiserte fritidsaktiviteter og online. Kvinner ble oftere utsatt for seksuell trakassering enn menn. I tillegg var unge, skeive, personer med funksjonsnedsettelse og personer som tilhører en etnisk minoritet mer utsatt enn befolkningen generelt. Meldingen slår fast at seksuell trakassering er et samfunnsproblem, at seksuell trakassering er et hinder for likestilling og at seksuell trakassering ikke kan ses uavhengig av andre likestillingsutfordringer i samfunnet.

1.2 Hvordan måle mobbing og seksuell trakassering?

Det finnes mange ulike måter å kartlegge mobbing og seksuell trakassering på (Fasting og Sand, 2016; Fasting, 2022). Hvordan man definerer begrepene mobbing og seksuell trakassering har stor betydning for hva man avdekker. Det samme gjelder måten man velger å måle forekomst på. Dette er det svært viktig å være klar over om man ønsker å sammenligne resultater fra ulike undersøkelser. Dersom man skal sammenligne forekomst i ulike populasjoner bør man benytte samme definisjoner og målemetoder.

I våre tidligere rapporter om mobbing og seksuell trakassering har vi redegjort for definisjoner og lovverk som ligger til grunn for hvordan vi har definert mobbing og seksuell trakassering i vårt arbeid (Køber og Fasting, 2019; Fasting mfl., 2021; Fasting mfl., 2022, Ubisch mfl., 2023). Vi har også gitt en forklaring på hvorfor vi har valgt å måle mobbing og seksuell trakassering via et sett med handlinger. Det er sentralt for hvordan vi kartlegger omfanget av mobbing og seksuell trakassering, og derfor gjentar vi redegjørelsen også i denne rapporten.³

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 fra for eksempel kollega eller leder. Selv om forskning om forebygging av mobbing har fått økt oppmerksomhet de siste tiårene, 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:⁴

³ Store deler av teksten i dette kapitlet er hentet fra (Ubisch mfl., 2023).

⁴ <https://www.ldo.no/sette-strek/hva-er-seksuell-trakassering/>.

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.⁵ Arbeidstilsynet benytter følgende definisjon av mobbing:

*Mobbing er når en person, gjentatte ganger og over tid, systematisk blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer, og opplever dette som vanskelig å forsvare seg mot. Mobbing er altså en form for trakassering.*⁶

Vi finner derfor at noen kartleggingsundersøkelser om mobbing sidestiller mobbing og trakassering.⁷

At handlingen må skje gjentatte ganger og over tid (oftest seks måneder, men noen få undersøkelser bruker tolv måneder) virker å være en betingelse for at det kan kalles mobbing. Arbeidstilsynet gir følgende eksempler på mobbing: «plaget eller ertet, latterliggjort, forskjellsbehandlet, baksnakket, utestengt fra det sosiale nettverket på jobben, unntatt viktig informasjon, gitt urimelige tidsfrister, gitt meningsløse oppgaver eller uriktig eller overdrevent beskyldt for dårlig arbeid».⁸

I måleinstrumentet vi benytter når vi kartlegger mobbing i forsvarsektoren (Fasting og Køber, 2019), ligger definisjonen til Nielsen og Einarsen til grunn:⁹

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. Lovverket er tydelig: seksuell trakassering er forbudt (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025). En annen forskjell er at mens mobbing skjer gjentatte ganger og over tid, kan seksuell trakassering være en enkelthendelse.

⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/trakassering/>.

⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/trakassering/mobbing/>.

⁷ For eksempel i Skogstad mfl. (2001): «Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?»

⁸ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/trakassering/mobbing/>.

⁹ Denne definisjonen er svært lik den Arbeidstilsynet bruker.

I vårt arbeid med utarbeidelsen av måleinstrumentet for å kartlegge seksuell trakassering i Forsvaret (Fasting og Køber, 2019), og som vi bruker i denne undersøkelsen, tok vi utgangspunkt i likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av seksuell trakassering.¹⁰ I likestillings- og diskrimineringsloven er seksuell trakassering definert som «*enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom*». For at en situasjon skal defineres som seksuell trakassering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven er det avgjørende at oppmerksomheten er seksuelt betont og at den er uønsket. I tillegg må oppmerksomheten ha hatt en bestemt intensjon eller virkning: krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Det er en bred definisjon av seksuell trakassering som ligger til grunn for loven, og den fanger opp at seksuell trakassering omfatter situasjoner med et vidt spenn i alvorlighetsgrad (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025). Seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter og kan være fysisk, verbal eller ikke-verbal. Det kan være alt fra uønskede seksuelle kommentarer om kropp og utseende, simulering av seksuelle bevegelser, klåing, tafsing eller berøring til seksuelle overgrep¹¹ som voldtekt¹². Visning av bilder og videoer med seksuelt innhold vil også kunne være seksuell trakassering.^{13,14}

Trakassering på grunn av kjønn er også forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven, og omfatter handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.^{15,16} Det kan være vanskelig å skille mellom seksuell sjargong og bruk av skjellsord knyttet til kjønn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet fra tilfeller som faller inn under likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av seksuell trakassering.

Det er glidende overganger og gråsoner mellom de forskjellige formene for seksuell trakassering. Særlig mellom kjønnstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet kan det være glidende overganger – både faktiske og rettslige (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025). Tidligere undersøkelser viser at kjønnstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet

¹⁰ Da arbeidet vårt med å utvikle spørsmålsbatteriene for å kartlegge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret startet, var kjønnstrakassering 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.

¹¹ Seksuell trakassering omfatter også seksuelle overgrep. Seksuelle overgrep kan defineres som «*enhver seksuell handling 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*». En seksuell handling kan være å ta på en annens pupper eller kjønnsorgan mot vedkommende sin vilje, jf. straffeloven § 297, § 304.

¹² Et eksempel på seksuelle overgrep er voldtekt, som også defineres og måles som en form for fysisk seksuell trakassering. Med referanse til straffelovens kapittel 26 har politiet laget en nettside kalt «Hvor går grensene?». Som eksempler på ulike typer seksuelle overgrep nevnes: seksuelt krenkende adferd, seksuell handling, seksuell omgang, voldtekt og fremstilling av seksuelle overgrep eller bilder som seksualiserer barn og unge. (<https://www.politiet.no/rad/voldtekt-og-seksuelle-overgrep/hvor-gar-grensene/#undefined>)

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

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

¹⁵ Prop. 81 L (2016–2017), punkt 18.2.1.1 side 178.

¹⁶ Merk at for kjønnstrakassering må ikke adferden være seksuelt betont før den omfattes av forbudet og at det er høyere krav til alvorlighetsgraden enn for seksuell trakassering.

ofte forekommer samtidig (Nordstrøm & Odberg, 2022; Ubisch mfl., 2023). Et av de mest brukte og kjente måleinstrumentene for å kartlegge seksuell trakassering ble opprinnelig utviklet av Fitzgerald mfl. (1995): *Sexual Experience Questionnaire* (SEQ). Det amerikanske forsvaret har brukt ulike varianter av dette måleinstrumentet i sin kartlegging av seksuell trakassering. Spørsmålsbatteriet består av tre ulike dimensjoner: kjønstrakassering (*gender harassment*), uønsket seksuell oppmerksomhet (*unwanted sexual attention*) og seksuell tvang/overtalelse (*sexual coercion, i.e. bribery and threats*).¹⁷ I utarbeidelsen av vårt måleinstrument for å kartlegge seksuell trakassering tok vi høyde for at det å skille nøyaktig mellom hva som er kjønstrakassering og hva som er seksuell trakassering, ikke alltid er like enkelt eller hensiktsmessig når man skal arbeide forebyggende mot seksuell trakassering (Fasting og Køber, 2019). På lik linje med SEQ, inkluderte vi derfor også dimensjonen kjønstrakassering i definisjonen av seksuell trakassering.

1.2.2 Valg av målemetode

Vi har nå sett på hvordan vi har valgt å definere begrepene mobbing og seksuell trakassering i denne undersøkelsen. Definisjonene av fenomenene har stor betydning for hva man avdekker, og det samme gjelder måten man velger å måle forekomst på. Litteraturen viser at det i hovedsak er tre måter som brukes for å måle mobbing og seksuell trakassering (Sand og Fasting, 2016; Fasting, 2022):

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

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

Ved direkte spørsmål får man ingen kunnskap om innholdet i mobbingen og den seksuelle trakasseringen. Svarmulighetene er ja/nei og viser bare om personen har opplevd seg selv som utsatt for mobbing eller seksuell trakassering. Den direkte/selvopplevde metoden er subjektiv og terskelen for når adferd kalles for mobbing eller seksuell trakassering varierer fra person til person. Studier viser også at kvinner i større grad enn menn rapporterer om uønskede og

¹⁷ Det ble tidlig (1995) laget en utgave (SEQ-DOD) tilpasset bruk i det amerikanske forsvaret. Kjønstrakassering 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». Denne testen (16 utsagn med 4 spørsmål på hver dimensjon) ble brukt hvert andre år i det amerikanske forsvaret i perioden 2002–2014 som en del av forsvarsdepartementets *Work and Gender Relations Survey*.

plagsomme seksuelle handlinger, men ikke nødvendigvis benevner disse erfaringene som seksuell trakassering. Det skyldes manglende kunnskap om hva seksuell trakassering er (Welsh, 1999). Dette bekreftes av den nylige stortingsmeldingen om seksuell trakassering (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025). I meldingen står det at mye tyder på at det for mange er uklart hva seksuell trakassering egentlig er, og at undersøkelser peker på at mange har høyere terskel for hvilke handlinger og situasjoner de anser som seksuell trakassering enn det som defineres i lovverket. 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 mobbing eller seksuell trakassering. Det er forskerne som bestemmer om vedkommende har vært utsatt for mobbing eller seksuell trakassering gjennom operasjonelle kriterier og statistiske analyser.

Når det gjelder mobbing, oppsummerer Nielsen mfl. (2020, s. 241) svakhetene ved kun ett spørsmål som følger:

(...), 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 2022 gjorde vi en litteraturgjennomgang av norske undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet (Fasting, 2022). Den viste noe overraskende at svært mange kartla dette kun med ett spørsmål uten definisjon,¹⁸ til tross for at det i litteraturen påpekes at denne metoden har en rekke svakheter.

1.2.3 Undersøkelsen i Forsvaret, i FMA og ved FFI

Vi har derfor valgt å kartlegge forekomsten av mobbing og seksuell trakassering gjennom spørsmål som beskriver ulike typer handlinger eller adferd. Vi har utviklet to spørsmålsbatterier for dette formålet som vi har brukt i flere studier (Køber og Fasting, 2019; Fasting mfl., 2021; Fasting mfl., 2022; Ubisch mfl., 2023). I tillegg til å kartlegge omfanget, og formen på, mobbing og seksuell trakassering inneholder undersøkelsen spørsmål om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, hvor det forekommer samt kjennskap og tillit til varslingssystemet. Slik

¹⁸ I undersøkelser om mobbing fordelte de seg jevnere på de ulike målemetodene og kombinasjoner av disse.

kunnskap er avgjørende for å kunne videreutvikle forebyggende tiltak. Det kan minske omfanget av mobbing og seksuell trakassering og slik sett skape et bedre arbeidsmiljø.

1.3 Rapportens oppbygning

I kapittel 2 redegjør vi for hvilke metoder vi har brukt i studien, og hvilke analyser vi har utført. Deretter følger to kapitler om resultatene fra undersøkelsen i henholdsvis Forsvaret (kapittel 3) og FMA og FFI (kapittel 4). I kapitlene presenterer vi forekomst av, og form på, henholdsvis mobbing og seksuell trakassering, hvem som hadde utøvet de negative handlingene og hvor disse hadde funnet sted. Vi presenterer også resultatene for kjennskap og tillit til varslingssystemet. I kapittel 5 ser vi på endringene i forekomst av mobbing og seksuell trakassering over tid i virksomhetene, med spesielt vekt på endring fra 2022 til 2024. Avslutningsvis i kapittel 5 presenterer vi fem områder vi mener det er viktig å ta tak i videre i arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren, og vi kommer med noen forslag til videre forskning.

2 Metode og forutsetninger

I dette kapittelet gjør vi rede for datainnsamlingen, spørsmålsbatteriene som kartlegger mobbing og seksuell trakassering i undersøkelsen og hvordan vi har gått frem for å analysere resultatene.

2.1 Datainnsamling

2.1.1 Forsvaret

Det var Forsvaret selv som sendte ut undersøkelsen til sine ansatte. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 1. november til 14. desember 2024. Forsvaret sendte undersøkelsen til alle ansatte i Forsvaret, men ikke til alle skjermede avdelinger. De sendte den også til vernepliktige i førstegangstjeneste (menige).¹⁹

Totalt var det 24 231 ansatte og tjenestegjørende i Forsvaret som mottok invitasjon til å delta i undersøkelsen.

Forsvaret kommunikasjon (FKOM) var ansvarlige for utsendelse av undersøkelsen, som ble distribuert via digital postkasse (Digipost, Altinn og e-Boks). Det ble sendt ut påminnelser, i tillegg til at de digitale postkassene har en automatisk purring hvis man har en ulest melding. Det ble også sendt ut to påminnelser på SMS. Undersøkelsen kunne gjennomføres uten tilgang til arbeidsplassen.

Det var 13 444 respondenter som deltok i undersøkelsen og som samtykket til at dataene deres kunne brukes i forskning. Det innebærer at svarprosenten i undersøkelsen er 55 prosent.²⁰

Kvinneandelen i Forsvaret er lav, derfor vil totaltall for hele populasjonen preges av hva menn opplever. Vi har derfor valgt å presentere resultatene for kvinner og menn hver for seg. Vi vet dessuten fra forskningslitteraturen og fra egne undersøkelser på temaet at kjønn er en viktig forklaringsvariabel for mobbing og seksuell trakassering, noe som også er en grunn til å skille på kjønnene i analysene.

Tabell 2.1 viser andel kvinner og menn blant respondentene, fordelt på ulike grupper som vi kommer til å se spesielt på i analysene i rapporten.

¹⁹ Alle vernepliktige som hadde tjenestegjort i 150 dager eller mer mottok undersøkelsen.

²⁰ Av de 24 231 som mottok undersøkelsen, var det ca. 10 prosent som aktivt takket nei til å delta i undersøkelsen.

Tabell 2.1 Andelen kvinner og menn i ulike grupper blant respondentene i undersøkelsen.

	KVINNER	MENN
Personellgruppe		
Menige og lærlinger	39 %	61 %
Studenter og elever	24 %	76 %
Spesialister (OR 2–9) ²¹	22 %	78 %
Offiserer (OF 1–9)	17 %	83 %
Sivilt ansatte	38 %	62 %
Ansattkategori		
Menige/studenter	36 %	64 %
Ansatte, totalt	24 %	76 %
Ansatte, militære	20 %	80 %
30 år og yngre	27 %	73 %
Over 30 år	13 %	87 %
Ansatte, sivile	38 %	62 %
30 år og yngre	37 %	63 %
Over 30 år	38 %	62 %
Personalansvar		
Ja	17 %	83 %
Nei	29 %	71 %

2.1.2 FMA og FFI

Det var FFI som var ansvarlig for å sende ut undersøkelsen i FMA og ved FFI, og den ble sendt til de ansattes e-postadresse på jobb. Vi sendte ut påminnelser flere ganger før fristen til de som ikke ennå hadde svart. I tillegg la FMA og FFI ut saker på intranettene sine om undersøkelsen.

Vi gjennomførte spørreundersøkelsen i FMA og ved FFI i perioden 12. november til og med 2. desember 2024. Vi sendte den ut til alle ansatte i de to virksomhetene. Det var til sammen 1865 personer i FMA²² og 856 personer ved FFI som mottok undersøkelsen.

I FMA var det 870 personer som svarte på undersøkelsen, og som samtykket til at dataene deres kunne brukes i forskning. Det gir en svarprosent på 47 prosent. Kvinneandelen blant de som svarte i FMA, var 30 prosent.

²¹ Forskjellene i forekomst mellom spesialistene og offiserene handler først og fremst om en forskjell blant unge spesialister og unge offiserer. For spesialister og offiserer over 30 år, er forekomsten av mobbing omtrent lik.

²² I FMA gikk undersøkelsen ut til alle faste og midlertidige ansatte samt de som er tilknyttet FMA på pensjonistvilkår.

Ved FFI var det 493 personer som svarte på undersøkelsen, og som samtykket til at dataene deres kunne brukes i forskning. Det gir en svarprosent på 58 prosent. Kvinneandelen blant de som svarte ved FFI, var 34 prosent.

2.2 Frafallsanalyser

Ved å sammenligne noen demografiske variabler for både populasjonen (alle som mottok undersøkelsen) og for respondentene (de som valgte å delta i undersøkelsen), kan vi vurdere om det er sannsynlig at frafallet i undersøkelsen vil gi skjevheter i resultatene.

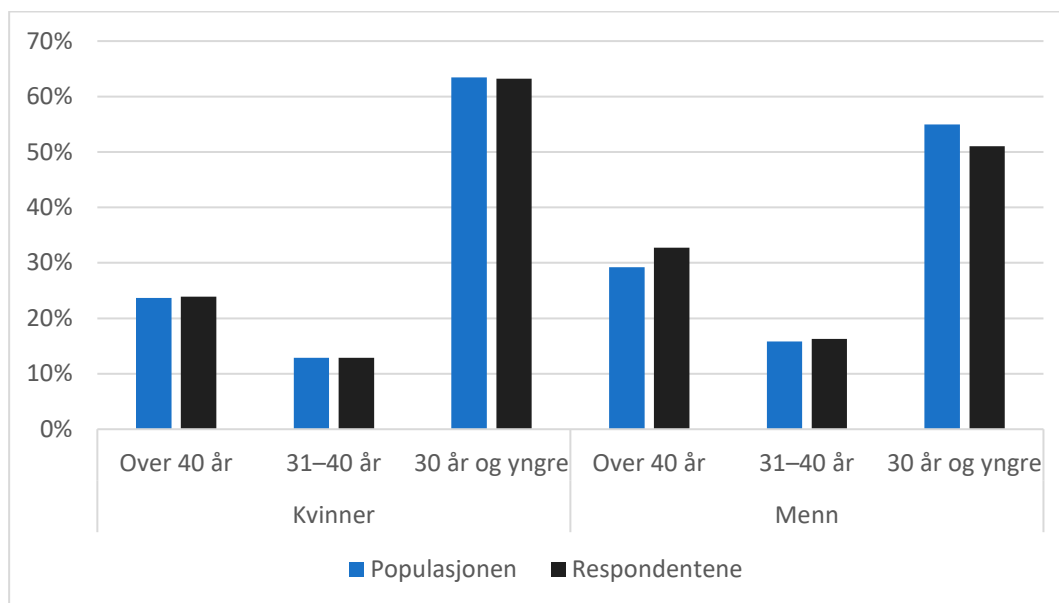
Frafallsanalysene vi foretar i kapittel 2.2.1 og 2.2.2 viser at det er godt samsvar mellom respondentene og populasjonene for de variablene vi har kunnet undersøke. Dette kommer trolig av at det er en god svarprosent i undersøkelsen. Men selv om svarprosenten er relativt høy, er det omtrent halvparten av populasjonene som ikke har svart. Det er viktig å være bevisst på at de som ikke har svart, kan skille seg fra de som har svart. Det vil derfor kunne være skjevheter knyttet til forhold vi ikke kan observere, noe som i så fall kan gi medfølgende feil i analysene som vi ikke kan identifisere eller korrigere for på en enkel måte. I tillegg er det grunn til å tro at det er underrapportering som følge av undersøkelsens sensitive tema (Mergaert mfl., 2016). Det er derfor viktig å tolke resultatene med forsiktighet.

2.2.1 Forsvaret

For å undersøke hvordan respondentene i undersøkelsen samsvarer med hele populasjonen av personer i Forsvaret, kan vi se på samsvaret i de demografiske variablene kjønn, alder og DIF.

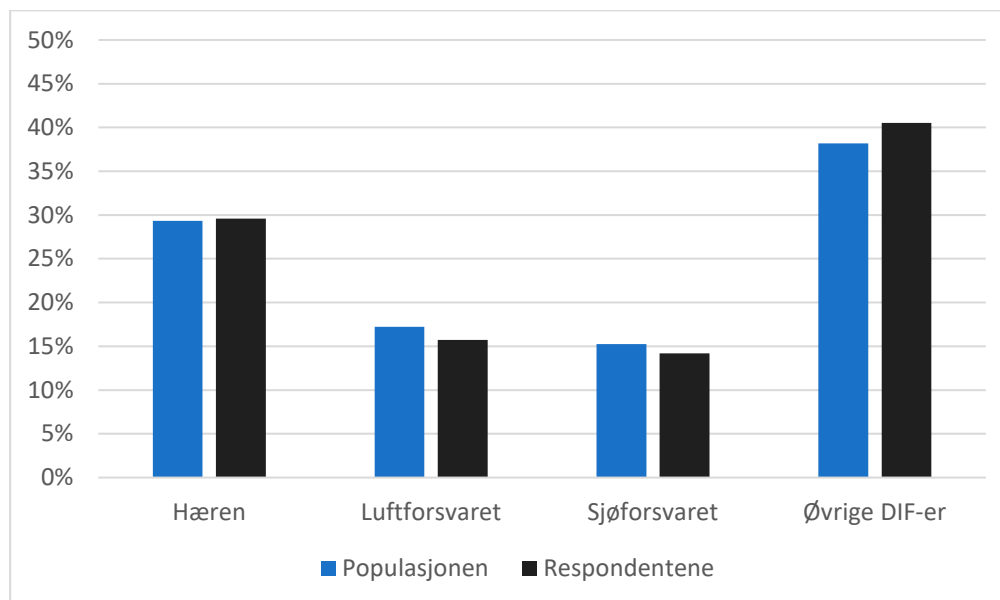
I populasjonen var kvinneandelen 24 prosent, og blant respondentene var den 27 prosent. Det er med andre ord en liten overvekt av kvinner som svarte på undersøkelsen. Slik har det også vært i de tidligere undersøkelsene av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret (Køber og Fasting, 2019; Fasting mfl., 2021; Ubisch mfl., 2022). Siden vi i de aller fleste analysene deler opp resultatene i kvinner og menn for seg, er ikke denne lille forskjellen i svarprosent noen særlig feilkilde.

Figur 2.1 viser aldersfordelingene i populasjonen og blant respondentene i undersøkelsen, fordelt på kjønn. For kvinnene er det særdeles godt samsvar. For mennene er det også godt samsvar.



Figur 2.1 Aldersfordelingene i populasjonen og blant respondentene i undersøkelsen, fordelt på kjønn.

Figur 2.2 viser fordelingen mellom de ulike DIF-ene i populasjonen og blant respondentene. Det er godt samsvar også her.

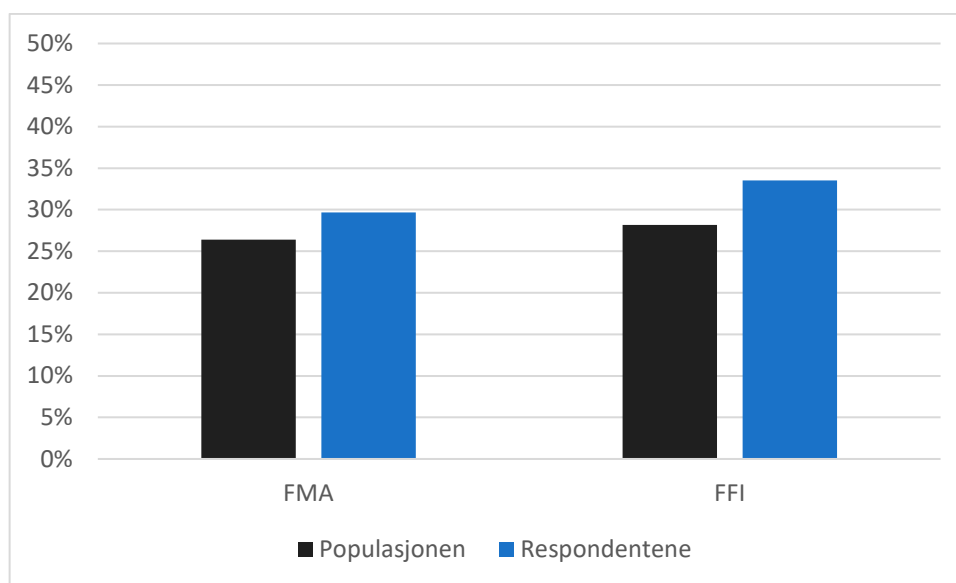


Figur 2.2 Fordelingen mellom de ulike DIF-ene i populasjonen og blant respondentene i undersøkelsen.

2.2.2 FMA og FFI

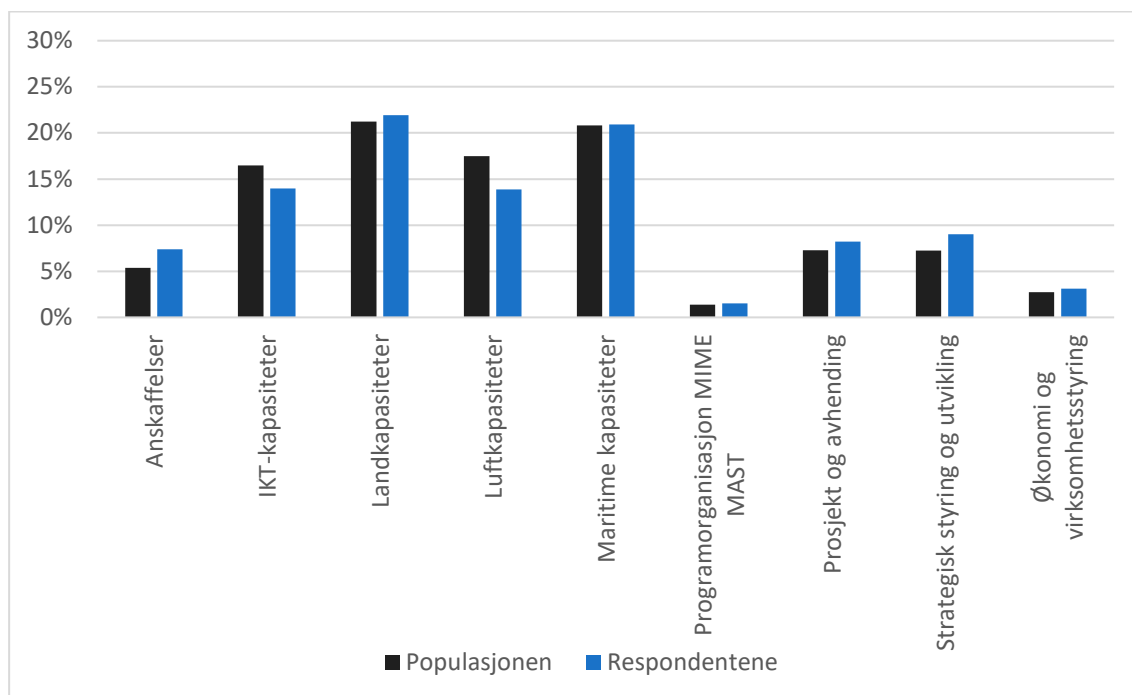
For FMA og FFI har vi informasjon om to demografiske variabler for populasjonene: kjønn og avdelingstilhørighet.

Figur 2.3 viser kvinneandelen i populasjonene og blant respondentene henholdsvis i FMA og ved FFI. I begge organisasjonene var andelen kvinner som svarte på undersøkelsen, noe større enn i organisasjonene totalt sett, men forskjellene er ikke betydelige.

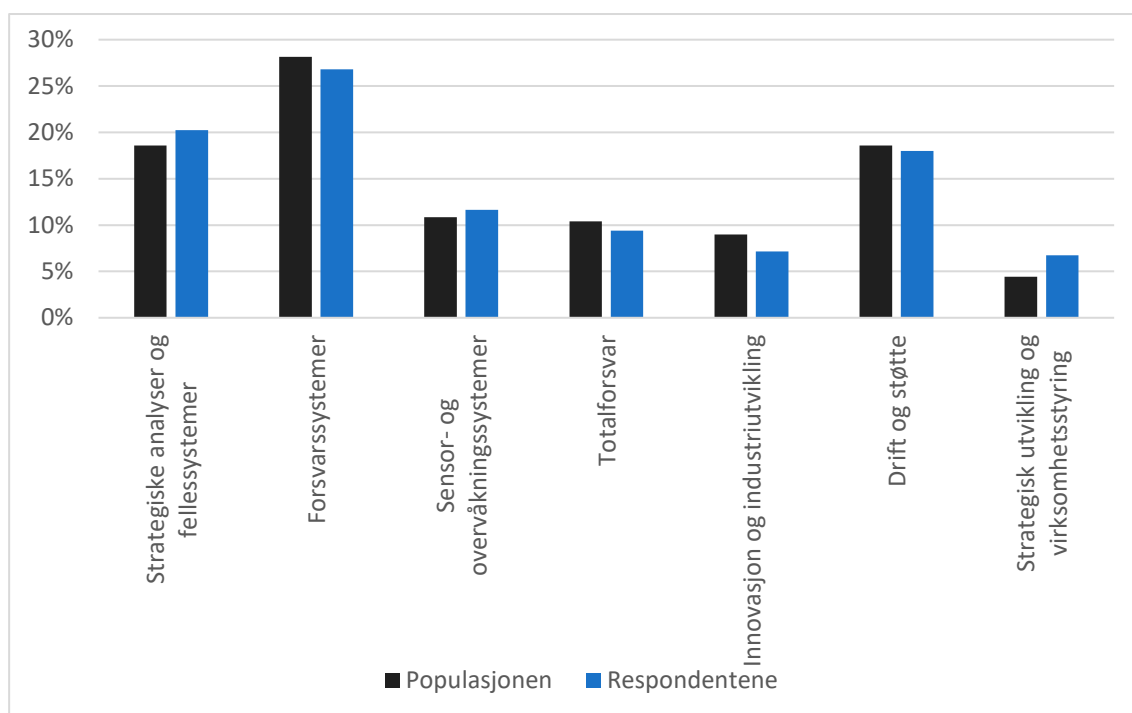


Figur 2.3 Kvinneandelen i FMA og ved FFI i populasjonen og blant respondentene.

Figur 2.4 og figur 2.5 viser avdelingstilhørigheten til populasjonene og respondentene henholdsvis i FMA og ved FFI. Figurene viser hvor stor andel i populasjonene og blant respondentene som tilhører de ulike avdelingene i de to organisasjonene. For begge organisasjonene ser vi at fordelingene blant respondentene stemmer godt overens med fordelingene i populasjonene.



Figur 2.4 Andelen personer i de ulike avdelingene i FMA i populasjonen og blant respondentene i undersøkelsen.



Figur 2.5 Andelen personer i de ulike avdelingene ved FFI i populasjonen og blant respondentene i undersøkelsen.

2.3 Spørsmålsbatteriene om mobbing og seksuell trakassering

2.3.1 Mobbing

Vi måler forekomst av mobbing i denne undersøkelsen ved hjelp av i alt 18 spørsmål basert på spørsmålsbatteriet anbefalt i Fasting og Køber (2019), men med noen tilpasninger.²³ Tabell 2.2 viser spørsmålene slik de var formulert for respondentene i Forsvaret. Respondentene fra FMA og FFI fikk likelydende spørsmål, men med sine egne organisasjonsnavn i spørsmålsformuleringen.²⁴

Spørsmålene fordeler seg på 5 ulike former for mobbing: «personrelatert mobbing» (7 spørsmål), «utestenging» (4 spørsmål), «arbeidsrelatert mobbing» (2 spørsmål), «truende adferd» (3 spørsmål) og «fysisk mobbing» (2 spørsmål).

I spørreskjemaet ble disse spørsmålene stilt i tilfeldig rekkefølge. For hvert spørsmål var det følgende svaralternativer: 1) nei, 2) ja, enkelte ganger, 3) ja, månedlig, 4) ja, ukentlig og 5) ja, daglig.

²³ Spørsmålsbatteriene for mobbing og seksuell trakassering er like som i undersøkelsen i 2022, med unntak av at vi har endret den språklige formuleringen i spørsmålene for å tydeliggjøre hvem som utfører handlingene (en ansatt/menig i Forsvaret / en ansatt i FMA/FFI). For en nærmere beskrivelse av utviklingen av spørsmålsbatteriene for mobbing og seksuell trakassering se (Køber og Fasting, 2019). I notatet beskriver Køber og Fasting hvilke analyser de gjennomførte for å komme frem til valide og reliable spørsmålsbatterier for både mobbing og seksuell trakassering.

²⁴ Respondentene fra FMA og FFI fikk også et spørsmål mindre enn de fra Forsvaret, siden spørsmålet «kommet med nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?» ikke er relevant for ansatte i disse to virksomhetene. Det er spørsmål 2 under «arbeidsrelatert mobbing» i tabell 2.2.

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

PERSONRELATERT MOBBING

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

UTSTENGING

1. utelukket eller utestengt deg fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter?
2. tatt fra deg viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din?
3. ignorert dine meninger og vurderinger på en urimelig måte?
4. behandlet deg urettferdig sammenlignet med andre i samme situasjon, for eksempel ved evalueringer, irttesettelser, sykmelding, opprykk eller lignende?

ARBEIDSRELATERT MOBBING

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

TRUENDE ADFERD

1. utsatt deg for ubehagelig eller truende kroppsspråk?
2. utsatt deg for urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd?
3. truet deg med reaksjoner, represalier, hevn, straff eller lignende, som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende?

FYSISK MOBBING

1. slått eller sparket deg?
2. utsatt deg for trusler om fysisk vold?

2.3.2 Seksuell trakassering

Vi måler forekomst av seksuell trakassering i denne undersøkelsen ved hjelp av i alt 16 spørsmål basert på spørsmålsbatteriet anbefalt i Fasting og Køber (2019), men med noen tilpasninger (se fotnote 23 i delkapittel 2.3.1). Tabell 2.3 viser spørsmålene slik de var formulert for respondentene i Forsvaret. Respondentene fra FMA og FFI fikk likelydende spørsmål, men med sine egne organisasjonsnavn i spørsmålsformuleringen.

Spørsmålene fordeler seg på 4 former for seksuell trakassering: «kjønnstrakassering» (4 spørsmål), «uønsket seksuell oppmerksomhet» (7 spørsmål), «seksuelt press» (3 spørsmål) og «seksuelle overgrep» (2 spørsmål).

I spørreskjemaet ble disse spørsmålene stilt i tilfeldig rekkefølge. For hvert spørsmål var det følgende svaralternativer: 1) nei, aldri, 2) én eller to ganger, 3) noen ganger, 4) ofte og 5) veldig ofte.

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

KJØNNSTRAKASSERING

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

UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET

1. utsatt deg for seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
2. forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette?
3. kommet med kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig?
4. utsatt deg for plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette?
5. kommet med uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende?
6. tatt eller delt seksuelle ladede bilder/video av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
7. utsatt deg for 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. utsatt deg for uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel løfte om opprykk, bedre tjenesteuttalelse, bedre arbeidsvilkår eller lignende?
2. behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, forhindre deg fra å få opprykk eller gi deg dårligere arbeidsvilkår?
3. benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet?

SEKSUELLE OVERGREP

1. hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke?
2. tvunget deg til seksuelle handlinger?

2.4 Analysene

I denne studien benytter vi deskriptive analyser i form av frekvenstabeller og krystabeller. Vi presenterer resultatene i tabeller, søylediagrammer og lignende. Av personvern hensyn viser vi ikke resultater for grupper på mindre enn ti respondenter.

Vi vet fra FFIs tidligere undersøkelser på temaet at kjønn og alder er viktige forklaringsvariabler for opplevd mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren. I de fleste tabellene og figurene viser vi derfor tall for kvinner og menn hver for seg, og i mange tilfeller deler vi også inn i ulike aldersgrupper.

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

2.4.1 Analyser av forekomst

Vi benytter svar på enkeltspørsmålene til å beregne forekomsten av mobbing og seksuell trakassering. Det finnes ulike metoder for å sammenstille og presentere svarene. Se (Fasting og Køber, 2019) for en diskusjon av ulike tilnærminger.

2.4.1.1 Skåring av spørsmål om mobbing

Begrepet «gjentatte ganger» går igjen i ulike definisjoner av mobbing. Når man måler forekomst av mobbing, er det derfor ikke naturlig å regne med dem som har opplevd enkelttilfeller av negative handlinger, selv om hendelsene de har opplevd kan være alvorlige.

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

I denne studien benytter vi månedlig som grenseverdi, og vi kartlegger hendelser fra de siste 6 månedene. Det innebærer at vi sier at alle som har benyttet svaralternativ 3, 4 eller 5 på minst ett av spørsmålene i spørsmålsbatteriet for mobbing, har opplevd mobbing.²⁵ Tilsvarende tilnærming benytter vi for hver form for mobbing. Det vil for eksempel si at alle som har benyttet

²⁵ Svaralternativene på spørsmålene var: 1) nei, 2) ja, enkelte ganger, 3) ja, månedlig, 4) ja, ukentlig og 5) ja, daglig.

svaralternativ 3, 4 eller 5 for minst ett spørsmål som inngår i formen «personrelatert mobbing», har opplevd dette.

