



FFI-RAPPORT

21/00414

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret — resultater fra MOST-undersøkelsen 2020

Kari Fasting
Petter Kristian Køber
Kari Røren Strand

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020

Kari Fasting
Petter Kristian Køber
Kari Røren Strand

Emneord

Mobbing
Seksuell trakassering
Statistikk
Kvinner i Forsvaret

FFI-rapport

21/00414

Prosjektnummer

564201

Elektronisk ISBN

978-82-464-3330-1

Engelsk tittel

Bullying and Sexual Harassment in the Norwegian Armed Forces – Results from the MOST Survey 2020

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*
Steinar Gulichsen, *konstituert forskningssjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammendrag

Høsten 2020 gjennomførte Forsvaret en spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering (MOST). Den gikk ut til alle ansatte i Forsvaret og menige som hadde tjenestegjort i minst seks måneder. Hensikten med undersøkelsen er å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag som kan bidra til et mer målrettet arbeid med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret.

På oppdrag fra Forsvaret har FFI analysert svarene fra undersøkelsen gjennomført i 2020. Den hadde 10 118 respondenter og en svarprosent på 54. Undersøkelsen inneholdt to spørsmålsbatterier, utviklet av FFI og professor emerita Kari Fasting, som kartlegger omfang og type mobbing og seksuell trakassering. I tillegg ble det spurt om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, hvor og når det forekommer samt kjennskap til og erfaringer med varslingssystemet. I denne rapporten presenterer vi analysene av denne spørreundersøkelsen.

Vi finner at 11 % av respondentene har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder, og at kvinner og de yngste aldersgruppene opplever mest mobbing. Ulike personellgrupper rapporterer også ulik forekomst av mobbing: kvinnelige menige og lærlinger opplever mest mobbing (30 %) og mannlige offiserer minst (6 %). Personrelatert mobbing, utestenging og arbeidsrelatert mobbing er de formene for mobbing som flest opplever, mens få har vært utsatt for truende eller skremmende adferd eller fysisk mobbing. Personrelatert mobbing er den vanligste formen for mobbing blant menige/studenter, spesialister og de under 30 år, uavhengig av kjønn. Blant offiserer, sivilt ansatte og blant dem over 40 år er utestenging den vanligste formen for mobbing.

Av respondentene svarte 22 % at de har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum én eller to ganger i løpet av det siste året. Kvinner opplever betydelig mer enn menn, og dette gjelder i alle personellgrupper. I tillegg er alder en sentral faktor, de yngste opplever mer enn de eldste. Hele 63 % av kvinner under 30 år har opplevd seksuell trakassering. Kvinnelige elever og studenter er den personellgruppen som har opplevd mest (73 %), og sivilt ansatte menn minst (7 %). Kjønnstrakassering er den vanligste formen for seksuell trakassering, etterfulgt av uønsket seksuell oppmerksomhet og bruk av seksuelle huskereglar. Seksuelt press og seksuelle overgrep forekommer sjeldnere. Kvinner opplever langt mer kjønnstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn, uavhengig av hvilken personellgruppe de tilhører.

Over halvparten av dem som utsettes for mobbing og flertallet av dem som utsettes for seksuell trakassering, varsler ikke. Både kvinner og menn oppgir at de ikke opplevde handlingene som alvorlige nok, de tror ikke at et varsel vil føre til endring, eller de er redde for konsekvensene. De fleste varsler til sin nærmeste leder og/eller kollega/medsoldat. Det er flere som lar være å varsle om seksuell trakassering enn om mobbing.

Omfanget av både mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret har gått ned fra 2018, da forrige undersøkelse ble gjennomført. Imidlertid er nedgangen i seksuell trakassering minst blant yngre kvinner, hvor problemet også er størst. Om nedgangen er varig eller knyttet til den spesielle situasjonen i 2020, vil den neste MOST-undersøkelsen kunne gi et bedre svar på.

Summary

In the autumn of 2020, the Norwegian Armed Forces surveyed bullying and sexual harassment behaviors among its military and civilian employees and conscripts. The purpose of the study was to develop a better and more precise knowledge base for the ongoing protective and preventive work in the Armed Forces.

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) has analyzed the results of the study, which had 10,118 respondents and a total answering percent of 54. The questionnaire contained two scales that measure the prevalence and types of bullying and sexual harassment. In addition, the questionnaire included questions about the perpetrators, about when and where it took place, and about the respondents' knowledge of and experience with the reporting system. This report presents the analyses of the results from the questionnaire.

The findings show that 11% of the respondents have experienced some form of bullying during the last six months. Women and the younger age groups have experienced more bullying than others. The amount of bullying differs between personnel groups. Female conscripts and apprentices experienced the most (30%) and male officers the least (6%). Personal bullying, exclusion and work-related bullying were the types experienced by most respondents. Personal bullying was most common among conscripts/students, other ranks, and those under 30 years of age, independent of gender. Among the officers, civilian employees and those over 40 years of age, exclusion is the most common form of bullying.

22% of the respondents have experienced some form of sexual harassment at least once or twice during the past year. Across all personnel groups, women have experienced much more sexual harassment than men. In addition, age seems to be an important factor when it comes to sexual harassment as it declines with age. 63% of women under 30 years of age have experienced sexual harassment. Female pupils and students have experienced the most (73%) and civilian employed men the least (6%). Gender harassment is the most common type, followed by unwanted sexual attention and violation of sexual 'rules of thumb'. Women in all personnel groups experienced much more gender harassment and unwanted sexual attention compared to men.

More than half of those who have experienced bullying and a majority of those who were victims of sexual harassment, did not report it. Both women and men stated that they did not experience the behaviour to be serious enough, that they believed a report would not change anything, or that they were afraid of the consequences of reporting. Among those who did report, most have done so to their nearest leader/manager or to a colleague/fellow soldier. More respondents have reported bullying than sexual harassment.

The frequency of both bullying and sexual harassment in the Armed Forces has decreased since 2018, when a similar study was completed. The decrease is, however, lowest among women in the youngest age group, where the frequency was the highest. Future studies will show whether the decrease is permanent or due to the special COVID year of 2020.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	7
1 Bakgrunn og innledning	9
1.1 Tidligere forskning	9
1.2 Forebyggende arbeid i Forsvaret	10
1.3 Definisjoner og lovverk	10
1.4 Ulike målemetoder	13
1.5 Hva viser andre undersøkelser?	14
1.6 Rapportens oppbygning	18
2 Metode og forutsetninger	19
2.1 Datainnsamling	19
2.2 Spørreskjemaet	21
2.3 Gjennomføring av analysen	27
3 Mobbing	32
3.1 Forekomst av mobbing i ulike grupper	32
3.2 Forekomst av ulike former for mobbing	34
3.3 Hvem mobber?	41
3.4 Hvor skjer mobbingen?	42
3.5 Oppsummering mobbing	44
4 Seksuell trakassering	46
4.1 Forekomst av seksuell trakassering i ulike grupper	46
4.2 Forekomst av ulike former for seksuell trakassering	48
4.3 Hvem trakasserer?	55
4.4 Hvor skjer den seksuelle trakasseringen?	57
4.5 Oppsummering seksuell trakassering	59
5 Varsling av mobbing og seksuell trakassering	61
5.1 Blir det varslet?	62

5.2	Hvem varsler man til?	63
5.3	Hvorfor har man ikke varslet?	64
5.4	Sammenlikning med andre undersøkelser	65
5.5	Oppsummering varsling	66
6	Hva forteller resultatene oss?	68
6.1	Endringer fra 2018	68
6.2	Mobbing og seksuell trakassering sammenliknet med andre undersøkelser	73
6.3	Særtrekk ved militære organisasjoner som kan fremme mobbing og seksuell trakassering	74
6.4	Anbefalinger og videre arbeid	77
	Referanser	79

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Forsvaret (FFI-oppdrag 5642). Hovedforfatter av rapporten er professor emerita Kari Fasting, *Equal Rights in Sports*. Fasting er en internasjonal ekspert på fagfeltet seksuell trakassering innenfor idretten, og tidligere professor ved NIH. Hun har også opparbeidet seg kunnskap om forsvarssektoren etter flere forskningsoppdrag både alene og sammen med FFI. Medforfatterne er forskere tilknyttet FFI-prosjektet «Tverrfaglig forskning på personell, kompetanse og økonomi i forsvarssektoren».

Forsvaret tok i 2016 initiativet til å utarbeide en egen undersøkelse for bedre å kunne kartlegge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) fikk i oppdrag av Forsvaret og Forsvarsdepartementet (FD) å utarbeide et verktøy spesielt for Forsvaret som kartlegger omfang av og type mobbing og seksuell trakassering. FFI har i samarbeid med professor emerita Kari Fasting utviklet to spørsmålsbatterier, ett for mobbing og ett for seksuell trakassering. Arbeidet er dokumentert i to FFI-publikasjoner (Rones et al., 2017; Fasting og Køber, 2019).

Høsten 2020 gjennomførte Forsvaret en større undersøkelse for å kartlegge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. FFI fikk samme høst en forespørsel om vi kunne ta på oss analysearbeidet for denne undersøkelsen. I Forsvarets undersøkelse ble spørsmålsbatteriene utviklet av FFI og Fasting benyttet (Fasting og Køber, 2019). I tillegg inkluderte Forsvaret egenutviklede spørsmål om hvem som utfører mobbing og seksuell trakassering, hvor og når det forekommer samt kjenn-skap til varslingssystemer.¹ FFI har ikke deltatt i utformingen av denne delen av undersøkelsen.

Det er Forsvaret som har stått for utarbeidelse og utsendelse av undersøkelsen som gikk ut høsten 2020. FFI har kun mottatt en anonymisert datafil over resultatene. I samarbeid med Fasting har FFI analysert resultatene. I dette oppdraget ble det også opprettet en arbeidsgruppe bestående av forskerne fra FFI og nøkkelpersoner fra Forsvaret. Denne arbeidsgruppen har hatt jevnlige arbeidsmøter hvor analyser og funn fra undersøkelsen har blitt presentert og diskutert. Vi vil spesielt takke Jarle Heggelund, Knut Egil Veien, Anders Svendsen Næss og Fredrik Hildrum for nyttige innspill og diskusjoner. Oppdraget har foregått over en tidsbegrenset periode på ti arbeidsuker. I denne rapporten redegjør vi for resultatene fra dette analysearbeidet.

Oslo, 15. februar 2021

Kari Fasting
Petter Kristian Køber
Kari Røren Strand

¹ FFI anbefalte i notatet fra 2019 at disse temaene burde inkluderes i en fremtidig spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering.

1 Bakgrunn og innledning

Personellet er Forsvarets viktigste ressurs.² Derfor er et godt og inkluderende arbeidsmiljø viktig for Forsvaret, som blant annet har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering. For best å kunne forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering må man ha kunnskap om temaene, derfor er forskning viktig. Denne kunnskapen er også viktig for at en virksomhet som Forsvaret evner å tiltrekke seg, rekruttere og beholde de best egnede til tjeneste. I tillegg må Forsvaret, som har vide fullmakter når det kommer til å disponere norsk ungdom, vise seg tilliten verdig og jobbe for best mulig tjenestevilkår for alle sine ansatte.

På oppdrag fra Forsvaret har FFI analysert svarene fra Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering som ble gjennomført i oktober og november 2020. Undersøkelsen gikk ut til alle ansatte i Forsvaret, og til soldater som begynte i førstegangstjenesten i januar og april 2020. I denne undersøkelsen inngår to spørsmålsbatterier som kartlegger hvordan og i hvilket omfang mobbing og seksuell trakassering foregår i Forsvaret. Spørsmålsbatteriene er utviklet av FFI og Fasting gjennom tidligere forskningsoppdrag (Rones et al., 2017; Fasting og Køber, 2019). Vi vil i denne rapporten presentere resultater fra 2020-undersøkelsen fordelt på respondentenes kjønn, aldersgruppe, personellkategori og organisasjonstilhørighet. I tillegg vil vi si noe om hvem som utfører mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, hvor og når det forekommer samt noe om respondentenes kjennskap til varslingssystemer. Til slutt vil vi, der hvor det er mulig, sammenlikne resultatene fra 2020 med undersøkelsen fra 2018.

1.1 Tidligere forskning

I 2016 fikk FFI et oppdrag av Forsvaret og Forsvarsdepartementet hvor formålet var å utvikle spørsmålsbatterier som best mulig kartlegger hvordan, og i hvilket omfang, mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret (MOST I). Basert på en omfattende litteraturgjennomgang ble det laget spørsmålsbatterier som ble testet i en pilotundersøkelse. Hensikten var blant annet at spørsmålsbatteriene i fremtiden skulle kunne brukes i Forsvarets kvantitative undersøkelser, samt at erfaringene fra pilotstudien skulle legge grunnlag for utarbeidelse av retningslinjer som Forsvaret kunne bruke i arbeidet med forebygging av mobbing og seksuell trakassering. Resultatet fra dette oppdraget er publisert i Rones et al. (2017).

I 2018 finansierte Forsvarsdepartementet en oppfølgingsaktivitet, kalt MOST II. Formålet var å videreutvikle og teste spørsmålsbatteriene fra MOST I i et større utvalg for ytterligere analyser og reduksjon av antall spørsmål.³ En ny undersøkelse ble derfor gjennomført høsten 2018 på hele populasjonen i Forsvaret. Som en del av metodeutviklingen for å komme frem til valide og pålitelige spørsmålsbatterier gjennomførte FFI statistiske analyser på dette materialet. Disse

² Forsvarsdepartementet (2020). Prop. 14 S (2020 – 2021). Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren. Side 57.

³ Diverse utfordringer knyttet til gjennomføringen av pilotstudien i MOST I førte til at vi ikke fikk et tilstrekkelig antall respondenter for å gjennomføre de statistiske analyser som vi hadde planlagt. Spesielt var det uheldig at utvalget besto av få kvinner.

analysene gjorde det mulig å redusere antall spørsmål slik at spørsmålsbatteriene ble mer anvendelige. I tillegg ble det mulig å identifisere hvilke ulike former for mobbing og seksuell trakassering som ble kartlagt ved hjelp av spørsmålene. Metoder for å sammenstille og presentere svarene samt forslag til ulike skåringsprosedyrer som kunne benyttes i analyse av svarene, ble også drøftet (Fasting og Køber, 2019).

1.2 Forebyggende arbeid i Forsvaret

Forsvaret har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering.⁴ Resultatene fra undersøkelsen i 2018 viste at mange i Forsvaret, både kvinner og menn, var utsatt for mobbing og seksuell trakassering (Fasting og Køber, 2019). Det førte umiddelbart til at ulike strategiske tiltak ble utarbeidet og iverksatt av Forsvaret for å forhindre og redusere omfanget av mobbing og seksuell trakassering. Forsvaret har ni tiltak de har arbeidet spesielt med siden undersøkelsen i 2018, og disse presenteres i boks 1.1.

1.3 Definisjoner og lovverk

1.3.1 Mobbing⁵

Forebygging av mobbing har fått økt oppmerksomhet de siste tiårene, også innenfor forskningen. Likevel er ikke forskningsmiljøet samstemt om hvordan mobbing skal defineres og operasjonaliseres (Einarsen et al., 2020). Begrepet defineres noe forskjellig og det virker som det av og til blir brukt synonymt med trakassering (Crawshaw, 2009). I Vernepliktsundersøkelsen (2017) sidestilles mobbing og trakassering: «*Mobbing og trakassering (plaging, utfrysning, erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver og lignende) er et problem ved noen arbeidsplasser*». Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) påpeker at mobbing er en form for trakassering og definerer trakassering på følgende måte:⁶

«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.»

⁴<https://forsvaretsforum.no/meninger-mobbing-og-seksuell-trakassering/nulltoleranse-for-mobbing-og-trakassering/163171>

⁵ Mobbing i MOST-undersøkelsene dreier seg om mobbing i arbeidslivet og personer over 18 år. Det er svært mye forskning og prosjekter knyttet til mobbing i skolen, men denne forskningen omtales ikke her. For en oppdatering om mobbing blant ungdom henvises til rapporten «Å bli utsatt for mobbing. En kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak» (2017) fra Læringsmiljøseneteret og UNI Research og Wendelborg, C. (2018). Mobbing og arbeidsro i skolen: Analyse av Elevundersøkelsen skoleåret 2017/2018.