2.4.1.2 Skåring av spørsmål om seksuell trakassering

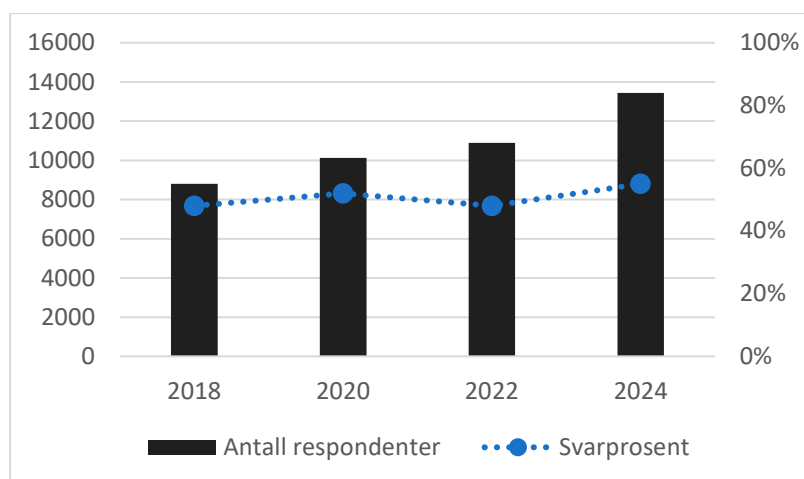
Det er ulike måter å presentere resultatene for seksuell trakassering på. *Cut off*-metoden som vi bruker for spørsmålsbatteriet for mobbing, blir sjelden brukt i denne sammenhengen, og anbefales ikke på grunn av kompleksiteten i målinger av seksuell trakassering (Nielsen mfl., 2010). Se Fasting og Køber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

I denne studien sier vi at alle som har opplevd minst én seksuell trakassershandling de siste 12 månedene, har opplevd seksuell trakassering. Det gjelder dermed alle som har benyttet svaralternativ 2, 3, 4 eller 5 på minst ett spørsmål i spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering.²⁶ Tilsvarende gjelder for hver enkelt form for seksuell trakassering.

2.4.2 Endring over tid

2.4.2.1 Utvalget i de fire undersøkelsene i Forsvaret

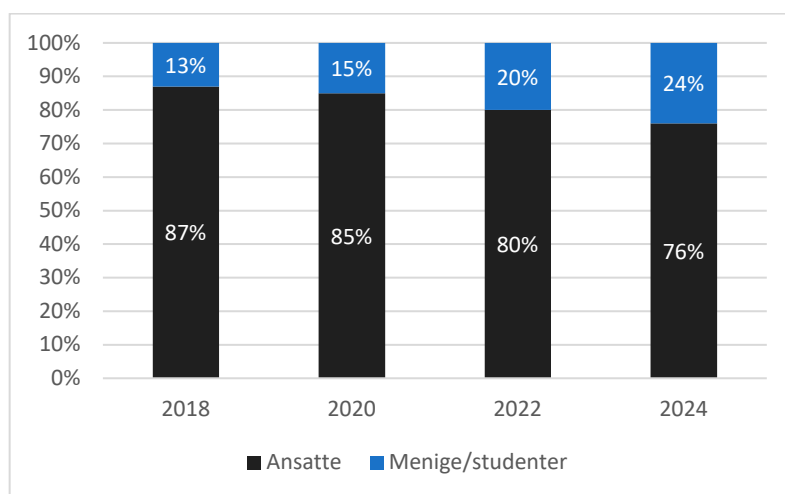
I kapittel 5 sammenligner vi resultatene fra de ulike undersøkelsene om mobbing og seksuell trakassering der det er mulig. Analysene er basert på de samme spørsmålene og formene for mobbing og seksuell trakassering. I undersøkelsene i Forsvaret har antallet respondenter vært stigende utover i perioden. Svarprosenten har variert mellom 48 og 50 prosent i de foregående undersøkelsene, og har dermed økt i denne runden hvor den er på 55 prosent. Figur 2.6 viser utviklingen i antall respondenter og svarprosent i undersøkelsene i Forsvaret.



Figur 2.6 Svarprosent og antall respondenter i undersøkelsene i Forsvaret i 2018, 2020, 2022 og 2024.

²⁶ Svaralternativene var: 1) nei, aldri, 2) én eller to ganger, 3) noen ganger, 4) ofte og 5) veldig ofte.

I perioden fra 2018 til 2024 har kvinneandelen i førstegangstjenesten økt fra 25 prosent til ca. 33 prosent.²⁷ De menige er en homogen gruppe når det kommer til alder. De er rundt 20 år. Av diverse grunner var antallet blant de som avtjente førstegangstjeneste (menige) som fikk tilbud om å delta i de første undersøkelsene lavere sammenlignet med i 2022 og 2024. Figur 2.7 viser at de har gått fra å utgjøre ca. 13 prosent av respondentmassen i 2018 til ca. 24 prosent i 2024.²⁸ Vi har sett at forekomst av mobbing og spesielt av seksuell trakassering henger tett sammen med kjønn og alder. De ulike personellsammensetningene gjør at totaltall fra undersøkelsene ikke er direkte sammenlignbare mellom undersøkelsene. Vi vil derfor når vi sammenligner resultater fra undersøkelsene, ikke gjøre det for alle respondentene under ett, men se på totaltall for kvinnelige og mannlige menige/studenter og ansatte hver for seg.



Figur 2.7 Fordelingen mellom ansatte og menige/studenter blant respondentene i undersøkelsene i Forsvaret i 2018, 2020, 2022 og 2024.

²⁷ <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/aktuelt/8mars-iv25>

²⁸ Kvinneandelen i førstegangstjeneste økte med de første vernepliktige kvinnene sommeren 2016 og har fortsatt å øke de påfølgende årene. Av forsvarsgrenene er det Luftforsvaret som har den klart høyeste kvinneandelen, mens Hæren har den laveste. Det er også stor forskjell mellom enkeltavdelinger med mange vernepliktige, hvor noen har en helt jevn kjønnsfordeling blant de menige, mens andre avdelinger har godt under 20 prosent kvinner (Køber, 2020).

3 Resultater for Forsvaret

3.1 Mobbing

I dette kapittelet presenterer vi resultatene for mobbing i Forsvaret. Forekomsten av mobbing er basert på spørsmålsbatteriet i tabell 2.2. Med mobbing mener vi at respondentene hadde opplevd minst en av mobbehandlingene månedlig eller oftere de siste 6 månedene.²⁹

Vi innleder dette delkapittelet med en oppsummering av de viktigste resultatene. Deretter presenterer vi analysene, og vi starter med forekomst og hyppighet av mobbing. Vi ser også på hvorvidt respondentene hadde observert negative handlinger rettet mot andre på sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten for hver av de fem formene for mobbing: «personrelatert mobbing», «utestenging», «arbeidsrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing». Vi ser også på hvem som utførte mobbingen, og hvor mobbingen fant sted.

3.1.1 Viktigste funn

Her oppsummerer vi de viktigste funnene i analysene av mobbing i Forsvaret.

Viktigste funn – mobbing i Forsvaret

Hvor mange hadde opplevd mobbing?

- Undersøkelsen viser at kjønn og alder påvirker sannsynligheten for å ha opplevd mobbing i Forsvaret.
- Blant menige/studenter hadde 25 prosent av kvinnene og 17 prosent av mennene opplevd en eller annen form for mobbing de siste 6 månedene.
- Blant de yngste militært ansatte (30 år og yngre) hadde 17 prosent av kvinnene og 11 prosent av mennene opplevd mobbing. Blant unge sivilt ansatte var tilsvarende tall 20 prosent for kvinnene og 12 prosent for mennene.
- Blant militært ansatte over 30 år hadde 8 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene opplevd mobbing. Blant sivilt ansatte over 30 år var tilsvarende tall henholdsvis 7 prosent for kvinnene og 9 prosent for mennene.
- Det var like vanlig for militært og sivilt personell å ha opplevd mobbing når vi kontrollerer for alder.

²⁹ Se for øvrig delkapittel 1.2.1.1 for detaljer om hvordan vi definerer mobbing.

- Omtrent halvparten av de som opplevde mobbing, opplevde det ukentlig eller daglig. Resten opplevde det månedlig.

Hva slags mobbing opplevde personellet?

- Blant menige/studenter og unge ansatte var «personrelatert mobbing» den vanligste formen for mobbing, mens blant ansatte over 30 år var «utestenging» den vanligste formen for mobbing.
- For både kvinnene og mennene var det vanligst å ha opplevd kun én form for mobbing, men relativt flere kvinner hadde opplevd flere former.

Hvem mobbet, og hvor foregikk mobbingen?

- Menige/studenter og kvinnelige militært ansatte opplevde i størst grad å bli mobbet av kollegaer, mens militært og sivilt ansatte menn i størst grad opplevde å bli mobbet av en leder. For sivilt ansatte kvinner var det like vanlig å bli mobbet av kollega som av leder.
- Mobbingen foregikk i all hovedsak på arbeidsplassen. Menige/studenter hadde opplevd mer mobbing i fritiden enn det de ansatte hadde gjort.

3.1.2 Forekomst

I denne rapporten har vi definert mobbing som at respondentene måtte ha opplevd minst én type uønsket handling månedlig eller oftere de siste 6 måneder. Det var totalt 12 prosent av respondentene som oppga at de hadde opplevd dette. Av de som opplevde det, opplevde kvinnene i gjennomsnitt 2,9 forskjellige typer handlinger, mens mennene i gjennomsnitt opplevde 2,7 forskjellige handlinger.

Tabell 3.1 viser forekomsten av mobbing i ulike grupper. Øverst i tabellen deler vi respondentene i personellgruppene menige og lærlinger, studenter og elever, spesialister (OR 2–9), offiserer (OF 1–9) og sivilt ansatte. I tabellen ser vi at personellgruppen menige og lærlinger hadde opplevd mest mobbing, mens offiserer hadde opplevd minst, henholdsvis 21 prosent og 6 prosent.

Det var nesten dobbelt så mange blant spesialistene som hadde opplevd mobbing, som blant offiserene. Når vi undersøker disse tallene i mer detalj, viser datamaterialet at dette først og fremst handler om en forskjell blant unge spesialister og unge offiserer. For spesialister og offiserer over 30 år, er forekomsten av mobbing omtrent lik.

Tabell 3.1 Forekomsten av mobbing i ulike grupper.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Personellgruppe			
Menige og lærlinger	26 %	18 %	21 %
Studenter og elever	20 %	13 %	14 %
Spesialister (OR 2–9) ³⁰	16 %	10 %	11 %
Offiserer (OF 1–9)	9 %	5 %	6 %
Sivilt ansatte	8 %	9 %	9 %
Ansattkategori			
Menige/studenter	25 %	17 %	20 %
Ansatte, totalt	12 %	8 %	9 %
Ansatte, militære	14 %	8 %	9 %
30 år og yngre	17 %	11 %	12 %
Over 30 år	8 %	6 %	6 %
Ansatte, sivile	8 %	9 %	9 %
30 år og yngre	20 %	12 %	15 %
Over 30 år	7 %	9 %	8 %
Personalansvar			
Ja	9 %	5 %	6 %
30 år og yngre	14 %	8 %	10 %
Over 30 år	7 %	4 %	5 %
Nei	16 %	11 %	13 %
30 år og yngre	21 %	14 %	16 %
Over 30 år	7 %	7 %	7 %

Vi kategoriserer videre alle respondentene i ansattkategorier. Den ene gruppen består av personellgruppene menige, lærlinger, elever og studenter. Denne gruppen er relativt homogen i alder, og personellet i disse gruppene har andre arbeidsvilkår enn de fast ansatte. Denne gruppen omtaler vi som menige/studenter. Den andre gruppen består av militært ansatte (spesialister og offiserer), og den tredje gruppen består av sivilt ansatte. Vi vil i hovedsak benytte denne inndelingen videre i analysene. Tabellen viser at det er stor forskjell mellom disse gruppene når det kommer til hvor mye mobbing de opplevde. Blant menige/studenter hadde 20 prosent opplevd mobbing mot 9 prosent av både de militært ansatte og de sivilt ansatte.

FFIs tidligere kartlegginger av mobbing og seksuell trakassering har vist at alder har betydning for hvor mye mobbing man opplever, og derfor bør man ta hensyn til at sivilt og militært personell har ulik alderssammensetning. Fordeler vi de militært ansatte og de sivilt ansatte etter alder, ser vi at dobbelt så mange ansatte blant de på 30 år og yngre opplevde mobbing sammenlignet med de over 30 år, henholdsvis 12 prosent og 6 prosent blant de militært ansatte, og 15 prosent og

³⁰ Forskjellene i forekomst mellom spesialistene og offiserene handler først og fremst om en forskjell blant unge spesialister og unge offiserer. For spesialister og offiserer over 30 år, er forekomsten av mobbing omtrent lik.

8 prosent blant de sivilt ansatte. Det var flere av kvinnene enn av mennene som opplevde mobbing i disse gruppene, bortsett fra blant sivilt ansatte over 30 år. I den gruppen opplevde 9 prosent av mennene mobbing, og 8 prosent av kvinnene opplevde det.

Blant ledere med personalansvar over 30 år, var forekomsten av mobbing omtrent lik som blant personer uten personalansvar over 30 år. Forekomsten var 7 prosent for kvinner og menn uten personalansvar over 30 år og kvinner med personalansvar over 30 år. Den var imidlertid noe lavere for menn med personalansvar over 30 år (4 prosent).

Blant personer på 30 år og yngre er bildet noe annerledes. Der var forekomsten lavere for både kvinner og menn med personalansvar (henholdsvis 14 prosent og 8 prosent) enn for kvinner og menn uten personalansvar (henholdsvis 21 prosent og 14 prosent).

3.1.3 Hyppighet

Tabell 3.2 viser andelen personer som opplevde mobbing daglig, ukentlig og månedlig. Den viser hyppigste opplevde forekomst. Det vil si at de som opplevde mobbing for eksempel daglig for én type handling, kan ha opplevd det ukentlig eller månedlig for en annen type handling, men da telles de bare med i andelen som opplevde det daglig i denne tabellen.

Det var 2 prosent av kvinnene og 1 prosent av mennene som opplevde mobbing daglig, 6 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene opplevde det ukentlig, mens 8 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene opplevde det månedlig.

Tabell 3.2 Andelen personer som opplevde mobbing daglig, ukentlig og månedlig.³¹

	KVINNER	MENN	TOTALT
Daglig	2 %	1 %	1 %
Ukentlig	6 %	3 %	4 %
Månedlig	8 %	6 %	6 %
Ikke opplevd	84 %	90 %	88 %

3.1.4 Observert mobbing

Respondentene ble spurt om hvorvidt de hadde observert eller hadde hørt om (kjennskap til) andre som hadde vært utsatt for noen av de uønskede handlingene som inngår i spørsmålsbatteriet for mobbing (se tabell 2.2). Vi spurte om hendelser de siste 6 månedene, men vi stilte i dette tilfellet ikke noe krav til at det skulle ha inntruffet gjentatte ganger. I tillegg kan flere personer ha sett eller hørt om samme handling. Derfor vil ikke tallene være direkte sammenlignbare med forekomsten av mobbing.

³¹ Grunnen til at ikke alle kolonnene i tabellen summerer akkurat til 100, er at tallene i tabellen er rundet av til nærmeste heltall.

Menige/studenter

Tabell 3.3 viser at 32 prosent av menige/studenter hadde observert eller hørt om at noen andre var utsatt for de uønskede handlingene. Det var 41 prosent blant kvinnelige menige/studenter, mot 27 prosent blant mannlige menige/studenter.

Militært ansatte

Blant de militært ansatte var det 28 prosent av kvinnene og 18 prosent av mennene som hadde observert mobbebehandlinger.

Sivilt ansatte

De sivilt ansatte skiller seg ut ved at det var omtrent like mange kvinner som menn i denne gruppa, som hadde observert mobbebehandlinger (rundt 20 prosent). I de to andre ansattkategoriene var det betydelig flere kvinner enn menn som hadde observert de uønskede handlingene.

Tabell 3.3 Andelen personer som svarte at de hadde observert eller hørt om at andre var utsatt for mobbehandlingene.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Menige/studenter	41 %	27 %	32 %
Ansatte, totalt	28 %	18 %	20 %
Ansatte, militære	32 %	17 %	20 %
Ansatte, sivile	21 %	20 %	20 %

3.1.5 Forekomst av de ulike formene for mobbing

Spørsmålsbatteriet vårt består av fem former for mobbing: «personrelatert mobbing», «utestenging», «arbeidsrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing» (se tabell 2.2 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike formene). Mange respondenter hadde opplevd mer enn én form for mobbing. Summen av antallet personer som hadde opplevd hver av de ulike formene, vil dermed være høyere enn totaltallene i tabell 3.1.

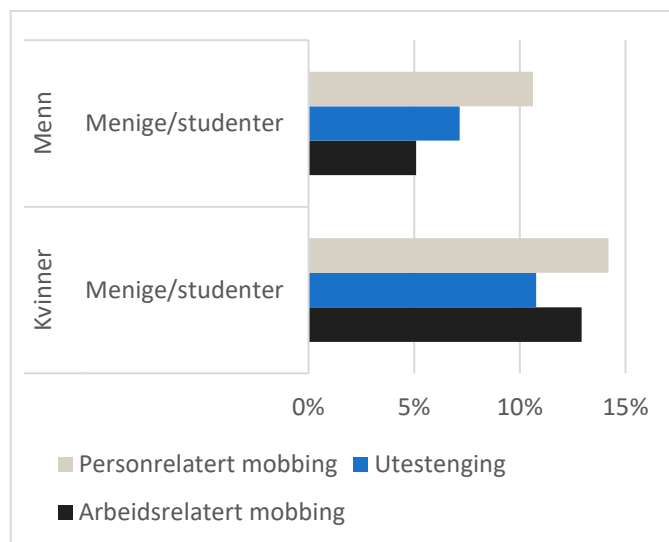
Det var svært få som opplevde formene «truende adferd» og «fysisk mobbing».³² Vi ser derfor bare på de tre andre formene for mobbing i denne analysen.

Menige/studenter

Figur 3.1 viser forekomsten av de ulike formene for mobbing blant menige/studenter. «Personrelatert mobbing» var den vanligste formen for mobbing. Det gjaldt både kvinnene og mennene. Blant mennene var «utestenging» mer vanlig enn «arbeidsrelatert mobbing», mens for

³² Det var totalt under 1 prosent som opplevde «fysisk mobbing» og under 2 prosent som opplevde «truende adferd».

kvinnene var det motsatt. Blant kvinnene var «arbeidsrelatert mobbing» nesten like vanlig som «personrelatert mobbing».



Figur 3.1 Forekomsten av de ulike formene for mobbing blant menige/studenter, fordelt på kjønn.

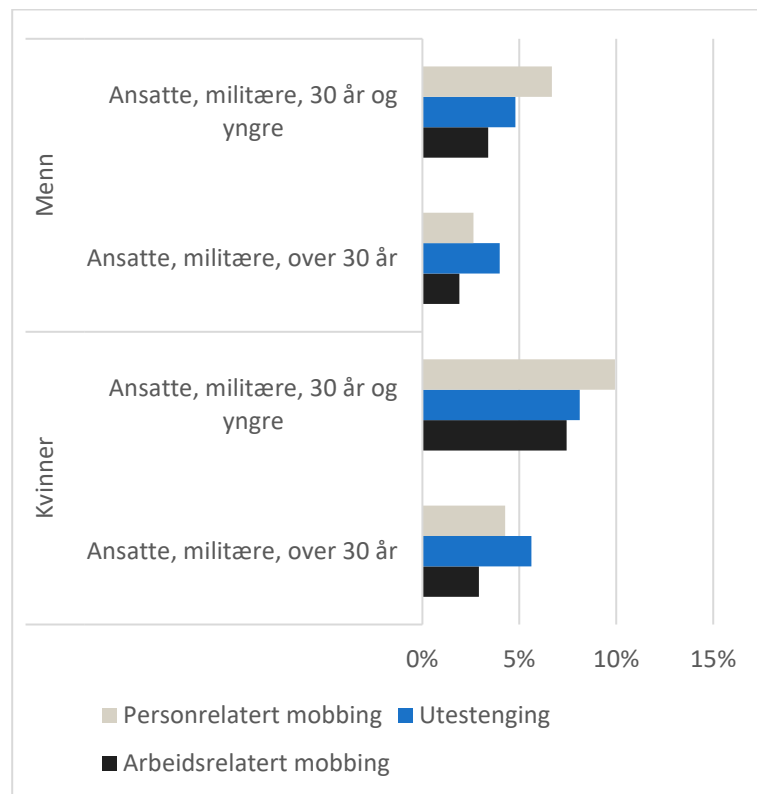
Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for mobbing *kun* blant de som faktisk hadde opplevd mobbing, var det vanligere for mennene enn for kvinnene å oppleve «personrelatert mobbing», det var vanligere for kvinnene enn for mennene å oppleve «arbeidsrelatert mobbing», og like vanlig for kvinnene og mennene å oppleve «utestenging».

Militært ansatte

Figur 3.2 viser forekomsten av de ulike formene for mobbing blant militært ansatte.

Blant de i aldersgruppen 30 år og yngre, var «personrelatert mobbing» vanligst både for kvinnene og for mennene. Blant de yngre kvinnene var «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» omtrent like vanlig. Blant de yngre mennene var «utestenging» noe mer vanlig enn «arbeidsrelatert mobbing».

Blant de i aldersgruppen over 30 år, var «utestenging» den vanligste formen for mobbing blant både kvinnene og mennene. Videre var det noen flere som opplevde «personrelatert mobbing» enn «arbeidsrelatert mobbing» for begge kjønnene.



Figur 3.2 Forekomsten av de ulike formene for mobbing blant militært ansatte, fordelt på kjønn og alder.

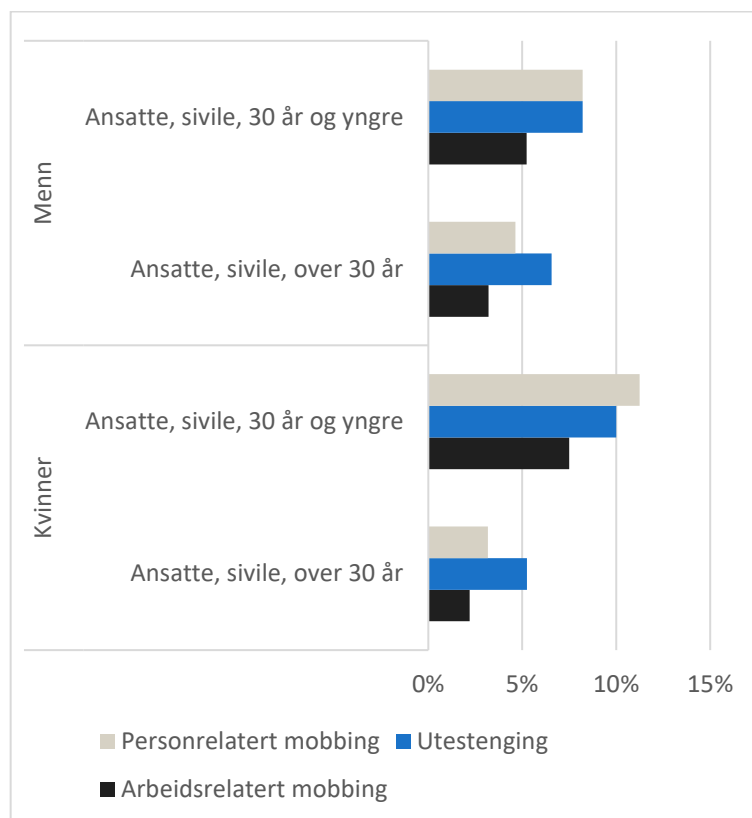
Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for mobbing *kun* blant de som faktisk hadde opplevd mobbing, var det omtrent like vanlig for kvinnene og mennene i den yngre aldersgruppen å oppleve «personrelatert mobbing» og «utestenging», mens det var mer vanlig for kvinnene enn for mennene å oppleve «arbeidsrelatert mobbing». I den eldre aldersgruppen var det omtrent like vanlig for kvinnene og mennene å oppleve «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing», mens det var noe mer vanlig for kvinnene enn for mennene å oppleve «personrelatert mobbing».

Sivilt ansatte

Figur 3.3 viser forekomsten av de ulike formene for mobbing blant sivilt ansatte.

Blant de i aldersgruppen 30 år og yngre, var «personrelatert mobbing» vanligst for kvinnene, etterfulgt av «utestenging». «Arbeidsrelatert mobbing» var minst vanlig blant disse kvinnene. Blant mennene i denne aldersgruppen var «personrelatert mobbing» og «utestenging» like vanlig, mens «arbeidsrelatert mobbing» var litt mindre vanlig.

Blant de i aldersgruppen over 30 år, var «utestenging» den vanligste formen for mobbing blant både kvinnene og mennene. Videre var det noen flere som opplevde «personrelatert mobbing» enn «arbeidsrelatert mobbing» for begge kjønnene.



Figur 3.3 Forekomsten av de ulike formene for mobbing blant sivilt ansatte, fordelt på kjønn og alder.

Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for mobbing *kun* blant de som faktisk hadde opplevd mobbing, var det vanligere for mennene enn for kvinnene i den yngre aldersgruppa å oppleve alle disse tre formene for mobbing. I den eldre aldersgruppen var det omtrent like vanlig for kvinnene som for mennene å oppleve «arbeidsrelatert mobbing», mens det var noe mer vanlig for kvinnene å oppleve «utestenging», og noe mer vanlig for mennene å oppleve «personrelatert mobbing».

3.1.6 Forekomst av handlinger innenfor de ulike formene for mobbing

I formen «personrelatert mobbing» inngår syv spørsmål som beskriver gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklige irettesettelser eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse (se tabell 2.2). Av de syv handlingene var det flest som hadde opplevd «uønskede negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil». Det gjaldt for både kvinnene og mennene i alle de tre ansattgruppene.

I formen «utestenging» inngår fire spørsmål. Spørsmålene kartlegger ulike aspekter av gjentatte tilfeller av utestenging fra arbeidsoppgaver og møter, at ens meninger blir ignorert på en urimelig måte, eller at man blir urettferdig behandlet i gitte situasjoner. Her hadde flest opplevd at noen

hadde «ignorert dine meninger og vurderinger på en urimelig måte». Det gjaldt for både kvinnene og mennene i alle de tre ansattgruppene.

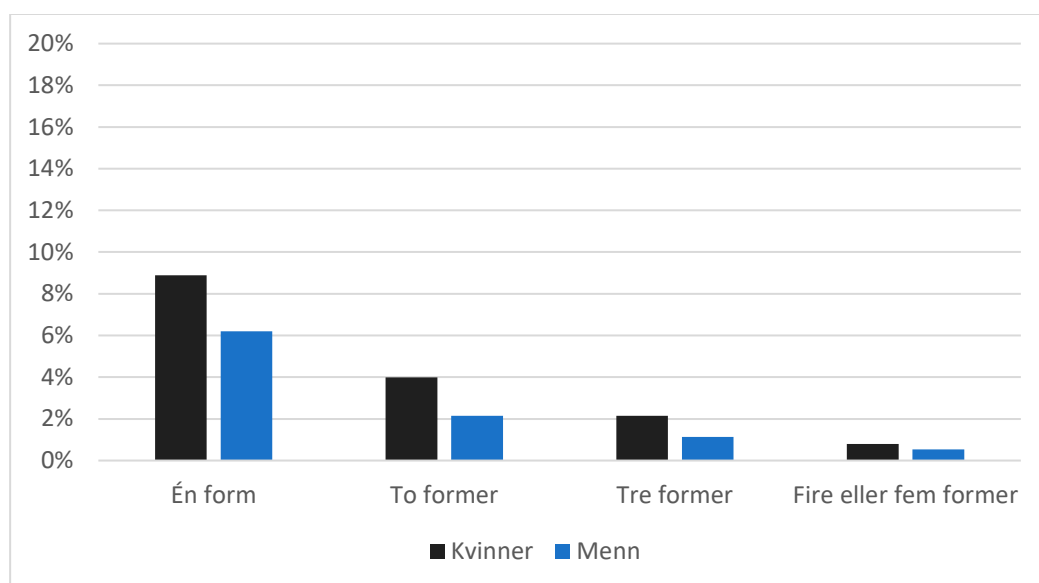
Formen «arbeidsrelatert mobbing» inneholder to spørsmål som går på respondentens arbeidsoppgaver eller arbeidsområde. Det fleste hadde opplevd, var at noen hadde «sett ned på eller latterliggjort dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde». Det gjaldt for både kvinnene og mennene i alle de tre ansattgruppene.

3.1.7 Opplevelse av flere former for mobbing

Når vi her ser på opplevelse av flere former for mobbing, ser vi alle respondentene under ett, istedenfor å dele opp i ansattkategorier.

Figur 3.4 viser at blant kvinnene var det rett i underkant av 9 prosent som opplevde én form for mobbing, 4 prosent opplevde to former for mobbing, omtrent 2 prosent opplevde tre former for mobbing, mens i underkant av 1 prosent opplevde fire eller fem former for mobbing.

Blant mennene var det omtrent 6 prosent som opplevde én form for mobbing, omtrent 2 prosent som opplevde to former for mobbing, rundt 1 prosent som opplevde tre former for mobbing og 0,5 prosent som opplevde fire eller fem former for mobbing.



Figur 3.4 Andelen kvinner og menn som opplevde henholdsvis én form, to former, tre former eller fire eller fem former for mobbing.

3.1.8 Hvem mobbet?

De som hadde opplevd mobbing, fikk spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene kunne velge flere gjerningspersoner for hver type handling. I spørreskjemaet skilte vi mellom nærmeste leder og annen leder, men i figurene her slår vi sammen disse for å

viser omfanget av mobbing utført av ledere totalt sett. Det er et gjennomgående resultat at nærmeste leder litt oftere var gjerningsperson enn andre ledere, derfor omtaler vi ikke det i hvert enkelt tilfelle.

Av det totale antallet mobbebehandlinger var det 25 prosent som ble utført av kvinner. Siden kvinneandelen i Forsvaret er omtrent 25 prosent,³³ kan dette tilsi at kvinnene og mennene mobbet omtrent like mye. Vi har imidlertid ikke full kontroll på hva som ligger bak tallet. Vi vet hvor mange av mobbehandlingene som ble utført av henholdsvis kvinner og menn, men vi har ikke samlet inn data om antallet personer i de ulike kjønnene som utførte disse handlingene. Dersom for eksempel hver kvinne utførte flere handlinger enn det hver mann gjorde (eller motsatt), så vil det ha vært færre kvinner enn menn (eller motsatt) som mobbet.

Figur 3.5 viser hvor stor andel av det totale antallet mobbebehandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.

Menige/studerenter

Både kvinnene og mennene opplevde i størst grad at handlingene ble utført av en mannlig kollega, henholdsvis 43 prosent av handlingene for kvinnene og 38 prosent av handlingene for mennene. Videre opplevde de oftest å bli mobbet av mannlig leder (19 prosent av handlingene for kvinnene og 25 prosent av handlingene for mennene). Mellom 11 og 16 prosent av handlingene ble utført av kvinnelig kollega eller andre menn. Mellom 4 og 8 prosent av handlingene ble utført av kvinnelige ledere eller andre kvinner.

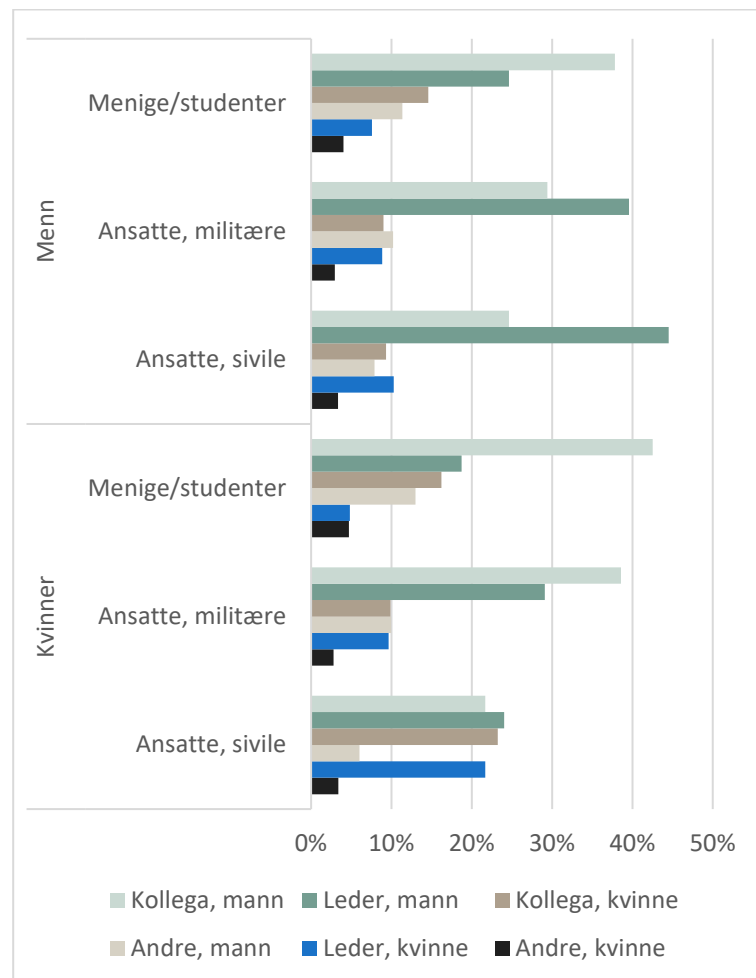
Hvis vi ikke deler gjerningspersoner inn i kjønn, opplevde kvinnelige menige at 59 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 24 prosent av handlingene ble utført av en leder. Mannlige menige opplevde at 52 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 32 prosent av handlingene ble utført av en leder.

Militært ansatte

Kvinnene opplevde i størst grad at handlingene ble utført av mannlig kollega (39 prosent av handlingene), mens for mennene var det oftest mannlig leder som var gjerningsperson (40 prosent av handlingene). Videre opplevde kvinnene at 29 prosent av handlingene ble utført av mannlig leder, mens mennene opplevde at 29 prosent av handlingene ble utført av mannlig kollega. For både kvinnene og mennene var det 9–10 prosent av handlingene som ble utført av kvinnelig kollega, andre menn og kvinnelige ledere. 3 prosent av handlingene ble utført av andre kvinner.

Hvis vi ikke deler gjerningspersoner inn i kjønn, opplevde kvinnelige militært ansatte at 48 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 39 prosent av handlingene ble utført av en leder. Mannlige militært ansatte opplevde at 38 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 48 prosent av handlingene ble utført av en leder.

³³ Det gjelder alle ansatte samt de i førstegangstjeneste.



Figur 3.5 Andel av det totale antallet mobbebehandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.

Sivilt ansatte

Både kvinnene og mennene opplevde i størst grad å bli mobbet av mannlig leder (24 prosent av handlingene for kvinnene og 44 prosent av handlingene for mennene). For kvinnene var det imidlertid omtrent like vanlig å bli mobbet av mannlig leder (24 prosent av handlingene), kvinnelig kollega (23 prosent av handlingene), mannlig kollega (22 prosent av handlingene) og kvinnelig leder (22 prosent av handlingene). Mennene opplevde at 25 prosent av handlingene ble utført av mannlig kollega. Videre var det omtrent like vanlig for mennene å bli mobbet av kvinnelige ledere (10 prosent av handlingene), kvinnelige kollegaer (9 prosent av handlingene) og andre menn (8 prosent av handlingene), mens 3 prosent av handlingene ble utført av andre kvinner.

De sivile kvinnene skiller seg ut ved at det var betydelig flere av handlingene som ble utført av kvinnelig leder enn i noen av de andre gruppene.

Hvis vi ikke deler gjerningspersoner inn i kjønn, opplevde kvinnelige sivilt ansatte at 45 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 46 prosent av handlingene ble utført av en leder. Mannlige sivilt ansatte opplevde at 34 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 55 prosent av handlingene ble utført av en leder.

3.1.9 Hvor skjedde mobbingen?

Respondentene fikk spørsmål om hvor mobbingen hadde skjedd. De kunne velge flere gjerningssteder for hver type handling.

Figur 3.6 viser hvor stor andel av det totale antallet mobbebehandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde som ble utført på de ulike stedene.