⁶ <https://www.ldo.no/sette-strek/hva-er-seksuell-trakassering/>.

Boks 1.1 – Forsvarets tiltak (gjengitt fra Forsvaret.no⁷)

- 1) Holdnings- og informasjonskampanje(r) som skal tydeliggjøre at mobbing- og seksuell trakassering ikke er i henhold til Forsvarets verdier og samtidig informere om hvordan uønskede hendelser varsles.
- 2) Nedsette en arbeidsgruppe med hensikt å utarbeide et direktiv fra forsvarssjefen som omhandler retningslinjer og regelverk vedrørende mobbing og seksuell trakassering. Direktivet bør blant annet regulere forhold som for eksempel seksuell omgang mellom vernepliktige på militært område, forbud mot kjønns- og sexrelaterte huskereglar, seksualiserte vitser ol. Direktivet bør også presisere alle ansattes, og især sjefers, plikt til å gripe inn når upassende oppførsel observeres.
- 3) Gjennomgå Forsvarets system for varsling, og vurdere hvordan dette kan synliggjøres bedre enn i dag.
- 4) Sette søkelyset på Forsvarets organisasjonskultur relatert til mobbing og seksuell trakassering. Arbeidsgruppen foreslår at forsvarssjefen og hans sjefsgruppe gjennomfører et eget seminar med dette som prioritet, og at det derigjennom legges en strategi for det videre arbeidet. Det anbefales at det nyttes ekstern kompetanse til dette arbeidet innledningsvis.
- 5) Utdanning og kompetansebygging innenfor holdning, etikk og ledelse (HEL) bør kvalitets-sikres slik at ledere på alle nivåer i Forsvaret informerer og følger opp dette i den daglige tjenesten.
- 6) Tydeliggjøre at det er et lederansvar å sikre at Forsvarets systemer for varsling fungerer i praksis. Oppfølgingen av varslings sakene må derfor håndteres profesjonelt, og uten at det er en «fryktkultur» der ansatte ikke tør varsle på grunn av frykt for konsekvenser for egen karriere.
- 7) Etablere en intranettside som inneholder all nødvendig informasjon som kan fungere som en verktøykasse for ledere og ansatte i Forsvaret. Siden bør som et minimum inneholde informasjon om varsling, veiledning for sjefers, informasjon om ivaretagelse og Forsvarets policyer relatert til emnet.
- 8) Det anbefales at MOST-undersøkelsen valideres og utvikles slik at den kan gjennomføres jevnlig. Dette vil bidra til økt kunnskap om temaet og vise om iverksatte tiltak har effekt. Det bør også iverksette ytterligere forskning innenfor temaer eller avdelinger som en ønsker mer informasjon rundt.
- 9) Opprett en prosjektstilling for å følge opp og implementere tiltakene relatert til mobbing og seksuell trakassering. Stillingen bør innledningsvis ha en tidshorisont på to år.

Kravet om at handlingen må skje gjentatte ganger og over tid (oftest seks måneder) virker å være en betingelse for at det kan kalles mobbing. I tillegg skal partene ha en opplevd maktubalanse, der en part opplever at det er vanskelig å forsvare seg. Arbeidstilsynet gir følgende eksempler på

⁷ <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/arkiv/aktuelt/klare-tiltak-mot-mobbing-og-trakassering>

mobbing: å bli utelukket fra det sosiale nettverket på jobben, stadig forbigått eller oversett når oppgaver skal utdeles, uriktig eller overdrevet beskyldt for dårlig arbeid, ertet, fleipet med eller latterliggjort. Arbeidsmiljøloven benytter ikke mobbing som begrep, men handlingene som defineres som mobbing, faller inn under adferd som loven forbyr (§4-3).⁸

I arbeidet med MOST I ble måleinstrumenter fra andre undersøkelser sammen med følgende definisjon lagt til grunn for utarbeidelse av mobbespørsmålene: «*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 & Einarsen, 2007, s. 151).

1.3.2 Seksuell trakassering

Til forskjell fra mobbing er seksuell trakassering definert i det norske lovverket. Da arbeidet med å utvikle spørsmålsbatteriet som er brukt i MOST-undersøkelsene startet, var kjønns- og seksuell trakassering definert i Likestillingsloven i samme paragraf. Fra 1. januar 2018 fikk vi en ny lov: Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). I den nye loven er alle diskrimineringsgrunnlagene (inkludert kjønn) samlet i paragraf 6, og en noe endret definisjon av seksuell trakassering i paragraf 13. Lovparagrafen om seksuell trakassering lyder slik:⁹ «*Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.*»

Både kjønnstrakassering og seksuell trakassering er forbudt. LDO definerer kjønnstrakassering slik:¹⁰ «*Kjønnstrakassering er handlinger, unnlater eller ytringer som er knyttet til en persons kjønn. Disse har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.*» Videre påpeker LDO at «*Kjønnstrakassering er ofte stereotype oppfatninger om hva menn og kvinner kan eller bør gjøre. Det kan for eksempel være uttalelser om at menn ikke er gode nok omsorgspersoner, eller uttalelser om at 'kvinner ikke kan jobbe i brannvesenet'.*»¹¹

Trakassering og seksuell trakassering er også forbudt etter Arbeidsmiljølovens paragraf 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.¹² Arbeidsgiver har både etter Likestillings- og diskrimineringsloven og etter Arbeidsmiljøloven en plikt til å hindre og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen. I tillegg kan alvorlige former for seksuell trakassering (seksuelle overgrep) straffes etter straffeloven (paragraf 297 i kapittel 26 om Seksuallovbrudd). Det er glidende overganger og gråsoner mellom kjønnstrakassering, seksuell trakassering og overgrep, men det er relativt vanlig i internasjonale studier at man prøver å måle alle disse formene for adferd i samme batteri. Seksuell trakassering og/eller seksuell vold (*sexual violence*) brukes da som et overordnet begrep (Stark et al., 2002; UK Ministry of Defence, 2018). I USA brukes også

⁸<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>

⁹https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A76.

¹⁰<https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/graviditet-og-foreldrepermisjon/trakassering/>.

¹¹<https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/trakassering-og-seksuell-trakassering/trakassering2>

¹²https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5#%C2%A74-2.

military sexual trauma (MST) som et overordnet begrep som omfatter både seksuell trakassering og seksuelle overgrep i Forsvaret (Wilson, 2018). Et eksempel på en definisjon som kombinerer kjønns- og seksuell trakassering, er den som benyttes i den norske Vernepliktsundersøkelsen (2017): «Med seksuell trakassering menes uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker din integritet i tjenesten». Den svenske Försvarsmakten bruker «ovälkommet beteende» som et samlebegrep for «kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier og repressalier». Kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk nevnes sammen med seks andre diskrimineringsgrunner under «trakasserier».¹³

1.4 Ulike målemetoder

Definisjoner er viktige fordi de har konsekvenser for hvordan man måler et fenomen. Metodene for å måle mobbing og seksuell trakassering kan grupperes i tre kategorier: direkte spørsmål (*direct question approach*) med og uten definisjon først, et sett med spørsmål som måler handlinger eller adferd (*behavioral list approach*) og en kombinasjon av de to første. I MOST-arbeidet har vi valgt å benytte den andre tilnærmingen, det vil si å måle et sett av handlinger eller adferd ved spørsmålsbatterier for mobbing og seksuell trakassering (Rones et al., 2018; Fasting og Køber, 2019).

Det er gjennomført undersøkelser hvor man sammenlikner direkte spørsmål med og uten definisjon først, med batterier hvor man har spurt om ulike typer av negative seksuelle opplevelser. Försvarsmakten i Sverige har for eksempel gjennomført flere undersøkelser (1999, 2002 og 2005) og funnet at når man benytter et batteri i stedet for direkte spørsmål uten definisjon, stiger forekomsten betraktelig (Berggren, Ivarsson, & Estrada, 2005).

For å kartlegge omfang av og type mobbing har Forsvaret i denne undersøkelsen benyttet et batteri bestående av 18 spørsmål, basert på det anbefalte spørsmålsbatteriet fra MOST II (Fasting og Køber, 2019). De 18 spørsmålene er fordelt på følgende fem underliggende komponenter: personrelatert mobbing, utestenging, truende adferd¹⁴, fysisk mobbing og arbeidsrelatert mobbing.

For seksuell trakassering har Forsvaret benyttet et batteri bestående av 16 spørsmål, basert på det anbefalte spørsmålsbatteriet fra MOST II (Fasting og Køber, 2019). Spørsmålene fordeler seg på komponentene kjønns- og seksuell trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt press og seksuelle overgrep samt ett ekstraspørsmål om bruk av seksuelle huskereglar.

¹³ <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/forsvarsmaktens-vardegrund/-ovalkommet-beteende/>.

¹⁴ I Fasting og Køber (2019) var denne omtalt som «truende eller skremmende adferd».

1.5 Hva viser andre undersøkelser?¹⁵

1.5.1 Mobbing

Kombinasjonen av ulike definisjoner og ulike måter å måle mobbing på, gjør at det er vanskelig å sammenlikne resultater fra ulike studier. Vi vil likevel presentere noen tall fra undersøkelser som illustrerer kompleksiteten i dette, og komme tilbake til denne problematikken i avslutningskapitlet.

Lange et al. (2018) illustrerer variasjonen i opplevd mobbing ved å vise til studier av arbeidslivet i Storbritannia og Tyrkia med forekomst på henholdsvis 1 % og 48 %. Med mindre det er gjennomført undersøkelser hvor mobbing måles på samme måte, vil det følgelig være meget vanskelig å konkludere at forekomsten av mobbing er større eller mindre i Forsvaret enn i andre institusjoner det er naturlig å sammenlikne seg med. Dette poengteres i en nylig publisert oversiktsartikkel om mobbing i militæret, hvor forfatterne konkluderer som følger: «*There have been no comparative studies between the military and other organizations within the same country, nor any large-scale studies examining bullying across international militaries*» (Stuart & Szeszeran, 2020, s. 8).

Generelt virker det å være lite kunnskap om mobbing i militæret, både nasjonalt og internasjonalt. Vi vil nå gå igjennom noen forskningsresultater på temaet. I en omfattende litteraturstudie fant Stuart og Szeszeran (2020) under 50 artikler som var publisert mellom 1990 og 2017, som omhandlet arbeidslivsmobbing, hadde basis i forskning og var utført i en militær eller para-militær organisasjon. Forfatterne referer til Koeszegi et al. (2014) som fant at en stor andel av mobbing i en militær kontekst var skjult og relasjonell (meningsløse oppgaver gitt til underordnede, ryktespredning og konstant kritikk av arbeidsprestasjoner), mer enn fysisk og verbal mobbing. Oversikten viste også at personell med lavere grad, og minoritetsgrupper, blant annet kvinner, var mer utsatt for mobbing enn andre grupper. Forfatterne påpekte at det ofte er personer med formell autoritet, makt og kontroll som utøver mobbingen.

Nasjonalt har vi kun funnet én publisert studie om mobbing i en militær kontekst. Den ble gjennomført i Sjøforsvaret i 2002, og viste at 2,5 % hadde vært mobbet siste seks måneder, mens 10 % hadde observert at noen hadde blitt mobbet (Magerøy et al., 2009). Vernepliktundersøkelsen kartlegger omfanget av mobbing med følgende spørsmål: «Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av førstegangstjenesten, og i tilfelle hvor ofte?». I 2019 oppga 14 % av soldatene at de hadde blitt mobbet eller trakassert i løpet av tjenesten. Utfrysning eller baksnakking var de formene for mobbing og trakassering som oftest ble rapportert.¹⁶

Levekårsundersøkelsen¹⁷, utført av Statistisk sentralbyrå (SSB), gjennomføres i et representativt utvalg av den norske befolkningen, og måler mobbing med to spørsmål: «utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater, månedlig eller mer» og «utsatt for plaging eller erting av overordnede,

¹⁵ For å øke leservennligheten av denne teksten har vi avrundet tall fra forskningsartiklene til nærmeste heltall.

¹⁶ <http://intranett2.mil.no/AktuelleSaker/Sider/Høy-trivsel-blant-vernepliktige.aspx>

¹⁷ Undersøkelsen gjennomføres som telefonintervjuer.

månedlig eller mer». Henholdsvis 2 % blant kvinner og 2 % blant menn svarte positivt på hvert av disse spørsmålene i 2019 (SSB, 2020). Forsvarets medarbeiderundersøkelse stiller de samme spørsmålene og fant at både kvinner og menn i Forsvaret var mer utsatt for plaging/erting, uavhengig av om det var kollegaer eller ledere som mobbet (Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2019).

Når det gjelder andre undersøkelser i Norge kan det nevnes at i et representativt utvalg av norske arbeidstakere fant man at 12,5 % hadde vært utsatt for mobbing (Einarsen & Nielsen, 2015). I denne undersøkelsen måles mobbing via ett sett med spørsmål slik som det gjøres i MOST-undersøkelsen. En studie blant norske leger ser på utviklingen fra 1993, 2004 og 2014–2015. Den viser at opplevd mobbing fra kollegaer eller overordnede minst et par ganger i måneden det siste året, har ligget på 6–7 % i disse tre målepunktene (Rosta, 2018).

Zapf et al. (2020) analyserer flere metaanalyser og konkluderer med at et gjennomsnitt av europeiske studier indikerer at 3–4 % har opplevd alvorlig mobbing når ett av kriteriene er at man utsettes for handlingen(e) ukentlig. For sjeldnere forekomst enn én gang i uken er tallet 10 %. Forfatterne påpeker imidlertid at i mange organisasjoner opplever 20 % av de ansatte av og til å bli ertet og latterliggjort.

De fleste studier viser ulike resultater av forekomst av mobbing blant kvinner og menn. Kvinner opplever mer mobbing enn menn. I noen miljøer dominert av menn virker det som om kvinner er spesielt utsatt, og Nielsen og Einarsen (2018) skriver at et kjønnsbalansert arbeidsmiljø ser ut til å forebygge mobbing. Lee et al. (2013) konkluderer med at det ikke bare er kjønnsforskjeller i rapportert mobbing, men at kjønn også har betydning for måten en tredjepart forstår og reagerer på mobbing på. Forskningen viser også at den som mobber, oftere er en mann enn en kvinne og oftere en veileder/sjef enn en kollega (Zapf & Einarsen 2020).

1.5.2 Seksuell trakassering

Kombinasjonen av ulike definisjoner og ulike måter å måle seksuell trakassering på gjør at det er vanskelig å sammenlikne studier, som i tillegg ofte varierer med hensyn til utvalgsprosedyrer, utvalgsstørrelse, anonymitet og konfidensialitet samt bruk av statistiske analyser (Timmermann, 2005). Som vi vil vise i det følgende er det store forskjeller i måten seksuell trakassering operasjonaliseres og måles på, både nasjonalt og internasjonalt. Vi vil likevel presentere noen tall fra undersøkelser som illustrer kompleksiteten i dette, og komme tilbake til denne problematikken i avslutningskapitlet.

Før #metoo var det gjort relativt lite forskning om seksuell trakassering i arbeidslivet i Norge. I perioden 2016–2018 gjennomførte Fafo undersøkelser om seksuell trakassering i arbeidslivet i følgende yrkesgrupper og bransjer: helse og omsorg, hotell og restaurant, utøvende og skapende scenekunstnere samt leger (Bråten, 2020). I disse undersøkelsene fikk respondentene først ett innledende spørsmål om de i løpet av de siste tre årene hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng. De som svarte positivt på dette, fikk deretter tre spørsmål om henholdsvis fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering. Andelen som opplevde at de hadde vært utsatt for seksuell trakassering siste tre årene, varierte fra 23 % i hotell og restaurant til 7 % blant leger. I

en nylig publisert undersøkelse blant nesten 2 000 personer i bokbransjen svarer 4 % at de har opplevd trakassering eller overgrep de siste to årene. Unge kvinner er mest utsatt, og det er oftest mannlige kollegaer som står bak (Veberg og Olsen, 2021).