Menige/studenter

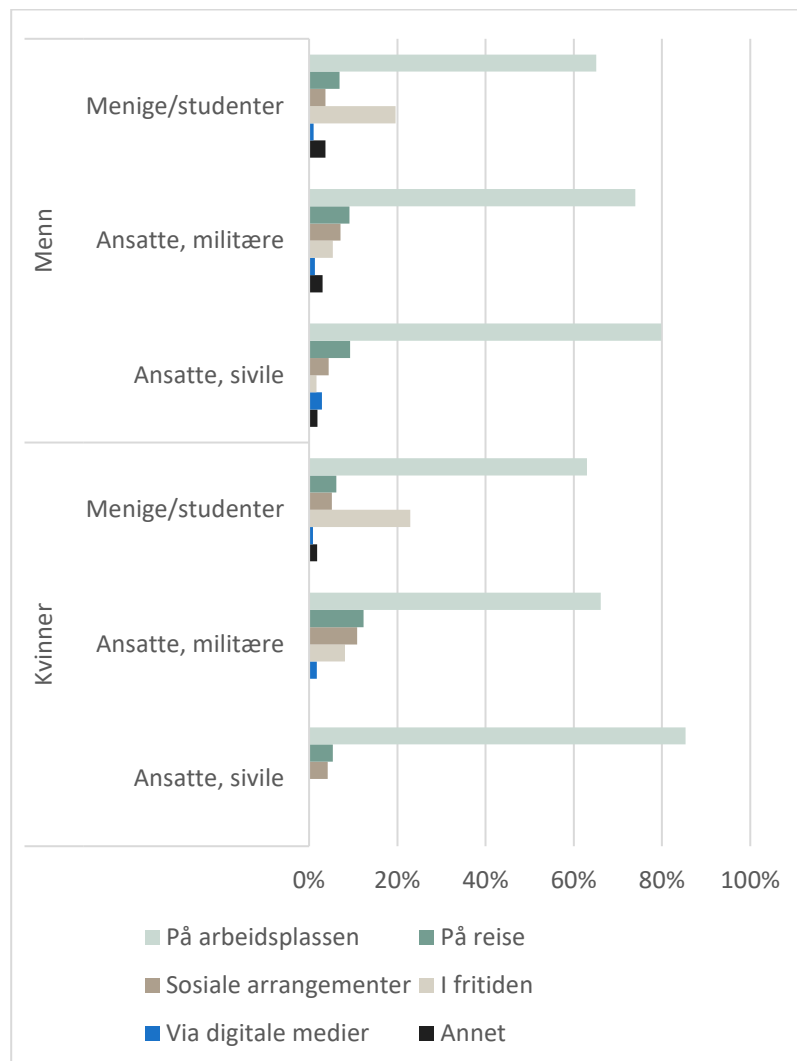
Blant både kvinnene og mennene skjedde det store flertallet av mobbehandlingene på arbeidsplassen, henholdsvis 63 prosent av handlingene for kvinnene og 65 prosent av handlingene for mennene. De var imidlertid også en del handlinger som skjedde på fritiden, henholdsvis 23 prosent av handlingene for kvinnene og 20 prosent av handlingene for mennene.

Militært ansatte

Blant både kvinnene og mennene skjedde de aller fleste handlingene på arbeidsplassen, men det var færre for kvinnene (66 prosent av handlingene) enn for mennene (74 prosent av handlingene). For kvinnene skjedde flere handlinger både på reise (12 prosent av handlingene), på sosiale arrangementer (11 prosent av handlingene) og i fritiden (8 prosent av handlingene) enn for mennene (henholdsvis 5 prosent, 7 prosent og 9 prosent av handlingene for disse tre gjerningsstedene).

Sivilt ansatte

Blant de sivilt ansatte var det enda flere av handlingene som foregikk på arbeidsplassen enn blant de militært ansatte, henholdsvis 85 prosent av handlingene for kvinnene og 80 prosent av handlingene for mennene. For mennene foregikk 9 prosent av handlingene på reise, men utover det var det få av handlingene som foregikk på de andre stedene for både kvinnene og mennene.



Figur 3.6 Andel av det totale antallet mobbebehandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde, som ble utført på de ulike stedene.

3.2 Seksuell trakassering

I dette kapittelet presenterer vi resultatene for seksuell trakassering i Forsvaret. Forekomsten av seksuell trakassering er basert på spørsmålsbatteriet i tabell 2.3. For at vi skal definere det som seksuell trakassering må respondentene ha opplevd minst én av hendelsene minst én gang i løpet av de siste 12 månedene. Det vil si at det kan være snakk om engangshendelser.³⁴

Vi innleder dette delkapittelet med en oppsummering av de viktigste resultatene. Deretter presenterer vi analysene, og vi starter med forekomst og hyppighet av seksuell trakassering. Vi ser også på hvorvidt respondentene hadde observert seksuell trakasseringshandlinger rettet mot andre på

³⁴ Se for øvrig delkapittel 1.2.1.2 for detaljer om hvordan vi definerer seksuell trakassering.

sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten for hver av de fire formene for seksuell trakassering: «kjønnstrakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep». Vi ser også på hvem som utførte den seksuelle trakasseringen, og hvor den fant sted.

3.2.1 Viktigste funn

Her oppsummerer vi de viktigste funnene i analysene av seksuell trakassering i Forsvaret.

Viktigste funn – seksuell trakassering i Forsvaret

Hvor mange hadde opplevd seksuell trakassering?

- Undersøkelsen viser at kjønn og alder påvirker sannsynligheten for å ha opplevd seksuell trakassering i Forsvaret.
- Blant menige/studenter hadde 48 prosent av kvinnene og 14 prosent av mennene opplevd en eller annen form for seksuell trakassering det siste året.
- Blant de yngste militært ansatte (30 år og yngre) hadde 53 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene opplevd seksuell trakassering. Blant unge sivilt ansatte var tilsvarende tall 45 prosent for kvinnene og 9 prosent for mennene.
- Blant militært ansatte over 30 år hadde 31 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene opplevd seksuell trakassering. Blant sivilt ansatte over 30 år var tilsvarende tall henholdsvis 19 prosent for kvinnene og 7 prosent for mennene.
- De fleste opplevde seksuell trakassering én, to eller noen ganger. Det var få som opplevde det ofte eller veldig ofte.

Hva slags seksuell trakassering opplevde personellet?

- Blant kvinnene, både menige/studenter og ansatte, var «kjønnstrakassering» den vanligste formen for seksuell trakassering, men det var nesten like mange som hadde opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet».
- Blant mannlige menige/studenter og unge, mannlige militært ansatte var det omtrent like vanlig å ha opplevd «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet». Blant sivile og militære menn over 30 år, var det mest vanlig å ha opplevd «kjønnstrakassering».
- Det var få som hadde opplevd «seksuelt press» og «seksuelle overgrep».
- Det var mer vanlig blant kvinnene enn blant mennene å ha opplevd flere former for seksuell trakassering.

Hvem trakasserte, og hvor foregikk trakasseringen?

- Både kvinnene og mennene opplevde seksuell trakassering først og fremst fra kollegaer.
- Den seksuelle trakasseringen foregikk i stor grad på arbeidsplassen, men en god del opplevde det også på fritiden og på sosiale arrangementer.

3.2.2 Forekomst

I denne rapporten har vi definert seksuell trakassering som at respondentene måtte ha opplevd minst én type uønsket handling i løpet av de siste 12 månedene. Det var totalt 18 prosent av respondentene som oppga at de hadde opplevd dette. Av de som opplevde det, opplevde kvinnene i gjennomsnitt 3,0 forskjellige typer handlinger, mens mennene i gjennomsnitt opplevde 1,6 forskjellige handlinger.

Tabell 3.4 viser forekomsten av seksuell trakassering i ulike grupper. Hvis vi sammenligner ulike personellgrupper, hadde kvinnelige studenter (60 prosent), spesialister (49 prosent) og menige og lærlinger (46 prosent) opplevd mest seksuell trakassering, mens mannlige offiserer (9 prosent) og sivilt ansatte (8 prosent) hadde opplevd minst. Det var stor forskjell i forekomst mellom kvinnene og mennene i de ulike personellgruppene. Den største forskjellen finner vi blant spesialistene, hvor andelen som hadde opplevd seksuell trakassering var fem ganger så høy blant kvinnene som blant mennene.

Datamaterialet viser imidlertid at forskjellene i forekomsten av seksuell trakassering mellom spesialistene og offiserene forsvinner når vi deler respondentene inn etter alder. Det betyr at tallene i tabell 3.4 bærer preg av at spesialistene er en yngre gruppe enn offiserene. Siden yngre opplever mer seksuell trakassering enn eldre, vil da forekomsten være høyere blant spesialistene.

I tabellen har vi også delt respondentene i ulike ansattkategorier. Den ene gruppen består av personellgruppene menige, lærlinger, elever og studenter. Denne gruppen omtaler vi som menige/studenter. Den andre gruppen består av militært ansatte (spesialister og offiserer), og den tredje gruppen består av sivilt ansatte. Som vi ser i tabellen, er det forskjell i forekomsten av seksuell trakassering mellom disse gruppene. Blant menige/studenter var forekomsten 26 prosent, blant militært ansatte var den 17 prosent og blant sivilt ansatte var den 13 prosent.

Imidlertid var det blant kvinnelige, militært ansatte i gruppen på 30 år og yngre flere som hadde opplevd seksuell trakassering enn blant kvinnelige menige/studenter, 53 prosent mot 48 prosent. Blant kvinnelige, sivilt ansatte i gruppen på 30 år og yngre var det også mange som hadde opplevd seksuell trakassering (45 prosent).

Blant ledere med personalansvar og blant personer uten personalansvar, var forekomsten av seksuell trakassering omtrent lik i de ulike aldersgruppene.

Tabell 3.4 Forekomsten av seksuell trakassering i ulike grupper.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Personellgruppe			
Menige og lærlinger	46 %	13 %	26 %
Studenter og elever	60 %	18 %	28 %
Spesialister (OR 2–9) ³⁵	49 %	10 %	19 %
Offiserer (OF)	38 %	9 %	14 %
Sivilt ansatte	21 %	8 %	13 %
Ansattkategori			
Menige/studenter	48 %	14 %	26 %
Ansatte, totalt	37 %	9 %	16 %
Ansatte, militære	46 %	10 %	17 %
30 år og yngre	53 %	12 %	23 %
Over 30 år	31 %	8 %	11 %
Ansatte, sivile	21 %	8 %	13 %
30 år og yngre	45 %	9 %	22 %
Over 30 år	19 %	7 %	12 %
Personalansvar			
Ja	34 %	8 %	12 %
30 år og yngre	49 %	13 %	25 %
Over 30 år	26 %	7 %	9 %
Nei	41 %	11 %	19 %
30 år og yngre	50 %	13 %	24 %
Over 30 år	23 %	8 %	12 %

3.2.3 Hyppighet

Tabell 3.5 viser andelen personer som opplevde seksuell trakassering én eller to ganger, noen ganger, ofte eller veldig ofte. Den viser hyppigste opplevd forekomst. Det vil si at de som opplevde seksuell trakassering for eksempel veldig ofte for én type handling, kan ha opplevd det sjeldnere for en annen type handling, men da telles de bare med i andelen som opplevde det veldig ofte i denne tabellen.

De fleste som opplevde seksuell trakassering, opplevde handlingene kun én eller to ganger. Tabell 3.5 viser at dette gjaldt henholdsvis 25 prosent av kvinnene og 7 prosent av mennene. Det var

³⁵ Datamaterialet viser at forskjellene i forekomsten av seksuell trakassering mellom spesialistene og offiserene forsvinner når vi deler respondentene inn etter alder. Det betyr at tallene i tabell 3.4 bærer preg av at spesialistene er en yngre gruppe enn offiserene. Siden yngre opplever mer seksuell trakassering enn eldre, vil det da forekomsten være høyere blant spesialistene.

12 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene som opplevde det noen ganger. Det var få som opplevde seksuell trakassering ofte eller veldig ofte.

Tabell 3.5 Andelen personer som opplevde seksuell trakassering veldig ofte, ofte, noen ganger, én eller to ganger eller ikke i det hele tatt.³⁶

	KVINNER	MENN	TOTALT
Veldig ofte	1 %	0 %	0 %
Ofte	3 %	0 %	1 %
Noen ganger	12 %	2 %	5 %
Én eller to ganger	25 %	7 %	12 %
Ikke opplevd	60 %	90 %	82 %

3.2.4 Observert seksuell trakassering

Respondentene ble spurt om hvorvidt de hadde observert eller hadde hørt om (kjennskap til) andre som hadde vært utsatt for noen av de uønskede handlingene som inngår i spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering (se tabell 2.3). Flere personer kan ha sett eller hørt om samme handling, derfor vil ikke tallene være direkte sammenlignbare med forekomsten av seksuell trakassering.

Menige/studenter

Tabell 3.6 viser at 22 prosent av menige/studenter hadde observert eller hørt om at noen andre var utsatt for seksuell trakasseringshandlingene. Det var 33 prosent blant kvinnelige menige/studenter, mot 15 prosent blant mannlige menige/studenter.

Militært ansatte

Blant de militært ansatte var det 26 prosent av kvinnene og 11 prosent av mennene som hadde observert seksuell trakasseringshandlingene.

Sivilt ansatte

Blant de sivilt ansatte var det færre som hadde observert seksuell trakasseringshandlingene. Det var 11 prosent av kvinnene og 5 prosent av mennene.

³⁶ Grunnen til at ikke alle kolonnene i tabellen summerer akkurat til 100, er at tallene i tabellen er rundet av til nærmeste heltall.

Tabell 3.6 Andelen personer som svarte at de hadde observert eller hørt om at andre var utsatt for seksuell trakasseringshandlingene.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Menige/studenter	33 %	15 %	22 %
Ansatte, totalt	21 %	10 %	12 %
Ansatte, militære	26 %	11 %	14 %
Ansatte, sivile	11 %	5 %	7 %

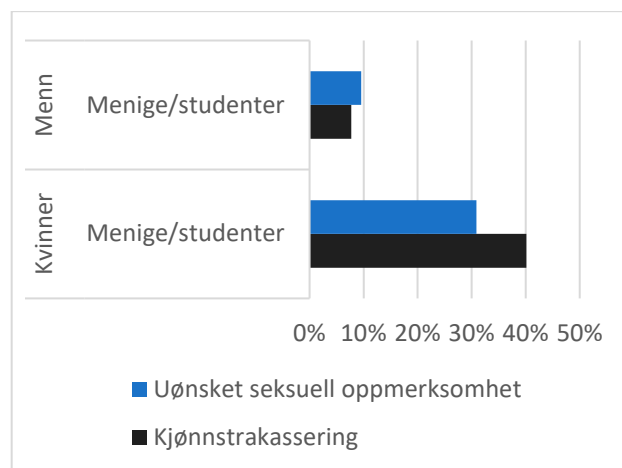
3.2.5 Forekomst av de ulike formene for seksuell trakassering

Spørsmålsbatteriet består av fire former for seksuell trakassering. Det er «kjønnstrakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» (se tabell 2.3 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike formene). Mange respondenter hadde opplevd mer enn én form for seksuell trakassering. Summen av antallet personer som hadde opplevd hver av de ulike formene, vil dermed være høyere enn totaltallene i Tabell 3.6.

Det var svært få som opplevde formene «seksuelt press» og «seksuelle overgrep».³⁷ Vi ser derfor bare på de to andre formene for seksuell trakassering i denne analysen.

Menige/studenter

Figur 3.7 viser forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering blant menige/studenter. Blant kvinnene var «kjønnstrakassering» noe mer vanlig enn «uønsket seksuell oppmerksomhet», mens blant mennene var de to formene for seksuell trakassering omtrent like vanlige.



Figur 3.7 Forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering blant menige/studenter, fordelt på kjønn.

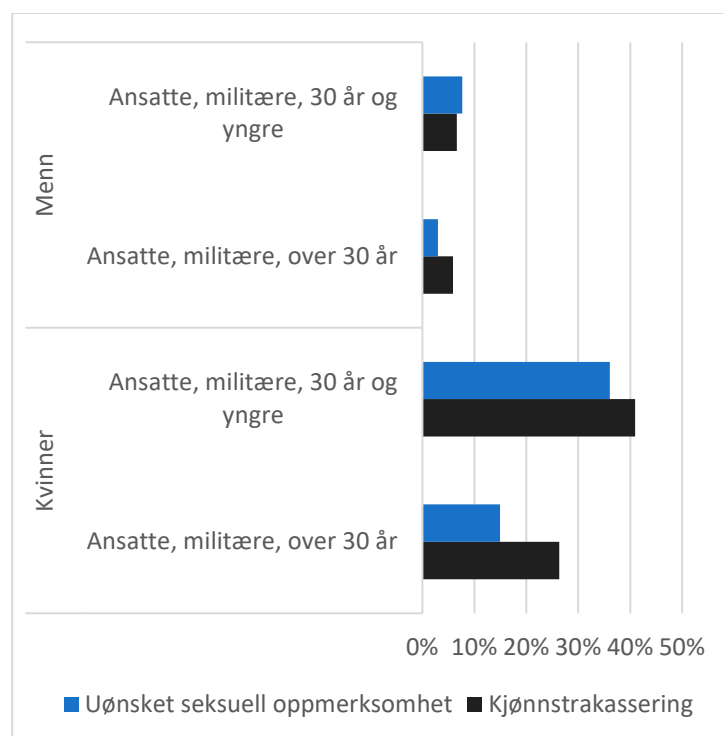
³⁷ Det var totalt under 1 prosent som opplevde disse formene for seksuell trakassering.

Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering *kun* blant de som faktisk hadde opplevd seksuell trakassering, var like vanlig for kvinnene og mennene å oppleve «uønsket seksuell oppmerksomhet», mens det var vanligere for kvinnene enn for mennene å oppleve «kjønnstrakassering».

Militært ansatte

Figur 3.8 viser forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering blant militært ansatte. I aldersgruppen på 30 år og yngre, var det noen flere kvinner som opplevde «kjønnstrakassering» enn som opplevde «uønsket seksuell oppmerksomhet». For mennene i denne aldersgruppen var det omtrent like mange som opplevde de to formene for seksuell trakassering.

I aldersgruppen over 30 år var det flere både blant kvinnene og blant mennene som opplevde «kjønnstrakassering», enn som opplevde «uønsket seksuell oppmerksomhet».

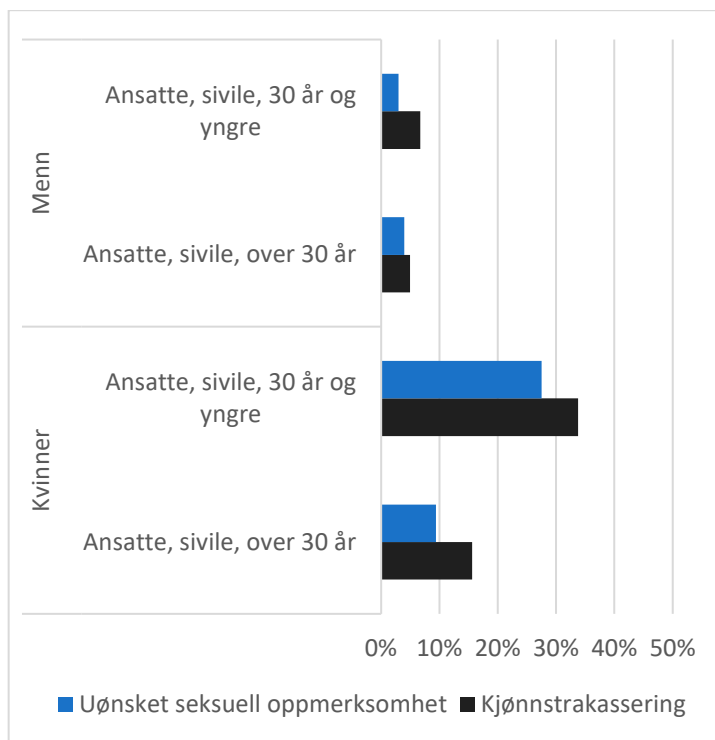


Figur 3.8 Forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering blant militært ansatte, fordelt på kjønn og alder.

Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering *kun* blant de som faktisk hadde opplevd seksuell trakassering, var det omtrent like vanlig for kvinnene og mennene i den yngste aldersgruppen å oppleve «uønsket seksuell oppmerksomhet», mens det var noe vanligere for kvinnene enn for mennene å oppleve «kjønnstrakassering». I den eldre aldersgruppen var det det flere av kvinnene enn av mennene som opplevde begge formene for seksuell trakassering.

Sivilt ansatte

Figur 3.9 viser forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering blant sivilt ansatte. I begge aldersgruppene var det noe mer vanlig både for kvinnene og for mennene å oppleve «kjønnstrakassering» enn det var å oppleve «uønsket seksuell oppmerksomhet».



Figur 3.9 Forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering blant sivilt ansatte, fordelt på kjønn og alder.

Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering *kun* blant de som faktisk hadde opplevd seksuell trakassering, var det omtrent like vanlig for kvinnene og mennene i den yngste aldersgruppen å oppleve «kjønnstrakassering», mens det var mer vanlig for kvinnene enn for mennene å oppleve «uønsket seksuell oppmerksomhet». I den eldste aldersgruppen var det vanligere for kvinnene enn for mennene å oppleve «kjønnstrakassering», mens det var vanligere for mennene enn for kvinnene å oppleve «uønsket seksuell oppmerksomhet».

3.2.6 Forekomst av handlinger innenfor de ulike formene for seksuell trakassering

I formen «kjønnstrakassering» inngår fire spørsmål som dekker handlinger og/eller oppfatninger knyttet til et bestemt kjønn, som ofte vil inneholde stereotype oppfatninger om hva menn og kvinner kan eller bør gjøre (se tabell 2.3).

Av de fire handlingene var det blant kvinnelige menige/studenter og kvinnelige, militært ansatte flest som hadde opplevd at noen hadde «kommet med støtende eller ubehagelige kommentarer om ditt kjønn, for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver». Blant kvinnelige, sivilt ansatte var det flest som hadde opplevd at noen hadde «fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig». Dette var også den handlingen som flest menn hadde opplevd, og det gjaldt mennene i alle ansattkategoriene.

Formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» består av syv spørsmål som dekker ulike aspekter av seksuell oppmerksomhet, fra ubehagelige bemerkninger om individets utseende til forsøk på å etablere et romantisk forhold mot individets vilje. Alle utsagnene er rettet mot individet, og dekker både verbale og ikke-verbale handlinger.

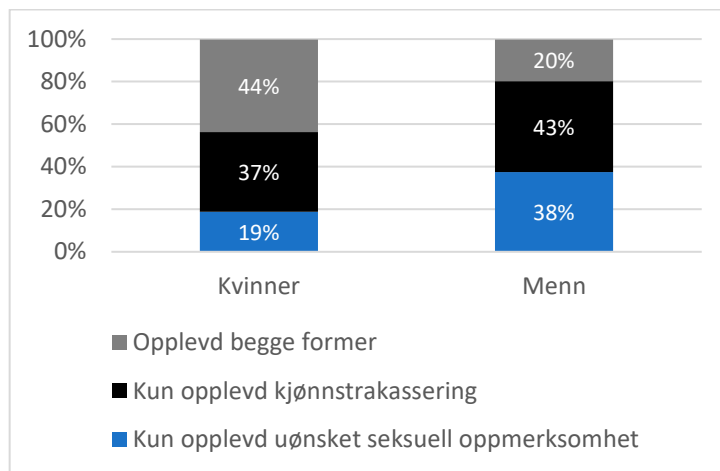
Blant kvinnelige i alle ansattkategorier var det omtrent like mange som opplevde de tre handlingene at noen hadde «utsatt deg for uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje», at noen hadde «kommet med kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig» og at noen hadde «kommet med uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende». Blant sivilt ansatte kvinner var det i tillegg omtrent like mange som hadde opplevd at noen hadde «utsatt deg for seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig».

Blant mennene var det i alle ansattkategoriene flest som hadde opplevd at noen hadde «kommet med kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig».

3.2.7 Opplevelse av flere former for seksuell trakassering

Når vi her ser på opplevelse av flere former for seksuell trakassering, ser vi alle respondentene under ett, istedenfor å dele opp i ansattkategorier.

Figur 3.10 viser i hvilken grad respondentene hadde opplevd både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet». Blant dem som hadde opplevd bare én av formene, var det flest som hadde opplevd kun «kjønnstrakassering». Dette gjaldt 37 prosent av kvinnene og 43 prosent av mennene. En større andel kvinner (44 prosent) enn menn (20 prosent) hadde opplevd både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».



Figur 3.10 Andel personer som opplevde både «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», kun «kjønstrakassering» og kun «uønsket seksuell oppmerksomhet».

3.2.8 Hvem trakasserte?

De som hadde opplevd seksuell trakassering, fikk spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene kunne velge flere gjerningspersoner for hver type handling. I spørreskjemaet skilte vi mellom nærmeste leder og annen leder, men i figurene her slår vi sammen disse for å vise omfanget av mobbing utført av ledere totalt sett. Det er et gjennomgående resultat at nærmeste leder litt sjeldnere var gjerningsperson enn andre ledere, derfor omtaler vi ikke det i hvert enkelt tilfelle.

Av det totale antallet handlinger var det 14 prosent som ble utført av kvinner.³⁸ Siden kvinneandelen i Forsvaret er omtrent 25 prosent,³⁹ antyder dette tallet at mennene trakasserte andre i større grad enn det kvinnene gjorde.

Figur 3.11 viser hvor stor andel av det totale antallet handlinger kvinnene og mennene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.

Menige/studenter

Kvinnelige menige/studenter ble i hovedsak trakassert av menn. Mannlige kollegaer sto bak 65 prosent av handlingene utført mot kvinnene, andre menn sto bak 20 prosent av handlingene, og mannlige ledere sto bak 11 prosent av handlingene. Det var få kvinner som opplevde å bli seksuelt trakassert av andre kvinner.

Bildet var litt annerledes for mannlige menige/studenter. Mannlige kollegaer sto også her bak flest handlinger (40 prosent av handlingene), men kvinnelige kollegaer sto også bak mange av

³⁸ Dette er mindre enn det vi så for mobbing, der kvinner ble oppgitt som gjerningsperson for 25 prosent av handlingene (se delkapittel 3.1.8).

³⁹ Det gjelder alle ansatte samt de i førstegangstjeneste.

handlingene (30 prosent av handlingene). Andre menn sto bak 10 prosent av handlingene, og andre kvinner sto bak 8 prosent av handlingene.

Hvis vi ikke deler gjerningspersoner inn i kjønn, opplevde kvinnelige menige at 67 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 12 prosent av handlingene ble utført av en leder. Mannlige menige opplevde at 70 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 11 prosent av handlingene ble utført av en leder.

Militært ansatte

Blant både kvinnene og mennene var det flest som opplevde å bli trakassert av mannlige kollegaer, henholdsvis 51 prosent av handlingene for kvinnene og 37 prosent av handlingene for mennene.

Videre opplevde kvinnene i størst grad å bli trakassert av andre menn (32 prosent av handlingene) og mannlige ledere (15 prosent av handlingene).

Også her opplevde mennene i mye større grad enn kvinnene seksuell trakassering fra kvinnelige kollegaer, henholdsvis 22 prosent av handlingene for mennene og kun 2 prosent av handlingene for kvinnene. Mennene opplevde noe trakassering fra andre menn (13 prosent av handlingene) og andre kvinner (11 prosent av handlingene).

Hvis vi ikke deler gjerningspersoner inn i kjønn, opplevde kvinnelige militært ansatte at 53 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 15 prosent av handlingene ble utført av en leder. Mannlige militært ansatte opplevde at 59 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 17 prosent av handlingene ble utført av en leder.

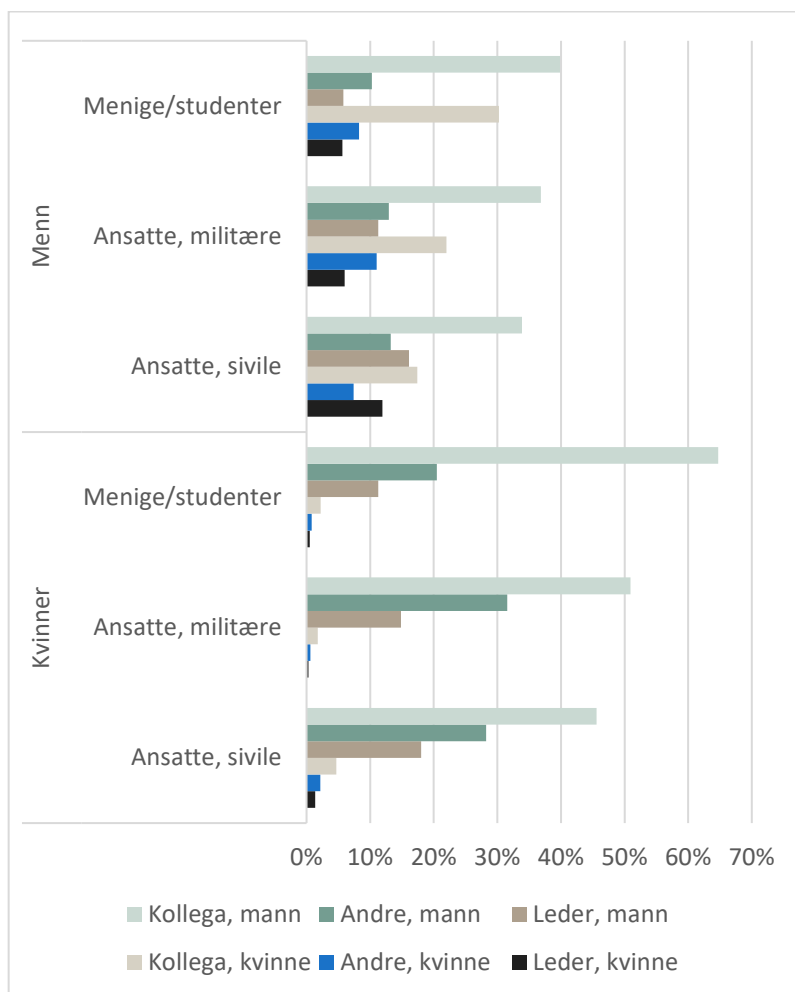
Sivilt ansatte

Både kvinnelige og mannlige sivilt ansatte opplevde i størst grad seksuell trakassering fra mannlig kollega, henholdsvis 46 prosent av handlingene for kvinnene og 34 prosent av handlingene for mennene.

Mennene opplevde omtrent like mye trakassering fra de resterende typene gjerningspersoner (av begge kjønn), mens kvinnene i hovedsak opplevde seksuell trakassering fra andre menn (28 prosent av handlingene) og mannlige ledere (18 prosent av handlingene).

De fleste ble trakassert av det motsatte kjønn. Men mennene opplevde i større grad handlinger utført av samme kjønn enn det kvinnene opplevde.

Hvis vi ikke deler gjerningspersoner inn i kjønn, opplevde kvinnelige sivilt ansatte at 50 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 19 prosent av handlingene ble utført av en leder. Mannlige sivilt ansatte opplevde at 51 prosent av handlingene ble utført av en kollega, mens 28 prosent av handlingene ble utført av en leder.



Figur 3.11 Andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.

3.2.9 Hvor skjedde trakasseringen?

Respondentene fikk spørsmål om hvor trakasseringen hadde skjedd. De kunne velge flere gjerningssteder for hver type handling.

Figur 3.12 viser hvor stor andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde som ble utført på de ulike stedene.

Menige/studenter

Mønsteret var relativt likt for kvinnene og mennene. Kvinnene opplevde 49 prosent av handlingene på arbeidsplassen, mens mennene opplevde 44 prosent av handlingene der. Kvinnene opplevde 31 prosent av handlingene på fritiden, mens mennene opplevde 34 prosent av handlingene der. Både kvinnene og mennene opplevde 10 prosent av handlingene på sosiale arrangementer.

Militært ansatte

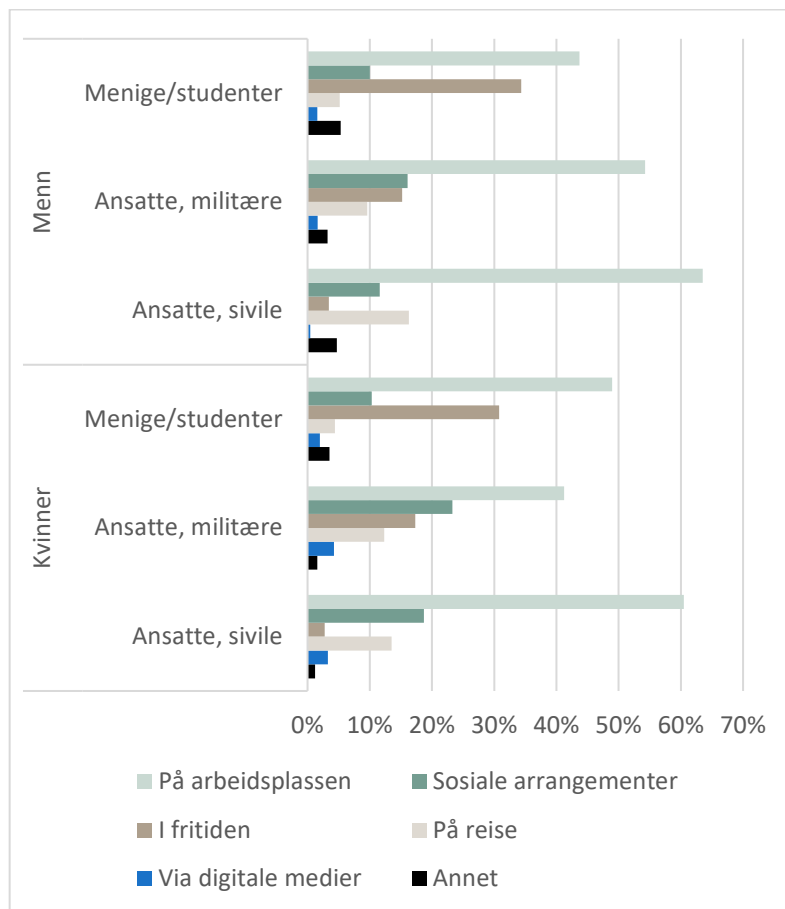
Mennene opplevde flere av handlingene på arbeidsplassen enn kvinnene, henholdsvis 54 prosent av handlingene og 41 prosent av handlingene. Mennene opplevde omtrent like mange av handlingene på sosiale arrangementer (16 prosent av handlingene) og på fritiden (15 prosent av handlingene). Kvinnene opplevde 23 prosent av handlingene på sosiale arrangementer, 17 prosent av handlingene på fritiden og 12 prosent av handlingene på reise.

Sivilt ansatte

Både kvinnene og mennene opplevde i størst grad seksuell trakassering på arbeidsplassen, henholdsvis 60 prosent av handlingene og 64 prosent av handlingene.

Kvinnene opplevde litt flere handlinger på sosiale arrangementer enn mennene, henholdsvis 19 prosent av handlingene og 12 prosent av handlingene.

Videre opplevde kvinnene og mennene omtrent like mange handlinger på reise, henholdsvis 14 prosent av handlingene og 16 prosent av handlingene. Det var svært få sivilt ansatte som opplevde seksuell trakassering på fritiden.



Figur 3.12 Andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene i de ulike ansattkategoriene opplevde som ble utført på de ulike stedene.

3.3 Varsling

I dette kapittelet undersøker vi hvor mange av respondentene som varslet om mobbing og seksuell trakassering, enten det var om egne opplevelser eller tilfeller de hadde observert. Vi beskriver hva de varslet om, hvem de varslet til, og dersom de ikke varslet, hva årsaken(e) til dette var. Vi presenterer resultatene både for dem som hadde opplevd mobbing, og for dem som hadde opplevd seksuell trakassering.

I denne rapporten skiller vi ikke mellom å si fra og å varsle i rettslig forstand.⁴⁰ Formålet i dette kapittelet er å se nærmere på hvorvidt de som opplever mobbing og/eller seksuell trakassering, sier fra eller deler sine opplevelser, eller ikke. Uttrykket varsling bruker vi derfor i denne rapporten synonymt med det å si fra eller melde fra, med mindre annet kommer fram av sammenhengen.

⁴⁰ Varsling i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljøloven.

3.3.1 Viktigste funn

Her oppsummerer vi de viktigste funnene i analysene knyttet til varsling i Forsvaret.

Viktigste funn – varsling i Forsvaret

Hvordan var kjennskapen og tilliten til varslingsrutiner?

- Litt over 80 prosent av respondentene visste hvordan man varsler eller hvor man kan finne informasjon om varsling.
- Rundt 10 prosent av respondentene følte seg ikke trygge på at det er greit å varsle, og 10–15 prosent hadde ikke tillit til at de blir godt ivaretatt hvis de varsler.
- 37 prosent av menige/studenter og 27 prosent av ansatte var ikke sikre på hva slags hendelser de bør varsle om.
- De vanligste grunnene til *ikke* å varsle var at respondentene ikke ønsket å gå videre med hendelsen, at de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok, og at de ikke trodde varselet ville føre frem.