Politidirektoratet gjennomførte høsten 2020 en medarbeiderundersøkelse om seksuell trakassering i politiet. Undersøkelsen hadde en høy svarprosent (76 %), og over 13 500 personer deltok. Målemetoden var en kombinasjon av direkte spørsmål og spørsmål som måler handlinger og adferd. På spørsmål om de hadde blitt utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass» siste tolv måneder, var det 3 % av de ansatte som svarte ja. I tillegg ble respondentene bedt om å ta stilling til om de hadde opplevd fem situasjoner som beskrev uønsket adferd, og 4 % hadde opplevd minst én av disse situasjonene/-handlingene. På denne bakgrunn opererer rapporten med en totalandel på 7 % for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang siste tolv måneder. Størst andel har opplevd å motta «seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende» (4 %). Uønsket seksuell oppmerksomhet varierer med kjønn og alder, og kvinner under 40 år opplever mest (13 %). Andre resultater fra undersøkelsen viser at det er menn som stort sett utøver den uønskede adferden, og at kvinner nesten utelukkende blir utsatt for dette fra menn, mens menn som blir seksuelt trakassert opplever dette fra både kvinner og menn. Langt de fleste (71 %) har oppgitt at det er sideordnede som står bak adferden, mens 28 % oppgir at det er en leder.¹⁸ Nærmere fire av fem som har opplevd seksuell trakassering, oppga at de hadde opplevd dette i tjeneste, og av disse nesten alltid på arbeidsplassen. I tillegg til undersøkelsen blant ansatte, ble det gjennomført en undersøkelse blant politistudentene. Omfanget av seksuell trakassering ble her målt på samme måte som for ansatte, og 11 % oppga at de hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, oftest fra medstudenter utenfor tjeneste. Andelen var høyest blant kvinnelige politistudenter (15 %) (Rambøll Management Consulting, 2020).

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHOT) kartla seksuell trakassering i 2018. Over 50 000 fulltidsstudenter i alderen 18–35 år deltok, og svarprosenten var 31. Seksuell trakassering ble målt med syv spørsmål som til sammen dekket verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering. Totalt 17 % hadde blitt seksuelt trakassert sist år, og kvinner oftere enn menn, og yngre oftere enn de litt eldre. Flesteparten hadde blitt trakassert av noen utenfor universitetet, under 20 % fra medstudent og svært få fra en universitetsansatt (Sivertsen et al., 2019).

Levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå kartlegger også seksuell trakassering i befolkningen med spørsmålet «har du vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende, månedlig eller mer». I 2019 oppga 8 % av kvinnene og 2 % av mennene at de hadde vært utsatt for seksuell trakassering. Den aldersgruppen i befolkningen som opplever mest seksuell trakassering, er kvinner under 25 år (17 %). Forsvarets medarbeiderundersøkelse stiller et tilsvarende spørsmål, og i 2019 oppga 6 % av kvinnene og 2 % av mennene at de hadde opplevd seksuell trakassering. Dette utgjorde en markant økning fra 2017 blant de kvinnelige ansatte i Forsvaret.¹⁹

¹⁸ Her var det mulig å velge flere svaralternativer.

¹⁹ <https://forsvaretsforum.no/forsvarets-medarbeiderundersokelse-flere-har-opplevd-seksuell-trakassering/110791>.

I Vernepliktsundersøkelsen legges definisjonen nevnt tidligere til grunn når respondentene får følgende spørsmål: «Har du som soldat i løpet av din tid i Forsvaret blitt utsatt for seksuell trakassering fra dine medsoldater eller overordnede i tråd med definisjonen?» I 2019 svarte 7 % at de hadde opplevd dette.

Mens det i Norge finnes relativt lite forskning både i Forsvaret og ellers i samfunnet, er det flere land hvor forsvarer over lengre tid og systematisk har studert kjønnsdiskriminering, seksuell trakassering og overgrep. Det gjelder særlig USA, hvor Defense Manpower Data Center (DMDC) så tidlig som i 1988 gjennomførte den første studien om seksuell trakassering, basert på 10 utsagn/handlinger. USA har vært ledende i utviklingen av målemetoder for forsvarer og i samfunnet generelt. «*Sexual Experience Questionnaire - DoD-s*» er et batteri med 16 spørsmål, som har vært brukt, og brukes, av forsvarer i flere land (se Rones et al., 2017).

En metaanalyse om forekomst av seksuell trakassering og overgrep i militæret fra 2018 illustrerer hvor vanskelig det er å sammenlikne undersøkelser. Forfatteren av denne studien gjennomgikk 69 studier som målte seksuell trakassering og/eller seksuelle overgrep (MST)²⁰. Forekomsten varierte fra nesten ingenting til 90 %. Det var lite samsvar i måten begrepene ble definert og målt på. Forfatteren peker likevel på at resultatene er i overensstemmelse med tidligere litteratur som viser til at personer i militæret har en større risiko for å oppleve seksuell trakassering og overgrep enn i det sivile arbeidslivet (Wilson 2018).

En studie om seksuell trakassering og overgrep i Canadian Armed Forces (CAF) i 2014, fant at omtrent 1 % av mennene og 5 % av kvinnene hadde opplevd seksuelle overgrep det siste året. Upassende verbal og ikke- verbal kommunikasjon var observert eller opplevd av 78 %, og da særlig seksuelle vitser og upassende seksuelle kommentarer. Totalt oppga 17 % at de selv hadde vært utsatt for seksuell trakassering. Kvinner både observerte og opplevde seksuell trakassering oftere enn menn. Nesten alle handlingene fant sted på arbeidsplassen, og var oftest utført av en mannlig kollega (Cotter, 2016 i UK Ministry of Defence, 2018).

Det britiske forsvarsdepartementet (Ministry of Defence) gjennomfører systematiske undersøkelser hvert tredje år, og har gjort dette siden 2006. Metodisk er disse undersøkelsene interessante fordi de kombinerer spørreskjema med fokusgruppeintervjuer. Spørreskjemaet kartlegger to former for seksuell trakassering via henholdsvis fire og ni spørsmål. Den første, «*generalised sexualised behaviors*», faller inn under kjønnsstrakassering og sier noe om kulturen og arbeidsmiljøet snarere enn å være direkte rettet mot et individ. Undersøkelsen fra 2018 viser at ni av ti sist år har blitt fortalt upassende seksuelle historier og vitser. Til tross for kontinuerlig arbeid med forebyggende tiltak var det bare en liten nedgang fra 2015 til 2018. Den andre formen, «*targeted sexualized behaviors*», kan oversettes med uønsket seksuell oppmerksomhet. Her var

²⁰ Med referanse til Allard et al., 2011 ble seksuelle overgrep definert som: «--an act that involved unwanted, nonconsensual, forced or coerced touching of sexual body parts or sexual intercourse ». Seksuell trakassering ble definert som « --and act of unwanted, nonconsensual verbal or physical contact that was sexual in nature, such as sexual comments or sexual douching of nonsexual body parts».

forekomsten den samme (4 %) begge årene. Kjønnforskjellen var stor, og andelen blant kvinner økte fra 13 % i 2015 til 15 % i 2018 (UK Ministry of Defence, 2018).

Det danske forsvarsdepartementet gjennomførte i 2019 en undersøkelse som hadde som formål å avdekke kjønnskrenkende kultur og adferd på ulike områder i forsvarssektoren. Undersøkelsen kartla kjønnsstrakassering (*«kønskrænkende kultur»* – ett spørsmål), definert som *«en kultur, hvor der forekommer krænkelser og nedværdigende bemærkninger på grund af køn»*; uønsket seksuell oppmerksomhet (ett spørsmål) og seksuelle overgrep (*«seksuel krænkede adfærd»* – tre spørsmål) (Forsvarsministeriet, 2020, s. 4). Delundersøkelsen blant ansatte i det danske forsvaret omfattet rundt 1 000 kvinner og 7 000 menn. I alt 12 % av kvinnene og 3 % av mennene opplevde at det var en kjønnskrenkende kultur på arbeidsplassen. Blant kvinner hadde 10 % opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, og det tilsvarende tall blant menn var under 1 %. Svært få hadde opplevd seksuelle overgrep. Kvinner i Hæren opplevde mest, og kvinner i Luftforsvaret minst.

1.6 Rapportens oppbygning

I resten av rapporten følger først en redegjørelse om hvilke metoder og analyser som er utført og som ligger til grunn for resultatene i rapporten (kapittel 2). Deretter følger to kapitler om resultatene fra undersøkelsen fordelt på mobbing (kapittel 3) og seksuell trakassering (kapittel 4). Begge kapitlene presenterer forekomst generelt samt ulike former for henholdsvis mobbing og seksuell trakassering, totalt og fordelt på alder, personellgrupper og organisasjonstilhørighet. Hvem som utøver de negative handlingene og hvor disse finner sted presenteres. Kapittel 5 handler om varsling, og gjelder både dem som har opplevd mobbing og dem som har opplevd seksuell trakassering. Resultatene gir svar på hvem det er som varsler og hvilke kanaler som brukes. Avslutningsvis vil vi i kapittel 6 analysere endringene i forekomst fra 2018 til 2020. Vi vil også i dette kapitlet, ved hjelp av litteratur, belyse spesielle utfordringer som militære organisasjoner har når det gjelder mobbing og seksuell trakassering.

2 Metode og forutsetninger

I dette kapitlet gjør vi rede for datainnsamlingen, spørreskjemaet som ble benyttet, og hvordan vi har gått frem for å analysere resultatene.

2.1 Datainnsamling

MOST-undersøkelsen 2020 ble gjennomført i perioden 12. oktober–15. november 2020. Undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte i etaten Forsvaret, med unntak av skjermede avdelinger.²¹ Den ble også sendt ut til vernepliktige i førstegangstjeneste (menige) som hadde tjenestegjort minst seks måneder. I hovedsak omfatter det kontingentene med innrykk i januar og april 2020. Totalt var det 18 602 ansatte og tjenestegjørende i Forsvaret som mottok invitasjon til å delta i undersøkelsen, hvorav 21 % var kvinner.

Forsvarets mediesenter (FMS) var ansvarlige for utsendelse av undersøkelsen, som ble distribuert via Digipost, Altinn og e-Boks. Det ble sendt ut 3 påminnelser, og stengevarsel ble gitt ca. 36 timer før stenging. Det var mulig å gjennomføre undersøkelsen uten tilgang til arbeidsplassen. Forsvarets ledelse oppfordret også alle om å delta i undersøkelsen, blant annet i en e-post fra sjef Forsvarsstaben til alle ansatte 15. oktober 2020 og i åpne kanaler som Forsvarets forum²².

Totalt sett var det 10 118 personer som deltok i undersøkelsen, med en kvinneandel på 24 %. Den totale andelen svar var 54 %. Deltagelsen var høyere blant kvinner (61 %) enn blant menn (52 %). I tillegg var det 2 % som påbegynte undersøkelsen uten å fullføre, og 6 % som avslo invitasjonen om å delta.

Tabell 2.1 viser deltagelsen blant kvinner og menn og i ulike personellgrupper. I samtlige personellgrupper deltok kvinner i større grad enn menn i undersøkelsen. Deltagelsen var høyest blant elever og studenter, med 80 % blant kvinner og 75 % blant menn. Militært ansatte (offiserer og spesialister) deltok i større grad enn sivilt ansatte.

Deltagelsen blant mannlige menige (41 %) trekker den totale svarprosenten i førstegangstjeneste ned sammenlignet med Forsvaret forøvrig. Antallet læringer som har besvart undersøkelsen, er for lavt til at denne gruppen kan analyseres separat. I fortsettelsen vil vi behandle dem sammen med menige. En forklaring på at det var såpass få læringer som deltok, var at de mottok undersøkelsen senere enn andre personellgrupper.

Selv om svarprosenten er relativt høy, er det bortimot halvparten av populasjonen som ikke har svart. I og med at resultatene skal brukes til å utvikle forebyggingstiltak, er det viktig at de som ikke har svart, ikke skiller seg vesentlig ut fra de som har svart, i hvert fall ikke på en slik måte at

²¹ De øvrige etatene i forsvarssektoren, det vil si Forsvarsmateriell, Forsvarets forskningsinstitutt, Nasjonal sikkerhetsmyndighet og Forsvarsbygg, deltok ikke i undersøkelsen. Det gjorde heller ikke Forsvarsdepartementet.

²² <https://forsvaretsforum.no/mobbing-og-seksuell-trakassering-personell/halvparten-har-svart-pa-most-undersokelse--onsker-flere-tilbakemeldinger/168256>.

det kan tenkes å ha innflytelse på resultatene. Deltagelsen er høyere blant kvinner enn blant menn, og den varierer også en del mellom personellgrupper. I tillegg er menige klart underrepresentert, i og med at det kun er rundt én av fire menige som ble invitert til å delta.

Vi må også anta at undersøkelsens tema påvirker hvem som velger å svare. Vi får dermed en utvalgsskjevhet og en medfølgende usikkerhet i analysen som vi ikke kan korrigere for på noen enkel måte. I tillegg er det grunn til å tro at det er underrapportering på grunn av undersøkelsens sensitive tema (Mergaert et al., 2016). Det er følgelig viktig å tolke resultatene med forsiktighet. Mer tid til analyse ville gitt rom for delvis vektning av resultatene opp mot svarprosent i ulike grupper og dermed en potensielt mer representativ beskrivelse av funnene.

Tabell 2.1 Antall utsendelser og besvarelser og andel svar blant kvinner og menn, fordelt på personellgruppe.

	KVINNER			MENN		
	Utsendelser	Besvarelser	Andel svar	Utsendelser	Besvarelser	Andel svar
TOTALT	3 919	2 410	61 %	14 683	7 708	52 %
PERSONELLGRUPPE						
Menige	611	382	63 %	1 402	577	41 %
Lærlinger	80	30	38 %	250	61	24 %
Elever og studenter	138	111	80 %	469	353	75 %
Spesialister (OR)	1 040	714	69 %	5 156	2 778	54 %
Offiserer (OF)	562	404	72 %	4 478	2 763	62 %
Sivilt ansatte	1 488	769	52 %	2 928	1 176	40 %

Tabell 2.2 viser deltagelsen i de fire største driftsenhetene i Forsvaret (DIF) samt i resten av organisasjonen. Svarprosenten er høyest i Sjøforsvaret og lavest i Forsvarets logistikk-organisasjon (FLO). Merk at de ulike DIF-ene har svært ulik sammensetning av kjønn, alder og personellgruppe. Dette ser vi nærmere på i kapittel 2.3.

Tabell 2.2 Antall utsendelser, besvarelser og svarprosent, fordelt på de største driftsenhetene i Forsvaret (DIF).²³

	KVINNER OG MENN		
	Utsendelser	Besvarelser	Andel svar
TOTALT	18 602	10 118	54 %
ORGANISASJONSTILHØRIGHET			
Hæren	4 679	2 617	56 %
Sjøforsvaret	2 775	1 705	61 %
Luftforsvaret	3 283	1 578	48 %
Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO)	2 399	983	41 %
Øvrige DIF-er	5 466	3 235	59 %

2.2 Spørreskjemaet

2.2.1 Utvikling av spørreskjemaet

MOST-undersøkelsen består av et sett med spørsmål som måler handlinger eller adferd, og skiller seg derfor fra undersøkelser som er basert på direkte spørsmål. Spørreskjemaet er utviklet i flere runder basert på litteraturstudier, workshops, testgrupper og pilotundersøkelser (Rones et al., 2018; Fasting og Køber, 2019).

Høsten 2018 ble totalt 60 spørsmål testet i en pilotundersøkelse som ble sendt ut til hele Forsvaret. I etterkant av dette gjennomførte FFI statistiske analyser på det innsamlede datagrunnlaget (Fasting og Køber, 2019). Formålet var å komme frem til valide og pålitelige spørsmålsbatterier. Disse analysene gjorde det mulig å redusere antall spørsmål slik at batteriene ble mer anvendelige. I tillegg ble det mulig å identifisere ulike former for mobbing og seksuell trakassering.

Metoden som ble benyttet var prinsipalkomponentanalyse (PCA). Dette er en teknikk innen utforskende faktoranalyse, hvor vi analyserer sammenhengene mellom de ulike spørsmålene uten å ha noen inngangshypoteser om hvilke av dem som hører sammen. Analysene for mobbing og for seksuell trakassering ble gjennomført hver for seg. Vi gjennomførte separate analyser for kvinner og menn, men i og med at vi tilstrebet et felles spørsmålsbatteri for begge kjønn var det kvalitative vurderinger som lå til grunn for det endelige resultatet.

Sluttresultatet i MOST II var 2 anbefalte spørsmålsbatterier, 1 for mobbing og 1 for seksuell trakassering. Batteriet for mobbing inneholdt 17 spørsmål, fordelt på 5 komponenter. Batteriet for seksuell trakassering inneholdt 15 spørsmål fordelt på 4 komponenter.

²³ Læringer ble ikke registrert på DIF ved utsendelse. Vi har derfor plassert både utsendelser og besvarelser for læringer under «Øvrige DIF-er» i akkurat denne oversikten.

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

For batteriet som måler mobbing, estimerte vi Cronbachs alfa til 0,87 for kvinner og 0,89 for menn. Det tydet på at reliabiliteten er god, og at batteriet måler fenomenet mobbing på en konsistent måte. For batteriet som måler seksuell trakassering estimerte vi Cronbachs alfa til 0,83 for kvinner og 0,77 for menn. Det tydet på at reliabiliteten er god for kvinner og tilfredsstillende for menn.

Spørsmålsbatterienes validitet kan ikke testes eller måles på tilsvarende måte. Imidlertid inneholdt pilotundersøkelsen kun spørsmål som ble ansett å representere et relevant aspekt ved enten mobbing eller seksuell trakassering (*face validity*).

2.2.2 Forekomst av mobbing

Forekomst av mobbing blir i denne undersøkelsen målt ved hjelp av i alt 18 spørsmål, basert på batteriet anbefalt i MOST II (Fasting og Køber, 2019).²⁴ Disse fordeler seg på 5 ulike komponenter, som hver representerer en form for mobbing. Disse komponentene er personrelatert mobbing (7 spørsmål), utestenging (4 spørsmål), truende adferd (3 spørsmål), fysisk mobbing (2 spørsmål) og arbeidsrelatert mobbing (2 spørsmål).

I spørreskjemaet som Forsvaret utviklet, ble respondentene presentert for spørsmålene i bolker. Hver bolk inneholdt spørsmålene fra én komponent, men uten at navnet på komponenten ble angitt. Spørsmålene ble stilt i den rekkefølgen de er vist i tabell 2.4. Spørsmålene omfatter hendelser i løpet av de siste seks månedene. For hvert spørsmål ble det gitt følgende svaralternativer: 1) nei, 2) ja, enkelte ganger, 3) ja, månedlig, 4) ja, ukentlig og 5) ja, daglig.

Vi har også gjort et nytt estimat på reliabiliteten for spørsmålsbatteriet. Vi må imidlertid ta høyde for at både utvalg og rekkefølge på spørsmål kan påvirke dette resultatet. Vi har beregnet Cronbachs alfa til 0,89 for kvinner og 0,90 for menn, altså noe høyere enn i pilotundersøkelsen.

²⁴ Forsvaret valgte å inkludere fire av spørsmålene som ble valgt bort i MOST II, slik at det ble stilt i alt 21 spørsmål. Av disse var det 1 som ble stilt som en del av personrelatert mobbing, mens de 3 øvrige ble stilt i en egen bolk til slutt. Ingen av spørsmålene ble av arbeidsgruppen ansett å gi et vesentlig bidrag til kartleggingen av mobbing. Av praktiske grunner har det første spørsmålet blitt tatt med i analysene i denne rapporten, mens de 3 øvrige er utelatt.

Tabell 2.3 Spørsmålsbatteriet som ble benyttet for kartlegging av mobbing. Hver bolk ble innledet med følgende formulering: «Har du i løpet av de siste seks månedene opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid av en som tjenestegjør i Forsvaret...»

PERSONRELATERT MOBBING
1. å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping? 2. å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer og/eller overordnede? 3. negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse? 4. urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort? 5. latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave? 6. å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig eller lignende? 7. negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil?
UTESTENGING
1. at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte? 2. å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter? 3. urettferdig behandling i forhold til andre i samme situasjon, for eksempel knyttet til evalueringer, irettesettelser, sykemelding, opprykk eller lignende? 4. å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din?
TRUENDE ADFERD
1. trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende? 2. ubehagelig eller truende kroppsspråk? 3. urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd?
FYSISK MOBBING
1. trusler om fysisk vold? 2. å bli slått eller sparket?
ARBEIDSRELATERT MOBBING
1. at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blitt latterliggjort? 2. nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?

2.2.3 Forekomst av seksuell trakassering

Spørsmålene om forekomst av seksuell trakassering var også basert på batteriet anbefalt i MOST II (Fasting og Køber, 2019), som besto av 15 spørsmål fordelt på 4 komponenter. Disse 4 komponentene var kjønnsstrakassering (4 spørsmål), uønsket seksuell oppmerksomhet (6 spørsmål), seksuelt press (3 spørsmål) og seksuelle overgrep (2 spørsmål). Også her valgte Forsvaret å stille spørsmålene innenfor hver komponent i samme bolk, men uten å benytte navnet på komponenten.

I tillegg valgte Forsvaret å ta med ett ekstraspørsmål om bruk av seksuelle huskereglar, som ble stilt for seg selv til slutt. Dette spørsmålet ble valgt bort basert på den statistiske analysen i MOST II, men vi har likevel valgt å ta det med i analysene i denne rapporten, da det dreier seg om et tema av særskilt interesse for Forsvaret. Ideelt sett burde spørsmålet vært forsøkt koblet til en av de øvrige komponentene, men det har ikke vært mulig å justere i og med at spørreskjemaet var utformet slik at spørsmålene fra samme komponent ble stilt samlet. De til sammen 16 spørsmålene som ble stilt, er vist i rekkefølge i tabell 2.5. Spørsmålene dreier seg her om hendelser i løpet av de siste tolv månedene. For hvert spørsmål ble det gitt følgende svaralternativer: 1) nei, aldri, 2) én eller to ganger, 3) noen ganger, 4) ofte og 5) veldig ofte.

Vi har beregnet Cronbachs alfa for det utvidede spørsmålsbatteriet til 0,84 for kvinner og 0,68 for menn. For kvinner er det omtrent som i pilotundersøkelsen, mens for menn er det en del lavere, og under tilfredsstillende nivå. Uten ekstraspørsmålet er Cronbachs alfa 0,83 for kvinner og 0,70 for menn. Spørsmålet om seksuelle huskereglar svekker dermed batteriets reliabilitet noe.

Tabell 2.4 Spørsmålsbatteriet som ble benyttet for kartlegging av seksuell trakassering. Hver bolk ble innledet med følgende formulering: «Har du i løpet av de siste tolv månedene opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid av en som tjenestegjør i Forsvaret, ...». Deler av spørsmålene som ble stilt ulikt til menn og kvinner, er markert med [...].

KJØNNSTRAKASSERING
1. støtende eller ubehagelige kommentarer om [menn/kvinner], 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 typer oppdrag? 2. å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig? 3. at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er [mann/kvinne]? 4. at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er [mann/kvinne]?
UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET
1. seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig? 2. at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette? 3. kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig? 4. plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette? 5. gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende? 6. at noen har tatt eller delt seksuelle ladede bilder av deg, noe som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
SEKSUELT PRESS
1. uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår eller lignende? 2. at noen har behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, forhindre opprykk eller gi deg dårligere arbeidsvilkår? 3. at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet?
SEKSUELLE OVERGREP
1. at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke? 2. å bli tvunget til seksuelle handlinger?
EKSTRASPØRSMÅL
1. seksuelle huskereglar og uttrykk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «inn i trusa, opp i musa», «kuk i ræv» eller «spiss mot tiss»?

2.2.4 Oppfølgingsspørsmål

En viktig anbefaling fra MOST II var at det i fremtidige undersøkelser også bør undersøkes hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, samt hvor og når det forekommer. I spørreskjemaet som Forsvaret utviklet, ble det etter hver bolk av spørsmål stilt en rekke oppfølgingsspørsmål til alle respondenter som hadde svart bekreftende – det vil si benyttet svaralternativ 2–5 – på ett eller flere av spørsmålene. Oppsettet var det samme for hver av komponentene innen mobbing og seksuell trakassering.

Det første oppfølgingsspørsmålet dreide seg om hvem som hadde utøvd handlingene, med følgende svaralternativer: 1) overordnet (leder), mann, 2) overordnet (leder), kvinne, 3) sideordnet (kollega/medsoldat) mann, 4) sideordnet (kollega/medsoldat), kvinne, 5) underordnet (en du er leder for), mann, 6) underordnet (en du er leder for), kvinne og 7) andre. Det var anledning til å sette flere kryss (flervalg).

Den neste gruppen av oppfølgingsspørsmål ble innledet med et spørsmål om handlingene hadde skjedd i eller utenfor tjeneste, med mulighet til å krysse av for begge deler. De som oppga at de hadde opplevd handlinger i tjeneste, fikk et spørsmål om hvor, med følgende svaralternativer: 1) på arbeidsplassen, 2) på øvelse, 3) på tjenestereise og 4) annet. Videre fikk de som oppga at de hadde opplevd handlinger utenfor tjeneste, også et spørsmål om hvor, med følgende svaralternativer: 1) på arbeidsplassen etter tjenesten/jobb, 2) i sosiale arrangementer i regi av Forsvaret, 3) i sosiale lag utenfor arbeidsplassen og 4) annet. På begge var det anledning til å sette flere kryss (flervalg).²⁵

En annen anbefaling fra MOST II var å undersøke kjennskapen til og erfaring med varslingssystemer. I spørreskjemaet ble det også stilt oppfølgingsspørsmål om varsling. Disse ble stilt til alle respondenter som hadde svart bekreftende på ett eller flere av spørsmålene innen hvert batteri, altså én gang for mobbing og én gang for seksuell trakassering. Det ble stilt et ja/nei-spørsmål om man hadde varslet om handlingene, og i så fall hvem man hadde varslet til,²⁶ og om det ble igangsatt tiltak. For dem som ikke hadde varslet, ble det stilt spørsmål om hvorfor, med følgende svaralternativer (flervalg): 1) opplevde ikke handlingen(e) som alvorlige nok, 2) kjenner ikke til hvordan jeg varsler, 3) tror ikke det blir bedringer eller at varselet fører frem, 4) redd for konsekvenser og 5) annet. For alle respondenter som ikke hadde svart bekreftende på noen spørsmål i undersøkelsen, ble det også spurt om kjennskap til varslingssystemet. I og med at Forsvaret kun stilte disse til dem som ikke hadde opplevd noen handlinger, og ikke alle respondenter, har vi valgt å ikke bruke disse svarene i studien.²⁷

²⁵ For dem som hadde valgt «utenfor tjeneste» ble det også stilt spørsmål om bruk av alkohol, men disse var ikke knyttet til konkrete handlinger. Svarene er derfor vurdert som for usikre til at vi kan benytte dem i denne rapporten.

²⁶ Dette var et flervalgsspørsmål med 16 svaralternativer.

²⁷ For alle som hadde svart bekreftende på ett eller flere av spørsmålene innen hvert batteri, ble det også stilt spørsmål om handlingene fremdeles pågår. For mobbing ble det også spurt om handlingen hadde foregått mer enn seks måneder. Disse svarene er ikke analysert i denne studien.

2.3 Gjennomføring av analysen

Etter at undersøkelsen var avsluttet, fikk FFI et datasett med svar på samtlige spørsmål samt et utvalg demografiske data. Datasettet er anonymisert, og det er ikke mulig å spore svarene tilbake til enkeltpersoner eller små grupper. Resultatene fra undersøkelsen har blitt analysert ved hjelp av *IBM SPSS Statistics 26*.

2.3.1 Statistisk metode og analysegrupper

I denne studien benytter vi enkle, deskriptive analyser, primært krysstabellanalyser. Kjønn er en viktig forklaringsvariabel for opplevd mobbing og seksuell trakassering, og alle analyser er derfor gjort for kvinner og menn separat. Utover det ser vi også på forskjeller knyttet til alder, personellgruppe og organisasjonstilhørighet, men kun for én variabel av gangen.

I analysen deler vi opp populasjonen i ulike grupper. Vi benytter følgende fem personellgrupper i analysen av forekomst: i) menige (OR1) og lærlinger, ii) elever og studenter, iii) spesialister (OR2–9), iv) offiserer (OF) og v) sivilt ansatte. Når vi analyserer oppfølgingsspørsmål, ser vi kun på dem som har opplevd enten mobbing eller seksuell trakassering. Antallet er da langt lavere, og vi har derfor valgt å se på kun to hovedgrupper av personell: a) *menige/studenter*, som omfatter gruppene i og ii beskrevet over, og b) *ansatte*, som omfatter gruppene iii, iv og v over.

Vi ser også på forekomst i ulike deler av Forsvaret. I samråd med arbeidsgruppen har vi valgt å se på de fire største DIF-ene, mens resten av organisasjonen vurderes samlet. Kjønn, alder og personellgruppe er alle mulige forklaringsvariabler for opplevd mobbing og seksuell trakassering. Fortolkningen av resultatene forutsetter dermed en viss kjennskap til personellsammensetningen i ulike deler av Forsvaret. Vi vil derfor kort se på andelen kvinner, andelen unge og sammensetningen av personellgrupper i de største DIF-ene.

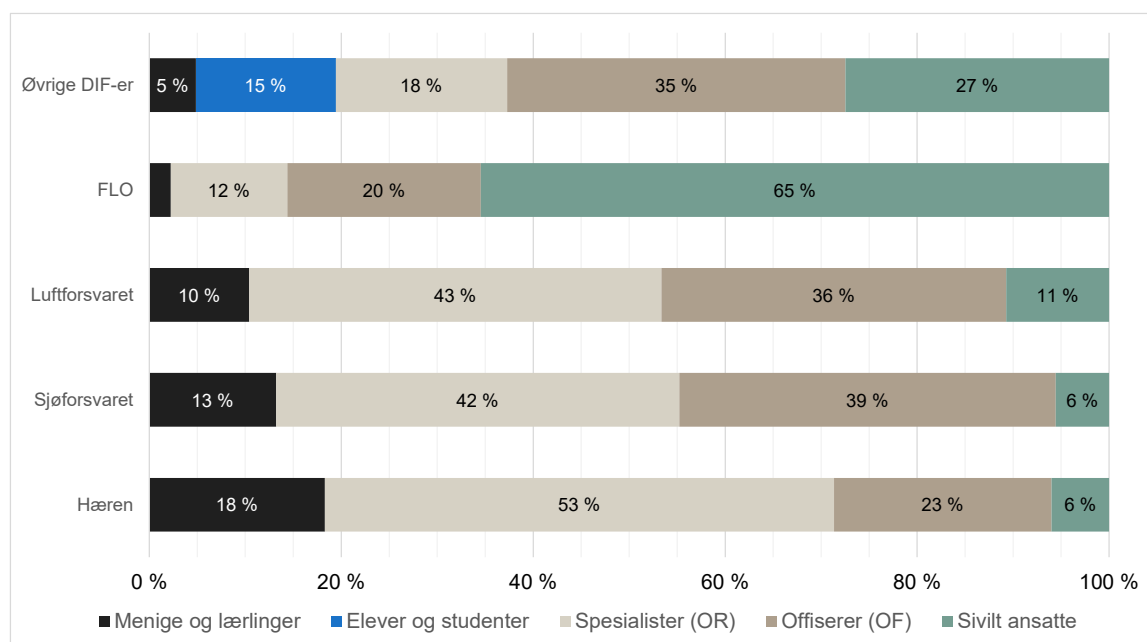
Tabell 2.4 viser andelen kvinner og andelen unge (under 30 år) blant dem som har deltatt i undersøkelsen i hver av disse avdelingene. Vi ser at Hæren har den høyeste andelen unge med 68 %, mens FLO har den laveste andelen unge med kun 13 %. Dette må tas hensyn til når vi vurderer resultatene for de ulike avdelingene.

Figur 2.1 viser hvor stor andel hver personellgruppe utgjør innen hver av disse avdelingene. Hæren har den høyeste andelen menige og lærlinger med 18 %, mens FLO har den høyeste andelen sivilt ansatte med 65 %.²⁸ Gruppen av elever og studenter tilhører i sin helhet Forsvarets høgscole (FHS), som er kategorisert under øvrige DIF-er.

²⁸ Merk at kun et mindretall av de menige i førstegangstjeneste i Forsvaret fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen.

Tabell 2.5 Antall og andel kvinnelige respondenter og antall og andel respondenter under 30 år i de største DIF-ene i Forsvaret.