Hvor mange og hvem varslet?

- For mobbing hadde respondentene varslet om 37 prosent av tilfellene, mens for seksuell trakassering hadde de varslet om 23 prosent av tilfellene.
- Kvinnene varslet oftere enn mennene, både når det kom til mobbing og når det kom til seksuell trakassering.

Hva varslet de om?

- Det var vanligere å varsle om formene «truende adferd» og «utestenging» enn om de andre formene for mobbing.
- Det var vanligere å varsle om formene «seksuelle overgrep» og «seksuelt press» enn om de andre formene for seksuell trakassering.

Hvem varslet de til?

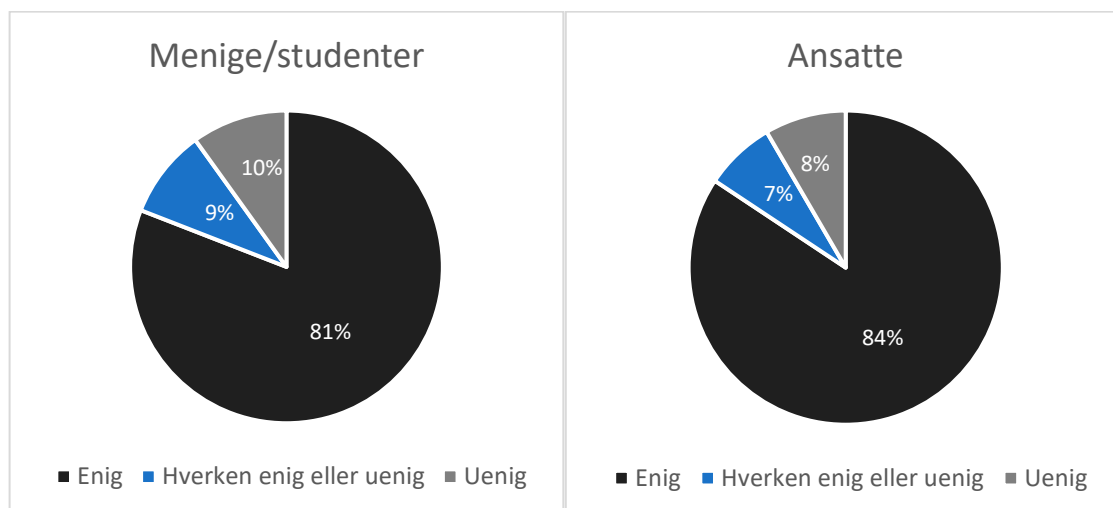
- De vanligste kanalene for varsling av både mobbing og seksuell trakassering var nærmeste leder, kollega, annen leder og tillitsvalgt.

3.3.2 Kjennskap og tillit til varslingsrutiner

En forutsetning for varslingsrutiner er at de ansatte har kjennskap til virksomhetens varslingsrutiner, eller at de vet hvor de kan finne informasjon om dem. Det kan også være av betydning hvorvidt de stoler på at varselet vil håndteres på en god måte. Respondentene fikk derfor en rekke spørsmål knyttet til kjennskap og tillit til varslingsrutiner. De skulle ta stilling til seks ulike påstander ved å velge mellom svaralternativene «helt enig», «enig», «hverken enig eller uenig», «litt uenig» og «helt uenig». I figurene slår vi sammen kategoriene «helt enig» og «enig» til bare «enig», og vi slår sammen «helt uenig» og «uenig» til bare «uenig».

Figur 3.13 viser hvordan henholdsvis menige/studenter og ansatte svarte på påstanden «Jeg har kjennskap til hvordan jeg sier ifra / varsler om negative opplevelser på jobben». Blant menige/studenter var 81 prosent enige i dette, mens blant ansatte var 84 prosent enige.

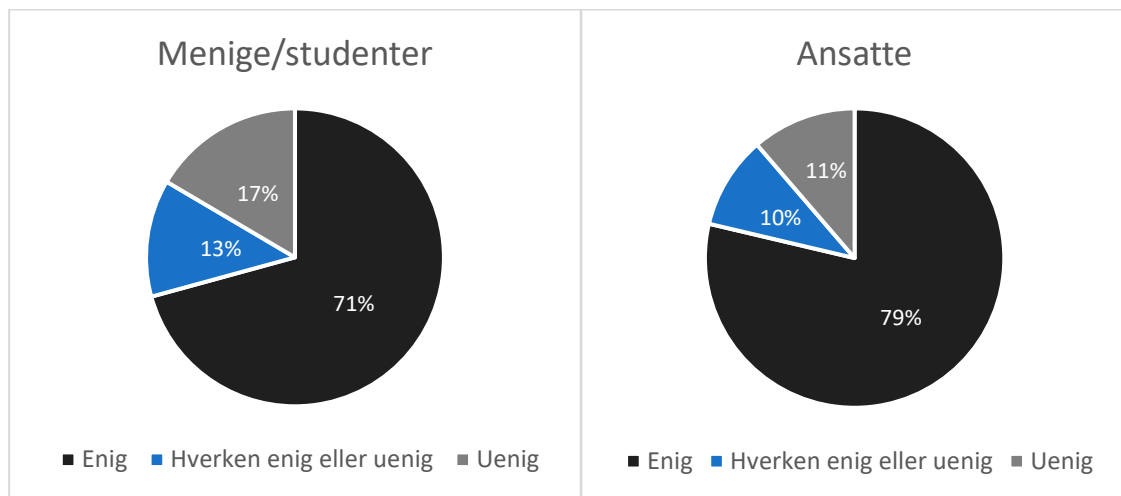
Det var generelt litt færre kvinner enn menn som var enige.



Figur 3.13 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg har kjennskap til hvordan jeg sier ifra / varsler om negative hendelser på jobben», blant henholdsvis menige/studenter og ansatte.

Figur 3.14 viser hvordan henholdsvis menige/studenter og ansatte svarte på påstanden «Jeg er kjent med hvor jeg finner informasjon om varslingsrutiner av negative opplevelser på jobben». Blant menige/studenter var 71 prosent enige i påstanden. Det var flere ansatte som var enige, nærmere bestemt 79 prosent. Det er også stort samsvar i hvem som var enige/uenige i denne og den forrige påstanden. Det vil si at respondentene i hovedsak enten både hadde kjennskap til virksomhetens varslingsrutiner og hvor de kan finne informasjon om dem, eller de hadde ikke kjennskap til noen av delene.

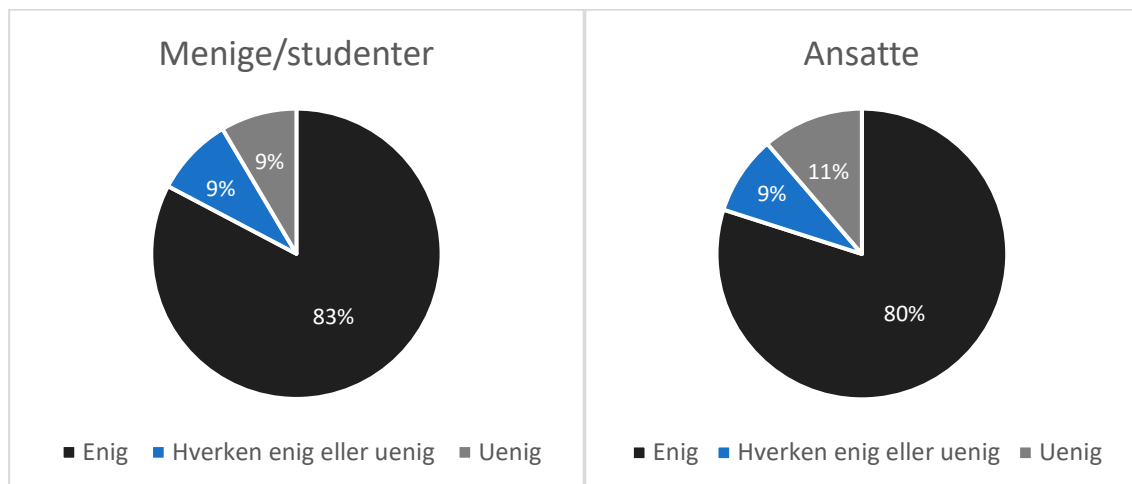
Også på dette spørsmålet var litt flere menn enn kvinner enige generelt sett, og andelen enige økte noe med økende alder.



Figur 3.14 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg er kjent med hvor jeg finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben», blant henholdsvis menige/studenter og ansatte.

Figur 3.15 viser hvordan henholdsvis menige/studenter og ansatte svarte på påstanden «Jeg føler meg trygg på at det er greit å si ifra / varsle». Omtrent like mange var enige i dette blant ansatte (80 prosent) som blant menige/studenter (83 prosent). Det var rundt 10 prosent i begge gruppene som ikke følte seg trygge på at det er greit å varsle.

På dette spørsmålet var generelt flere av mennene enige enn av kvinnene, og andelen enige sank litt med økende alder.

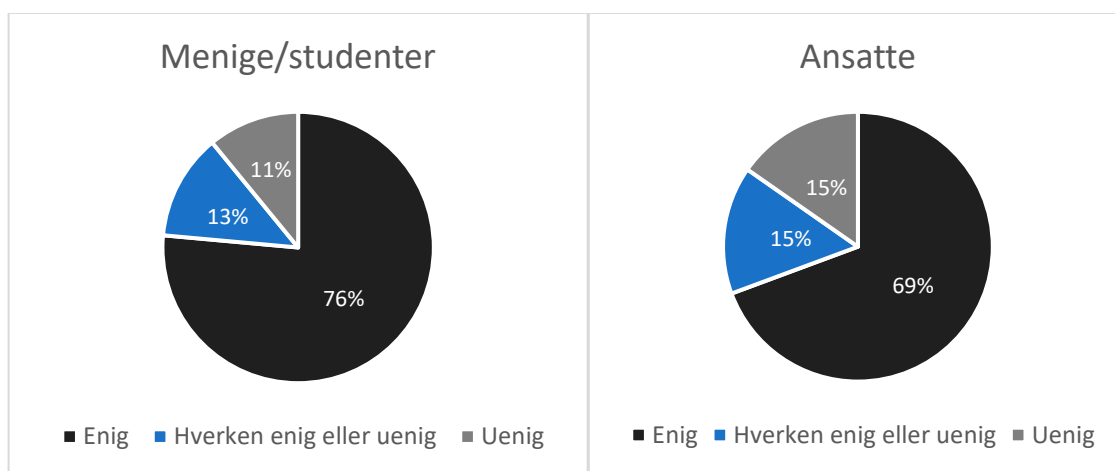


Figur 3.15 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg føler meg trygg på at det er greit å si ifra / varsle», blant henholdsvis menige/studenter og ansatte.

Figur 3.16 viser hvordan henholdsvis menige/studenter og ansatte svarte på påstanden «Jeg har tillit til at jeg blir godt ivaretatt hvis jeg sier ifra / varsler». Flere blant menige/studenter var enige i dette (76 prosent) enn blant ansatte (69 prosent).

På den annen side var det 11 prosent av menige/studenter og 15 prosent av ansatte som ikke trodde de vil bli godt ivaretatt hvis de varsler.

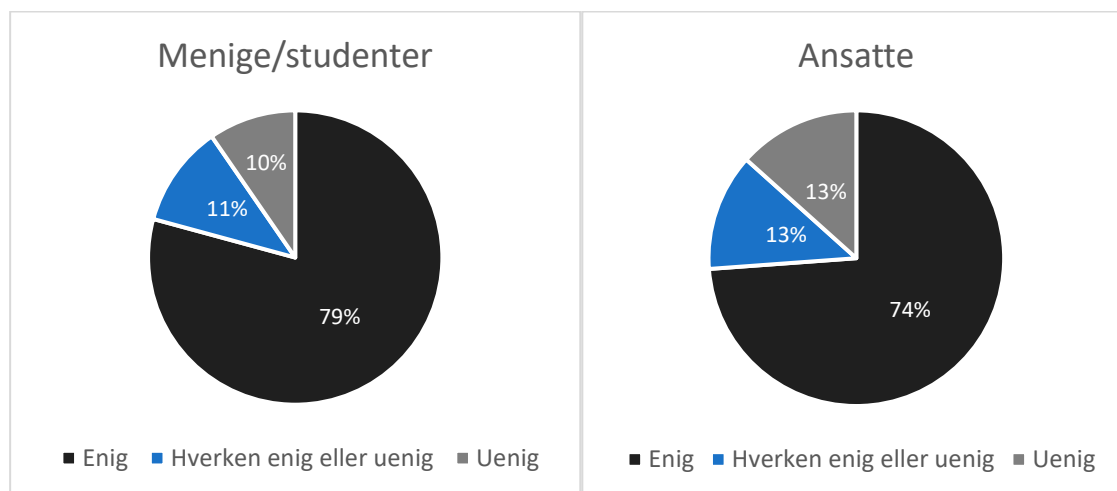
På dette spørsmålet var flere av mennene enige enn av kvinnene. Det var flere enige blant de under 30 år enn blant de over 30 år.



Figur 3.16 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg har tillit til at jeg blir godt ivaretatt hvis jeg sier ifra / varsler», blant henholdsvis menige/studenter og ansatte.

Figur 3.17 viser hvordan henholdsvis menige/studenter og ansatte svarte på påstanden «Jeg tror det hjelper å si ifra / varsle». Det var 10 prosent blant menige/studenter og 13 prosent blant ansatte som ikke var enige i påstanden, og som dermed ikke tror det hjelper å varsle.

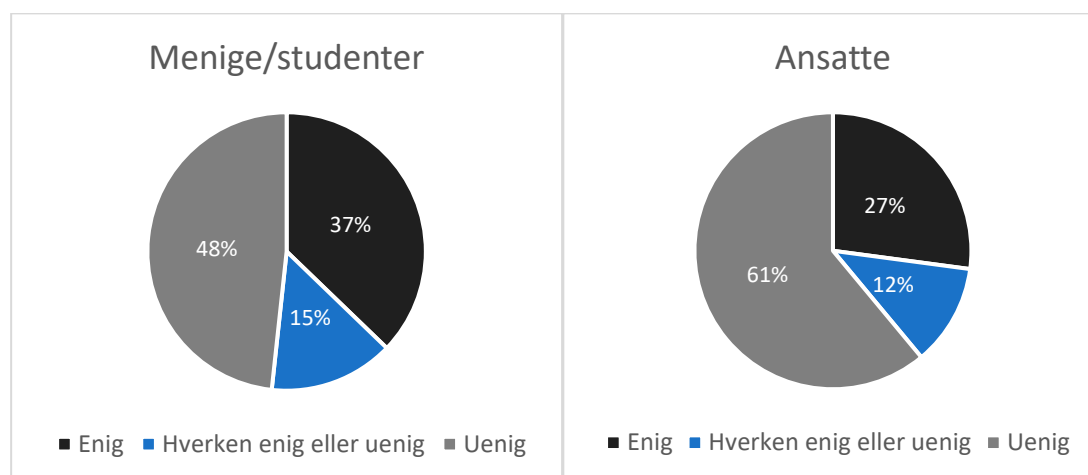
Her var flere av mennene enn av kvinnene enige generelt sett. Det var flere enige blant de under 30 år enn blant de over 30 år.



Figur 3.17 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg tror det hjelper å si ifra / varsle», blant henholdsvis menige/studenter og ansatte.

Figur 3.18 viser hvordan henholdsvis menige/studenter og ansatte svarte på påstanden «Jeg er usikker på hva slags hendelser jeg bør si ifra / varsle om». Mange var ikke usikre på dette (48 prosent blant menige/studenter og 61 prosent blant ansatte), men det var likevel mange som følte seg usikre på det (37 prosent blant menige/studenter og 27 prosent blant ansatte).

For denne påstanden var det generelt flere blant kvinnene som var enige, enn blant mennene.



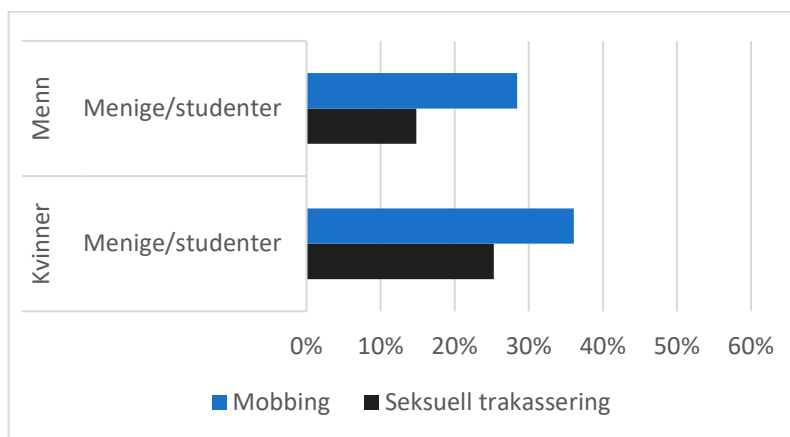
Figur 3.18 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg er usikker på hva slags hendelser jeg bør si ifra / varsle om», blant henholdsvis menige/studenter og ansatte.

3.3.3 Hvor mange og hvem varslet?

Det var stor forskjell i tilbøyeligheten til å varsle mellom dem som hadde vært utsatt for mobbing, og dem som hadde opplevd seksuell trakassering. For mobbing ble det varslet i 37 prosent av tilfellene, mens det for seksuell trakassering ble varslet i 23 prosent av tilfellene.

Menige/studenter

Figur 3.19 viser hvor stor andel av handlingene som kvinnelige og mannlige menige/studenter varslet om. For mobbing varslet kvinnene om 36 prosent av handlingene og mennene om 28 prosent av handlingene. For seksuell trakassering varslet kvinnene om 25 prosent av handlingene og mennene om 15 prosent av handlingene.



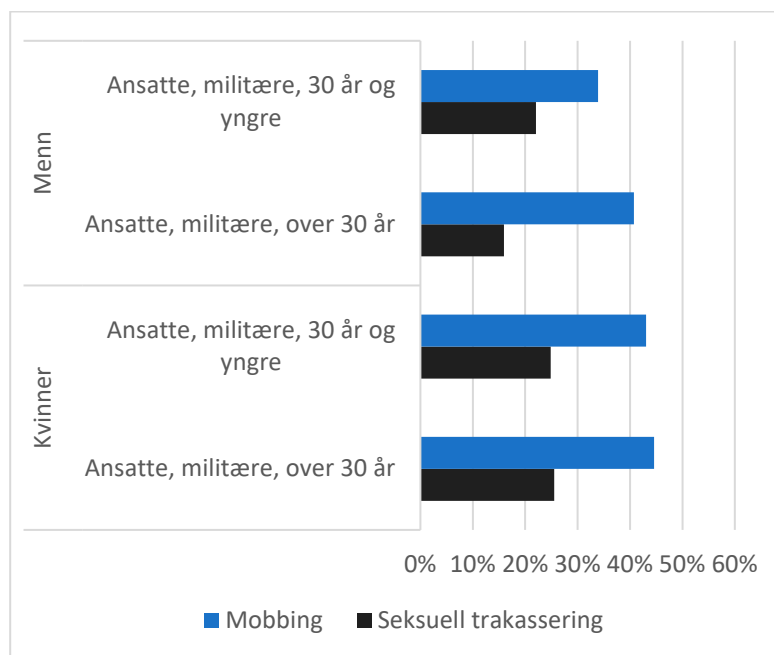
Figur 3.19 Andelen av henholdsvis mobbehandlingene og seksuell trakasseringshandlingene som menige/studenter varslet om, fordelt på kjønn.

Militært ansatte

Figur 3.20 viser hvor stor andel av handlingene som kvinnelige og mannlige militært ansatte varslet om, fordelt på aldersgruppene under og over 30 år.

I aldersgruppen på 30 år og yngre varslet kvinnene om 43 prosent av mobbehandlingene, mens mennene varslet om 34 prosent av mobbehandlingene. Kvinnene i denne aldersgruppen varslet om 25 prosent av seksuell trakasseringshandlingene, mens mennene varslet om 22 prosent.

I aldersgruppen over 30 år varslet kvinnene om 45 prosent av mobbehandlingene, mens mennene varslet om nesten like mange mobbehandlingene – 41 prosent. Kvinnene i denne aldersgruppa varslet om 26 prosent av seksuell trakasseringshandlingene, mens mennene varslet om 16 prosent.

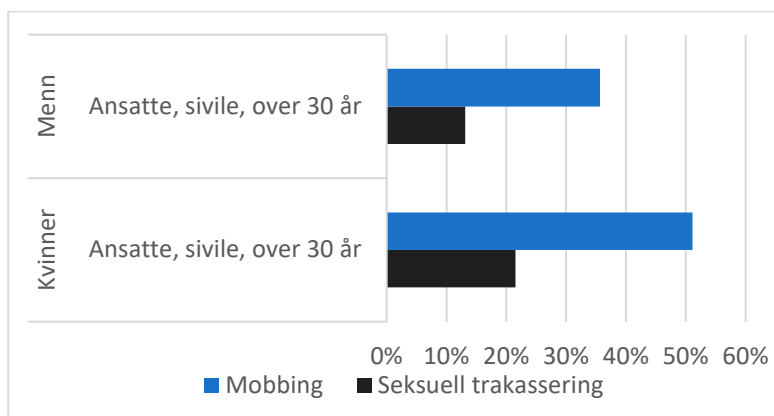


Figur 3.20 Andelen av henholdsvis mobbehandlingene og seksuell trakasseringshandlingene som militært ansatte varslet om, fordelt på kjønn og alder.

Sivilt ansatte

Figur 3.21 viser hvor stor andel av handlingene som kvinnelige og mannlige sivilt ansatte over 30 år varslet om. Blant de i aldersgruppen på 30 år og yngre var det for få personer som opplevde mobbing og seksuell trakassering og som varslet om det, til at vi presenterer tallene for det.

Kvinnene over 30 år varslet om 51 prosent av mobbehandlingene, mens mennene varslet om 36 prosent av mobbehandlingene. Kvinnene varslet om 22 prosent av seksuell trakasseringshandlingene, mens mennene varslet om 13 prosent.



Figur 3.21 Andelen av henholdsvis mobbehandlingene og seksuell trakasseringshandlingene som sivilt ansatte over 30 år varslet om, fordelt på kjønn.

3.3.4 Hva varslet de om?

Tabell 3.7 viser hvor stor andel av handlingene innenfor de ulike formene for mobbing som respondentene varslet om. Respondentene varslet relativt sett oftest om «truende adferd». De andre formene var det omtrent like vanlig å varsle om. Det var få tilfeller av «fysisk mobbing» og dermed så få tilfeller av varsling om denne formen for mobbing at vi ikke rapporterer det nøyaktige tallet.

Tabell 3.7 Andelen av mobbehandlingene som respondentene varslet om.

	ANDEL
Personrelatert mobbing	35 %
Utestenging	41 %
Arbeidsrelatert mobbing	29 %
Truende adferd	50 %
Fysisk mobbing	-

Tabell 3.8 viser hvor stor andel av handlingene innenfor de ulike formene for seksuell trakassering som respondentene varslet om. Respondentene varslet relativt sett oftest om «seksuelt press» og «seksuelle overgrep».

Tabell 3.8 Andelen av seksuell trakasseringshandlingene som respondentene varslet om.

	ANDEL
Kjønstrakassering	22 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	23 %
Seksuelt press	34 %
Seksuelle overgrep	37 %

3.3.5 Hvem varslet de til?

Tabell 3.9 viser hvor stor andel av varslene som gikk til de ulike varslingskanalene. De fleste varslene gikk til nærmeste leder.

Blant dem som varslet om mobbing, var det også mange som varslet til kollega, annen leder og tillitsvalgt. Blant dem som varslet om seksuell trakassering, var det like mange som varslet til kollega, som til nærmeste leder. Det var også en del som varslet til annen leder og tillitsvalgt.

Det var få som oppga at de hadde varslet til helsepersonell, Forsvarets sentrale varslingskanal, DIF-mottak eller politiet.

Tabell 3.9 Andelen av varslene som gikk til de ulike varslingskanalene, for henholdsvis mobbing og seksuell trakassering.

	MOBBING	SEKSUELL TRAKASSERING
Nærmeste leder	27 %	29 %
Kollega	23 %	29 %
Annen leder	17 %	11 %
Tillitsvalgt	14 %	13 %
Verneombud	7 %	2 %
Andre	4 %	9 %
Helsepersonell (bedriftshelsetjenesten eller lignende)	3 %	2 %
Forsvarets sentrale varslingskanal	3 %	2 %
DIF-mottak	1 %	1 %
Forsvarsdepartementets varslingskanal	1 %	< 1 %
Politiet	< 1 %	1 %

3.3.6 Hvorfor varslet de ikke?

Respondentene som ikke hadde varslet om handlinger, fikk spørsmål om hvorfor de ikke hadde gjort det. Tabell 3.10 viser en oversikt over årsakene respondentene oppga på dette spørsmålet. Her kan respondentene som opplevde flere handlinger, ha varslet om noen av dem og latt være å varsle om andre.

Når det gjelder årsaker til at de ikke varslet om mobbing, oppga respondentene i størst grad at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen (24 prosent). Mange var også usikker på om hendelsen var alvorlig nok (17 prosent) eller de trodde ikke varselet ville føre frem (15 prosent).

Når det gjelder årsaker til at de ikke varslet om seksuell trakassering, oppga respondentene i størst grad at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen (34 prosent). Mange var også her usikre på om hendelsen var alvorlig nok (21 prosent).

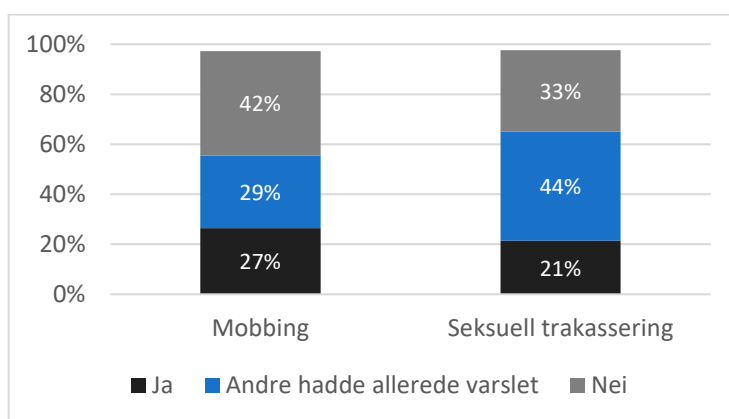
Tabell 3.10 For handlinger som respondentene ikke hadde varslet om, oppga de årsaken til at de ikke varslet. Tabellen viser andel av ikke-varslede handlinger.

	MOBBING	SEKSUELL TRAKASSERING
Jeg ønsket ikke gå videre med hendelsen	24 %	34 %
Jeg var usikker på om hendelsen var alvorlig nok	17 %	21 %
Jeg trodde ikke at varselet ville føre frem	15 %	11 %
Jeg var redd for konsekvenser	10 %	4 %
Jeg var bekymret for eget rykte	8 %	5 %
Jeg syntes det var for belastende å varsle	8 %	5 %
Annet	8 %	9 %
Jeg kjente på skamfølelse (skammet meg over det som hadde skjedd)	3 %	3 %
Jeg ønsket ikke å ramme personen som utførte handlingen eller personens familie/barn	3 %	5 %
Jeg visste ikke hvordan man varsler	3 %	1 %
Jeg ville unngå konsekvenser for egen familie/barn	1 %	1 %

3.3.7 Varsling av observerte handlinger

Som vi viste i delkapittel 3.1.4 og delkapittel 3.2.4, var det flere som hadde observert eller hadde kjennskap til mobbing og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Disse ble også spurt om hvorvidt de hadde varslet. Figur 3.22 viser at 27 prosent varslet om observert mobbing og 21 prosent varslet om observert seksuell trakassering.

Det var en god del flere som mente at andre allerede hadde varslet om seksuell trakassering (44 prosent) enn om mobbing (29 prosent).

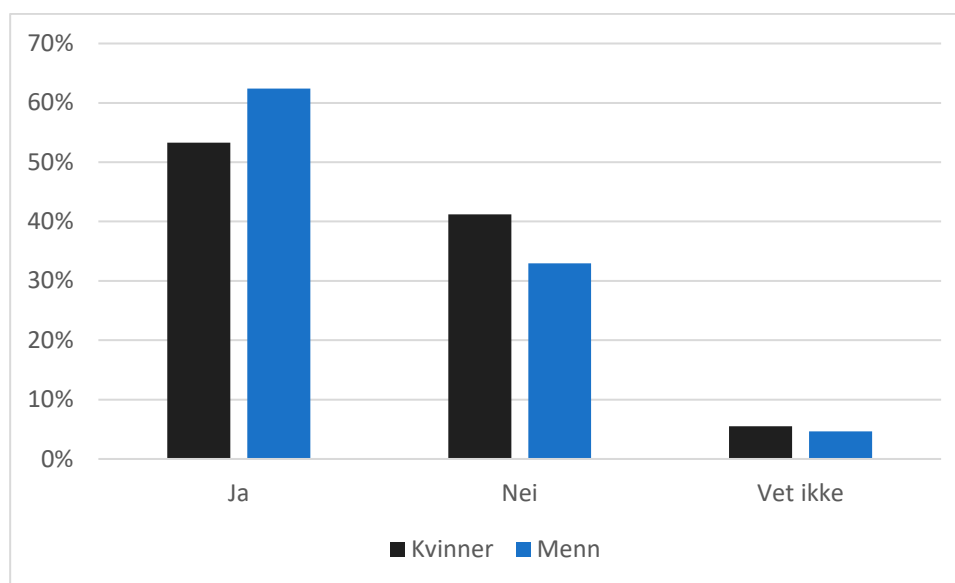


Figur 3.22 Andelene som svarte «ja», «andre hadde allerede varslet» og «nei» på spørsmålet om hvorvidt de hadde varslet om handlinger de hadde observert eller fått kjennskap til at andre var utsatt for. Figuren inneholder ikke andelen som svarte «vet ikke», derfor summerer ikke søylene til 100 prosent.

3.3.8 Ledernes opplæring i varslingshåndtering

Ledere med personalansvar ble spurt hvorvidt de hadde fått opplæring i hvordan varslingssaker skal håndteres og hvorvidt de visste hvor de kan søke hjelp i håndteringen av varslingssaker.

Figur 3.23 viser hvordan respondentene svarte på spørsmålet «Har du fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker?». Noen flere menn (62 prosent) enn kvinner (53 prosent) svarte ja på spørsmålet.



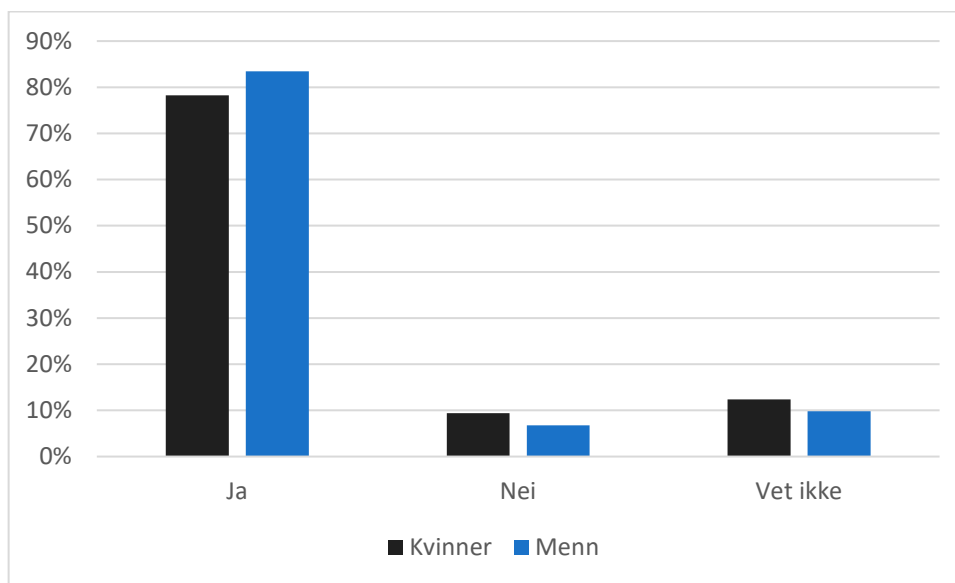
Figur 3.23 Andel ledere som svarte «ja», «nei» og «vet ikke» på spørsmålet «Har du fått opplæring i hvordan håndtere varslingssaker?»

Tabell 3.11 viser hva slags opplæring lederne hadde fått i varslingshåndtering. De kunne velge så mange de ville av disse alternativene i spørreskjemaet. Det var vanligst å lære av leder eller på kurs. Det var også relativt vanlig å få opplæring som del av utdanning eller «annet».

Tabell 3.11 Andelen ledere som sa at de hadde fått opplæring i varslingshåndtering henholdsvis fra leder, på kurs, som del av utdanning eller på annen måte.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Lært av leder	47 %	56 %	54 %
Kurs	49 %	54 %	53 %
Som del av utdanning	36 %	35 %	35 %
Annet	28 %	33 %	32 %

Figur 3.24 viser hvordan lederne svarte på spørsmålet «Vet du hvor du skal søke hjelp ved håndtering av varslingssaker?». Rundt 80 prosent svarte på ja på dette spørsmålet, og det var noen flere menn enn kvinner som svarte ja.



Figur 3.24 Andelen ledere som svarte «ja», «nei» og «vet ikke» på spørsmålet «Vet du hvor du skal søke hjelp ved håndtering av varslingsaker?»

4 Resultater for FMA og FFI

4.1 Mobbing

I dette kapitlet presenterer vi resultatene for mobbing i FMA og ved FFI. Forekomsten av mobbing er basert på spørsmålsbatteriet i tabell 2.2. Med mobbing mener vi at respondentene hadde opplevd minst en av mobbehandlingene månedlig eller oftere de siste 6 månedene.⁴¹

Vi innleder dette delkapitlet med en oppsummering av de viktigste resultatene. Deretter presenterer vi analysene, og vi starter med forekomst og hyppighet av mobbing. Vi ser også på hvorvidt respondentene hadde observert negative handlinger rettet mot andre på sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten for hver av de fem formene for mobbing: «personrelatert mobbing», «utestenging», «arbeidsrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing». Vi ser også på hvem som utførte mobbingen, og hvor mobbingen fant sted.

I dette kapitlet gjør vi mange av analysene for FMA og FFI samlet, fordi det var relativt få personer som opplevde mobbing i disse virksomhetene. Dette gjelder særlig ved FFI.⁴²

4.1.1 Viktigste funn

Her oppsummerer vi de viktigste funnene i analysene av mobbing i FMA og ved FFI.

Viktigste funn – mobbing i FMA og ved FFI

Hvor mange hadde opplevd mobbing?

- Undersøkelsen viser at kjønn påvirker sannsynligheten for å ha opplevd mobbing i FMA og ved FFI. Fordi det var for få respondenter under 30 år, viser ikke undersøkelsen om alder også påvirker denne sannsynligheten.
- I FMA hadde 5 prosent opplevd en eller annen form for mobbing de siste 6 månedene, henholdsvis 7 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene.
- Ved FFI hadde 3 prosent av respondentene opplevd en eller annen form for mobbing de siste 6 månedene. Fordi forekomsten ved FFI var så lav, kan vi ikke rapportere på tallene for kvinner og menn, men også her var det flere blant kvinnene som hadde opplevd mobbing, enn blant mennene.

⁴¹ Se for øvrig delkapittel 1.2.1.1 for detaljer om hvordan vi definerer mobbing.

⁴² Det var kun 3 prosent ved FFI som oppga i undersøkelsen at de hadde opplevd mobbing (se delkapittel 4.1.2). Dette utgjør 15 personer. Siden vi ikke viser resultater for grupper på mindre enn 10 personer, vil de fleste analyser hvor vi ser på resultatene i ulike grupper ikke være mulig å gjøre for FFI.

-
-
- Omtrent halvparten av de som opplevde mobbing i de to virksomhetene, opplevde det ukentlig eller daglig. Resten opplevde det månedlig.

Hva slags mobbing opplevde personellet?

- I FMA og ved FFI til sammen var det vanligst å ha opplevd «utestenging og arbeidsrelateret mobbing».
- For kvinnene var det omtrent like vanlig å ha opplevd flere former for mobbing som å ha opplevd kun én form for mobbing. For mennene var det vanligst å ha opplevd kun én form for mobbing.

Hvem mobbet, og hvor foregikk mobbingen?

- I FMA hadde flest opplevd å bli mobbet av en leder, etterfulgt av kollega. Ved FFI var det motsatt.
- Både i FMA og ved FFI foregikk mobbingen i all hovedsak på arbeidsplassen.

4.1.2 Forekomst

I denne rapporten har vi definert mobbing som at respondentene måtte ha opplevd minst én type uønsket handling månedlig eller oftere de siste 6 måneder. I FMA og ved FFI var det totalt 4 prosent av respondentene som oppga at de hadde opplevd dette. Av de som opplevde det, opplevde kvinnene i gjennomsnitt 2,5 forskjellige typer handlinger, mens mennene i gjennomsnitt opplevde 2,3 forskjellige handlinger.