	KVINNER		UNDER 30 ÅR	
	Antall	Andel	Antall	Andel
TOTALT	2 410	24 %	4 351	43 %
ORGANISASJONSTILHØRIGHET				
Hæren	588	22 %	1 784	68 %
Sjøforsvaret	357	21 %	844	49 %
Luftforsvaret	390	24 %	695	43 %
FLO	224	23 %	128	13 %
Øvrige DIF-er	851	27 %	900	28 %



Figur 2.1 Fordeling av personellgrupper blant respondentene i de ulike DIF-ene i Forsvaret.

Videre studier bør benytte multivariate analyseteknikker for å studere forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i ulike grupper og i ulike deler av organisasjonen. Det vil for eksempel gjøre det mulig å se om det er forskjeller mellom forekomsten av slike handlinger i ulike avdelinger i Forsvaret som ikke kan forklares med forskjeller i personellsammensetning. Dette har ikke vært mulig innenfor rammene av denne studien, der hovedprioriteten har vært å få en rask oversikt over omfanget av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Mer detaljerte analyser for ulike avdelinger og tjenestesteder kan gjøres av Forsvaret.

Signifikanstesting benyttes gjerne ved utvalgsundersøkelser for å vurdere om det er rimelig å anta at resultatene man finner er gyldige for hele populasjonen man undersøker. MOST-undersøkelsen ble sendt ut til hele Forsvaret,²⁹ og ble dermed gjennomført som en populasjonsundersøkelse. Derfor er det ikke relevant å benytte signifikanstesting i denne studien. En annen og mer omdiskutert anvendelse av signifikanstesting er å benytte det til å vurdere om observerte forskjeller mellom grupper er store nok til at det ikke kan skyldes tilfeldigheter. Vi har benyttet signifikanstesting i statistikkverktøyet for enkelte analyser. I og med at vi studerer relativt store grupper, har vi imidlertid ikke lagt avgjørende vekt på dette i vårt arbeid.

2.3.2 Analyse av forekomstspørsmål

Vi har benyttet svar på enkeltspørsmålene til å beregne forekomsten av ulike former for mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Det finnes ulike metoder for å sammenstille og presentere svarene. I MOST II drøftet og presenterte vi ulike skåringsprosedyrer som kunne benyttes i analysen av svarene (Fasting og Køber 2019).

2.3.2.1 Skåring av spørsmål om mobbing

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

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

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

2.3.2.2 Skåring av spørsmål om seksuell trakassering

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

²⁹ Unntak var ansatte i skjermede avdelinger og menige som hadde tjenestegjort kortere tid enn seks måneder.

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

2.3.2.3 *Endringer over tid*

Et viktig formål med spørsmålsbatteriet har vært å måle om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering endrer seg over tid. MOST-undersøkelsen 2020 er den første undersøkelsen i sitt slag. Med enkelte forbehold er det imidlertid mulig å sammenligne med svarene fra pilotundersøkelsen i 2018.

Hensikten med undersøkelsen i 2018 var å komme frem til spørsmålsbatterier for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Det ble derfor stilt til sammen 29 spørsmål om mobbing og 31 spørsmål om seksuell trakassering i 2018, mot henholdsvis 21 spørsmål³⁰ og 16 spørsmål i 2020. I 2018 ble spørsmålene stilt i usortert rekkefølge, mens i 2020 ble de stilt bolkevis per komponent. I 2020 ble det også stilt en rekke oppfølgingsspørsmål til alle som svarte bekreftende på ett eller flere spørsmål, mens dette ikke var med i pilotundersøkelsen i 2018.

Antall spørsmål, rekkefølgen på spørsmålene og det totale omfanget av undersøkelsen kan ha påvirket svarene i både 2018 og 2020. Det er vanskelig å vite hvilken betydning dette har for påliteligheten i svarene, og det har heller ikke vært mulig for oss å teste.

For å sammenligne resultatene har vi benyttet datasettet fra 2018. Vi har benyttet samme komponenter og utvalg av spørsmål som i 2020 og beregnet forekomst av mobbing og seksuell trakassering på samme måte som beskrevet over.³¹

Forsvaret er en organisasjon som endrer seg over tid. Eksempelvis har andelen spesialister (OR) økt de siste årene som følge av ny militær ordning (OMT). I tillegg har andelen kvinner, særlig blant menige, økt de siste årene. Det er også grunn til å anta at antallet menige vil variere i fremtidige undersøkelser, ikke bare som følge av hvor mange som blir kalt inn til førstegangstjeneste, men også fordi antallet menige som har tjenestegjort i minst seks måneder vil avhenge av når på året undersøkelsen gjennomføres.³² Økt bruk av 16 måneders tjeneste kan også påvirke dette.

Forekomsten av mobbing og seksuell trakassering varierer med kjønn, alder og personellgruppe. Det er derfor ønskelig å gjøre sammenligninger over tid i sammenlignbare grupper. Datasettet fra 2018 har imidlertid en grovere inndeling av personellgrupper enn datasettet fra 2020, og det er også betydelig usikkerhet knyttet til kategoriseringen. Eksempelvis er ikke elever og studenter sortert ut som en egen gruppe. Det gjør at sammenligning per personellgruppe er problematisk. Vi velger derfor i denne studien å sammenligne resultater for alle respondenter, kun fordelt på

³⁰ Tre av disse er ikke med i analysen.

³¹ Fasting og Køber (2019) presenterer eksempler på resultater, men på grunn av Forsvarets endringer i de anbefalte spørsmålsbatteriene har vi beregnet dette på nytt.

³² Godt over halvparten av de menige har innrykk i tredje kvartal.

kjønn og alder, med de begrensninger som det gir. Datasettet fra 2018 inneholder heller ikke opplysninger om organisasjonstilhørighet.

2.3.3 Analyse av oppfølgingsspørsmål

Oppfølgingsspørsmålene om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering og hvor og når det foregår, ble stilt etter hver komponent, det vil si inntil fem ganger for mobbing og inntil fem ganger for seksuell trakassering. Ingen av spørsmålene er imidlertid knyttet til enkelthendelser, noe som medfører en betydelig usikkerhet i fortolkningen av resultatene.

Vi har valgt å ikke analysere disse spørsmålene for hver komponent, men samlet for hvert batteri. Vi har dermed kombinert svarene på en rekke likelydende flervalgsspørsmål. Eksempelvis har vi slått svarene på spørsmålene om hvor seksuell trakassering foregår, sammen til ett felles svar for hele batteriet. Hvis en respondent har krysset av for «på arbeidsplassen» for en komponent og «på øvelse» for en annen komponent, har vi registrert begge svarene for batteriet samlet. Analysene i denne rapporten viser dermed hvor stor andel av dem som har opplevd seksuell trakassering, som har opplevd det på arbeidsplassen, på øvelse og så videre. Summen av andelene vil være høyere enn 100 %, da mange vil ha opplevd dette på flere ulike arenaer. Tilsvarende prosedyre er fulgt for spørsmålene om utøver for både mobbing og seksuell trakassering.

Måten Forsvaret valgte å stille disse spørsmålene på, gjør det vanskelig å sammenligne frekvensen for ulike svaralternativer. Eksempelvis i analysen av utøver er det et problem at respondentene kun har angitt hvilken kategori og ikke hvor mange innen hver kategori som har utsatt dem for handlingen eller om de har utsatt dem for flere handlinger. Hvis de har krysset av for både mannlig kollega og kvinnelig kollega, er det ikke mulig å si hvor mange menn og hvor mange kvinner som har utsatt dem for slike handlinger. Det er dermed ikke mulig å si med sikkerhet om visse grupper er over- eller underrepresentert blant dem som mobber og trakasserer.

For mobbing var det en ekstra utfordring at Forsvaret valgte å stille oppfølgingsspørsmålene til alle som hadde svart positivt på minst ett spørsmål, selv de som hadde svart «ja, enkelte ganger» (svaralternativ 2). I analysen har vi kun tatt med svar for de komponentene hvor respondentene hadde oppgitt at de hadde opplevd handlingene månedlig eller oftere (svaralternativ 3–5), i tråd med definisjonen av mobbing som vi har lagt til grunn. Fremtidige undersøkelser bør ikke stille disse spørsmålene til flere respondenter enn nødvendig.

Spørsmålene om varsling ble stilt etter hvert batteri, det vil si inntil én gang for mobbing³³ og inntil én gang for seksuell trakassering. Heller ikke disse spørsmålene er knyttet til enkelt-hendelser, noe som gjør det vanskelig å fortolke resultatene.

³³ Som for øvrige oppfølgingsspørsmål ble også disse spørsmålene stilt til langt flere enn dem som hadde blitt mobbet, det vil si som hadde opplevd hendelsene gjentatte ganger.

3 Mobbing

I dette kapitlet presenterer vi resultatene for mobbing fra MOST-undersøkelsen 2020. Forekomsten av mobbing er basert på svarene på spørsmålsbatteriet presentert i tabell 2.4. Med mobbing mener vi om respondentene har opplevd minst én form for mobbing (månedlig eller oftere) de siste seks månedene.

Først presenterer vi forekomsten av mobbing totalt og fordelt på kjønn og på alder, ulike personellkategorier og organisasjonstilhørighet. Deretter viser vi forekomsten innen hver av de fem komponentene som inngår i målingen av mobbing: personrelatert mobbing, utestenging, truende adferd, fysisk mobbing og arbeidsrelatert mobbing. Vi vil også si noe om hvem som utfører mobbingen og hvor og når den forekommer. Til slutt i kapitlet vil vi gi en oppsummering av de viktigste funnene.

3.1 Forekomst av mobbing i ulike grupper

Totalkolonnen øverst i tabell 3.1 viser at 11 % av respondentene har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder. Kvinner opplever mobbing oftere enn menn, henholdsvis 16 % og 10 %.

Fordeler vi respondentene i aldersgrupper, ser vi at omfanget av mobbing er synkende med økende alder, fra 17 % blant dem under 30 år til 6 % i gruppen over 40 år (tabell 3.1). For personell under 30 år finner vi en kjønnsforskjell. Forskjellen forsvinner for aldersgruppene over 30 år.

Vi har fordelt respondentene inn i personellgruppene menige og lærlinger, studenter og elever, spesialister (OR 2–9), offiserer (OF) og sivilt ansatte (tabell 3.1). Menige og lærlinger har opplevd mest mobbing, og offiserer og sivilt ansatte minst, henholdsvis 27 % og 7–8 %. Kvinner mobbes mer enn menn i alle personellgrupper bortsett fra blant sivilt ansatte. Blant de ansatte ser spesialistene ut til å oppleve mer mobbing enn offiserene og de sivile.³⁴

Når det gjelder organisasjonstilhørighet er forekomsten av mobbing de siste seks måneder omtrent den samme for Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Andelen er litt lavere i FLO og øvrige DIF-er. Mulige forklaringer her er den høye andelen sivilt ansatte i FLO og høyere gjennomsnittsalder på de ansatte enn for eksempel i grenene. I grenene og i gruppen øvrige DIF-er finner vi at kvinner mobbes mer enn menn, men denne forskjellen finner vi ikke hos FLO.

I de følgende analyser har vi laget to hovedkategorier personell (tabell 3.1). Den ene kategorien består av personellgruppene menige, lærlinger, elever og studenter. Denne gruppen har vi kalt *menige/studenter*. Den andre gruppen består av de sivilt og militært fast ansatte. Denne gruppen har vi kalt *ansatte*. Vi vil i hovedsak benytte denne personellinndelingen videre i analysene.

³⁴ Dette må ses i sammenheng med at det er en høyere andel spesialister i den yngste aldersgruppen.

Tabell 3.1 viser at det er stor forskjell mellom disse gruppene i hvor mye mobbing de har opplevd, hvor 22 % av *menige/studenter* har opplevd mobbing mot 9 % av de *ansatte*.

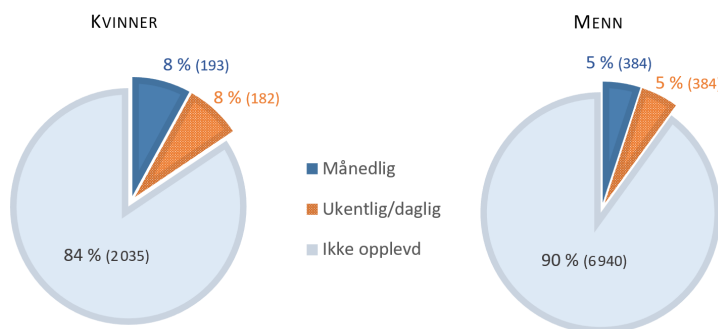
Fordeler vi de *ansatte* på gruppen over og under 30 år, ser vi at ansatte under 30 år opplever mer mobbing (14 %) enn ansatte over 30 år (7 %) (tabell 3.1), men de opplever ikke så mye som *menige/studenter* (22 %). Selv om ung alder i seg selv kan sies å være en risikofaktor for å bli utsatt for mobbing kan det tyde på at *menige/studenter* er mer utsatt enn unge ansatte. Her må det imidlertid påpekes at særlig menige er yngre enn de unge ansatte, og at andelen kvinner er høyere blant de menige.

Tabell 3.1 Forekomst, dvs. andel og antall, av mobbing blant kvinner, menn og totalt fordelt på alder, personellgrupper og organisasjonstilhørighet.

	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
TOTALT	16 %	375	10 %	768	11 %	1143
ALDER						
Under 30 år	23 %	279	14 %	449	17 %	728
30–39 år	10 %	41	9 %	134	9 %	175
Over 40 år	7 %	55	6 %	185	6 %	240
PERSONELLGRUPPE						
Menige (OR 1) og lærlinger	30 %	122	25 %	157	27 %	279
Elever og studenter	18 %	20	11 %	38	13 %	58
Spesialister (OR 2–9)	18 %	128	11 %	308	12 %	436
Offiserer (OF)	11 %	45	6 %	171	7 %	216
Sivilt ansatte	8 %	60	8 %	94	8 %	154
HOVEDKATEGORIER PERSONELL						
Menige/studenter	27 %	142	20 %	195	22 %	337
Ansatte	12 %	233	9 %	573	9 %	806
Under 30 år	19 %	137	12 %	254	14 %	391
Over 30 år	8 %	96	7 %	319	7 %	415
ORGANISASJONSTILHØRIGHET						
Hæren	19 %	110	13 %	257	14 %	367
Sjøforsvaret	20 %	73	11 %	144	13 %	217
Luftforsvaret	18 %	71	10 %	121	12 %	192
Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO)	9 %	21	9 %	66	9 %	87
Øvrige DIF-er	12 %	100	8 %	180	9 %	280

3.1.1 Hyppighet

I denne rapporten har vi benyttet at respondentene må ha opplevd minst én form for mobbing månedlig eller oftere de siste seks månedene om ikke annet er spesifisert. Figur 3.1 viser en finere inndeling av hyppighet. Resultatet av denne analysen viser at halvparten av dem som har opplevd mobbing, har opplevd dette ukentlig eller daglig, og det gjelder både for kvinner og for menn.



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

3.2 Forekomst av ulike former for mobbing

Spørsmålsbatteriet vårt består av fem komponenter for mobbing (delkapittel 2.2.2). Det er personrelatert mobbing, utestenging, truende adferd, fysisk mobbing og arbeidsrelatert mobbing (se tabell 2.4 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike komponentene).

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

3.2.1 Ulike former for mobbing fordelt på kjønn

Tabell 3.2 viser forekomst av de ulike formene for mobbing hos kvinner og menn. Personrelatert mobbing, utestenging og arbeidsrelatert mobbing er de formene for mobbing som flest opplever (tabell 3.2). Et mindre antall har opplevd truende adferd, mens kun et lite antall har vært utsatt for fysisk mobbing³⁵. Dette resultatet gjelder for begge kjønn. Kvinner opplever mer mobbing enn menn på alle komponenter, men forskjellen er størst for arbeidsrelatert mobbing.

³⁵ Fordi det er færre enn ti respondenter som har opplevd fysisk mobbing, er fysisk mobbing utelatt i de følgende analyser.