Tabell 4.1 viser forekomsten av mobbing i FMA og ved FFI fordelt på kjønn. Fordi forekomsten ved FFI var så lav, kan vi ikke rapportere på tallene for kvinner og menn. Totalt var det 3 prosent ved FFI som hadde opplevd mobbing. Ved FMA var det 7 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene som hadde opplevd mobbing.

Fordi det er så få personer under 30 år som opplevde mobbing i FMA og ved FFI, viser vi ikke resultatene fordelt på alder.⁴³

⁴³ Det er også slik at siden det er så få personer under 30 år, så er forekomsttallene like for personer over 30 år og for begge aldersgruppene samlet. Det gjelder i begge virksomhetene.

Tabell 4.1 Forekomsten av mobbing i FMA og ved FFI.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Totalt	7 %	3 %	4 %
FMA	7 %	4 %	5 %
FFI	-	-	3 %

Fordi det er så få personer som opplevde mobbing i disse virksomhetene, vil vi i de fleste videre analysene vise resultater for FMA og FFI samlet. Dette gjør at det er mulig å rapportere på flere resultater som vi ellers måtte skjult av anonymitetshensyn. Tallene er ikke sammenlignbare med resultatene fra undersøkelsen i sektoren i 2022, der også Forsvarsdepartementet og Forsvarsbygg deltok (Fasting mfl., 2022).

4.1.3 Hyppighet

Tabell 4.2 viser andelen personer som opplevde mobbing daglig eller ukentlig og månedlig. Den viser hyppigste opplevde forekomst. Det vil si at de som opplevde mobbing for eksempel daglig eller ukentlig for én type handling, kan ha opplevd det månedlig for en annen type handling, men da telles de bare med i andelen som opplevde det daglig eller ukentlig i denne tabellen.

Tabellen viser at 2 prosent av kvinnene og 1 prosent av mennene opplevde mobbing daglig eller ukentlig, mens 4 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene opplevde det kun månedlig.

Tabell 4.2 Andelen personer som opplevde mobbing daglig, ukentlig og månedlig.⁴⁴

	KVINNER	MENN	TOTALT
Daglig eller ukentlig	2 %	1 %	2 %
Månedlig	4 %	2 %	3 %
Ikke opplevd	93 %	97 %	96 %

4.1.4 Observert mobbing

Respondentene ble spurt om hvorvidt de hadde observert eller hadde hørt om (kjennskap til) andre som hadde vært utsatt for noen av de uønskede handlingene som inngår i spørsmålsbatteriet for mobbing (se tabell 2.2). Vi spurte om hendelser de siste 6 månedene, men vi stilte i dette tilfellet ikke noe krav til at det skulle ha inntruffet gjentatte ganger. I tillegg kan flere personer ha sett eller hørt om samme handling. Derfor vil ikke tallene være direkte sammenlignbare med forekomsten av mobbing.

Tabell 4.3 viser at 16 prosent hadde observert eller hørt om at andre hadde vært utsatt for de uønskede handlingene. Blant kvinnene var det 24 prosent, mens blant mennene var det 12 prosent.

⁴⁴ Grunnen til at ikke alle kolonnene i tabellen summerer akkurat til 100, er at tallene i tabellen er rundet av til nærmeste heltall.

Det var noen flere ved FFI som observerte eller hørte om mobbehandlingene enn i FMA. Ved FFI hadde nesten en tredjedel av kvinnene observert eller hørt om slike handlinger.

Tabell 4.3 Andelen personer som svarte at de hadde observert eller hørt om at andre var utsatt for mobbehandlingene.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Totalt	24 %	12 %	16 %
FMA	20 %	13 %	15 %
FFI	30 %	12 %	18 %

4.1.5 Forekomst av de ulike formene for mobbing

Spørsmålsbatteriet består av fem former for mobbing: «personrelatert mobbing», «utestenging», «arbeidsrelatert mobbing», «truende adferd» og «fysisk mobbing» (se tabell 2.2 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike formene). I analysene for FMA og FFI slår vi sammen «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing».⁴⁵

Mange respondenter hadde opplevd mer enn én form for mobbing. Summen av antallet personer som hadde opplevd hver av de ulike formene, vil dermed være høyere enn totaltallene i tabell 4.1.

Tabell 4.4 viser forekomsten av de ulike formene for mobbing blant kvinnene og mennene. Vi finner ingen forekomst av «fysisk mobbing» i denne undersøkelsen, og færre enn 10 personer hadde opplevd «truende adferd».

Resultatene viser tydelig at det var flere kvinner enn menn som ble utsatt for «personrelatert mobbing». Utover det er det ingen vesentlige forskjeller i hva slags form for mobbing kvinnene og mennene ble utsatt for.

Ved FMA og FFI var det omtrent like mange som opplevde «personrelatert mobbing» (totalt 2 prosent i begge virksomheter). Imidlertid var det ved FFI færre som opplevde «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» enn ved FMA, men forekomsten var for lav til at vi kan oppgi det nøyaktige tallet for FFI.

⁴⁵ I spørsmålsbatteriet vi brukte i undersøkelsen i FMA og ved FFI besto kategorien «arbeidsrelatert mobbing» kun av ett spørsmål, og ett enkeltspørsmål er ikke tilstrekkelig for å måle en underliggende faktor. Statistiske analyser vi gjennomførte i de tidligere undersøkelsene av mobbing og seksuell trakassering tydet på at dette spørsmålet var tettere knyttet opp mot «utestenging» enn de andre formene for mobbing. Derfor slår vi sammen «utestenging» og «arbeidsrelatert mobbing» i analysene for FMA og FFI.

Tabell 4.4 Forekomst av de ulike formene for mobbing.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Personrelatert mobbing	4 %	1 %	2 %
Utestenging og arbeidsrelatert mobbing	6 %	4 %	4 %
Truende adferd	-	-	-
Fysisk mobbing	0 %	0 %	0 %

Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for mobbing *kun* blant de som faktisk hadde opplevd mobbing, var det dobbelt så mange kvinner som menn, som opplevde «personrelatert mobbing», mens det var omtrent like mange kvinner og menn, som opplevde «utestenging og arbeidsrelatert mobbing».

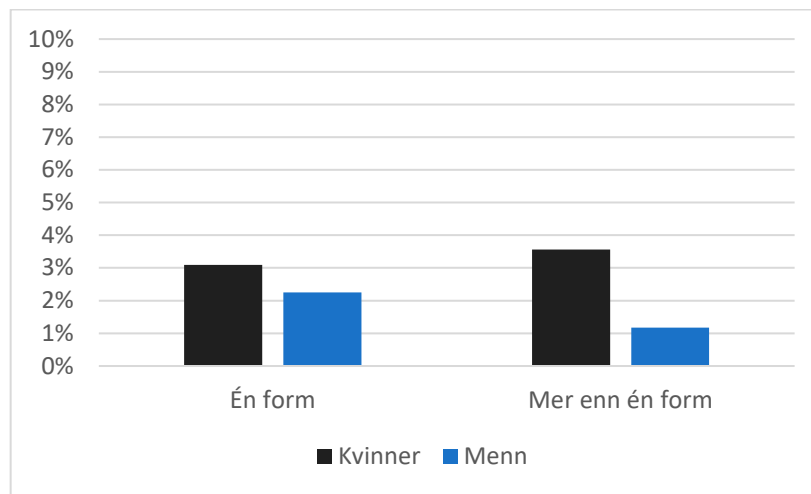
4.1.6 Forekomst av handlinger innenfor de ulike formene for mobbing

I formen «personrelatert mobbing» inngår syv spørsmål som beskriver gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklig irettesettelse eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse (se tabell 2.2). Innenfor denne formen for mobbing hadde kvinnene i størst grad opplevd at noen gjentatte ganger hadde «usaklig irettesatt eller latterliggjort deg foran kollegaer og/eller overordnede», mens mennene i størst grad hadde opplevd at noen gjentatte ganger hadde «kommet med uønskede negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil».

I formen «utestenging og arbeidsrelatert mobbing» inngår fem spørsmål. Spørsmålene kartlegger ulike aspekter av gjentatte tilfeller av utestenging fra arbeidsoppgaver og møter, at ens meninger blir ignorert på en urimelig måte, eller at man blir urettferdig behandlet i gitte situasjoner. Innenfor denne formen for mobbing hadde kvinnene i størst grad opplevd at noen gjentatte ganger hadde «ignorert dine meninger og vurderinger på en urimelig måte», mens mennene i størst grad hadde opplevd at noen gjentatte ganger hadde «utelukket eller utestengt deg fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter».

4.1.7 Opplevelse av flere former for mobbing

Figur 4.1 viser at blant kvinnene var det omtrent like mange som opplevde én form for mobbing, som mer enn én form for mobbing (ca. 3 prosent). Blant mennene var det 2 prosent som opplevde én form for mobbing, mens 1 prosent opplevde mer enn én form for mobbing.



Figur 4.1 Andelen kvinner og menn som opplevde henholdsvis kun én form eller mer enn én form for mobbing.

4.1.8 Hvem mobbet?

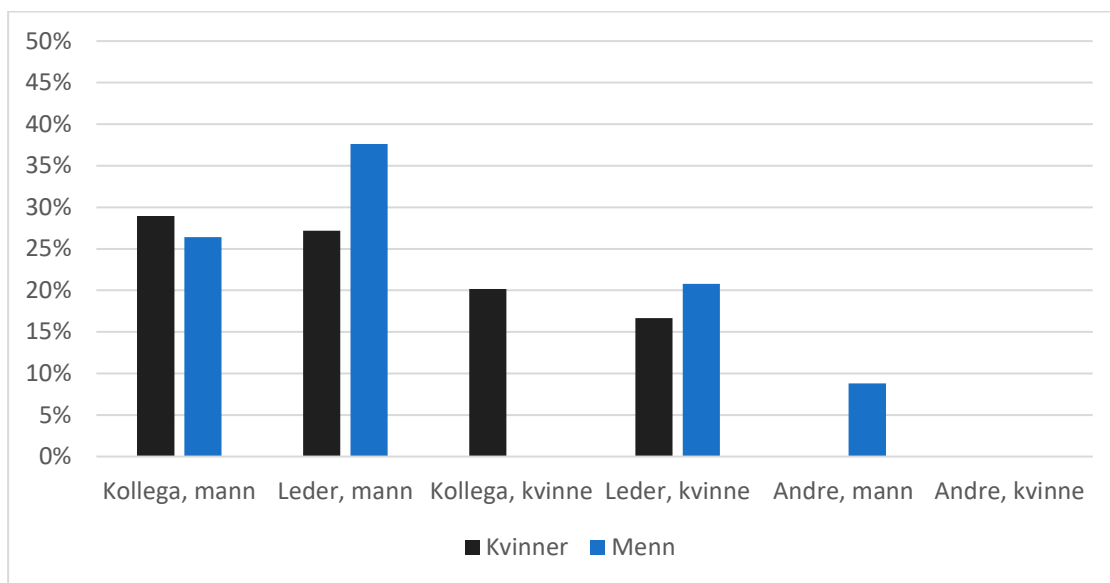
De som hadde opplevd mobbing, fikk spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene kunne velge flere gjerningspersoner for hver type handling.

Av det totale antallet mobbehandlinger, var det 33 prosent som ble utført av kvinner. I FMA og ved FFI er kvinneandelen totalt sett rett i underkant av 30 prosent. Det kan tilsi at kvinnene og mennene mobbet omtrent like mye. Vi har imidlertid ikke full kontroll på hva som ligger bak tallene for antall handlinger gjennomført av kvinner og menn. Vi vet hvor mange av mobbehandlingene som ble utført av henholdsvis kvinner og menn, men vi har ikke samlet inn data om antallet personer i de ulike kjønnene som utførte disse handlingene. Dersom hver kvinne utførte flere handlinger enn det hver mann gjorde (eller motsatt), så vil det ha vært færre kvinner enn menn (eller motsatt) som mobbet.

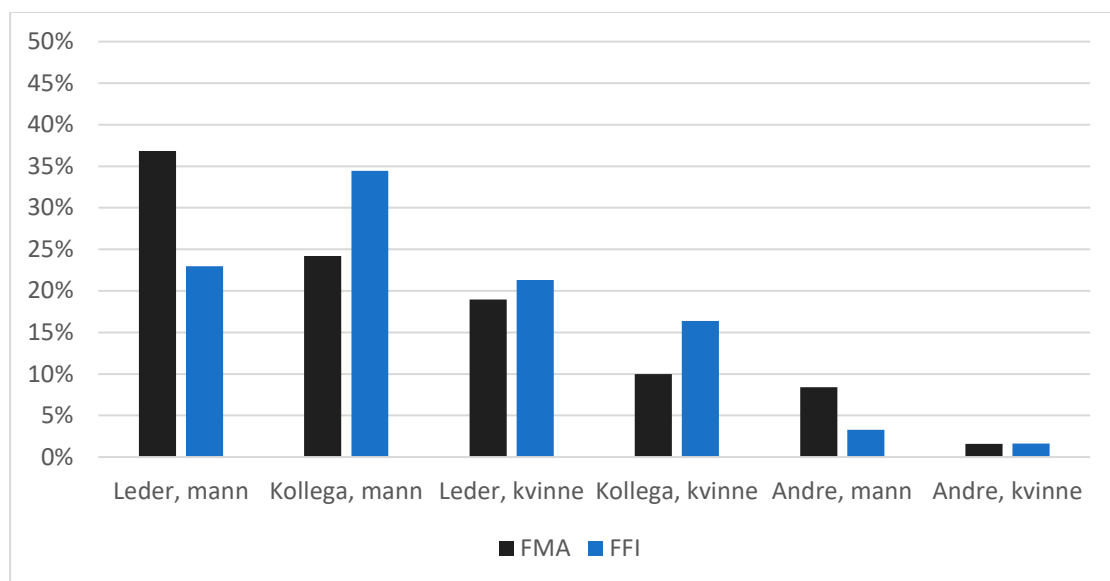
Figur 4.2 viser hvor stor andel av det totale antallet mobbehandlinger kvinnene og mennene både i FMA og ved FFI opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner. Figur 4.3 viser det samme, men fordelt på FMA og FFI hver for seg istedenfor på kjønn. Søylar som mangler i figurene, har vi utelatt fordi det dreier seg om færre enn 10 handlinger.

Nesten 30 prosent av handlingene som kvinnene opplevde, ble utført av en mannlig kollega. Nesten like mange handlinger ble utført av en mannlig leder. Mennene opplevde i størst grad å bli mobbet av mannlige leder.

I FMA var flest handlinger utført av mannlig leder, mens ved FFI var flest utført av mannlig kollega.



Figur 4.2 Andel av det totale antallet mobbebehandlinger kvinnene og mennene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.



Figur 4.3 Andel av det totale antallet mobbebehandlinger respondentene i FMA og ved FFI opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.

4.1.9 Hvor skjedde mobbingen?

Respondentene fikk spørsmål om hvor mobbingen hadde skjedd. Respondentene kunne velge flere gjerningssteder for hver type handling.

Tabell 4.5 viser hvor mobbingen fant sted for henholdsvis kvinnelige og mannlige respondenter, men her er det færre enn 10 handlinger for nesten alle gjerningsstedene. Tabellen viser uansett at det aller meste av mobbingen for begge kjønn fant sted på arbeidsplassen. Ingen av tilfellene skjedde i fritiden.

Tabell 4.5 Andel av det totale antallet mobbebehandlinger kvinnene og mennene opplevde som ble utført på de ulike stedene.

	KVINNER	MENN	TOTALT
På arbeidsplassen	91 %	83 %	87 %
På reise	-	-	6 %
Sosiale arrangementer	-	-	-
I fritiden	0 %	0 %	0 %
Via digitale medier	-	-	-
Annet	-	-	-

4.2 Seksuell trakassering

I dette kapittelet presenterer vi resultatene for seksuell trakassering i FMA og ved FFI. Forekomsten av seksuell trakassering er basert på spørsmålsbatteriet i tabell 2.3. For at vi skal definere det som seksuell trakassering må respondentene ha opplevd minst én av hendelsene minst én gang i løpet av de siste 12 månedene. Det vil si at det kan være snakk om engangshendelser.⁴⁶

Vi innleder dette delkapittelet med en oppsummering av de viktigste resultatene. Deretter presenterer vi analysene, og vi starter med forekomst og hyppighet av seksuell trakassering. Vi ser også på hvorvidt respondentene hadde observert negative handlinger rettet mot andre på sin arbeidsplass. Deretter viser vi forekomsten for hver av de fire formene for seksuell trakassering: «kjønnstrakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep». Vi ser også på hvem som utførte den seksuelle trakasseringen, og hvor den fant sted.

Vi viser resultater for FMA og FFI samlet i de fleste analysene, men i noen tilfeller tillater dataene at vi ser på forskjeller mellom virksomhetene.

⁴⁶ Se for øvrig delkapittel 1.2.1.2 for detaljer om hvordan vi definerer seksuell trakassering.

4.2.1 Viktigste funn

Her oppsummerer vi de viktigste funnene i analysene av seksuell trakassering i FMA og ved FFI.

Viktigste funn – seksuell trakassering i FMA og ved FFI

Hvor mange hadde opplevd seksuell trakassering?

- Undersøkelsen viser at kjønn og alder påvirker sannsynligheten for å ha opplevd seksuell trakassering i FMA og ved FFI.
- Blant ansatte i FMA over 30 år hadde 19 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene opplevd en eller annen form for seksuell trakassering siste året. Blant unge kvinner i FMA (30 år og yngre) var tallet 44 prosent. Det var for få unge menn som opplevde det til at vi kan oppgi tallet.
- I løpet av det siste året hadde 6 prosent av respondentene ved FFI opplevd en eller annen form for seksuell trakassering. Det var for få som opplevde det til at vi kan oppgi tallene for kvinner og menn hver for seg.
- De fleste opplevde seksuell trakassering én eller to ganger. Det var svært få som opplevde det ofte eller veldig ofte.

Hva slags seksuell trakassering opplevde personellet?

- «Kjønnstrakassering» var den vanligste formen for seksuell trakassering, etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet». Vi finner ingen forekomst av «seksuelt press» eller «seksuelle overgrep» i FMA og ved FFI.
- Det var mer vanlig blant kvinnene enn blant mennene å oppleve flere former for seksuell trakassering.

Hvem trakasserte, og hvor foregikk trakasseringen?

- Både kvinnene og mennene opplevde seksuell trakassering først og fremst fra mannlige kollegaer eller andre menn.
- Den seksuelle trakasseringen foregikk først og fremst på arbeidsplassen.

4.2.2 Forekomst

I denne rapporten har vi definert seksuell trakassering som at respondentene måtte ha opplevd minst én type uønsket handling i løpet av de siste 12 månedene. Det var totalt 10 prosent av respondentene som oppga at de hadde opplevd dette. Av de som opplevde det, opplevde kvinnene i gjennomsnitt 2,2 forskjellige typer handlinger, mens mennene i gjennomsnitt opplevde 1,3 forskjellige handlinger.

Tabell 4.6 viser forekomsten av seksuell trakassering i FMA og ved FFI fordelt på kjønn. Fordi forekomsten ved FFI var så lav, kan vi ikke rapportere på tallene for kvinner og menn, eller på aldersgruppene over og under 30 år. Totalt var det 6 prosent ved FFI som hadde opplevd seksuell trakassering.

Ved FMA var det 21 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene som hadde opplevd seksuell trakassering. I aldersgruppen under 30 år var det for få menn som hadde opplevd seksuell trakassering til at vi oppgir det. Blant kvinnene var det 44 prosent som hadde opplevd det. I aldersgruppen over 30 år var det 19 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene som hadde opplevd det.

Tabell 4.6 Forekomsten av seksuell trakassering i FMA og ved FFI.

	KVINNER	MENN	TOTALT
FMA	21 %	8 %	12 %
Under 30 år ⁴⁷	44 %	-	-
30 år og over	19 %	8 %	11 %
FFI	-	-	6 %

På samme måte som for mobbing vil vi i de fleste videre analysene vise resultater for FMA og FFI samlet. Dette gjør at det er mulig å rapportere på flere resultater som vi ellers måtte skjult av anonymitetshensyn. Tallene er ikke sammenlignbare med resultatene fra undersøkelsen i sektoren i 2022, der også Forsvarsdepartementet og Forsvarsbygg deltok (Fasting mfl., 2022).

4.2.3 Hyppighet

Tabell 4.7 viser andelen personer som opplevde seksuell trakassering én eller to ganger, noen ganger, ofte eller veldig ofte. Den viser hyppigste opplevd forekomst. Det vil si at de som opplevde seksuell trakassering for eksempel noen ganger for én type handling, kan ha opplevd det sjeldnere for en annen type handling, men da telles de bare med i andelen som opplevde det noen ganger i denne tabellen.

De fleste som opplevde seksuell trakassering, opplevde handlingene kun én eller to ganger. Tabell 4.7 viser at dette gjaldt henholdsvis 13 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene. Det var

⁴⁷ I spørreskjemaet som gikk til sektoren, oppga de alder ved å velge mellom alternativene «under 30 år», «30 til 39 år» osv. Derfor er aldersinndelingen i tabell 4.6 noe annerledes enn aldersinndelingen for Forsvaret, der vi benytter «30 år og yngre» og «over 30 år».

5 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene som opplevde det noen ganger. Det var for få som opplevde det ofte eller veldig ofte, til at vi presenterer tallene i tabellen.

Tabell 4.7 Andelen personer som opplevde seksuell trakassering veldig ofte, ofte, noen ganger, én eller to ganger eller ikke i det hele tatt.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Veldig ofte	-	-	-
Ofte	-	-	-
Noen ganger	5 %	2 %	3 %
Én eller to ganger	13 %	4 %	7 %
Ikke opplevd	81 %	94 %	90 %

4.2.4 Observert seksuell trakassering

Respondentene ble spurt om hvorvidt de hadde observert eller hadde hørt om (kjennskap til) andre som hadde vært utsatt for noen av de uønskede handlingene som inngår i spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering (se tabell 2.3). Flere personer kan ha sett eller hørt om samme handling, derfor vil ikke tallene være direkte sammenlignbare med forekomsten av seksuell trakassering.

Tabell 4.8 viser at tre ganger så mange blant kvinnene (10 prosent) som blant mennene (3 prosent) hadde observert seksuell trakassering de siste 12 månedene. Det var også dobbelt så mange ved FMA (7 prosent) som ved FFI (3 prosent) som hadde observert slike handlinger.

Tabell 4.8 Andelen personer som svarte at de hadde observert eller hørt om at andre var utsatt for seksuell trakasseringshandlingene.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Totalt	10 %	3 %	5 %
FMA	13 %	4 %	7 %
FFI	5 %	2 %	3 %

4.2.5 Forekomst av de ulike formene for seksuell trakassering

Spørsmålsbatteriet består av fire former for seksuell trakassering. Det er «kjønnstrakassering», «uønsket seksuell oppmerksomhet», «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» (se tabell 2.3 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike formene). Mange respondenter hadde opplevd mer enn én form for seksuell trakassering (se kapittel 4.2.6).

Tabell 4.9 viser forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering i FMA. Det var flest som opplevde «kjønnstrakassering» (9 prosent), etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet» (5 prosent). Det var ingen av respondentene i FMA som hadde opplevd «seksuelt press» eller «seksuelle overgrep».

Tabell 4.9 Forekomst av de ulike formene for seksuell trakassering i FMA.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Kjønstrakassering	16 %	6 %	9 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	11 %	3 %	5 %
Seksuelt press	0 %	0 %	0 %
Seksuelle overgrep	0 %	0 %	0 %

Når vi i datamaterialet ser på forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering *kun* blant de som faktisk hadde opplevd seksuell trakassering, var det like mange kvinner og menn som opplevde «kjønstrakassering», mens det var noen flere kvinner enn menn som opplevde «uønsket seksuell oppmerksomhet».

Tabell 4.10 viser forekomsten av de ulike formene for seksuell trakassering ved FFI. Det var flest som opplevde «kjønstrakassering» (5 prosent), etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet» (2 prosent). Det var ingen av respondentene ved FFI som hadde opplevd «seksuelt press» eller «seksuelle overgrep».

Tabell 4.10 Forekomst av de ulike formene for seksuell trakassering ved FFI.

	FFI
Kjønstrakassering	5 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	2 %
Seksuelt press	0 %
Seksuelle overgrep	0 %

4.2.6 Forekomst av handlinger innenfor de ulike formene for seksuell trakassering

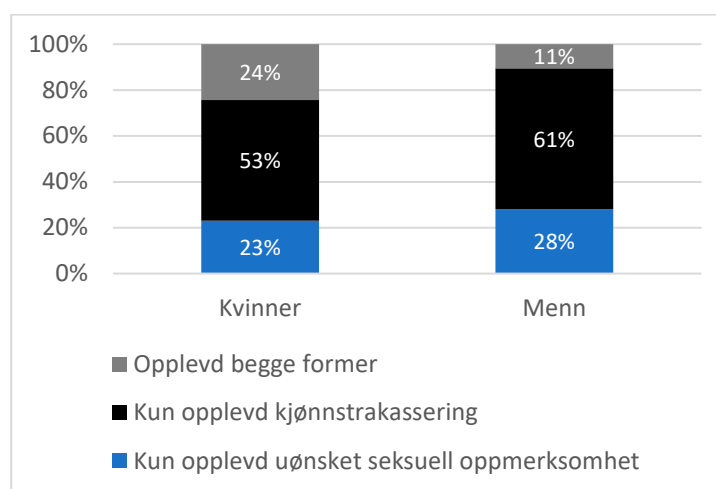
I komponenten «kjønstrakassering» inngår fire spørsmål som dekker handlinger og/eller oppfatninger knyttet til et bestemt kjønn, som ofte vil inneholde stereotype oppfatninger om hva menn og kvinner kan eller bør gjøre (se tabell 2.3). Den handlingen som flest menn hadde vært utsatt for, var at noen hadde «fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig». Det var omtrent like mange kvinner som hadde opplevd de to handlingene at noen hadde «kommet med støtende eller ubehagelige kommentarer om ditt kjønn, for eksempel at menn/kvinner ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver» og at noen hadde «fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig».

Formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» består av sju 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. Blant dem som hadde opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet», hadde flest kvinner og menn opplevd at noen hadde «kommet med

kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig».

4.2.7 Opplevelse av flere former for seksuell trakassering

Figur 4.4 viser i hvilken grad respondentene hadde opplevd begge formene for seksuell trakassering. Blant dem som hadde opplevd bare én form, var det flest som hadde opplevd kun «kjønnstrakassering». Dette gjaldt 53 prosent av kvinnene og 61 prosent av mennene. En større andel kvinner (24 prosent) enn menn (11 prosent) hadde opplevd både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».



Figur 4.4 Andel personer som opplevde både «kjønstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet», kun «kjønstrakassering» og «kun uønsket seksuell oppmerksomhet».

4.2.8 Hvem trakasserte?

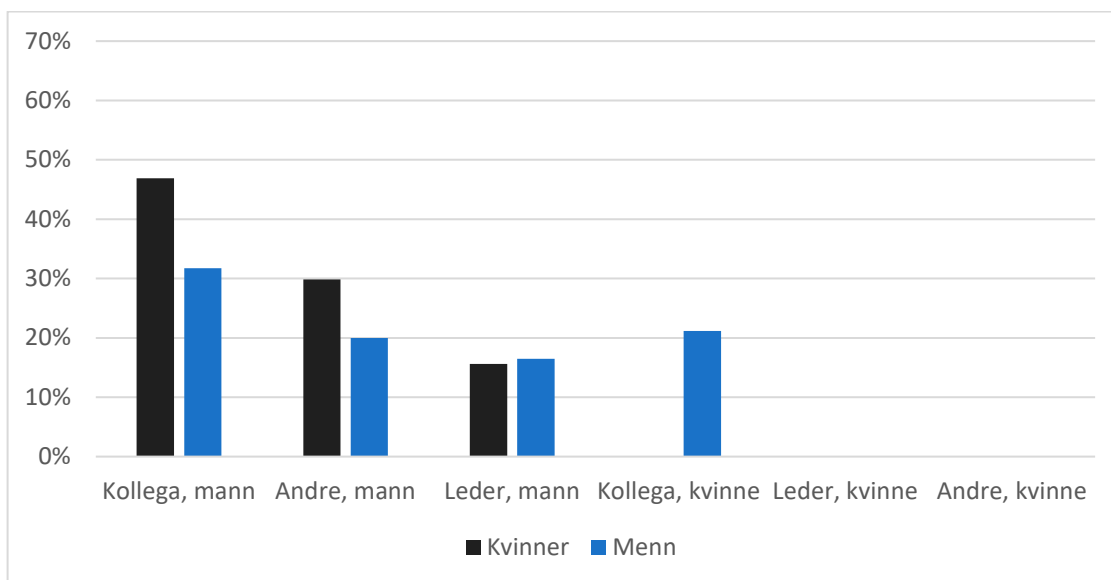
De som hadde opplevd seksuell trakassering, fikk spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene kunne velge flere gjerningspersoner for hver type handling.

Figur 4.5 viser hvor stor andel av det totale antallet handlinger kvinnene og mennene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner. Figur 4.6 viser det samme, men fordelt på FMA og FFI hver for seg istedenfor på kjønn. Søylar som mangler i figuren, har vi utelatt fordi det dreier seg om færre enn 10 handlinger.

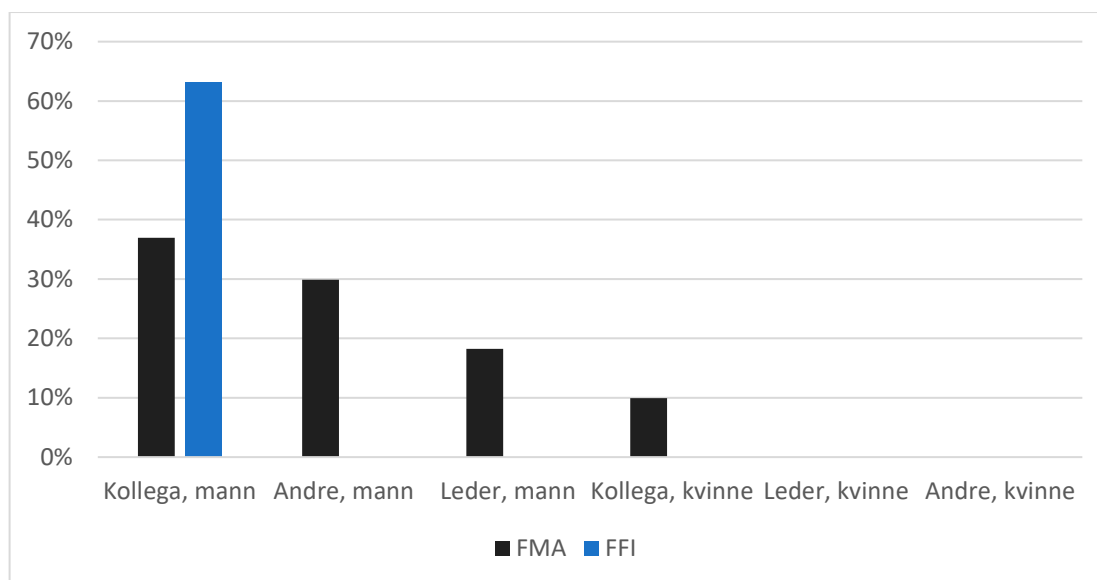
Nesten 50 prosent av handlingene som kvinnene opplevde, ble utført av en mannlig kollega. Også mennene opplevde i størst grad å bli trakassert av mannlige kollegaer. Det var få av trakasseringshandlingene som ble utført av kvinner. Av det totale antallet handlinger, var det 14 prosent som ble utført av kvinner.⁴⁸

⁴⁸ Dette er mindre enn halvparten av det vi så for mobbing, der kvinner ble oppgitt som gjerningsperson for 33 prosent av handlingene (se delkapittel 4.1.7).

Ved FFI ble 63 prosent av handlingene utført av mannlig kollega. Det var så få handlinger som ble utført av andre gjerningspersoner at de er utelatt fra figuren. Ved FMA ble 38 prosent av handlingene utført av mannlig kollega, mens 30 prosent ble utført av en mann som ikke var leder eller kollega.



Figur 4.5 Andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.



Figur 4.6 Andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene i FMA og ved FFI opplevde som ble utført av de forskjellige typene gjerningspersoner.

4.2.9 Hvor skjedde trakasseringen?

Respondentene fikk spørsmål om hvor trakasseringen hadde skjedd. De hadde anledning til å sette flere kryss. Respondentene kunne velge flere gjerningssteder for hver type handling.

Tabell 4.11 viser hvor trakasseringen fant sted for henholdsvis kvinnelige og mannlige respondenter, men her er det færre enn 10 handlinger for mange av gjerningsstedene. Tabellen viser at det aller meste av trakasseringen for begge kjønn fant sted på arbeidsplassen, men en relativt stor andel forekom på sosiale arrangementer.

Tabell 4.11 Andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene opplevde som ble utført på de ulike stedene.

	KVINNER	MENN	TOTALT
På arbeidsplassen	74 %	66 %	72 %
På reise	-	-	9 %
Sosiale arrangementer	17 %	19 %	17 %
I fritiden	-	-	-
Via digitale medier	-	-	-
Annet	-	-	-

Tabell 4.12 viser hvor trakasseringen fant sted for respondenter henholdsvis i FMA og ved FFI. Ved FFI skjedde en i større grad på arbeidsplassen enn i FMA. I FMA skjedde den også oftest på arbeidsplassen, men den skjedde i større grad på sosiale arrangementer enn ved FFI.

Tabell 4.12 Andel av det totale antallet seksuell trakasseringshandlinger kvinnene og mennene i FMA og ved FFI opplevde som ble utført på de ulike stedene.

	FMA	FFI
På arbeidsplassen	68 %	85 %
På reise	10 %	-
Sosiale arrangementer	19 %	11 %
I fritiden	-	-
Via digitale medier	-	-
Annet	-	-

4.3 Varsling

I dette kapittelet undersøker vi hvor mange i FMA og ved FFI som varslet om mobbing og seksuell trakassering, enten det var om egne opplevelser eller tilfeller de hadde observert. Vi beskriver hva de varslet om, hvem de varslet til, og dersom de ikke varslet, hva årsaken(e) til dette var. Vi presenterer resultatene både for dem som hadde opplevd mobbing, og for dem som hadde opplevd seksuell trakassering.

4.3.1 Viktigste funn

Her oppsummerer vi de viktigste funnene i analysene knyttet til varsling i FMA og ved FFI.

Viktigste funn – varsling i FMA og ved FFI

Hvordan var kjennskapen og tilliten til varslingsrutiner?

- Nesten 80 prosent av respondentene visste hvordan man varsler eller hvor man kan finne informasjon om varsling.
- 15 prosent av respondentene i FMA og 11 prosent av respondentene ved FFI følte seg ikke trygge på at det er greit å varsle. 20 prosent av respondentene i FMA og 14 prosent av respondentene ved FFI hadde ikke tillit til at de blir godt ivaretatt hvis de varsler.
- Rundt 30 prosent av respondentene var usikre på hva slags hendelser de bør varsle om.
- De vanligste grunnene til *ikke* å varsle var at respondentene ikke trodde varselet ville føre frem, at de syntes det var for belastende å varsle, at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen og at de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok.

Hvor mange og hvem varslet?

- For mobbing varslet respondentene om 36 prosent av tilfellene, mens for seksuell trakassering varslet de om 16 prosent av tilfellene.
- Vi finner ingen særlig forskjell i hvor mye kvinnene og mennene varslet.

Hva varslet de om?

- Respondentene som hadde opplevd mobbing, varslet i like stor grad om «personrelatert mobbing» og «utestenging».
- Respondentene som hadde opplevd seksuell trakassering, varslet i like stor grad om «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

Hvem varslet de til?

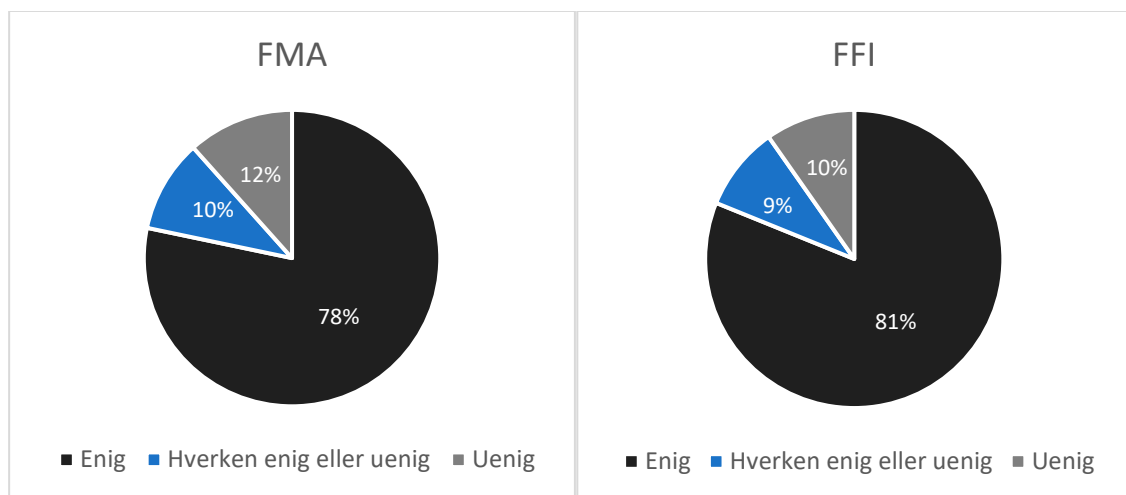
- De vanligste kanalene for varsling av mobbing og seksuell trakassering var nærmeste leder, annen leder, kollega og tillitsvalgt.

4.3.2 Kjennskap og tillit til varslingsrutiner

En forutsetning for varsling er at de ansatte har kjennskap til virksomhetens varslingsrutiner, eller at de vet hvor de kan finne informasjon om dem. Det kan også være av betydning hvorvidt de stoler på at varselet vil håndteres på en god måte. Respondentene fikk derfor en rekke spørsmål knyttet til kjennskap og tillit til varslingsrutiner. De skulle ta stilling til seks ulike påstander ved å velge mellom svaralternativene «helt enig», «enig», «hverken enig eller uenig», «litt uenig» og «helt uenig». I figurene slår vi sammen kategoriene «helt enig» og «enig» til bare «enig», og vi slår sammen «helt uenig» og «uenig» til bare «uenig».

Figur 4.7 viser hvordan respondentene svarte på påstanden «Jeg har kjennskap til hvordan jeg sier ifra / varsler om negative opplevelser på jobben» i FMA og ved FFI. Rundt 80 prosent var enige i dette i begge virksomhetene.

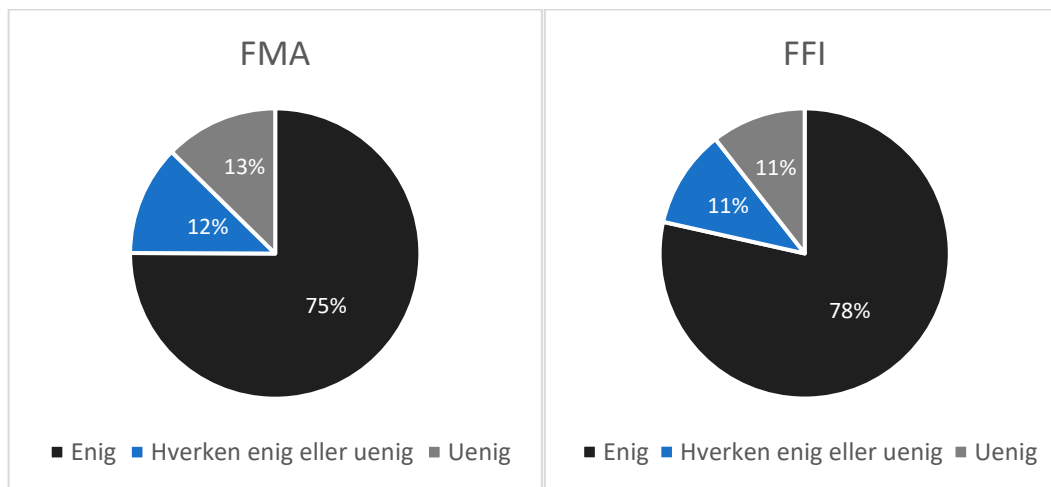
Kvinnene og mennene svarte omtrent likt på dette spørsmålet. Det samme gjorde de ulike aldersgruppene, men de yngste (yngre enn 30 år) var noe mindre enige.



Figur 4.7 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg har kjennskap til hvordan jeg sier ifra / varsler om negative hendelser på jobben».

Figur 4.8 viser hvordan respondentene svarte på påstanden «Jeg er kjent med hvor jeg finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben» i FMA og ved FFI. Her var det nesten like mange som var enige, som for forrige påstand. Det er også stort samsvar i hvem som var enige/uenige i de to påstandene. Det vil si at respondentene i hovedsak enten både hadde kjennskap til virksomhetens varslingsrutiner og hvor de kan finne informasjon om dem, eller de hadde ikke kjennskap til noen av delene.

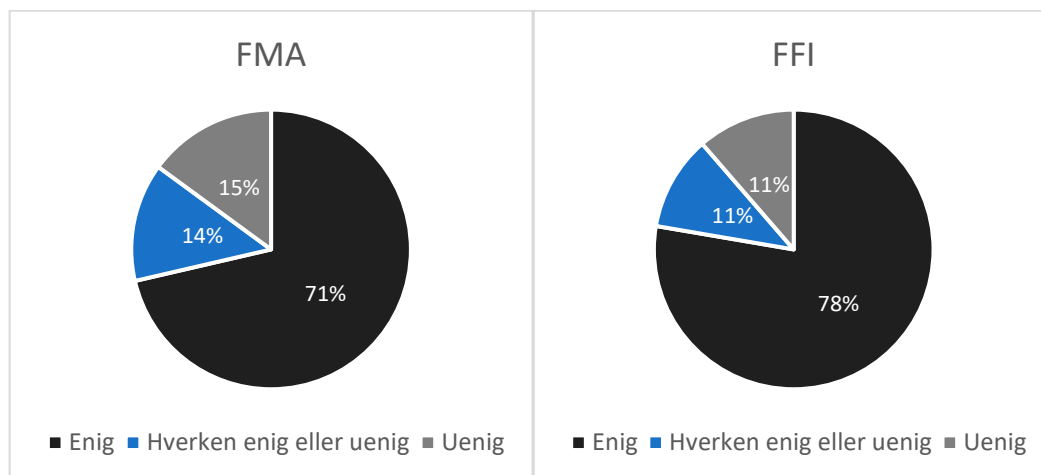
Kvinnene og mennene svarte omtrent likt på dette spørsmålet. Det samme gjorde de ulike aldersgruppene, men også her var de yngste (yngre enn 30 år) noe mindre enige.



Figur 4.8 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg er kjent med hvor jeg finner informasjon om varsling av negative opplevelser på jobben».

Figur 4.9 viser hvordan respondentene svarte på påstanden «Jeg føler meg trygg på at det er greit å si ifra / varsle» i FMA og ved FFI. Her var respondentene ved FFI noe mer enige enn de i FMA. I FMA var det 15 prosent som ikke følte seg trygge på at det er greit å varsle, og ved FFI var det 11 prosent som ikke var trygge på det.

På dette spørsmålet var mennene noe mer enige enn kvinnene, og andelen enige sank litt med økende alder.

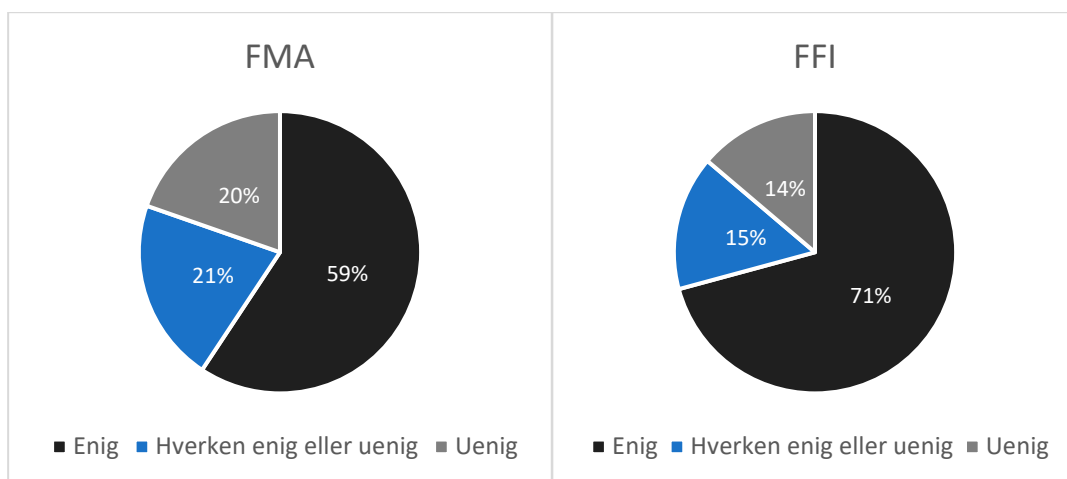


Figur 4.9 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg føler meg trygg på at det er greit å si ifra / varsle».

Figur 4.10 viser hvordan respondentene svarte på påstanden «Jeg har tillit til at jeg blir godt ivarettatt hvis jeg sier ifra / varsler» i FMA og ved FFI. Her var det større forskjell på de to

virksomheten. Kun 59 prosent var enige i FMA, mot 71 prosent ved FFI. I FMA var det 20 prosent som ikke hadde tillit til at de blir godt ivaretatt hvis de varsler. Ved FFI gjaldt det 14 prosent.

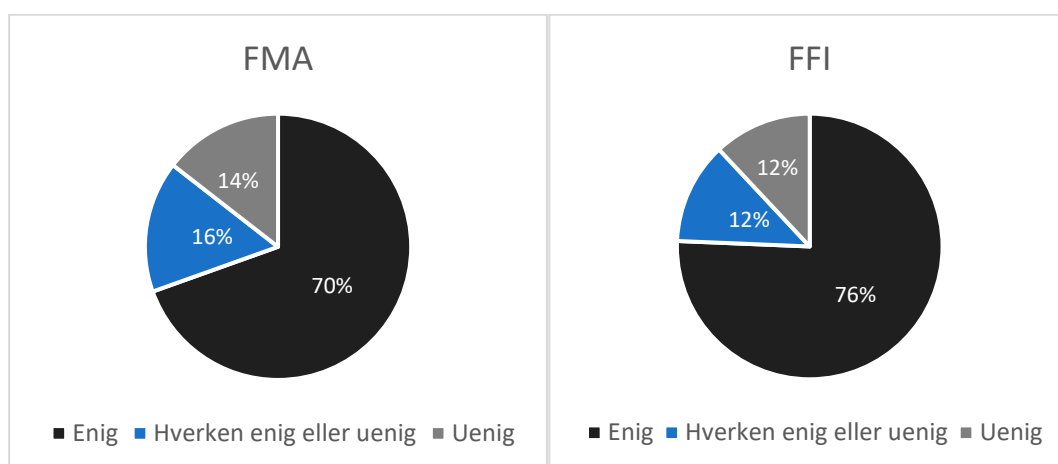
På dette spørsmålet var mennene noe mer enige enn kvinnene, og andelen enige sank litt med økende alder.



Figur 4.10 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg har tillit til at jeg blir godt ivaretatt hvis jeg sier ifra / varsler».

Figur 4.11 viser hvordan respondentene svarte på påstanden «Jeg tror det hjelper å si ifra / varsle» i FMA og ved FFI. Noen flere var enige i påstanden ved FFI enn i FMA. I FMA var det 14 prosent som ikke trodde det hjelper å varsle. Ved FFI var det 12 prosent som ikke tror det hjelper.

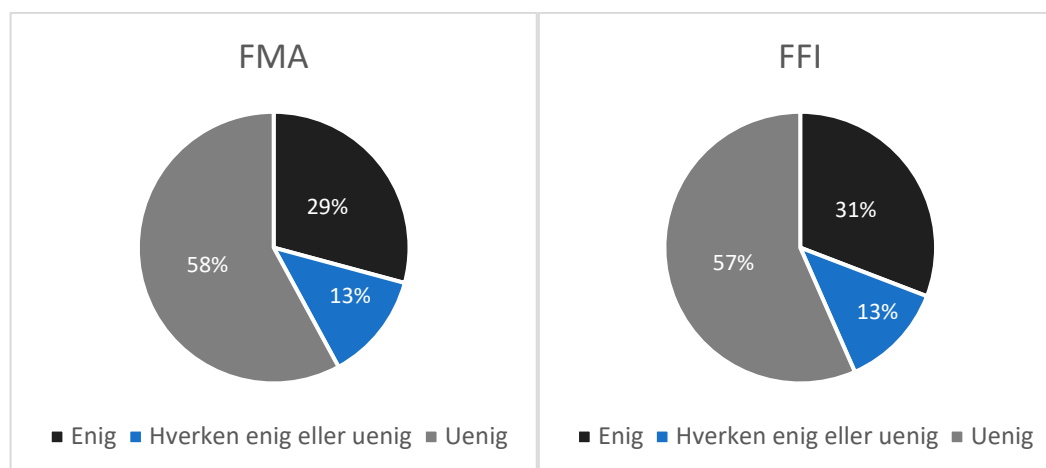
Her var flere av mennene enige enn blant kvinnene. Andelen enige sank også noe med økende alder.



Figur 4.11 Andelene som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg tror det hjelper å si ifra / varsle».

Figur 4.12 viser hvordan respondentene svarte på påstanden «Jeg er usikker på hva slags hendelser jeg bør si ifra / varsle om» i FMA og ved FFI. Her svarte respondentene i de to virksomhetene veldig likt. Det var mange som ikke var usikre på hva slags hendelser de burde varsle om (57–58 prosent), men det var likevel endel som følte seg usikre på det (29–31 prosent).

For denne påstanden var kvinnene noe mer enige enn mennene. Det var liten forskjell mellom aldersgruppene.



Figur 4.12 Andelen som svarte «enig», «hverken enig eller uenig» og «uenig» på spørsmålet «Jeg er usikker på hva slags hendelser jeg bør si ifra / varsle om».

4.3.3 Hvor mange varslet?

Tabell 4.13 viser hvor stor andel av henholdsvis mobbehandlingene og seksuell trakasseringshandlingene som respondentene oppga at de hadde varslet om. De hadde varslet om 36 prosent av mobbehandlingene og 16 prosent av seksuell trakasseringshandlingene.

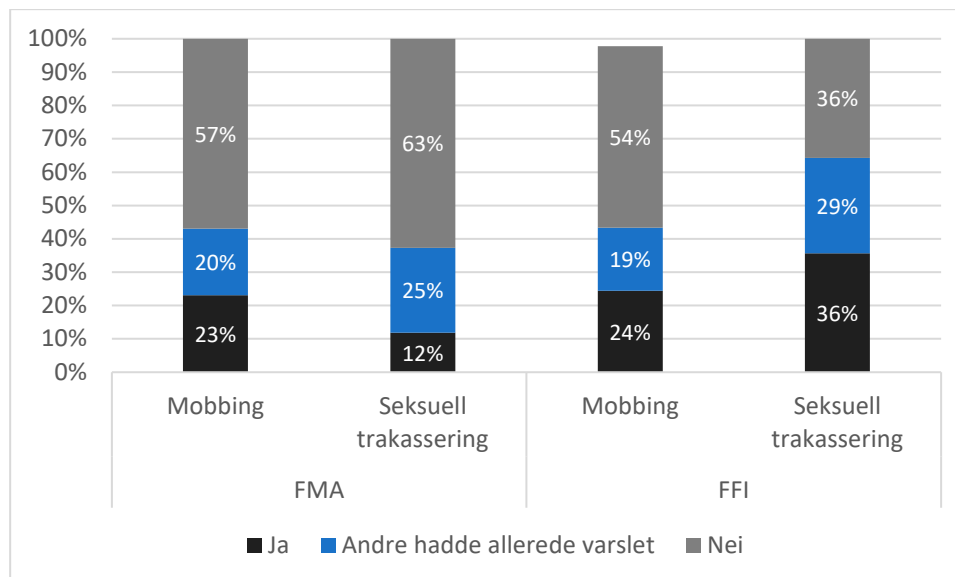
Tabell 4.13 Andelen av henholdsvis mobbehandlingene og seksuell trakasseringshandlingene som respondentene varslet om.

	ANDEL
Mobbehandlinger varslet om	36 %
Seksuell trakasseringshandlinger varslet om	16 %

4.3.4 Varsling av observerte handlinger

Som vi viste i delkapittel 4.1.4 og delkapittel 4.2.4, var det flere som hadde observert eller hadde kjennskap til mobbing og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Disse ble også spurt om hvorvidt de hadde varslet. Figur 4.13 viser hvor mange som oppga at de hadde varslet om observerte handlinger i FMA og ved FFI.

I FMA hadde 23 prosent varslet om observert mobbing og 12 prosent varslet om observert seksuell trakassering. Ved FFI hadde 24 prosent varslet om observert mobbing og 36 prosent varslet om observert seksuell trakassering.



Figur 4.13 Andelene i FMA og ved FFI som svarte «ja», «andre hadde allerede varslet» og «nei» på spørsmålet om hvorvidt de hadde varslet om handlinger de hadde observert eller kjennskap til at andre var utsatt for. Figuren inneholder ikke andelen som svarte «vet ikke», derfor summerer ikke alle søylene til 100 prosent.

4.3.5 Hva varslet de om?

Når det gjelder mobbing, varslet respondentene om omtrent like mange av handlingene innenfor formen «personrelatert mobbing» (40 prosent av handlingene), som innenfor formen «utestenging» (37 prosent av handlingene). Det var få som varslet om formene «arbeidsrelatert mobbing» og «truende adferd», og det gjaldt færre enn 10 personer for begge disse formene, slik at vi ikke rapporterer den nøyaktige andelen.

Når det gjelder seksuell trakassering, varslet respondentene også om omtrent like mange av handlingene innenfor formen «kjønnstrakassering» (12 prosent), som om formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» (11 prosent).

4.3.6 Hvem varslet de til?

Tabell 4.14 viser hvor stor andel av varslene som gikk til de ulike varslingskanalene. De fleste varslene gikk til nærmeste leder.

Blant dem som varslet om mobbing, var det også mange som varslet til annen leder, tillitsvalgt og kollega. Blant dem som varslet om seksuell trakassering, var det like mange som varslet til kollega, som til nærmeste leder.

Det var ingen som oppga at de hadde varslet til Forsvarsdepartementets varslingskanal, Forsvarets sentrale varslingskanal eller politiet. De øvrige varslingskanalene fikk noen varsler, men færre enn 10.

Tabell 4.14 Andelen av varslene som gikk til de ulike varslingskanalene, for henholdsvis mobbing og seksuell trakassering.

	MOBBING	SEKSUELL TRAKASSERING
Nærmeste leder	28 %	30 %
Annen leder	24 %	-
Tillitsvalgt	18 %	-
Kollega	15 %	30 %
Andre	-	-
Varslingskanal i egen etat	-	-
Verneombud	-	-
Helsepersonell (bedriftshelsetjenesten e.l.)	-	0 %
Forsvarsdepartementets varslingskanal	0 %	0 %
Forsvarets sentrale varslingskanal	0 %	0 %
Politiet	0 %	0 %
Annet	-	-

4.3.7 Hvorfor varslet de ikke?

Respondentene som ikke hadde varslet, fikk spørsmål om hvorfor de ikke hadde gjort det. Tabell 4.15 viser en oversikt over årsakene respondentene oppga på dette spørsmålet.

Når det gjelder årsaker til at de ikke varslet om mobbing, oppga respondentene i størst grad at de ikke trodde varselet ville føre frem (22 prosent). Mange syntes også at det var for belastende å varsle (16 prosent), de ønsket ikke å gå videre med hendelsen (16 prosent) eller de var redd for konsekvenser (15 prosent).

Når det gjelder årsaker til at de ikke varslet om seksuell trakassering, oppga respondentene i størst grad at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen (29 prosent). Mange var også her usikre på om hendelsen var alvorlig nok (20 prosent).

Tabell 4.15 For handlinger som respondentene ikke hadde varslet om, oppga de årsaken til at de ikke varslet. Tabellen viser andel av ikke-varslede handlinger.

	SEKSUELL MOBBING TRAKASSERING	
Jeg trodde ikke at varselet ville føre frem	22 %	15 %
Jeg syntes det var for belastende å varsle	16 %	10 %
Jeg ønsket ikke gå videre med hendelsen	16 %	29 %
Jeg var redd for konsekvenser	15 %	7 %
Jeg var usikker på om hendelsen var alvorlig nok	10 %	20 %
Jeg var bekymret for eget rykte	10 %	3 %
Jeg ønsket ikke å ramme personen som utførte handlingen eller personens familie/barn	3 %	-
Jeg kjente på skamfølelse (skammet meg over det som hadde skjedd)	-	-
Jeg ville unngå konsekvenser for egen familie/barn	-	-
Jeg visste ikke hvordan man varsler	-	-

5 Hva forteller resultatene oss?

I denne rapporten har vi presentert resultatene fra en kartlegging av mobbing og seksuell trakassering gjennomført høsten 2024 i Forsvaret, i Forsvarsmateriell (FMA) og ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Dette er fjerde gang Forsvaret gjennomfører en slik undersøkelse, og det er andre gang den gjennomføres i FMA og ved FFI.

I dette kapittelet ser vi på utviklingen i forekomst av mobbing og seksuell trakassering i de undersøkelsene som har vært gjennomført i forsvarssektoren. For Forsvaret kan vi se på utviklingen siden 2018 og for FMA og FFI siden 2022.⁴⁹ Endringer over tid i virksomhetene vil være viktig styringsinformasjon og kan være en indikasjon på om arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater.

Basert på både denne og tidligere undersøkelser av mobbing og seksuell trakassering, vet vi at faktorer som kjønn og alder har stor betydning for hvorvidt en person har vært utsatt for mobbing eller seksuell trakassering i forsvarssektoren (Køber & Fasting, 2019; Fasting mfl., 2021; Fasting mfl., 2022; Ubisch mfl., 2023). I analysene for Forsvaret skiller vi mellom menige/studenter og fast ansatte, ettersom disse gruppene har ulike tilsettingsforhold og betydelige forskjeller i alderssammensetning. De ansatte deler vi videre inn i to alderskategorier: 30 år og yngre, og over 30 år. Denne aldersinndelingen benytter vi også for FMA og FFI, for å sikre sammenlignbarhet på tvers av de tre virksomhetene.

I dette kapittelet diskuterer vi også hva resultatene fra årets undersøkelse kan fortelle oss om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering innad i forsvarssektoren og sammenlignet med i samfunnet for øvrig. I innledningen til denne rapporten pekte vi på at hvordan mobbing og seksuell trakassering måles, har mye å si for hva som avdekkes. Det gjør det utfordrende å vurdere om forekomsten i forsvarssektoren er høyere enn i andre deler av norsk arbeidsliv.⁵⁰ Vi forsøker likevel å se resultatene av undersøkelsen i forsvarssektoren opp mot de mest relevante andre norske undersøkelsene.

⁴⁹ Det er noen små forskjeller på spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering som har inngått i de ulike undersøkelsene. Undersøkelsen i 2020 inneholdt et spørsmål om huskereglene med seksuelt innhold. Dette spørsmålet er tatt ut av forekomsten for seksuell trakassering i 2020 når vi sammenligner resultater på tvers av undersøkelsene. Fra og med 2022 ble ett nytt spørsmål innenfor formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» lagt til (Ubisch mfl., 2023). Dette er det ikke justert for i figurene i dette kapittelet. Resultatet for formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» i 2022 vil derfor være litt annerledes enn det man finner i kapittel 6 i (Ubisch mfl., 2022).

⁵⁰ I 2022 gjennomførte vi en litteraturgjennomgang av norske undersøkelser som kartla mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet i tidsperioden 2000–2021 (Fasting, 2022). Litteraturgjennomgangen viste at det generelt var lite forskning på feltet og at omfanget av mobbing og seksuell trakassering som undersøkelsene kartla, varierte mye. Dette hadde blant annet sammenheng med måten mobbing og seksuell trakassering var definert og målt på; ett direkte spørsmål (med og uten definisjon) kontra flere spørsmål som kartlegger opplevelser av negative handlinger eller situasjoner. Undersøkelsene varierte også når det gjaldt definisjoner, antall spørsmål, innhold i spørsmålene samt hvilke tidsperioder undersøkelsene dekket.

5.1 Mobbing i forsvarssektoren

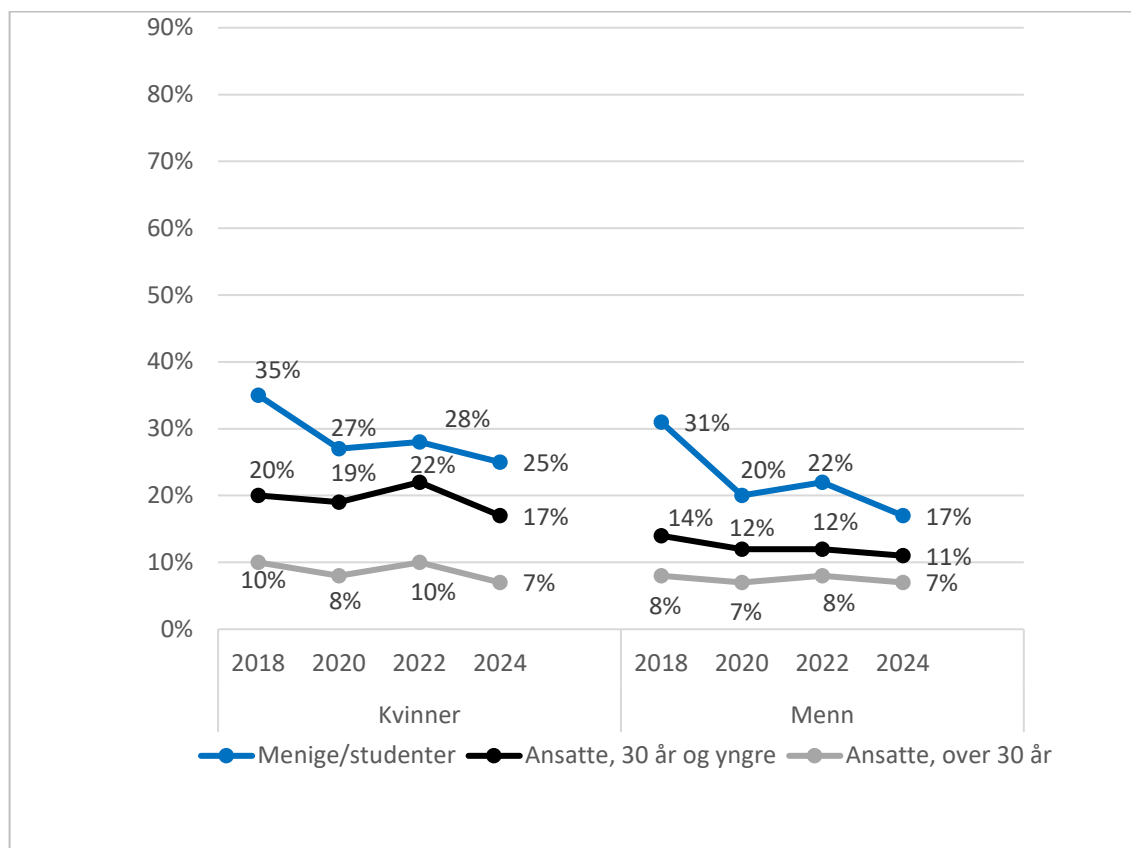
5.1.1 Endring i forekomst av mobbing i Forsvaret

Vi definerer mobbing som at respondentene måtte ha opplevd minst én type uønsket handling månedlig eller oftere de siste 6 måneder. Vi fant at i 2024 hadde 20 prosent av menige/studenter opplevd mobbing – 25 prosent av kvinnene og 17 prosent av mennene. Blant de ansatte hadde 9 prosent opplevd mobbing – 12 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene. Når vi fordeler de ansatte i militært og sivilt personell, finner vi at færre blant de sivile hadde opplevd mobbing enn blant de militære, men kontrollerer vi for ulik alderssammensetning i de to gruppene, ser vi at denne forskjellen i stort viskes ut.⁵¹ Det var flere blant de yngre som opplevde mobbing enn blant de eldre, både blant de militært ansatte og blant de sivilt ansatte. Blant de over 30 år fant vi kun små forskjeller i forekomst av mobbing mellom kvinnene og mennene.⁵² Vi vil derfor i analysene hvor vi ser på endring i forekomst av mobbing i perioden 2018–2024 ikke skille på militært og sivilt personell, men fordele de ansatte i to aldergrupper: over 30 år og 30 år og yngre.

Figur 5.1 viser forekomsten av mobbing blant kvinner og menn i årene 2018, 2020, 2022 og 2024 for menige/studenter, ansatte i aldersgruppen 30 år og yngre og ansatte i aldersgruppen over 30 år. For alle de tre gruppene er det en svak nedgang i forekomsten av mobbing mellom målingene i 2022 og 2024, eller forekomsten er tilnærmet lik.

⁵¹ Militært ansatte er som gruppe yngre enn de sivilt ansatte.

⁵² For sivilt ansatte over 30 år var det flere blant mennene som hadde opplevd mobbing, enn blant kvinnene, henholdsvis 9 prosent og 7 prosent (se kapittel 3.1.3).



Figur 5.1 Andel kvinner og menn i Forsvaret som hadde opplevd mobbing i perioden 2018–2024 fordelt på menige/studenter, ansatte i aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.

Formen på mobbingen

Vi har nå vist at forekomsten av mobbing for både kvinnelige og mannlige menige/studenter og ansatte var omtrent lik i 2024 som i 2022, med kun en svak nedgang (se figur 5.1). Vi finner også at formen på mobbingen er relativt lik for både menige/studenter og ansatte.

Undersøkelsen viser at for både menige/studenter og ansatte var det, som i 2022, få som hadde opplevd «truende adferd» og «fysisk mobbing».

Blant menige/studenter, både kvinner og menn, var det vanligst å ha opplevd «personrelatert mobbing» i begge årene. Det er mobbing som dreier seg om gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklige irettesettelser eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse. I 2024 utgjorde «arbeidsrelatert mobbing» en noe større andel av mobbingen som kvinnene opplevde enn i 2022. Det er mobbing som er rettet mot arbeidsoppgaver eller arbeidsområde.

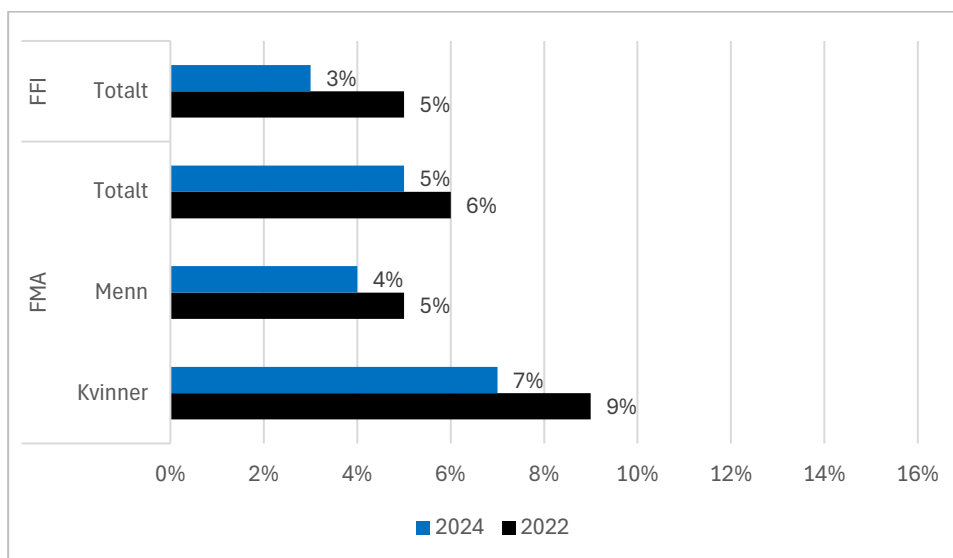
Blant de ansatte var det både i 2022 og i 2024 omtrent like vanlig å ha opplevd «personrelatert mobbing» som «utestenging» blant både kvinnelige og mannlige ansatte. Formen «utestenging»

rommer gjentatte tilfeller av utestenging fra arbeidsoppgaver og møter, at ens meninger blir ignorert på en urimelig måte eller at man blir urettferdig behandlet i gitte situasjoner.

5.1.2 Endring i forekomst av mobbing i FMA og ved FFI

I denne undersøkelsen fant vi at 5 prosent av de ansatte i FMA hadde opplevd mobbing det siste året – 7 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene. For FFI hadde 3 prosent opplevd mobbing det siste året. For FFI var antallet som hadde opplevd mobbing, for lavt til at vi kan gjøre flere inndelinger av respondentene.

FMA og FFI deltok i en tilsvarende undersøkelse i 2022. Figur 5.2 viser at det er noe nedgang i forekomsten av mobbing i de to etatene fra 2022 til 2024. Nedgangen er imidlertid så liten at vi i praksis må si at forekomsten ligger på omtrent samme nivå i 2024 som i 2022, særlig med tanke på at det var så få som hadde opplevd mobbing i disse virksomhetene at kun få tilfeller fra eller til gjør utslag på andelen.



Figur 5.2 Forekomst av mobbing i FMA og ved FFI i 2022 og 2024.

Formen på mobbingen

Blant de ansatte som hadde opplevd mobbing, var det både i 2022 og i 2024 vanligst å ha opplevd «utestenging og arbeidsrelatert mobbing», både i FMA og ved FFI.

5.1.3 Sammenligning av forekomst av mobbing

Menige/studenter

I arbeidslivssammenheng er de som avtjener førstegangstjenesten unike, og det er vanskelig å finne tilsvarende grupper å sammenligne med. Det finnes undersøkelser som studerer forekomst

blant studenter og blant skoleelever, men disse gruppene er likevel annerledes, for eksempel fordi de kan gå hjem når arbeidsdagen/skoledagen er over.

I Ubisch mfl. (2023) så vi på resultater fra studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) som ble gjennomført i 2022 (Sivertsen og Johansen, 2022).⁵³ Vi konkluderte med at tallene vanskelig lar seg sammenligne med forekomst blant menige/studenter i Forsvaret da mobbing måles svært forskjellig i de to undersøkelsene – 1 spørsmål om selvopplevd mobbing i SHoT kontra 18 spørsmål om mobbehendelser i undersøkelsen i Forsvaret.⁵⁴ De fleste studentene (ca. 97 prosent), uavhengig av kjønn, alder og geografisk region, oppga at de «ikke har blitt mobbet de siste månedene» (Sivertsen og Johansen, 2022).

En annen undersøkelse som måler forekomst av mobbing blant unge, er Elevundersøkelsen⁵⁵. De som går siste året på videregående skole (vg3) er ett eller to år yngre enn de som gjennomfører førstegangstjeneste. Elevundersøkelsen fra 2024 viste at etter to år med en markant økning i andelen elever som hadde opplevd mobbing, lå årets resultat omtrent på nivå med fjorårets.⁵⁶ I den undersøkelsen måles mobbing med tre spørsmål.⁵⁷ Andelen som opplevde mobbing var høyest blant de yngste (5. klasse) og lavest blant de eldste (vg3) som deltok i undersøkelsen, henholdsvis ca. 15 prosent og ca. 4 prosent. På lik linje med SHoT-undersøkelsen lar tallene fra Elevundersøkelsen seg vanskelig sammenligne med tallene for forekomst blant menige/studenter i Forsvaret, da de måler mobbing svært forskjellig.

Det gjør at vi ikke har noe sammenligningsgrunnlag mot grupper som ligner menige/studenter, og vi kan derfor ikke konkludere med at menige/studenter hadde opplevd mer mobbing enn tilsvarende grupper med lik alder. Denne undersøkelsen, og tidligere undersøkelser i Forsvaret, har imidlertid vist at det er menige/studenter som rapporterer om mest mobbing i Forsvaret, og at mer av mobbingen i denne gruppen foregår på fritiden og utføres av kollegaer enn blant de ansatte. Dette gjelder selv når vi kontrollerer for alder blant de ansatte. Skillet mellom jobb og fritid er svakt for menige/studenter. Det kan gjøre denne gruppen spesielt utsatt for mobbing. I arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing anbefaler vi at tiltak rettes spesielt mot menige/studenter og miljøet rundt dem.

⁵³ 59 544 studenter i aldersgruppen 18 til 35 år deltok. Gjennomsnittsalderen var 24 år. Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 34. Kvinner var overrepresentert blant respondentene. De utgjorde 66,4 prosent.

⁵⁴ SHoT-undersøkelsen målte forekomst av mobbing ved at studentene først ble presentert for en definisjon og deretter ble de spurt om hvorvidt de hadde blitt mobbet de siste månedene.

⁵⁵ Elevundersøkelsen er obligatorisk for skolene å gjennomføre på 7. trinn, 10. trinn og vg1, men kan gjennomføres på alle trinn fra 5. trinn til og med vg3.