Tabell 3.2 *Andel og antall kvinner og menn som har opplevd ulike former for mobbing.*

FORMER FOR MOBBING	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Personrelatert	9 %	220	6 %	481	7 %	701
Utestenging	7 %	174	5 %	405	6 %	579
Truende adferd	2 %	43	1 %	104	1 %	147
Fysisk	0 %	≤ 10	0 %	≤ 10	0 %	≤ 10
Arbeidsrelatert	6 %	152	3 %	204	4 %	356

I komponenten *personrelatert mobbing* inngår syv spørsmål som beskriver gjentatte tilfeller av ubehagelig erting, usaklige irettesettelser eller negative kommentarer om personlighet, kvalifikasjoner og kompetanse (tabell 2.4). Av de syv handlingene er det «negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse», samt «å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping» som flest kvinner opplever. For menn er den største kategorien «negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil».

Komponenten *utestenging* inneholder fire spørsmål som kartlegger ulike aspekter av gjentatte tilfeller av utestenging fra arbeidsoppgaver og møter samt at ens meninger blir ignorert på en urimelig måte. Komponentene inneholder påstander som beskriver ikke-verbal mobbing. Her har flest opplevd «at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte». Dette resultatet gjelder for begge kjønn.

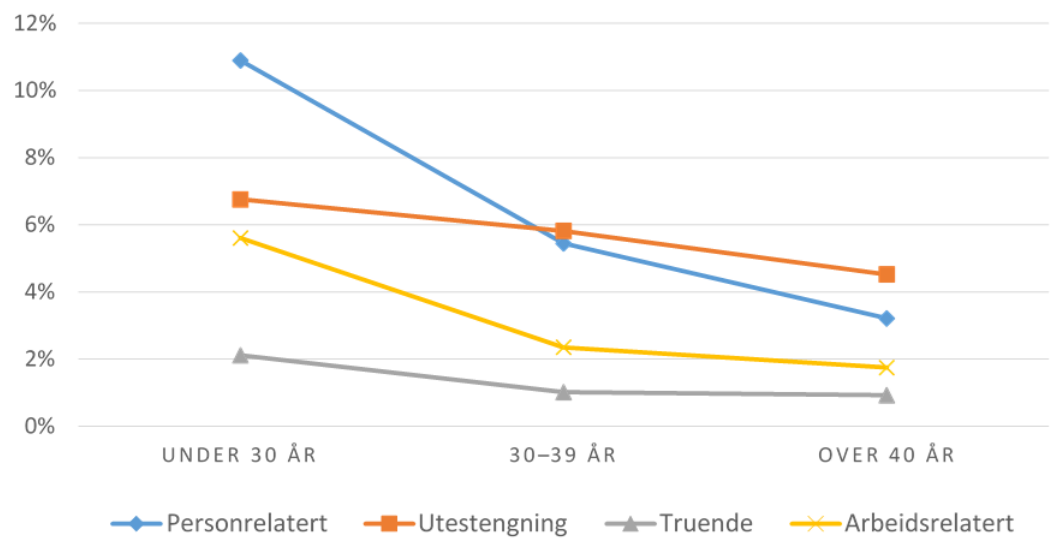
Arbeidsrelatert mobbing inneholder to spørsmål som går på respondentens arbeidsoppgaver eller arbeidsområde. Det ene er «nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling» som flest kvinner har opplevd, mens det andre er «at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blitt latterliggjort». Kvinner velger i større grad enn menn en karriere innenfor bransjene teknisk og forvaltning. Det kan være noe av grunnen til at kvinner i større grad enn menn rapporterer denne type mobbing.

3.2.2 Ulike former for mobbing fordelt på alder

Forekomst av mobbing har sammenheng med alder. Tabell 3.1 viste at de eldste opplevde minst og de yngste mest mobbing.

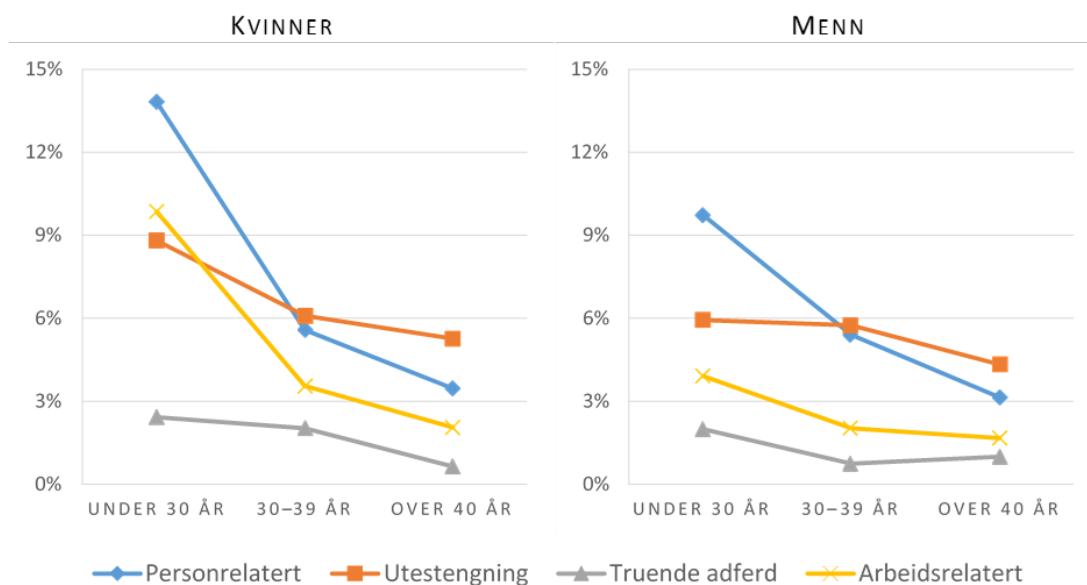
I figur 3.2 har vi fordelt forekomst av de ulike formene av mobbing på alder. For de eldste er utestenging den komponenten som flest opplever, mens det er personrelatert mobbing for de yngste.

Vi ser at forskjellen mellom de yngste og eldste er størst for komponentene personrelatert og arbeidsrelatert mobbing. Når det gjelder faktorene utestenging og truende adferd er forskjellene mindre mellom aldersgruppene.



Figur 3.2 Andel som har opplevd ulike former for mobbing fordelt på alder.

I figur 3.3 har vi fordelt de ulike formene for mobbing både på alder og kjønn. Personrelatert mobbing er den formen flest unge kvinner og menn opplever, og forekomsten synker med økende alder for begge kjønn. Flere unge kvinner rapporterer om arbeidsrelatert mobbing enn unge menn. For komponentene utestenging og arbeidsrelatert mobbing finner vi for kvinner en nedgang med økende alder, mens for menn har alder mindre betydning for disse typene mobbing.



Figur 3.3 Andel som har opplevd ulike former for mobbing blant kvinner og menn fordelt på alder.

3.2.3 Ulike former for mobbing fordelt på personellgrupper og kjønn

Som vist tidligere opplever *menige/studenter* mer mobbing enn *ansatte* (tabell 3.1). Dette gjelder alle former for mobbing. For både *menige/studenter* og *ansatte* er personrelatert mobbing det flest opplever. Deretter følger utestenging og arbeidsrelatert mobbing. Truende adferd oppleves av svært få i begge grupper.

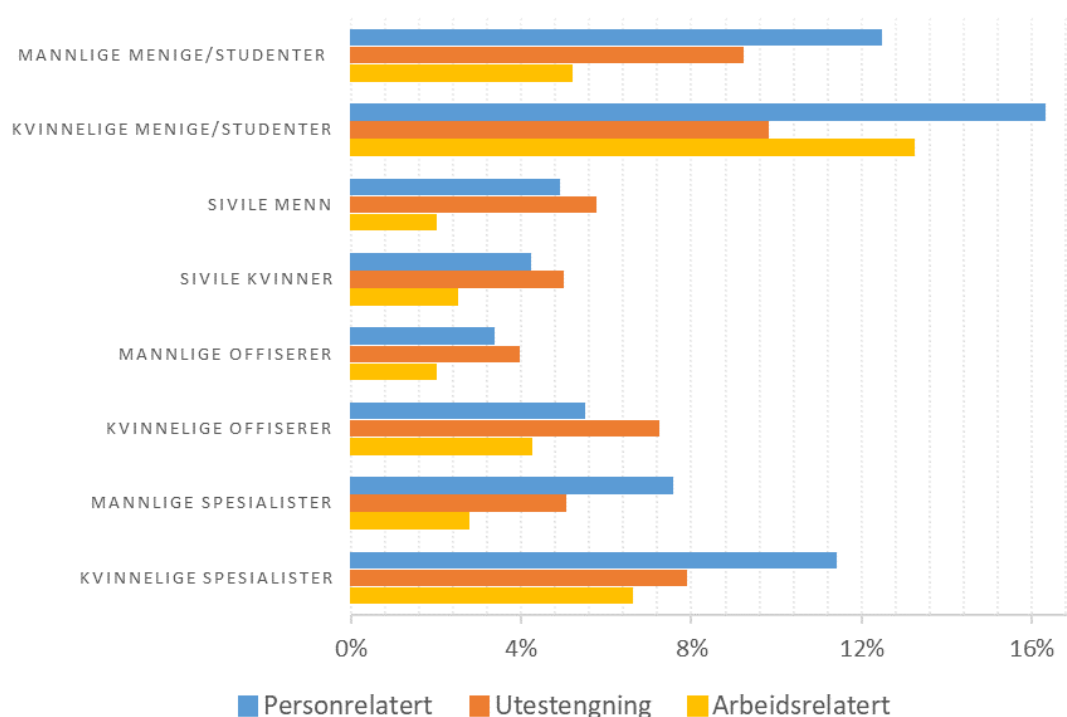
Tabell 3.3 Andel og antall *menige/studenter* og *ansatte* som har opplevd ulike former for mobbing.

FORMER FOR MOBBING	MENIGE/STUDENTER		ANSATTE	
	Andel	Antall	Andel	Antall
Personrelatert	14 %	208	6 %	493
Utestenging	9 %	142	5 %	437
Truende adferd	3 %	52	1 %	95
Arbeidsrelatert	8 %	120	3 %	236

For å få et mer detaljert bilde av forekomsten av de ulike formene for mobbing, bryter vi tallene ned på kjønn og på de ulike gruppene av ansatte. Figur 3.4 presenterer forekomsten av

personrelatert mobbing, utestenging og arbeidsrelatert mobbing fordelt på kjønn for personellgruppene *menige/studenter*, sivile, spesialister og offiserer. Figuren viser at forskjellene mellom *menige/studenter* og alle øvrige personellgrupper er markant for alle tre komponentene og begge kjønn. Blant de ansatte er det kvinnelige spesialister som har opplevd mest og mannlige offiserer minst innen alle de tre formene for mobbing. Vi finner ingen tydelige kjønnsforskjeller blant sivile.

Personrelatert mobbing er den mest vanlige formen for mobbing blant *menige/studenter* og spesialister, uavhengig av kjønn (figur 3.4). Blant offiserer og sivilt ansatte er utestenging den vanligste formen for mobbing. Dette er grupper hvor mange har en annen arbeidshverdag (kontorjobb) enn *menige* og spesialister og yngre arbeidstagere generelt.



Figur 3.4 Forekomst av personrelatert mobbing, utestenging og arbeidsrelatert mobbing blant kvinner og menn i ulike personellgrupper.

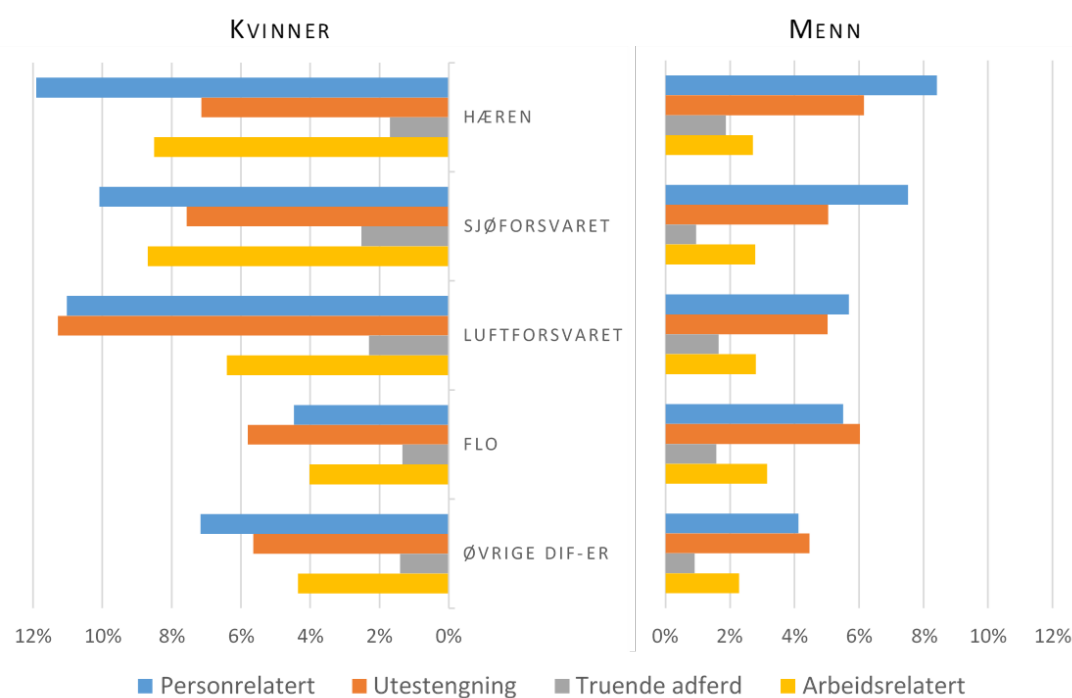
3.2.4 Ulike former for mobbing og organisasjonstilhørighet

Vi finner kun små forskjeller mellom forekomst av de ulike formene for mobbing mellom grenene, FLO og øvrige DIF-er (tabell 3.4). FLO og øvrige DIF-er har noe lavere forekomst av *personrelatert* mobbing enn grenene. I tillegg skiller FLO seg fra grenene ved at det er *utestenging* og ikke *personrelatert* mobbing som er den formen for mobbing som flest rapporterer å ha opplevd.

Tabell 3.4 Andel og antall som har opplevd ulike former for mobbing og organisasjons-tilhørighet.

FORMER FOR MOBBING	HÆREN		SJØ- FORSVARET		LUFT- FORSVARET		FLO		ØVRIGE DIF-ER	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Personrelatert	9 %	241	8 %	139	7 %	112	5 %	52	5 %	157
Utestenging	6 %	167	6 %	96	7 %	105	6 %	59	5 %	152
Truende adferd	2 %	48	1 %	22	2 %	29	2 %	15	1 %	33
Arbeidsrelatert	4 %	105	4 %	69	4 %	59	3 %	33	3 %	90

Kvinner i alle organisasjonssenheter, bortsett fra hos FLO, opplever mer personrelatert og arbeidsrelatert mobbing enn menn (figur 3.5). Når det gjelder utestenging rapporterer kvinner noe mer enn menn i alle DIF-ene, bortsett fra i FLO, hvor vi ikke finner noen stor forskjell mellom kjønnene. Kvinner i Luftforsvaret virker å oppleve mer utestenging enn kvinner i de andre DIF-ene.

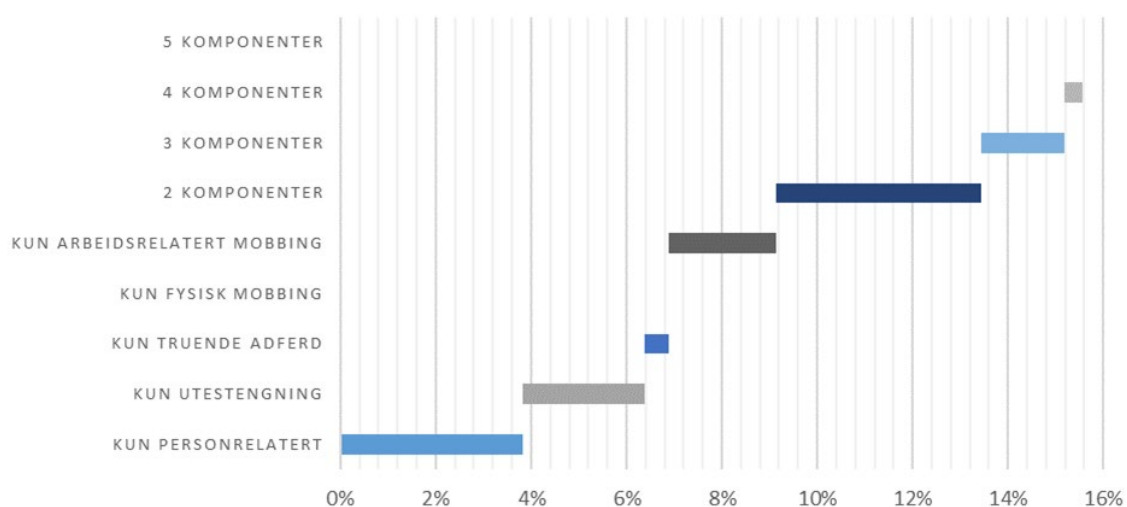


Figur 3.5 Forekomst av ulike former for mobbing og organisasjonstilhørighet blant kvinner og menn (andel).

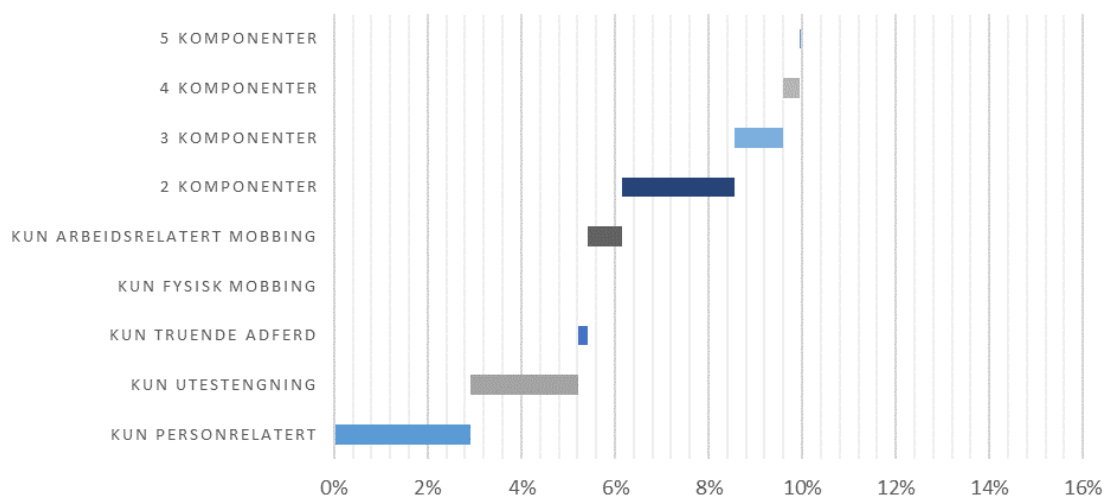
3.2.5 Opplevelse av flere former for mobbing

I resultatene som er presentert til nå, har vi sett på forekomsten av mobbing og hver form for mobbing for seg. Figur 3.6 og 3.7 viser i hvilken grad personell i Forsvaret opplever flere av de ulike formene for mobbing.

Det vanligste er å oppleve kun personrelatert mobbing. Dette gjelder ca. 4 % av kvinnene og 3 % av mennene. Blant både kvinner og menn er det nest vanligste å oppleve to former for mobbing. Det er mer vanlig blant kvinner enn menn å oppleve flere former for mobbing. I alt 4 % av kvinnene har opplevd to former for mobbing og 2 % har opplevd tre former for mobbing.



Figur 3.6 Andel kvinner som har opplevd ulike kombinasjoner av mobbing.

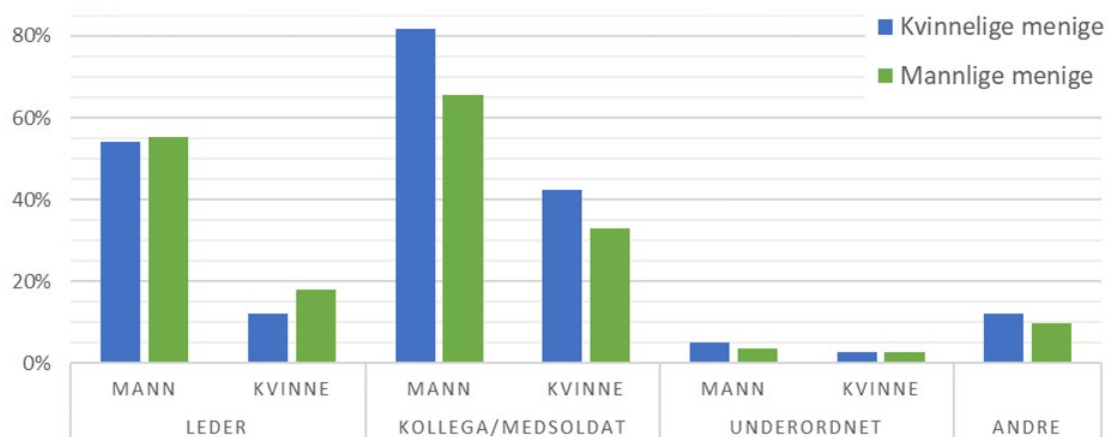


Figur 3.7 Andel menn som har opplevd ulike kombinasjoner av mobbing.

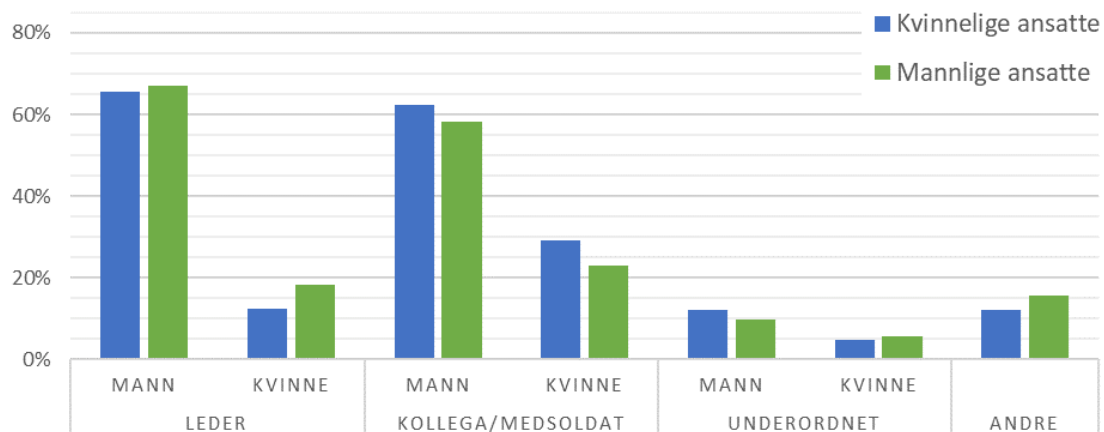
3.3 Hvem mobber?

De som hadde opplevd mobbing, fikk tilleggsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss (flervalg). Se for øvrig delkapittel 2.2.4 for detaljer om hvordan disse spørsmålene ble stilt og hvordan vi har analysert dette. På grunn av måten spørsmålene er stilt på, er det ikke mulig å si med sikkerhet om visse grupper er over- eller underrepresentert blant dem som utøver mobbing.

Figur 3.8 gir en oversikt over hvem de *menige/studenter* oppgir har utsatt dem for mobbing, og figur 3.9 viser det samme for de *ansatte*. Blant dem som har blitt mobbet, er det flest i begge personellgruppene som oppgir å ha blitt mobbet fra mannlig kollega/medsoldat og/eller mannlig leder. Deretter følger fra kvinnelig kollega/medsoldat. Færrest oppgir å ha blitt mobbet av underordnede av begge kjønn og av kvinnelige ledere.



Figur 3.8 Hvem som har utøvd mobbingen. Andeler blant kvinnelige og mannlige menige/studenter som har vært utsatt for mobbing.



Figur 3.9 Hvem som har utøvd mobbingen. Andeler blant kvinnelige og mannlige ansatte som har vært utsatt for mobbing).

Disse tallene viser at både kvinner og menn først og fremst mobbes av menn, enten kollegaer/medsoldater eller ledere. Videre registrerer vi at blant kvinnelige *menige/studenter* som har blitt utsatt for mobbing, rapporterer i overkant av 80 % å bli mobbet av mannlig kollega/medsoldat.

3.4 Hvor skjer mobbingen?

Vi vil i dette kapitlet se på hvor den rapporterte mobbingen foregår for personellgruppene *menige/studenter* og *ansatte* fordelt på kjønn.

Etter at respondentene hadde svart på hvem som utsatte dem for mobbingen, ble de spurt om de opplevde å bli utsatt for mobbingen i tjeneste og/eller utenfor tjeneste. Tjenestetid var definert i spørreskjemaet som følger: «Tjenestetid er den tiden du er på jobb, i undervisning i regi av Forsvaret eller i aktiv tjeneste som soldat eller lærling – i motsetning til fritid. Når man deltar på frivillige aktiviteter i regi av Forsvaret utenom ordinær arbeidstid eller aktiv tjeneste, defineres aktiviteten som utenfor tjenestetid». Respondentene hadde anledning til å sette kryss ved begge alternativer (flervalg).

Tabell 3.5 Antall og andel blant menige/studenter og ansatte som har opplevd mobbing, som har opplevd dette i og utenfor tjeneste fordelt på kjønn.

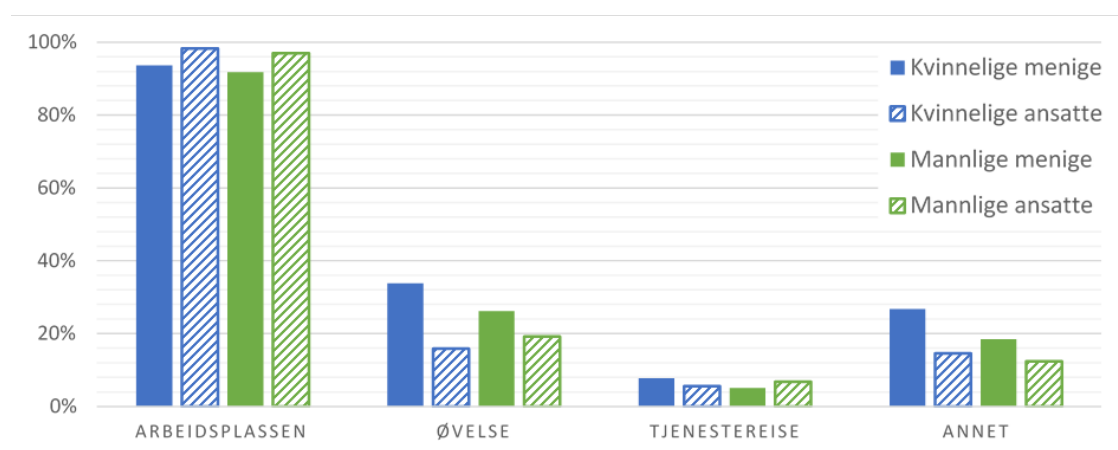
STED OG GRUPPE	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
I TJENESTE						
Menige/studenter	98 %	139	93 %	182	95 %	321
Ansatte	99 %	231	99 %	568	99 %	799
Totalt	99 %	370	98 %	750	98 %	1120
UTENFOR TJENESTE						
Menige/studenter	45 %	64	44 %	85	44 %	149
Ansatte	24 %	55	18 %	101	19 %	156
Totalt	32 %	119	24 %	186	27 %	305

Mobbingen foregår først og fremst i tjenesten. Dette fremgår av tabell 3.5 og gjelder både kvinner og menn. Men *menige/studenter* opplever i større grad enn de ansatte mobbing også utenfor tjeneste, og dette er uavhengig av kjønn.

Begge grupper fikk oppfølgingsspørsmål om hvor handlingen(e) skjedde. Fordi man ikke har mulighet til å koble den enkelte handling til stedet der handlingen ble utført, er det viktig å være oppmerksom på at tallene ikke uttrykker det eksakte antallet som for eksempel har opplevd mobbing på arbeidsplassen. For hver av stedskategoriene, for eksempel på arbeidsplassen, har vi

laget en variabel for alle komponentene. Den angir hvor stor andel som oppgir at minst én av handlingene de har opplevd har foregått på (i dette eksemplet) arbeidsplassen.

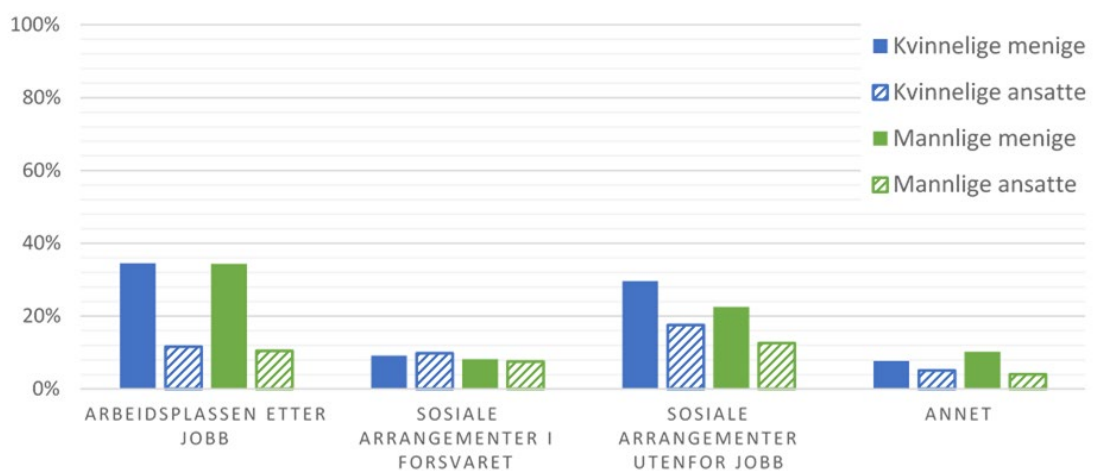
Figur 3.10 viser at nesten all mobbing i tjeneste foregår på arbeidsplassen, og relativt lite på tjenestereise.³⁶ Dette gjelder for både menige og ansatte, og er uavhengig av kjønn. En interessant forskjell er at *menige/studenter* opplever en større andel av mobbingen på øvelse enn hva *ansatte* gjør, og at forskjellen er størst blant kvinner. En naturlig forklaring på dette er at mange i kategorien *ansatte* ikke deltar på øvelser.



Figur 3.10 Sted hvor mobbingen foregår i tjenestetid blant kvinnelige og mannlige menige/studenter og ansatte (i andeler blant dem som har opplevd mobbing).

Figur 3.11 viser hvor mobbingen har skjedd blant dem som har opplevd denne utenfor tjenestetid. Færrest blir mobbet på sosiale arrangementer i Forsvarets regi sammenliknet med på arbeidsplassen etter jobb/arbeidstid og i sosiale lag etter jobben. *Menige/studenter* opplever betydelig mer mobbing på arbeidsplassen utenfor tjenestetid og i sosiale lag utenfor jobben enn *ansatte*. Dette kan ha sammenheng med at *menige/studenter* i langt større grad enn *ansatte* faktisk bor på arbeidsplassen og derfor oppholder seg der mer utenfor tjenestetid. Derimot virker det ikke å være noen forskjeller på de to gruppene i sosiale arrangementer i regi av Forsvaret (figur 3.11).

³⁶ Her må man ta i betraktning både at tiden man oppholder seg på øvelse og tjenestereise er atskillig mindre enn tid brukt på arbeidsplassen, samt at restriksjoner i forbindelse med covid-19 antakelig har medført både færre øvelser og mindre reiser.



Figur 3.11 Sted hvor mobbingen foregår utenfor tjenestetid blant kvinnelige og mannlige menige/studenter og ansatte (i andeler blant dem som har opplevd mobbing).

3.5 Oppsummering mobbing

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

Forekomst av mobbing.

- 11 % av respondentene har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder.
- Kvinner opplever mobbing oftere enn menn, henholdsvis 16 % og 10 %.
- Yngre opplever mer mobbing enn eldre, henholdsvis 17 % for dem under 30 og 6 % for dem over 40 år. Vi finner kun en betydelig kjønnsforskjell for dem under 30 år.
- Ulike personellgrupper rapporterer ulik forekomst av mobbing. Menige og lærlinger har opplevd mest mobbing og offiserer og sivilt ansatte minst, henholdsvis 27 % og 7–8 %. Blant de ansatte opplever spesialistene mer mobbing enn offiserene og de sivile.
- *Menige/studenter* (22 %) er mer utsatt enn unge *ansatte* for mobbing (14 % for gruppen under 30 år).
- Forekomsten av mobbing er omtrent den samme for Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Andelen er litt lavere i FLO og øvrige DIF-er.
- Unge kvinner opplever mest mobbing i Forsvaret. Den personellgruppen som rapporterer å bli mest utsatt for mobbing er kvinnelige menige og lærlinger (30 %).