⁵⁶ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/analyser/2025/elevundersokelsen-2024/>

⁵⁷ I Elevundersøkelsen måles mobbing via tre spørsmål: 1) Er du blitt mobbet av andre elever på skolen de siste månedene? 2) Er du blitt mobbet digitalt (mobil, iPad, PC) de siste månedene? 3) Er du blitt mobbet av voksne på skolen de siste månedene? Elever som har svart at de er mobbet «to–tre ganger i måneden» eller oftere, inngår i tallene om mobbing for det enkelte spørsmålet. I «mobbing på skolen»-andelen inngår elever som har svart at de blir mobbet på ett eller flere av de tre spørsmålene om mobbing. Elever som svarer at de blir mobbet på flere, telles bare én gang i «mobbing på skolen»-andelen.

Ansatte i forsvarssektoren

Litteraturgjennomgangen fra 2022 som vi omtalte innledningsvis i kapittel 5, viste at undersøkelsene som benyttet et spørsmålsbatteri for å kartlegge omfanget av mobbing i norsk arbeidsliv fant at forekomsten varierte stort, fra 6 prosent til 70 prosent siste 6 måneder (Fasting, 2022).⁵⁸ Forskjellene handlet i stort om hva som var grenseverdiene for hva som ble definert som mobbing. For eksempel fant Einarsen mfl. (2007) i en landsrepresentativ studie blant arbeidstakere fra 2005 at 14 prosent hadde blitt mobbet når én handling per uke ble satt som grenseverdi. Legger vi denne definisjonen til grunn er tilsvarende tall i 2024 for Forsvaret 4 prosent, for FMA og FFI samlet 2 prosent (se kapittel 3.1.3 og 4.1.3). Et annet ytterpunkt var en undersøkelse blant bussjåfører som fant at 70 prosent hadde vært utsatt for minst én negativ handling siste 6 måneder (Glasø mfl., 2011). Sett i relasjon til dette er totaltallene i Forsvaret, i FMA og ved FFI ikke spesielt høye, men igjen er ikke mobbing målt på helt lik måte.

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

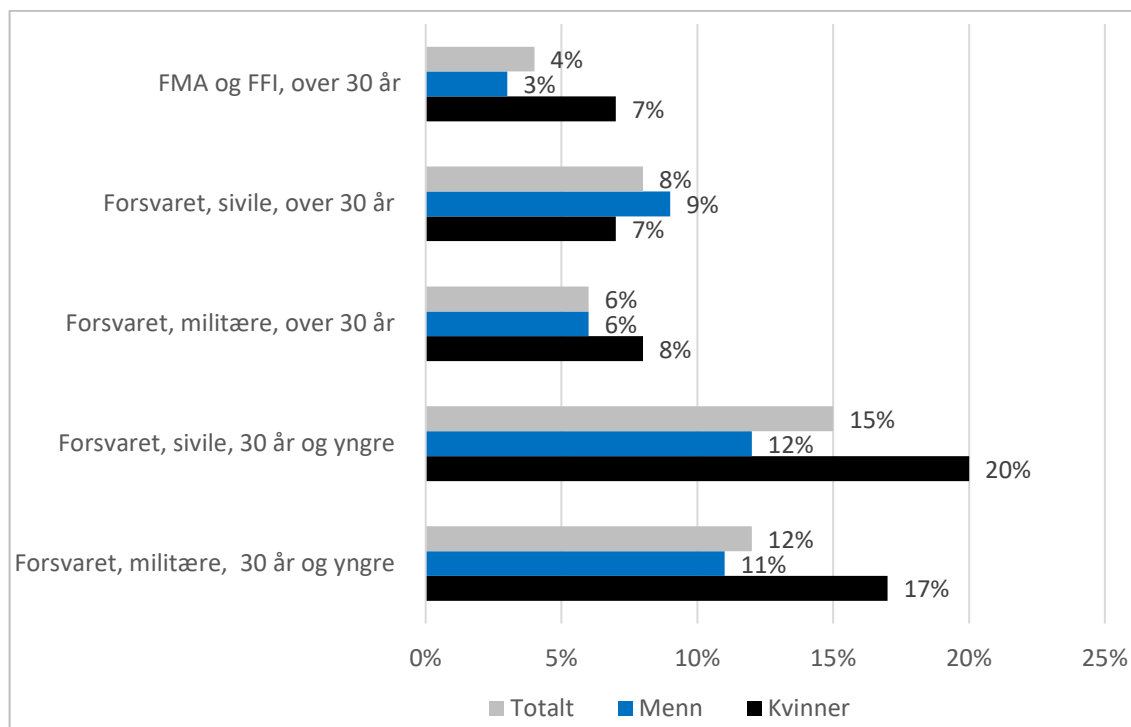
I denne undersøkelsen har vi kartlagt forekomsten av mobbing blant de ansatte i Forsvaret, i FMA og ved FFI. I disse tre etatene er forekomsten av mobbing målt på samme måte og i samme tidsperiode. Vi har sett at alder og kjønn hadde betydning for hvor mye mobbing de ansatte hadde opplevd i alle de tre etatene. Alle etatene er mannsdominerte, kvinneandelen ligger mellom 20 og 30 prosent. Alderssammensetningen er imidlertid ulik. Skal vi sammenligne forekomsten av mobbing blant de ansatte i Forsvaret, i FMA og ved FFI, må vi ta hensyn til alderssammensetningen.

Figur 5.3 viser andelen som hadde opplevd mobbing i de tre etatene i 2024. I Forsvaret var det vanligere å ha opplevd mobbing i aldersgruppen 30 år og yngre enn i aldersgruppen over 30 år. Denne undersøkelsen viser at det var de yngste kvinnene som hadde opplevd mest mobbing. I arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing anbefaler vi at tiltak rettes spesielt mot unge ansatte og miljøet rundt dem.

Mennene over 30 år hadde opplevd noe mer mobbing i Forsvaret enn i FMA og ved FFI. Her presenterer vi resultater for FMA og FFI samlet. For kvinner over 30 år finner vi ingen forskjell i

⁵⁸ Zapf mfl. (2020) konkluderte med at i et gjennomsnitt av europeiske studier lå forekomsten av alvorlig mobbing på rundt 3–4 prosent når forutsetningen var at man hadde vært utsatt for handlingen(e) ukentlig. 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.

forekomst mellom etatene. Vi kan *ikke* konkludere med at det hadde foregått noe mer mobbing i Forsvaret enn i FMA og ved FFI blant kvinnene over 30 år.



Figur 5.3 Forekomsten av mobbing i 2024 blant ansatte i Forsvaret, i FMA og ved FFI, fordelt på aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.

5.2 Seksuell trakassering i forsvarssektoren

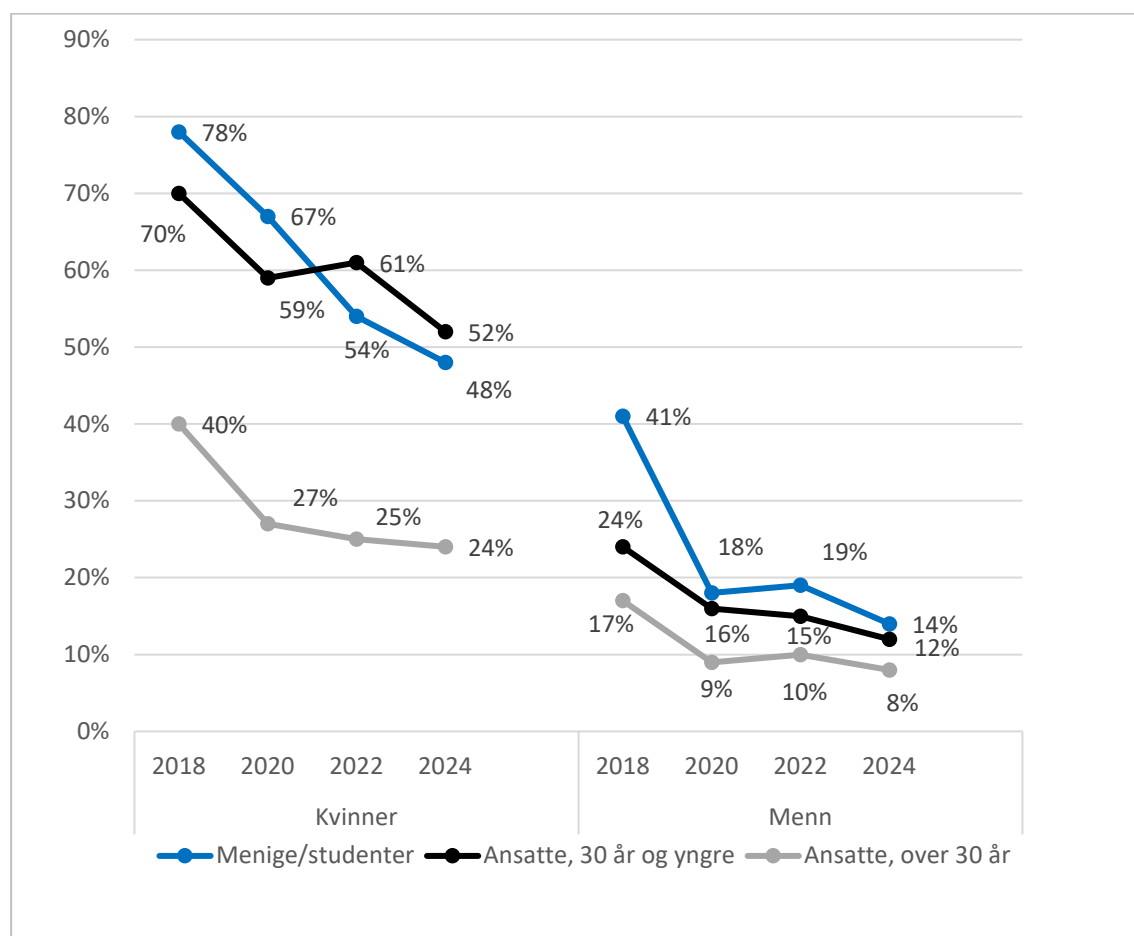
5.2.1 Endring i forekomst av seksuell trakassering i Forsvaret

I denne rapporten har vi definert seksuell trakassering som at respondentene måtte ha opplevd minst én av hendelsene minst én gang i løpet av de siste 12 månedene. I likhet med tidligere undersøkelser viser årets undersøkelse at både kjønn og alder hadde betydning for sannsynligheten for å ha opplevd seksuell trakassering.

Resultatene fra årets undersøkelse viser at 26 prosent av menige/studenter hadde opplevd seksuell trakassering – 48 prosent av kvinnene og 14 prosent av mennene. Blant de ansatte hadde 16 prosent opplevd seksuell trakassering – 37 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene. Det var flere blant de yngre enn blant de eldre som hadde opplevd seksuell trakassering. Når vi fordeler de ansatte i militært og sivilt personell, finner vi for kvinnene at færre blant de sivilt ansatte hadde opplevd seksuell trakassering enn blant de militært ansatte. Denne forskjellen vedvarer når vi kontrollerer for ulik alderssammensetning i de to gruppene. For menn var det ingen nevneverdig forskjell i forekomst av seksuell trakassering blant de sivilt og de militært

ansatte. I 2024 var omfanget av seksuell trakassering blant unge, militært ansatte kvinner i Forsvaret, større enn blant kvinnelige menige/studenter.

Figur 5.4 viser forekomsten av seksuell trakassering blant kvinner og menn i årene 2018, 2020, 2022 og 2024 for menige/studenter samt ansatte i aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.⁵⁹ For ansatte kvinner over 30 år og menn i begge aldersgruppene er forekomsten av seksuell trakassering i 2024 tilnærmet lik som i 2022. Vi finner derimot en nedgang i forekomsten av seksuell trakassering blant både kvinnelige og mannlige menige/studenter og unge kvinnelige ansatte (30 år eller yngre).



Figur 5.4 Andel kvinner og menn som hadde opplevd seksuell trakassering i perioden 2018–2024 fordelt på menige/studenter, ansatte 30 år og yngre og ansatte over 30 år.

⁵⁹ I motsetning til det som var tilfellet for mobbing, var det for seksuell trakassering i 2024 forskjeller i forekomst mellom sivilt og militært personell selv når vi kontrollerer for alder. Derfor burde denne tidsserien vært fordelt på ansattkategori og alder. Vi har imidlertid ikke mulighet til å gjøre det fordi vi ikke lenger har tilgang til den type data fra de tidligere undersøkelsene.

Formen på den seksuelle trakasseringen

Vi har nå vist at det har vært en nedgang i forekomsten av seksuell trakassering blant både kvinnelige og mannlige menige/studenter i perioden 2022 til 2024 (se figur 5.4). Den observerte nedgangen i seksuell trakassering for kvinnelige menige/studenter skyldes i all hovedsak nedgang i forekomsten for formen «kjønnstrakassering», mens vi kun observerer små endringer i forekomsten av formen «uønsket seksuell oppmerksomhet». Forekomsten av formene «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» er lav og tilnærmet uendret siden 2022. To av fem kvinnelige menige/studenter hadde opplevd «kjønnstrakassering» i 2024, men andelen som hadde opplevd «kjønnstrakassering» har sunket ved hver måling siden 2018.

For mannlige menige/studenter er det små endringer i forekomst av både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» fra 2022 til 2024.

Figur 5.4 viste at det har vært en nedgang i forekomsten av seksuell trakassering blant unge, kvinnelige ansatte i perioden fra 2022 til 2024. Nedgangen skyldes en svak nedgang i forekomst av både «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet».

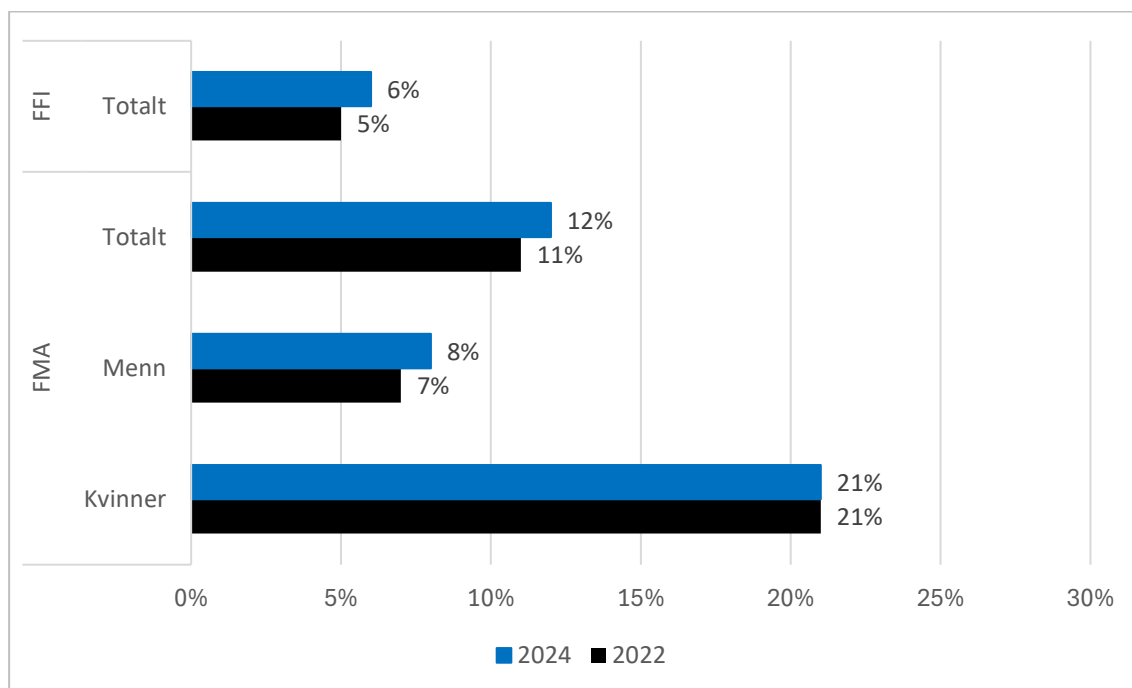
For unge menn og ansatte kvinner og menn over 30 år er omfanget av «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» tilnærmet uendret siden 2022.

Forekomsten av formene «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» er lav i alle gruppene av ansatte, og forekomsten er tilnærmet uendret siden 2022.

5.2.2 Endring i forekomst av seksuell trakassering i FMA og ved FFI

I denne undersøkelsen fant vi at 12 prosent av de ansatte i FMA hadde opplevd seksuell trakassering det siste året – 21 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene. Ved FFI hadde 6 prosent opplevd seksuell trakassering. For FFI var antallet som hadde opplevd seksuell trakassering, for lavt til at vi kan gjøre flere inndelinger av respondentene.

FMA og FFI har kun deltatt i en tilsvarende undersøkelse i 2022. Figur 5.5 viser at for FMA ligger forekomsten av seksuell trakassering på omtrent samme nivå i 2024 som i 2022. Forekomsten av seksuell trakassering ved FFI er også tilnærmet uendret siden 2022. Resultatene fra FFI må tolkes med forsiktighet fordi det var så få som hadde opplevd seksuell trakassering i utgangspunktet, at kun få tilfeller fra eller til gjør utslag på andelen.



Figur 5.5 Forekomst av seksuell trakassering i FMA og ved FFI i 2022 og 2024.

Formen på den seksuelle trakasseringen

Formen på den seksuelle trakasseringen er også tilnærmet uendret fra 2022 til 2024. Forekomsten av «kjønnstrakassering» var noe høyere enn for «uønsket seksuell oppmerksomhet» blant både kvinner og menn i FMA og ved FFI. Det var ingen av respondentene i FMA og ved FFI som hadde opplevd «seksuelt press» eller «seksuelle overgrep».

5.2.3 Sammenligning av forekomst av seksuell trakassering

I likhet med årets og tidligere undersøkelser av mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren, viser forskningen en tydelig sammenheng mellom forekomst av seksuell trakassering og faktorene kjønn og alder. De fleste nasjonale og internasjonale studier, uavhengig av hvilket måleinstrument som benyttes, finner at kvinner i betydelig større grad enn menn utsettes for seksuell trakassering (Fasting, 2022). Kjønnforskjellene varierer imidlertid mellom ulike bransjer.

Mange studier finner at yngre arbeidstakere utsettes for mer seksuell trakassering enn eldre (Fasting, 2022). Aldersinndelingen varierer mellom de ulike studiene, men yngre arbeidstakere defineres ofte som de under 30 år, og yngre kvinner fremstår som en særlig utsatt gruppe.

Videre viser forskning at et mannsdominert arbeidsmiljø utgjør en risikofaktor for seksuell trakassering (Nordstrøm og Odberg, 2022), særlig når arbeidsoppgavene er av en art som tradisjonelt ikke forbindes med kvinner (Willness mfl., 2007).

Det har tidligere vært utfordrende å avgjøre om forekomsten av seksuell trakassering blant ansatte i forsvarssektoren er høy sammenlignet med øvrige deler av norsk arbeidsliv. Dette kommer av, slik vi har påpekt flere ganger i denne rapporten, at måten seksuell trakassering måles på i stor grad påvirker hva som avdekkes. Blant annet er det svært få undersøkelser i norsk sammenheng som har målt det like omfattende som forsvarssektoren, og som også har inkludert formen «kjønnstrakassering».

I 2024 gjennomførte Verian en befolkningsundersøkelse som et ledd i forarbeidet til stortingsmeldingen om seksuell trakassering (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Den brukte spørsmålsbatteriet utviklet av FFI for å kartlegge seksuell trakassering på tvers av ulike arenaer i samfunnet.

I tillegg har en undersøkelse som ble utført blant personer i alderen 18–30 år som i 2023 var medlemmer av et idrettslag tilknyttet Norges Idrettsforbund, benyttet spørsmålsbatteriet utviklet av FFI (Fasting mfl., 2024). Selv om undersøkelsen primært omhandler ungdom i idretten, er den relevant for Forsvaret, da den retter seg mot unge mennesker. Forsvaret har, i motsetning til de fleste andre arbeidsgivere, en svært høy andel ansatte under 30 år. I tillegg kommer alle de som avtjener førstegangstjeneste.

Begge disse undersøkelsen muliggjør sammenligninger mellom forsvarssektoren og andre deler av samfunnet, ettersom forekomsten er kartlagt ved hjelp av samme metodikk som vi bruker i undersøkelsen i forsvarssektoren. I tillegg er begge undersøkelsene nær i tid til denne undersøkelsen og gir dermed et godt sammenligningsgrunnlag.

Menige/studenter

Denne undersøkelsen har vist at 48 prosent av kvinnelige menige/studenter og 14 prosent av mannlige menige/studenter hadde opplevd seksuell trakassering i Forsvaret i 2024. Som vi har påpekt tidligere i denne rapporten, er de som avtjener førstegangstjenesten, unike i arbeidslivssammenheng, og det er utfordrende å finne grupper som kan sammenlignes med dem.

Undersøkelsen blant unge i idretten viste at én av fire hadde opplevd minst én hendelse med seksuell trakassering de siste 12 måneder i forbindelse med organisert idrett (Fasting mfl., 2024).⁶⁰ Forekomsten av seksuell trakassering var høyest i aldersgruppen 18–20 år, der 38 prosent av kvinnene og 23 prosent av mennene hadde opplevd seksuell trakassering.⁶¹

Verians befolkningsundersøkelse viste en tydelig sammenheng mellom alder og forekomst av seksuell trakassering (Bjerkebakke og Sogge, 2024). De aldersgruppene som rapporterte høyest forekomst av seksuell trakassering, var aldersgruppene 15–19 år og 20–29 år, hvor henholdsvis

⁶⁰ Det var 1261 personer som svarte på denne undersøkelsen. Undersøkelsen oppgir ikke svarprosent. Målet med undersøkelsen var å skaffe til veie mer informasjon og kunnskap som kan være til nytte i norsk idretts forebyggende arbeid mot, og håndtering av, ulike typer krenkelser (psykisk, fysisk og seksuelle) i organisert idrett.

⁶¹ Forekomsten varierte med utdanning og arbeid, en høyere andel av personer med lav utdanning (27 prosent) og studenter (29 prosent) hadde opplevd seksuell trakassering, sammenlignet med de med høy utdanning (21 prosent) og de som var i arbeid (22 prosent).

64 prosent og 69 prosent hadde opplevd seksuell trakassering. Fra 30 år og eldre ble det observert en tilnærmet negativ lineær sammenheng mellom alder og forekomst av seksuell trakassering.

I tillegg har FFI gjennomført en undersøkelse som har kartlagt forekomsten av seksuell trakassering blant menige det siste året før de startet førstegangstjenesten (Hanson mfl., 2023). Den undersøkelsen benyttet også spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering utviklet av FFI. Undersøkelsen ble gjennomført første dag i førstegangstjenesten, og den viste at forekomsten av seksuell trakassering blant rekruttene det siste året før de startet tjenesten var relativt høy (Hanson mfl., 2023).⁶² Hele 84 prosent av de kvinnelige og 60 prosent av de mannlige rekruttene hadde opplevd minst én form for seksuell trakassering de siste 12 månedene, enten i skole-/jobb-sammenheng eller på fritiden, før de startet førstegangstjeneste (Hanson mfl., 2023).⁶³

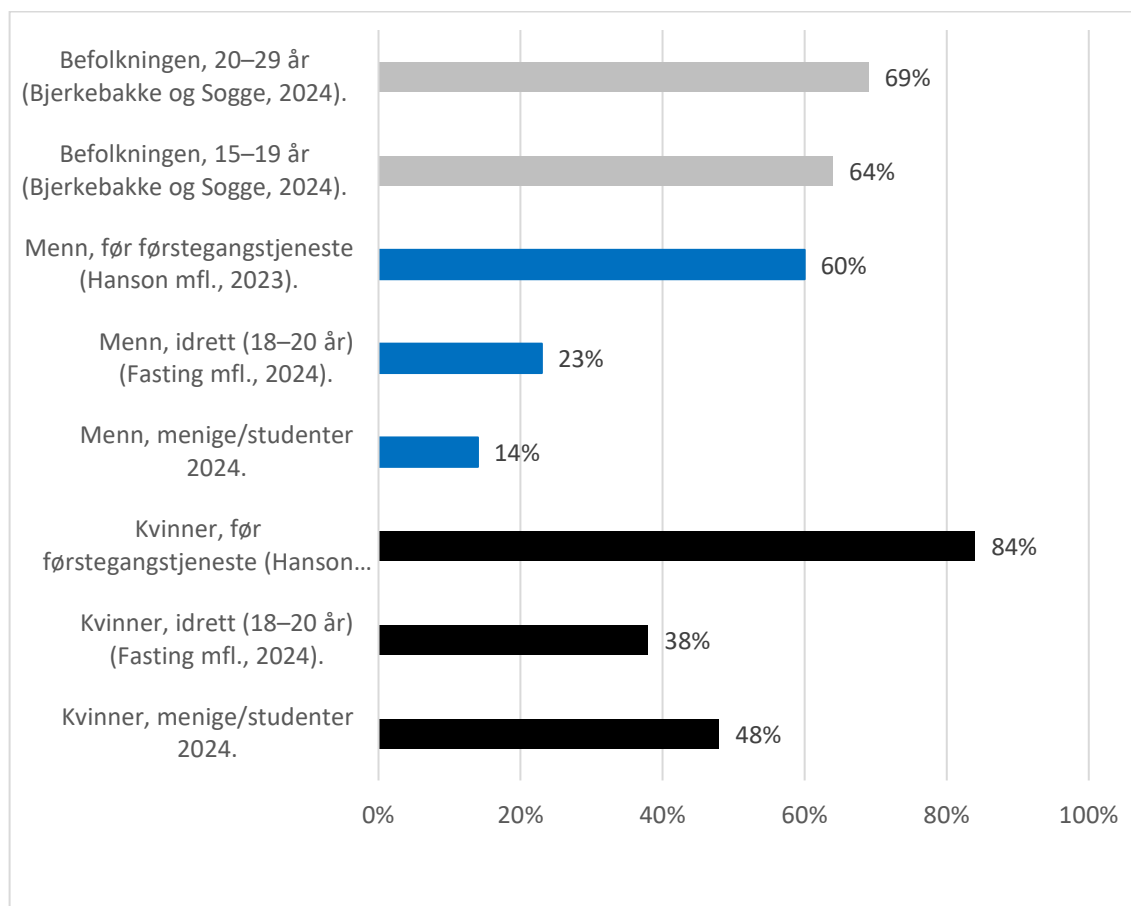
Vi har tidligere sett på resultatene fra studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) hvor seksuell trakassering ble kartlagt ved hjelp av syv spørsmål som omfattet verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering (Sivertsen og Johansen, 2022). Måleinstrumentet i SHoT er imidlertid mindre omfattende enn det som er utviklet av FFI, og det gjør det vanskelig å sammenligne resultatene fra de to undersøkelsene. Til tross for dette viser begge undersøkelsene at både kjønn og alder hadde betydning for hvor mye seksuell trakassering respondentene hadde opplevd. I SHoT rapporterte langt flere kvinnelige studenter (39 prosent) enn mannlige studenter (9 prosent) om seksuell trakassering, og forekomsten var høyere blant yngre studenter enn blant eldre.

Figur 5.6 summerer opp resultatene fra de ulike undersøkelsene som har benyttet FFI sitt spørsmålsbatteri til å kartlegge seksuell trakassering blant unge. Selv om undersøkelsene anvender samme måleinstrument, foreligger det metodiske forskjeller. Undersøkelsene i idretten og i Forsvaret måler trakassering internt i egen organisasjon, mens både befolkningsundersøkelsen og undersøkelsen som kartlegger forekomsten det siste året før førstegangstjeneste, omfatter seksuell trakassering på tvers av samfunnsarenaer.

Figuren viser som forventet at forekomsten er høyest i de undersøkelsene som kartlegger trakassering på tvers av samfunnsarenaer. Til sammen illustrerer disse funnene at seksuell trakassering blant ungdom er et bredt samfunnsproblem som forekommer i ulike miljøer. Det er samtidig lite som tyder på at seksuell trakassering eskalerer ved møtet med Forsvaret for dem som avtjener førstegangstjeneste. Tvert imot synes forekomsten blant unge menn i Forsvaret å være lavere sammenlignet med andre arenaer. For kvinner er bildet mer sammensatt, og funnene indikerer at effekten ikke er den samme som for menn.

⁶² Rekruttene fikk følgende spørsmål: «Har du i løpet av de siste tolv (12) månedene opplevd, enten i skole-/jobb-sammenheng eller på fritiden ...».

⁶³ Etter åtte uker på rekruttskolen svarte deltakerne på det samme skjemaet, denne gangen med formuleringen: «Har du i løpet av rekruttskolen på Madla enten i tjenesten eller på fritiden ...». Allerede etter to måneder hadde 36 prosent av de kvinnelige og 15 prosent av de mannlige rekruttene opplevd minst én form for seksuell trakassering (Hanson mfl., 2023).



Figur 5.6 Forekomst av seksuell trakassering blant unge mennesker, kartlagt ved å bruke spørsmålsbatteriet utviklet av FFI.

Denne undersøkelsen har vist at blant kvinnelige menige/studenter var «kjønnstrakassering» den mest utbredte formen, etterfulgt av «uønsket seksuell oppmerksomhet». For mannlige menige/studenter var «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet» omtrent like utbredt.⁶⁴ Det samme viste undersøkelsen fra idretten (Fasting mfl., 2024).⁶⁵ Undersøkelsen som kartla seksuell trakassering på alle samfunnsarenaer blant unge mennesker siste året før første-

⁶⁴ Forekomsten av «kjønnstrakassering» blant menige/studenter i denne undersøkelsen, var henholdsvis 40 prosent for kvinner og 8 prosent for menn (se kapittel 3.2.5). Mens forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» var henholdsvis 31 prosent for kvinner og 10 prosent for menn.

⁶⁵ Forekomsten av «kjønnstrakassering» blant unge i idrett, var henholdsvis 28 prosent for kvinner og 12 prosent for menn (Fasting mfl., 2024). Mens forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» var henholdsvis 18 prosent for kvinner og 12 prosent for menn.

gangstjeneste fant at «uønsket seksuell oppmerksomhet» var den mest utbredt formen blant både kvinner og menn (Hanson mfl., 2023).⁶⁶

Andelen kvinnelige menige/studenter som hadde opplevd «kjønnstrakassering» i Forsvaret i 2024 er lavere enn det kvinnelige rekrutter hadde opplevd siste året før førstegangstjeneste (Hanson mfl., 2023) og høyere enn blant unge kvinner i idretten (Fasting mfl., 2024).

Andelen kvinnelige menige/studenter som hadde opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet» i Forsvaret i 2024 er betydelig lavere enn det rekruttene hadde opplevd siste året før førstegangstjeneste (Hanson mfl., 2023), men det er høyere enn blant unge kvinner i idretten (Fasting mfl., 2024).

Forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» og «kjønnstrakassering» blant mannlige menige/studenter og unge menn i organisert idrett var omtrent lik (Fasting mfl., 2024). Undersøkelsen som kartla seksuell trakassering på alle samfunnsarenaer blant unge mennesker siste året før førstegangstjeneste, viste mye høyere forekomst av begge formene blant menn, og den viste at «uønsket seksuell oppmerksomhet» var mer utbredt enn «kjønnstrakassering» (Hanson mfl., 2023).

Ansatte i forsvarssektoren

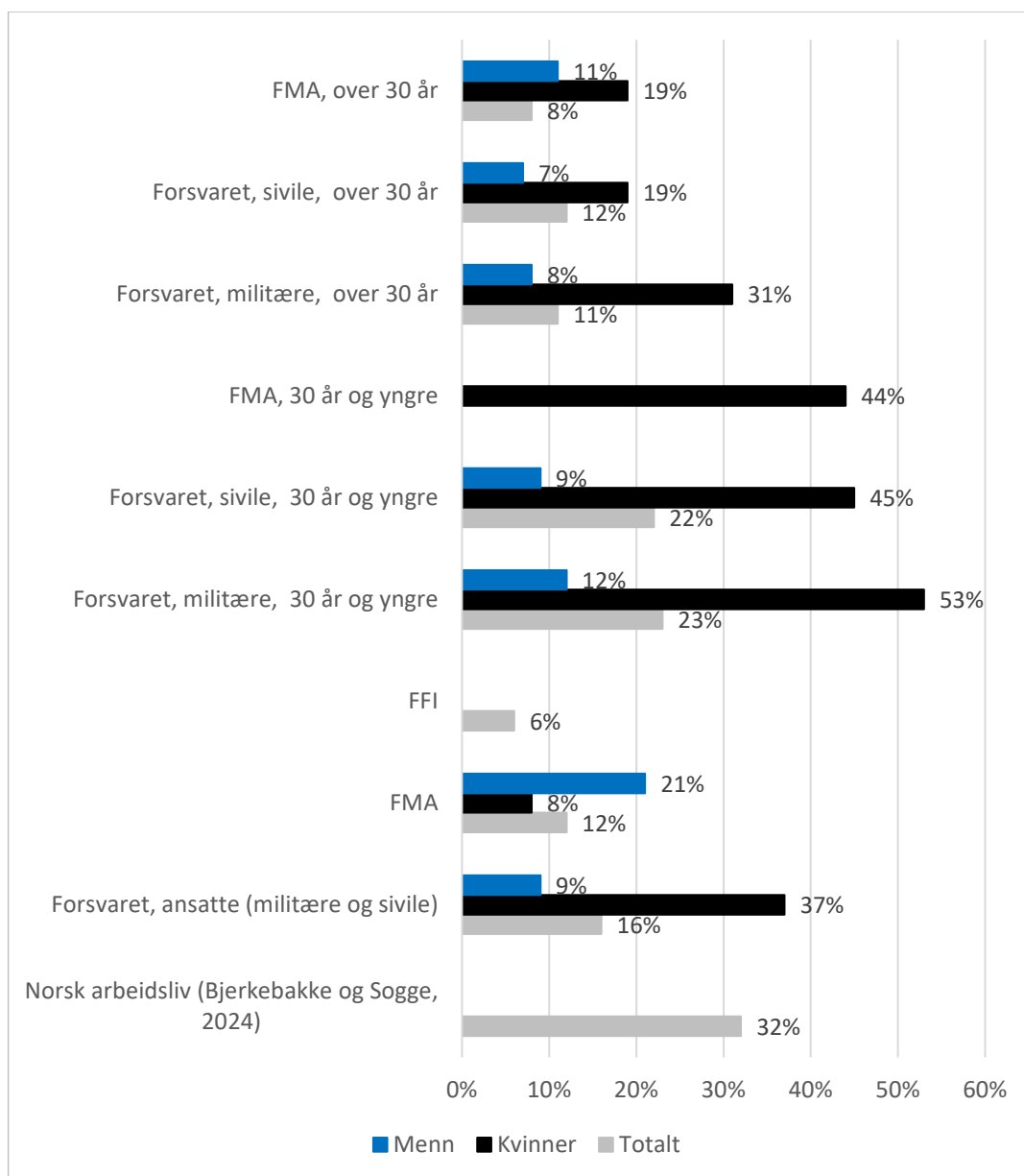
Litteraturgjennomgangen i 2022 identifiserte to studier som brukte et spørreskjema med 11 spørsmål og kartla seksuell trakassering som hadde skjedd i løpet av de siste 6 månedene blant representative utvalg av norske arbeidstakere (Einarsen mfl., 2007; Nielsen og Einarsen, 2012; Fasting, 2022). Den ene undersøkelsen fant at 18 prosent hadde opplevd seksuell trakassering (Einarsen mfl., 2007) og den andre at 15 prosent hadde opplevd det (Nielsen og Einarsen, 2012).

Denne undersøkelsen har funnet ulik forekomst av seksuell trakassering blant de ansatte i de ulike etatene i forsvarssektoren. De ulike etatene har reaktivt lik kjønnsfordeling, men Forsvaret har en høyere andel av sine ansatte under 30 år enn FMA og FFI. Figur 5.7 viser at det er forskjeller i forekomsten av seksuell trakassering mellom etatene, særlig blant kvinnene, selv når vi kontrollerer for ulik alderssammensetning. De militære kvinnene i Forsvaret rapporterte høyere forekomst av seksuell trakassering sammenlignet med sivile kvinner i Forsvaret og kvinner i FMA, både blant de yngre (30 år og yngre) og de eldre (over 30 år). For menn var det derimot kun små forskjeller i forekomst av seksuell trakassering mellom etatene, selv når vi kontrollerer for alder.

Figuren viser i tillegg forekomsten av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv kartlagt av Verian (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Ifølge den undersøkelsen hadde 32 prosent av befolkningen

⁶⁶ Forekomsten av «kjønnstrakassering» blant unge året før førstegangstjeneste, var henholdsvis 57 prosent for kvinner og 27 prosent for menn (Hanson mfl., 2023). Mens forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» var henholdsvis 81 prosent for kvinner og 56 prosent for menn.

opplevd seksuell trakassering i arbeidslivet.⁶⁷ Det foreligger imidlertid ikke kjønnsfordelte tall for seksuell trakassering i arbeidslivet, og det gjør det krevende å sammenligne med tallene fra forsvarssektoren.



Figur 5.7 Forekomst av seksuell trakassering i ulike personellgrupper i forsvarsektoren og i norsk arbeidsliv (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Alle undersøkelser har benyttet FFI sitt spørsmålsbatteri.

⁶⁷ Verians befolkningsundersøkelse viste at 52 prosent av befolkningen hadde opplevd én eller flere former for seksuell trakassering i løpet av det siste året (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Dette omfatter hendelser på tvers av samfunnsarenaer.

Verians undersøkelse oppgir ikke forekomst av de ulike formene for seksuell trakassering spesifikt for arbeidslivet, men oppgir forekomst på tvers av samfunnsarenaer. De fant at 43 prosent hadde opplevd «kjønnstrakassering», 36 prosent hadde opplevd «uønsket seksuell oppmerksomhet», 4 prosent hadde opplevd «seksuelt press» og 3 prosent hadde opplevd «seksuelle overgrep» (Bjerkebakke og Sogge, 2024).

Trakasseringsbarometeret 2023, som ikke måler «kjønnstrakassering», undersøkte forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» i ulike sektorer og bransjer i arbeidslivet. Undersøkelsen viste betydelig variasjon mellom bransjene (Hov mfl., 2023). Den høyeste forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» ble funnet i reiseliv, varehandel og restaurantbransjen (30 prosent), samt i helse- og omsorgssektoren (28 prosent). I kategorien offentlig myndighet og forskning hadde 17 prosent opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Den nylig publiserte undersøkelsen i denne serien, Trakasseringsbarometeret 2025, viste at 24 prosent av arbeidstakerne hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering i en arbeidssituasjon det siste året (Horvei mfl., 2025). Det er en økning på tre prosentpoeng sammenlignet med undersøkelsen i 2023. I Forsvaret var forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» for kvinnelig ansatte, 30 år og yngre, rundt 30 prosent og for kvinner over 30 år rundt 15 prosent. For ansatte menn, 30 år og yngre, var forekomsten rundt 5 prosent og for menn over 30 år rundt 3 prosent.⁶⁸ Forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» i FMA og ved FFI var 9 prosent for kvinnene og 2 prosent for mennene.

Befolkningsundersøkelsen og Trakasseringsbarometeret gir ikke tilstrekkelig grunnlag for å konkludere med at forekomsten av seksuell trakassering på aggregert nivå er spesielt høy i Forsvaret eller i FMA. Men forekomsten av seksuell trakassering ved FFI (6 prosent) må sies å være relativt lav, både sammenlignet med befolkningsundersøkelsen og de øvrige etatene i forsvarssektoren. På samme måte er det mye som tyder på at unge kvinner utgjør en spesielt utsatt gruppe i forsvarssektoren, og spesielt blant de militært ansatte i Forsvaret. Forekomsten av seksuell trakassering blant kvinnelige militært ansatte ligger i det øvre sjiktet av hva andre undersøkelser fra norsk arbeidsliv har funnet.

5.3 Varsling om mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren

I dette kapitlet undersøker vi hvorvidt det har skjedd endringer i varslingsatferd i de ulike virksomhetene siden forrige gang tilsvarende undersøkelser ble gjennomført. Der det er naturlig sammenligner vi resultatene fra denne undersøkelsen med andre undersøkelser som har kartlagt varsling i norsk arbeidsliv.

⁶⁸ I Forsvaret var forekomsten av «uønsket seksuell oppmerksomhet» for kvinnelige ansatte, 30 år og yngre, henholdsvis 36 prosent for de militære og 28 prosent for de sivile. For ansatte kvinner over 30 år, var forekomsten 15 prosent for de militære og 9 prosent for de sivile. For sivile menn var forekomsten rundt 3 prosent, uavhengig av alder, mens for militære menn var den 8 prosent for ansatte 30 år og yngre og 3 prosent for ansatte over 30 år.

5.3.1 Andelen som varslet om mobbing og seksuell trakassering er omtrent lik

Et flertall av respondentene som rapporterte å ha vært utsatt for mobbing eller seksuell trakassering i forsvarssektoren, sa ikke ifra til noen.⁶⁹ I Forsvaret ble det i 2024 sagt ifra i 37 prosent av tilfellene der mobbing hadde forekommet, mens tilsvarende andel var 36 prosent i FMA og ved FFI. Når det gjelder seksuell trakassering, ble det sagt ifra i 23 prosent av tilfellene i Forsvaret og i 16 prosent av tilfellene i FMA og ved FFI. Disse tallene er tilnærmet uendret fra undersøkelsen i 2022 og indikerer dermed liten endring i andelen handlinger det varsles om.⁷⁰

Når det gjelder varsling om mobbing i arbeidslivet, finnes det generelt lite kunnskap (Fasting, 2022). I tillegg er det vanskelig å sammenligne våre undersøkelser med andre, fordi omfanget av varsling ofte inneholder flere forhold enn mobbing.⁷¹ At svært få varsler om seksuell trakassering samsvarer med funn fra andre undersøkelser, blant annet viste Verians befolkningsundersøkelse at dette var tilfellet i norsk arbeidsliv (Bjerkebakke & Sogge, 2024). Her lå andelen hendelser det ikke ble varslet om, mellom 57 og 74 prosent. Også andre studier fra norsk arbeidsliv har vist stor variasjon i varslingsandelen ved seksuell trakassering mellom sektorer og yrkesgrupper (Fasting, 2022). Det er derfor ikke mulig å konkludere med at det varsles mer eller mindre om verken mobbing eller seksuell trakassering i Forsvaret sammenlignet med andre arbeidsplasser, men andelen i FMA og ved FFI som hadde varslet om seksuell trakassering, virker lav.

Flere undersøkelser fra norsk arbeidsliv har vist at kvinner i noe større grad enn menn rapporterer om seksuell trakassering (Idås & Backholm, 2020; Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen, 2019; Ubisch mfl., 2023; Bjerkebakke & Sogge, 2024). I Forsvaret fant vi at kvinner i noe større grad enn menn hadde sagt ifra om både mobbing og seksuell trakassering.⁷² I FMA og ved FFI fant vi ingen nevneverdige kjønnsforskjeller i varslingsadferd, verken når det gjaldt mobbing eller seksuell trakassering.

I likhet med funnene fra undersøkelsen i 2022, var varslingsraten i Forsvaret i 2024 høyere blant dem som rapporterte å ha blitt utsatt for mer alvorlige former for trakassering, for eksempel hadde flere varslet om «seksuelt press» og «seksuelle overgrep» enn «kjønnstrakassering» og «uønsket seksuell oppmerksomhet». Fordi det i FMA og ved FFI var få tilfeller av de mer alvorlige typene adferd, kan vi ikke avgjøre om dette også er tilfelle der. Befolkningsundersøkelsen fra 2024 viste ikke at alvorlighetsgraden på hendelsen var avgjørende for om den utsatte varslet eller ikke

⁶⁹ Fra og med undersøkelsen i 2022 har respondentene fått spørsmål om hvorvidt de hadde varslet etter hver hendelse de svarte bekreftende på innen både mobbing og seksuell trakassering.

⁷⁰ I Forsvaret er tallene for 2024 omtrent helt like som i 2022. For FMA, FFI, FD og FB ble det i 2022 varslet om 48 prosent av mobbehendelsene og 17 prosent av seksuell trakasseringshendelsen.

⁷¹ For eksempel bruker Fafo termen «kritikkverdige forhold» eksemplifisert med 17 forskjellige forhold (Trygstad og Ødegård, 2019).

⁷² I aldersgruppen på 30 år og yngre varslet kvinnene om 43 prosent og mennene om 34 prosent av mobbehendelsene, mens tilsvarende tall for aldersgruppen over 30 år var 45 prosent for kvinnene og 41 prosent for mennene. For seksuell trakasseringshendelsene varslet kvinnene om 25 prosent og mennene om 22 prosent av hendelsene i aldersgruppen på 30 år og yngre, mens tilsvarende tall for aldersgruppen over 30 år var 26 prosent for kvinnene og 16 prosent for mennene (se kapittel 3.3.3).

(Bjerkebakke og Sogge, 2024) – her varslet færre om visse former for «seksuelt press» enn om «kjønnstrakassering».

5.3.2 Mange observerte mobbing og seksuell trakassering uten å varsle

I alle virksomhetene hadde ansatte fått med seg at det hadde forekommet både mobbing og seksuell trakassering. Det var flere som hadde observert mobbing, enn seksuell trakassering. Tilbøyeligheten til å varsle på vegne av andre om mobbehendelser man hadde observert, var relativt lik på tvers av de tre virksomhetene. Over halvparten varslet ikke på vegne av andre. Når det gjelder seksuell trakassering, ble det i Forsvaret og ved FFI ikke varslet på vegne av andre i ca. 30 prosent av tilfellene, mens i FMA gjaldt det i ca. 60 prosent av tilfellene.

Disse tallene viser at mange hadde fått med seg at det hadde foregått både mobbing og seksuell trakassering i deres virksomhet, men ikke gjort noe med det. Arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven en plikt til å varsle arbeidsgiver eller verneombud ved kjennskap til trakassering eller diskriminering.⁷³ Vi har ikke kartlagt om de ansatte er kjent med denneplikten. Når de som får med seg at mobbing og seksuell trakassering skjer, ikke griper inn, bidrar det til at kulturen som aksepterer denne type adferd får fortsette.

5.3.3 Noen flere har kjennskap til varslingssystemet

Det er viktig å understreke at problemet med både mobbing og seksuell trakassering først og fremst er at det skjer, ikke at få sier fra om det de har opplevd. Likevel er kunnskap om hvorfor folk ikke sier ifra verdifullt fordi det kan gi virksomhetene en pekepinn på hva som skal til for å legge til rette for en kultur der dårlig oppførsel ikke aksepteres, og der det å si fra tas på alvor og følges opp.

En forutsetning for varsling er at de ansatte har kjennskap til virksomhetens varslingsrutiner, eller at de vet hvor de kan finne informasjon om dem. Andelen som har denne kunnskapen, er svakt økende siden sist undersøkelse i alle virksomhetene. Flertallet, rundt 80 prosent, kjente til hvordan man varsler eller hvor man finner informasjon om varsling. Det tyder på at virksomhetene i stor grad har etablerte og kjente prosedyrer for varsling.

I årets undersøkelse kartlegger vi også tillit til varslingsrutiner. I alle de tre virksomhetene føler rundt 80 prosent seg trygge på at det er greit å si ifra, og rundt 70 prosent har tillit til at de blir godt ivaretatt hvis de sier ifra. På den annen side var det rundt 15 prosent av de ansatte som ikke trodde de vil bli godt ivaretatt hvis de varsler.⁷⁴ Yngre hadde høyere tillit til varslingsrutinene enn eldre, og de trodde også i større grad at det hjelper å varsle.

I denne undersøkelsen var de vanligste grunnene til ikke å varsle om både mobbing og seksuell trakassering i alle de tre virksomhetene at respondentene ikke ønsket å gå videre med hendelsen,

⁷³ Arbeidsmiljøloven § 2-3, d.

⁷⁴ Andelen som ikke trodde de vil bli godt ivaretatt hvis de varsler var 15 prosent blant ansatte i Forsvaret, 14 prosent ved FFI og 20 prosent i FMA. Blant menige/studenter i Forsvaret var den 11 prosent.

at de var usikre på om hendelsen var alvorlig nok, og at de trodde ikke at varselet ville føre frem. Det var de samme grunnene som i 2022.

Omkring 30 prosent av respondentene i denne undersøkelsen var ikke sikre på hva slags hendelser de bør varsle om. De yngre var mer usikre enn de eldre. Disse resultatene viser at det åpenbart er et behov for at det jobbes kontinuerlig med målrettet opplæring og bevisstgjøring i forsvarssektoren på dette området.

At mange ikke varsler fordi de ikke vet om hendelsen er alvorlig nok går igjen i mange undersøkelser om seksuell trakassering. Bjerkebakke og Sogge (2024) skriver dette:

At mange velger å ikke varsle om seksuell trakassering fordi de ikke anser hendelsen som alvorlig nok, er en kompleks problemstilling. Det er viktig å anerkjenne at mange kanskje ikke føler behov for å melde fra, og at den personlige terskelen for hva som anses som seksuell trakassering kan variere. Samtidig kan andre faktorer også bidra til dette. For eksempel samfunnsnormer som bagatelliserer visse typer oppførsel og normaliseringen av visse typer atferd i spesifikke miljøer. Dette understreker behovet for kontinuerlig opplæring og dialog om hva seksuell trakassering innebærer. Å skape et miljø der alle hendelser tas på alvor og håndteres på en passende måte er avgjørende for effektiv forebygging og håndtering (Bjerkebakke og Sogge, 2024. Side 102).

5.3.4 Flere sier ifra til noen med en formell rolle

Blant dem som varslet om mobbing i forsvarsektoren, gikk de fleste varslene til nærmeste leder, etterfulgt av annen leder, tillitsvalgt og kollega. Det var noe vanligere å varsle til kollega i Forsvaret enn i FMA og ved FFI.

I alle de tre virksomhetene var det like vanlig å ha varslet om seksuell trakassering til nærmeste leder eller kollega. Studier fra arbeidslivet viser at det ofte er en kollega, og ikke en leder eller andre formelle instanser, den utsatte går til etter å ha opplevd seksuell trakassering (Kleppe & Røyseng, 2016; Bråten & Øiestad, 2017; Fasting mfl., 2021; Ubisch mfl., 2023; Bjerkebakke og Sogge, 2024).

Undersøkelsen viser at det er en endring i varslingsadferden i forsvarssektoren siden 2022. Årets undersøkelse viser at en større andel av varslene innen både mobbing og seksuell trakassering nå rettes mot noen med en formell rolle (ledere og tillitsvalgte). Lederes holdninger til, og reaksjoner på, mobbing og seksuell trakassering er av stor betydning for å få til endringer av kulturen i miljøer med høy forekomst. Det forutsetter at lederne (eller de som er ansvarlige for oppfølging av varslings), når de får varselet på sitt bord, vet hvordan det skal håndteres. Et urovekkende resultat er at andelen ledere i Forsvaret med personalansvar som oppga å ha fått opplæring i hvordan håndtere varslingsaker, har gått ned fra 70 prosent i 2022 til 60 prosent i 2024.

5.4 Hva kan resultatene brukes til, og hvilke konsekvenser bør de få?

Resultatene fra årets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren viser at nivået av mobbing er omtrent uendret siden 2022 i alle de tre virksomhetene. Når det gjelder seksuell trakassering, er nivået også relativt stabilt i FMA og ved FFI, mens Forsvaret har en nedgang blant enkelte personellgrupper. Selv om denne utviklingen er positiv for Forsvaret, er forekomsten fortsatt høy i enkelte grupper.

5.4.1 Fem fokusområder for forsvarssektoren

I denne rapporten kartlegger vi forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i virksomhetene, inkludert utviklingen over tid, og identifiserer hvilke grupper som er særlig utsatt for denne type hendelser i forsvarssektoren. Vi anbefaler at sektoren fortsetter å gjennomføre slike undersøkelser systematisk og jevnlig. I denne runden har Forsvaret, FMA og FFI deltatt. Fremover anbefaler vi at også Forsvarsdepartementet og Forsvarsbygg deltar, slik at denne typen atferd kartlegges på en enhetlig måte i hele sektoren. Dette vil legge til rette for samarbeid mellom virksomhetene om felles utfordringer i arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering. Det viktige arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering må imidlertid foregå i det daglige, i hele sektoren og på alle nivåer.

Basert på funnene i denne undersøkelsen, ønsker vi å trekke frem fem områder som vi mener forsvarssektoren bør gi særlig oppmerksomhet i arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering:

- ha fokus på risikogrupper
- forsterke innsatsen mot kjønstrakassering
- evaluere effekten av eksisterende og nye tiltak
- styrke kunnskapen om hva seksuell trakassering er
- øke tilliten til varslingsrutinene

Ha fokus på risikogrupper

Undersøkelsen viser at de største risikofaktorene for å ha blitt utsatt for mobbing og seksuell trakassering er kjønn og alder. Dette er i tråd med tidligere undersøkelser i forsvarssektoren, og også med andre undersøkelser i Norge. Blant menige/studenter og ansatte i de tre virksomhetene peker unge kvinner seg ut som en høyrisikogruppe – særlig unge, militære kvinner i Forsvaret. At denne gruppen rapporterer høyere forekomst av seksuell trakassering enn sivile kvinner i Forsvaret, kan ha sammenheng med særtrekk ved den militære kulturen, som betydningen av hierarki, strukturell makt, formell makt, kjønns makt, konformitet og disiplin (Ubisch mfl., 2022). Forekomsten av mobbing var også høy blant menige/studenter av begge kjønn og unge, ansatte kvinner.

Derfor anbefaler vi at forebyggende tiltak mot mobbing og seksuell trakassering i særlig grad rettes mot unge kvinner og miljøet rundt dem.

Forsterke innsatsen mot kjønnstrakassering

Undersøkelsen viser at mange i forsvarssektoren fortsatt har stereotype forestillinger om kjønnsroller. Forsvarssektoren har historisk vært en mannsdominert arena, og kvinneandelen i de ulike etatene ligger i dag mellom 20 og 30 prosent. Den mest utbredte formen for seksuell trakassering blant kvinner er «kjønnstrakassering», noe som gjelder på tvers av alle virksomhetene. Typisk handler dette om støtende eller nedsettende kommentarer om kvinners egnethet til visse arbeidsoppgaver eller oppdrag, samt seksuelle vitser eller historier, noe både kvinner og menn rapporterer som støtende og ubehagelig.

Siden 2018 har andelen kvinnelige menige/studenter og unge ansatte i Forsvaret som opplever «kjønnstrakassering» gått kraftig ned. Likevel er forekomsten fortsatt høy. I 2024 oppga to av fem unge kvinner i Forsvaret og i FMA at de hadde opplevd «kjønnstrakassering».

Stortingsmeldingen om seksuell trakassering understreker at for å få bukt med seksuell trakassering er det nødvendig å ta tak i de bakenforliggende faktorene som gjør at seksuell trakassering fortsatt finner sted, som stereotypiske forestillinger om kjønnsroller (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025). Undersøkelsen i forsvarssektoren gir ikke noe grunnlag for å si hva den observerte nedgangen i formen ««kjønnstrakassering» blant menige/studenter og unge, kvinnelige ansatte i Forsvaret skyldes, men vi antar at Forsvarets forebyggingsarbeid kan ha hatt betydning. Derfor anbefaler vi at innsatsen mot «kjønnstrakassering» forsterkes.

Styrke kunnskapen om hva seksuell trakassering er

Undersøkelsen viser at ansatte i forsvarssektoren trenger mer kunnskap om hva seksuell trakassering er. Undersøkelsen viser at mange ansatte er usikre på hvilke typer hendelser som bør varsles om, og blant dem som hadde opplevd seksuell trakasseringshendelser oppga mange at de ikke ønsket å gå videre med hendelsen fordi de var usikre på om den var alvorlig nok.

Seksuell trakassering er vanskelig å snakke om og lett å bagatellisere. Slike hendelser skjer ofte i lukkede rom, uten vitner til stede. Høsten 2017 satt #Metoo-kampanjen seksuell trakassering på dagsordenen, særlig i arbeids- og organisasjonslivet. Frem til da hadde historier om seksuell trakassering blitt avfeid som enkeltstående hendelser og dermed et individuelt problem, snarere enn et strukturelt og kulturelt problem (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025).

Vi anbefaler at forsvarssektoren arbeider systematisk med å øke kunnskapen om hva trakassering innebærer, og særlig seksuell trakassering, blant alle ansatte. Det handler om å skape en felles forståelse for hvor grensene går for akseptabel adferd, og hvordan man ønsker å kommunisere og samhandle i sektoren.

Det kan særlig være vanskelig å vite hva uønsket seksuell oppmerksomhet er. Derfor mener vi at listen nedenfor, som viser de mest utbredte handlingene innenfor formen «uønsket seksuell

oppmerksomhet», er eksempler på handlinger som kan tas opp og diskuteres i ulike fora. En del av disse handlingene vil trolig kunne forbygges gjennom tydeligere regler og normer for oppførsel. Å snakke om slike handlinger er viktig, blant annet fordi ansatte kan ha ulike oppfatninger om hva som er akseptabelt. Et trygt arbeidsmiljø der man tør å si ifra til ledelsen eller den som trakasserer, kan bidra til å redusere omfanget av trakassering.

De mest utbredte hendelsene i 2024 innenfor formen «uønsket seksuell oppmerksomhet» var:

- «utsatt deg for uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje»
- «kommet med kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig»
- «kommet med uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende».
- «utsatt deg for seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig».

Øke tilliten til varslingsrutinene

Undersøkelsen viser at flertallet av de ansatte vet hvor de finner informasjon om varsling, men at få faktisk velger å varsle, både når det gjelder mobbing og seksuell trakassering. De viktigste grunnene til ikke å varsle var at man ikke ønsket å gå videre med saken, man var usikker på alvorlighetsgraden, eller man tvilte på at varslingen ville føre frem. Mange oppga også at de er usikre på hva slags hendelser det faktisk bør varsles om. Dette tyder på at kunnskapsnivået må styrkes for å senke terskelen for å si ifra.

Lederes holdninger og håndtering av slike saker er avgjørende for endring. Det forutsetter at ledere både mottar varslene og vet hvordan de skal følge dem opp. Undersøkelsen viser at andelen ledere i Forsvaret som oppga at de har fått opplæring i håndtering av varsler, var lavere i 2024 enn i 2022.⁷⁵ Det er en urovekkende utvikling. En særlig utfordring er at enkelte ledere selv utøver mobbing og seksuell trakassering, selv om færre rapporterer om seksuell trakassering fra ledere.

Dersom virksomhetene ikke har gode rutiner for håndtering, og regelbrudd ikke får konsekvenser, blir det svært vanskelig å forebygge og endre både uønsket kultur og individuell adferd. Vi anbefaler derfor at arbeidet med systematisk opplæring i hvordan varsle og håndtere varsler i forsvarssektoren forsterkes.

⁷⁵ Respondentene i FMA og ved FFI fikk ikke spørsmål om dette.

Evaluere effekten av eksisterende og nye tiltak

Det å kartlegge mobbing og seksuell trakassering på en slik måte som vi har gjort i denne rapporten, fungerer som en termometer for virksomhetene. Det viser om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering endrer seg over tid, men ikke hvorfor endringene skjer. Det er i utgangspunktet krevende å endre etablerte holdninger og adferd (Ubisch mfl., 2022). Forsvaret har over flere år iverksatt en rekke tiltak for å forebygge slik uønsket atferd. Vi har imidlertid ikke full oversikt over alle tiltakene, og vi vet ikke i hvilken grad de er blitt evaluert.⁷⁶

Det kan være vanskelig å vite i hvilken grad observerte endringer kan tilskrives tiltak, og hvilke tiltak som har størst effekt. For å avdekke årsaker til observerte effekter kreves et annet forskningsdesign og metoder enn vi har brukt i denne undersøkelsen. Tekstboksen under beskriver forskningsdesignet til et forskningsprosjekt blant menige i Hæren, som blant annet skal undersøke effekten av ulike tiltak mot seksuell trakassering.

Det å evaluere effekten av tiltak vil gjøre at arbeidet med å forebygge og bekjempe både mobbing og seksuell trakassering mer målrettet og effektivt. Vi anbefaler at de mest ressurskrevende forbyggende tiltakene i Forsvaret implementeres gradvis i organisasjonen. En slik implementering gjør det mulig å evaluere et tiltak og lære av erfaringene før det rulles ut i hele organisasjonen. En gradvis implementering av forebyggende tiltak tar tid og krever ekstra ressurser, men det er en investering i kunnskap om hvordan tiltakene virker som likevel blir effektiv når organisasjonen kan rette innsatsen mot det som gir størst forebyggende effekt.

Effekter av forebyggende tiltak i Hæren

FFI har fått i oppdrag å evaluere effekten av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i Hæren i 2024. Evalueringen er avgrenset til personell som gjennomfører førstegangstjeneste i 2. bataljon, eller som har sin rekruttperiode ved Hærens skole for rekrutt- og fagutdanning (HSRF). Det omfatter om lag 2500 personer fordelt på fire ulike kontingenter. For at en kunnskapsinnhenting om forebyggende tiltak skal være nyttig, bør den gi svar på det vi faktisk lurer på. Da trenger Hæren forsøk og eksperimenter. Troverdige svar krever en skikkelig utprøving av de forebyggende tiltakene. Skal vi kunne svare på om et tiltak i Hæren reduserer omfanget av seksuell trakassering, må vi som hovedregel gjennomføre et forsøk hvor noen utsettes for tiltaket, mens andre ikke gjør det. Effekten av tiltaket måles da som forskjell i trakasseringsomfang mellom gruppen med og gruppen uten tiltak.

Forskningsetisk er det komplisert å frita en gruppe rekrutter i Hæren fra forebyggende tiltak. I stedet for å frita kontrollgruppen fra tiltak, oppretter vi grupper som utsettes for tiltakene på et tidligere tidspunkt enn det som er vanlig. Slik oppnår vi at alle rekrutter i Hæren utsettes for forebyggende tiltak, samtidig som vi kan sammenligne grupper med

⁷⁶ FFI har ikke informasjon om hvilke tiltak som er blitt iverksatt, hvor i organisasjonen tiltakene er blitt iverksatt og formatet på tiltakene.

og uten tiltak over en avgrenset periode. Videre har vi mulighet til å sammenligne kontingenter av rekrutter i 2023, før nye tiltak ble implementert, med rekrutter i 2024 når tiltakene innføres. Vi benytter oss også av andre strategier for å dele rekruttene opp i grupper «med og uten» tiltak. For å studere effekten av nye tiltak lar vi noen rekrutter fortsette med eksisterende tiltak, mens egne grupper tester ut nye og modifiserte varianter av de forebyggende tiltakene.

Gruppene som sammenlignes må, foruten at noen utsettes for tiltaket, ellers være like. Det oppnår vi ved først å trekke lodd om hvilke rekrutter som skal bo og jobbe sammen innenfor hver tropp, for deretter å trekke lodd om hvem som skal utsettes for nye tiltak og på hvilket tidspunkt.

Hovedhypotesen bak de forebyggende tiltakene er at de skal virke gjennom en endring av rekruttene holdninger. For å teste om denne mekanismen er til stede, kartlegger vi rekruttene holdninger før de starter førstegangstjenesten, og følger opp med målinger på hvordan holdningene endres i løpet av tjenesten. Ved å kartlegge viktige egenskaper ved rekruttene før tjenesten, får vi også mulighet til å studere i hvilken grad det er forhold ved tjenesten som påvirker omfanget av trakassering, og i hvilken grad det er egenskaper ved den kulturen rekruttene tar med seg inn i Hæren som påvirker omfanget av trakassering i tjenesten.

5.4.2 Videre forskning

I arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering er det viktig at tiltak er kunnskapsbasert. Derfor er denne undersøkelsen et nyttig bidrag. Vår anbefaling er at forsvarssektoren fortsetter å gjennomføre denne typen undersøkelse med jevne mellomrom og med de samme metodene, slik at forsvarssektoren kan følge utviklingen over tid.

Mer forskning, både av kvantitativ og kvalitativ art, kan bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag i det videre arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren. Et godt kunnskapsgrunnlag er en forutsetning for treffsikre og effektive tiltak. Det er avgjørende å erkjenne at forebyggende arbeid er en langsiktig prosess som krever tålmodighet og kontinuerlig innsats. Det finnes ingen enkle eller umiddelbare løsninger, verken for Forsvaret eller samfunnet som helhet. For å utvikle effektive tiltak er det behov for økt forskning på forebygging. I norsk sammenheng er Forsvaret en stor arbeidsplass som besitter et betydelig potensial til å bidra til utviklingen av forskningsfronten på dette temaet. En slik innsats vil ikke bare styrke Forsvarets egen praksis, men også representere et viktig bidrag til å møte den samfunnsutfordringen mobbing og seksuell trakassering utgjør.

Vi har identifisert flere områder hvor det er behov for mer kunnskap for å forebygge og redusere omfanget av mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren:

- **Effektive forebyggende tiltak:** Det er behov for mer kunnskap om hvilke tiltak som er mest effektive for å forebygge mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren.

-
- **Holdninger og oppfatninger:** Det er behov for mer kunnskap om holdninger og oppfatninger om hva som defineres som mobbing og seksuell trakassering i de enkelte etatene i forsvarssektoren.
 - **Kjønnsstrakassering blant kvinner:** Selv om denne undersøkelsen viser en nedgang i forekomsten av kjønnsstrakassering blant kvinner i forsvarssektoren, er andelen kvinner som opplever det fortsatt høy. Det er behov for mer innsikt i hvordan kjønn, makt, status og stillingsnivå påvirker omfanget av mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren.
 - **Oppfølging av varsler:** Det er behov for mer kunnskap om hvordan de som varsler eller sier ifra til noen i en lederrolle eller annen formell rolle opplever at de blir fulgt opp. Hva karakteriserer god og dårlig oppfølging? I tillegg er det behov for mer kunnskap om hvordan saksbehandlingen oppleves for dem det blir varslet om.
 - **Praktiske konsekvenser:** Det er behov for mer kunnskap om de praktiske konsekvensene og innvirkningen på fysisk og psykisk helse blant dem som har blitt utsatt for mobbing og/eller seksuell trakassering, samt hvilke konsekvenser slike hendelser har for arbeidsmiljøet.
 - **Utsatte grupper:** Verians befolkningsundersøkelse viste at enkelte grupper er mer utsatt for seksuell trakassering enn andre, spesielt de med en annen seksuell orientering enn heterofil og de som tilhører etniske minoriteter (Bjerkebakke og Sogge, 2024). Det er behov for mer kunnskap om utsatte grupper i forsvarssektoren. Videre studier med fokus på disse gruppene kan gi dypere innsikt i deres opplevelser og utfordringer knyttet til seksuell trakassering.

Referanser

- Berggren, A. W., Estrada, A. X. og 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.
- Bjerkebakke, T. og Sogge, M. C. B. (2024). *Erfaringer med, holdninger til og kunnskap om seksuell trakassering*. Verian.
- 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. og 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), ss. 263–267.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Glasø, L. og Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen Bullying Research Group, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. og 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.
- Fasting, K., Sølvberg, N. og Gjesdal, S. (2024). *Krenkende opplevelser i idretten. Unge voksnes erfaringer med psykiske krenkelser, fysiske krenkelser og seksuell trakassering*. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) og Norges idrettshøgskole. NIF-rapport.
- Fasting, K. (2022). *Mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet – en litteraturgjennomgang*. (FFI-notat 22/00669) Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Fasting, K., Ubisch, S., Strand, K. R. og Hanson, T. (2022). *Mobbing og seksuell trakassering ved FB, FD, FFI og FMA*. (FFI-rapport 22/02662) Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Fasting, K., Køber, P. K. og Strand, K. R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020*. (FFI-rapport 20/00414). Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Fasting, K. og Køber, P. K. (2019). *Anbefalt metode for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). (FFI-notat 19/00805) Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.

-
- Fasting, K. og Sand, T. S. (2016). *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering. En litteraturanalyse*. Notat levert FFI 13.7.2016.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. og Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social psychology*, 17(4), ss. 425–445.
- Forsvarsdepartementet (2024). Prop. 87 S (2023–2024) *Forsvarsløftet – for Norges trygghet, Langtidsplan for forsvarssektoren 2025–2036*.
- Glasø, L., Bele, E., Nielsen, M. B. og Einarsen, S. (2011). Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(5), ss. 484–493. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00895.x>.
- Hanson, T., Einarsdottir, I., Johnsen, Å., Nordvang, A. og Sobieski, J. (2023). *Trivsel, holdninger og motivasjon i førstegangstjenesten – En spørreundersøkelse blant rekrutter i Sjøforsvaret og Luftforsvaret 2020–2023*. (FFI-notat 2023/01029) Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Idås, T. og 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
- Hov, D. H., Horvei, M. og Bjerkebakke, T. (2023). *Trakasseringsbarometeret 2023. En nasjonal undersøkelse om seksuell trakassering i arbeidslivet*. Kantar Public. <https://www.tekna.no/contentassets/6e8ff471780f48aba25fa680837f60c2/trakasseringsbarometeret-2023---hovedrapport.pdf>.
- Horvei, M., Bjerkebakke, T. og Hov, D. H. (2025). *Trakasseringsbarometeret 2025. En nasjonal undersøkelse om seksuell trakassering i arbeidslivet*. Kantar Public. <https://27192314.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/27192314/NO/Trakasseringsbarometeret/Trakasseringsbarometeret%202025.pdf>
- Kleppe, B. og Røyseng, S. (2016). Sexual harassment in the Norwegian theatre world. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5), ss. 282–296.
- Køber, Petter Kristian (2020). *Hvem er de menige? – en kvantitativ analyse av vernepliktsdata 2014–2020*. (FFI-rapport 20/02754) Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Kultur- og likestillingsdepartementet (2024). Meld. St. 7 (2024–2025). *Melding til Stortinget. Om seksuell trakassering*.
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Trådt i kraft 1. januar 2018*.
- Nielsen, M. B. og Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44(2), ss. 151–153.

-
- Nielsen M.B. og 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. og 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., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G. og 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. og Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment og Trauma*, 19(3), ss. 252–274.
- Nielsen, M. B., Notelaers, G. og 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. og Odberg, N. (2022). Forbudet mot seksuell trakassering, forebyggings- og håndteringsplikten og erstatningsansvaret. *Arbeidsrett*, (1), ss. 93–116.
- Rones, N., Fasting, K., Sand, T. S. og Køber, P. K. (2017). *Metodeutvikling for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. (FFI-rapport 17/16767) Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Salin, D. (2021). Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings. In: D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartín, J., Salin, D., Tuckey, M.R. (eds) *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 3. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_12.
- Sivertsen, B. og Johansen, M. S. (2022). «Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2022». Oslo: Studentsamskipnaden SiO, 2022.
- Siuta, R. L. og Bergman, M. E. (2019). Sexual harassment in the workplace. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Sterud, T., Degerud, E., Skare, Ø., Hanvold, T. N. og Christensen, J. O. (2021). *Adverse social behaviour at the workplace and subsequent physician certified sick leave: a three-waveprospective study of the general working population in Norway*. *Occupational og Environmental Medicine*, 78(8), 576–582.
- Skogstad, A., Lindström, K., Skogstad, A., Knardahl, S., Elo, A. L., Dallner, M. og Ørhede, E. (2001). *Brukerveiledning QPSNordic: Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet*.
- Stark, S., Chernyshenko, O. S., Lancaster, A. R., Drasgow, F. og 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.

-
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. og Steen, J. H. (2014). Arbeidsforhold i utelivsbransjen (Faforapport 2014:02). Fafo.
- Trygstad, S. C. og Ødegård, A. M. (2019). Varsling i norsk arbeidsliv 2018. *Fafo-rapport, 2019*, 14.
- Undersøkelse om seksuell trakassering i mediebransjen (2019).
https://www.mediebedriftene.no/siteassets/dokumenter/seksuell-trakassering/rapport_undersokelse_seksuelltrakassering_20.01.20.pdf.
- Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25(2), ss. 169–190.
- Willness, C. R., Steel, P. og Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), ss. 127– 162.
- Zapf, D., Escartin, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. og 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

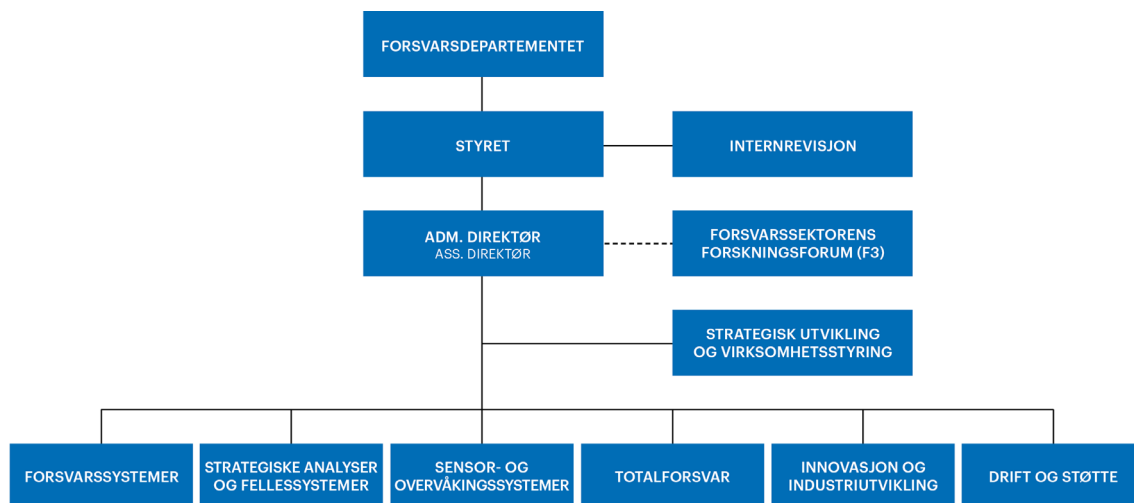
Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som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