Hvilken type mobbing utsettes personellet for?

- Personrelatert mobbing, utestenging og arbeidsrelatert mobbing er de formene for mobbing som flest opplever, mens få har vært utsatt for truende adferd eller fysisk mobbing. Det er mer vanlig blant kvinner enn menn å oppleve flere former for mobbing.
- Personrelatert mobbing er den vanligste formen for mobbing blant *menige/studenter*, spesialister og de under 30 år, uavhengig av kjønn. Blant offiserer, sivilt ansatte og blant dem over 40 år er utestenging den vanligste formen for mobbing.

Hvem mobber og hvor foregår mobbingen?

- Både kvinner og menn mobbes først og fremst av mannlig kollega/medsoldat og/eller mannlig leder.
- Mobbingen foregår først og fremst i tjenesten. Dette gjelder både for kvinner og menn. Nesten all mobbing foregår på arbeidsplassen.
- *Menige/studenter* opplever i større grad enn de *ansatte* mobbing utenfor tjeneste, og dette er uavhengig av kjønn.

4 Seksuell trakassering

I dette kapitlet presenterer vi resultatene for seksuell trakassering fra MOST-undersøkelsen 2020. Forekomsten er basert på svarene på spørsmålsbatteriet presentert i tabell 2.5. Med seksuell trakassering mener vi at respondentene har opplevd minst én av hendelsene det spørres om minimum én eller to ganger i løpet av de siste tolv månedene, det vil si at det kan være en engangshendelse. Se for øvrig avsnitt 2.3.2.2 for detaljer.

Først presenterer vi forekomsten av seksuell trakassering totalt og fordelt på kjønn og alder, ulike personellkategorier og organisasjonstilhørighet. Deretter viser vi forekomsten innen hver av de fem komponentene som inngår i målingen av seksuell trakassering: kjønnstrakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt press, seksuelle overgrep og seksuelle huskereglene. Vi vil også si noe om hvem som utfører den seksuelle trakasseringen og hvor og når den forekommer. Til slutt i kapitlet vil vi gi en oppsummering av de viktigste funnene.

4.1 Forekomst av seksuell trakassering i ulike grupper

Tabell 4.1 viser forekomsten av seksuell trakassering blant kvinner, menn og totalt i ulike grupper i Forsvaret. Se delkapittel 2.3.1 for en nærmere beskrivelse av de ulike gruppene vi benytter i analysen.

Totalkolonnen øverst til høyre i tabell 4.1 viser at 22 % av respondentene har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering siste år minimum én eller to ganger. Det er stor forskjell i forekomst mellom kvinner og menn, med henholdsvis 46 % og 14 %. Kvinner i alle undergrupper har opplevd mer seksuell trakassering enn menn. Forekomsten av seksuell trakassering synker med økende alder. Blant kvinner har 63 % under 30 år og 22 % over 40 år opplevd seksuell trakassering. Hvis vi sammenligner ulike personellgrupper, har elever og studenter opplevd mest og sivilt ansatte minst.

Som for mobbing har vi i de følgende analyser laget to hovedkategorier personell: *menige/studenter* som består av personellgruppene menige, lærlinger, elever og studenter og *ansatte* som består av de sivilt og militært ansatte. Som vist i tabellen er forskjellen stor mellom disse gruppene, hvor 38 % av *menige/studenter* og 19 % av de *ansatte* har opplevd seksuell trakassering. Vi har delt *ansatte*-gruppen i to – under og over 30 år – for å undersøke nærmere sammenhengen med alder. Andelen som opplever seksuell trakassering blant de ansatte under 30 år er høyere (29 %) enn de over 30 år (14 %), men ikke så høy som blant *menige/studenter* (38 %). Selv om ung alder i seg selv kan sies å være en risikofaktor for å bli utsatt for seksuell trakassering, kan det tyde på at *menige/studenter* er mer utsatt enn unge ansatte. Her må det imidlertid påpekes at særlig menige er yngre enn de unge ansatte, og at andelen kvinner er høyere blant de menige.

Det er kun små forskjeller i forekomsten av seksuell trakassering mellom Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Hæren har en noe høyere forekomst, men har også en høyere andel unge. Andelen er litt lavere i FLO og øvrige DIF-er, hvor andelen unge er lavere og det er flere sivilt ansatte.

Tabell 4.1 Forekomst, dvs. andel og antall, av seksuell trakassering blant kvinner, menn og totalt fordelt på alder, personellgruppe, hovedkategori personell samt organisasjonstilhørighet.

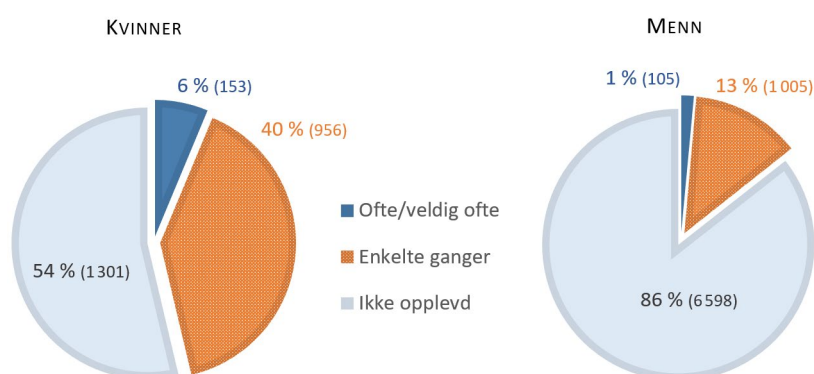
	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
TOTALT	46 %	1 109	14 %	1 110	22 %	2 219
ALDER						
Under 30 år	63 %	781	20 %	612	32 %	1 393
30–39 år	39 %	153	18 %	261	22 %	414
Over 40 år	22 %	175	8 %	237	11 %	412
PERSONELLGRUPPE						
Menige (OR 1) og lærlinger	67 %	275	20 %	129	38 %	404
Elever og studenter	73 %	81	24 %	85	36 %	166
Spesialister (OR 2–9)	57 %	405	17 %	482	25 %	887
Offiserer (OF)	42 %	169	12 %	332	16 %	501
Sivilt ansatte	23 %	179	7 %	82	13 %	261
HOVEDKATEGORI PERSONELL						
Menige/studenter	68 %	356	22 %	214	38 %	570
Ansatte	40 %	753	13 %	896	19 %	1 649
Under 30 år	60 %	425	19 %	400	29 %	825
Over 30 år	28 %	328	11 %	496	14 %	824
ORGANISASJONSTILHØRIGHET						
Hæren	53 %	309	18 %	372	26 %	681
Sjøforsvaret	52 %	185	15 %	204	23 %	389
Luftforsvaret	55 %	215	15 %	179	25 %	394
FLO	33 %	75	9 %	70	15 %	145
Øvrige DIF-er	38 %	325	12 %	285	19 %	610

I tabell 4.1 ser vi at gruppen med høyest forekomst av seksuell trakassering er *kvinnelige elever og studenter* (73 %). Lavest forekomst finnes blant *sivilt ansatte menn* (7 %). I alle personellgrupper er andelen som har opplevd seksuell trakassering omtrent tre ganger så høy blant kvinner som blant menn. Størst absolutt kjønnsforskjell finner vi blant *elever og studenter* (73 % av

kvinnene og 24 % av mennene), og blant *menige og lærlinger* (67 % av kvinnene og 20 % av mennene).

4.1.1 Hyppighet

Som nevnt innledningsvis faller også enkelthendelser inn under definisjonen av seksuell trakassering. I figur 4.1 skiller vi mellom dem som har opplevd dette *enkelte ganger* og dem som har opplevd det *ofte* eller *veldig ofte* for å få et inntrykk av hvor hyppig respondentene opplever seksuell trakassering. Henholdsvis 6 % av kvinnene og 1 % av mennene har opplevd seksuell trakassering ofte eller veldig ofte.



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

4.2 Forekomst av ulike former for seksuell trakassering

Spørsmålsbatteriet vårt består av fem komponenter for seksuell trakassering (delkapittel 2.2.2). Det er kjønnstrakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt press, seksuelle overgrep og seksuelle huskereglene (se tabell 2.5 for hvilke spørsmål som inngår i de ulike komponentene).

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

4.2.1 Ulike former for seksuell trakassering fordelt på kjønn

Av de ulike formene for seksuell trakassering, er det kjønnstrakassering respondentene opplever oftest (16 %). Deretter følger uønsket seksuell oppmerksomhet (10 %) og seksuelle huskereglene (5 %). Kjønnsforskjellene er betydelige, og de tilsvarende andelene for kvinner er 40 %, 22 % og 8 %.

De to siste formene for seksuell trakassering – seksuelt press og seksuelle overgrep – forekommer sjeldnere. For seksuelt press dreier det seg likevel om 40 personer. Videre er det 45 personer som har opplevd seksuelle overgrep.³⁷ Dette er handlinger som kan omfattes av straffeloven.

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

FORMER FOR SEKSUELL TRAKASSERING	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Kjønstrakassering	40 %	964	9 %	684	16 %	1648
Uønsket seksuell oppmerksomhet	22 %	521	6 %	449	10 %	970
Seksuelt press	-	-	-	-	0 %	40
Seksuelle overgrep	-	-	-	-	0 %	45
Seksuelle huskereglar	8 %	198	4 %	283	5 %	481

I komponenten kjønstrakassering inngår fire spørsmål som dekker handlinger og/eller oppfatninger knyttet til ett bestemt kjønn som ofte vil inneholde stereotype oppfatninger om hva menn og kvinner kan eller bør gjøre (tabell 2.5). Det er utsagnet «støtende eller ubehagelige kommentarer om kvinner» som kvinner oftest opplever, mens menn oftest opplever støtende eller ubehagelige seksuelle vitser eller historier.

Komponenten uønsket seksuell oppmerksomhet består av seks spørsmål som dekker ulike aspekter av seksuell oppmerksomhet, fra ubehagelige bemerkninger om individets utseende til forsøk på å etablere et romantisk forhold mot individets vilje. Alle utsagnene er rettet mot individet, og dekker både verbale og ikke-verbale handlinger (tabell 2.5). Blant dem som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, er det spørsmålet om «seksuelt ladet stirring eller blick» som kvinner oftest har opplevd, mens menn oftest har opplevd støtende eller ubehagelige kommentarer om kropp.

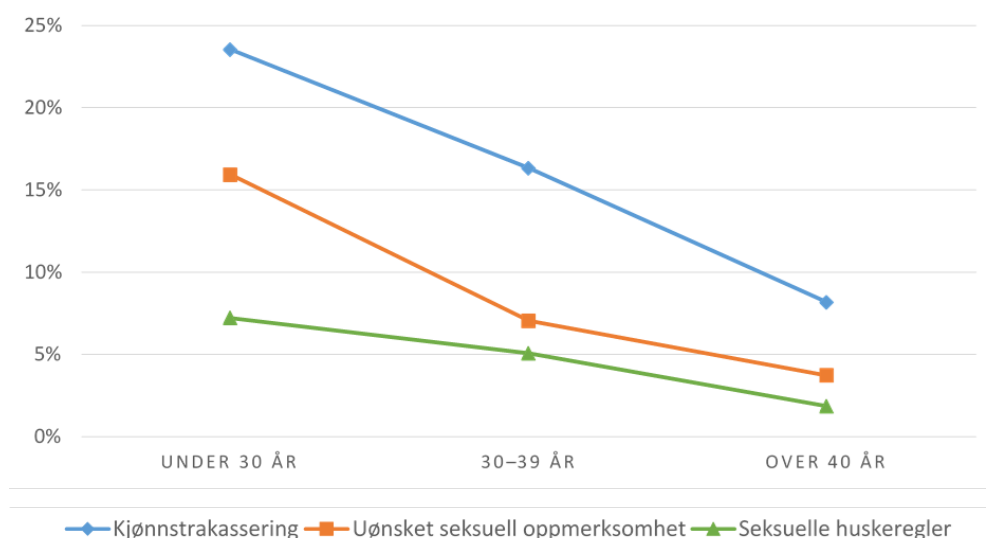
Seksuelle huskereglar omfatter kun ett spørsmål: «seksuelle huskereglar og uttrykk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel ‘inn i trusa, opp i musa’, ‘kuk i ræv’, eller ‘spiss mot tiss’?». Av tabell 4.2 ser vi at 8 % av kvinnene og 4 % av menn har reagert negativt på slike utsagn.

³⁷ Seksuelt press og seksuelle overgrep omfatter et lite antall personer. Tallene vil av hensyn til de berørte ikke brytes ned på kjønn, alder, personellgruppe eller organisasjonstilhørighet i denne rapporten.

4.2.2 Ulike former for seksuell trakassering og alder

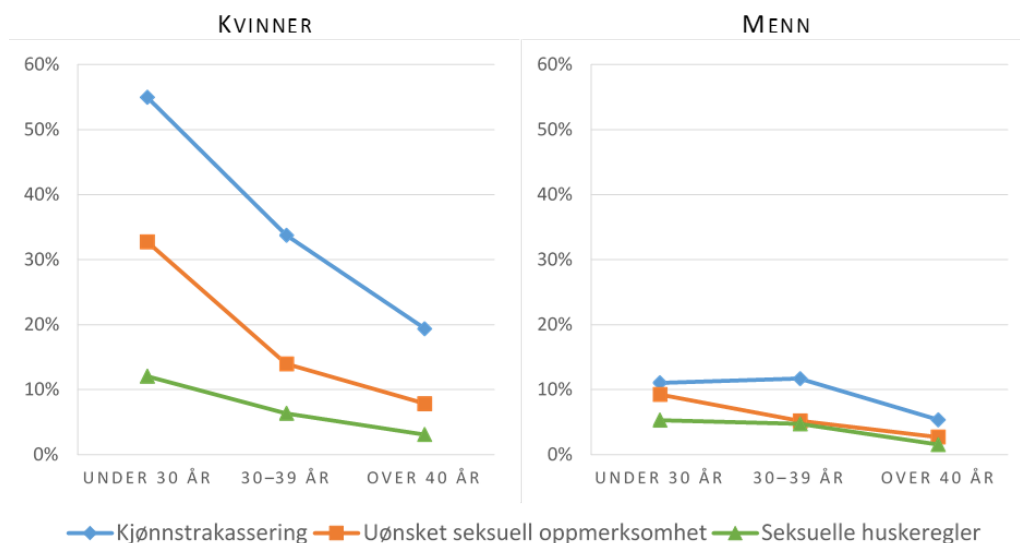
Vi vil i de videre analysene konsentrere oss om hvordan ulike grupper av respondenter fordeler seg på de tre formene for seksuell trakassering som flest rapporterer å ha opplevd (kjønns-trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuelle huskereglere).

Som vist i tabell 4.1 har forekomst av seksuell trakassering sammenheng med alder, det vil si at de yngste opplever mest og de eldste minst seksuell trakassering. Dette gjelder også for de ulike formene for seksuell trakassering, noe som fremgår av figur 4.2. Forekomsten av kjønns-trakassering faller fra 24 % blant dem under 30 år til 8 % i gruppen over 40 år, og uønsket seksuell oppmerksomhet fra 16 % til 4 %. Størst forskjell mellom formene for seksuell trakassering finner vi for aldersgruppen 30–39 år mellom dem som har opplevd kjønns-trakassering og dem som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Det tyder på at forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet faller raskere med alder enn forekomsten av kjønns-trakassering.



Figur 4.2 Andel som har opplevd ulike former for seksuell trakassering fordelt på alder.

I figur 4.3 vises andelen som har opplevd ulike former for seksuell trakassering fordelt på alder separat for kvinner og menn. Blant kvinner er sammenhengen med alder lik som for totalen, de yngste opplever mest og de eldste minst seksuell trakassering. For menn er forskjellene mindre mellom aldersgruppene. Blant menn er kjønns-trakassering mest vanlig, uavhengig av alder, og for de to eldste aldersgruppene er forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuelle huskereglere omtrent lik.



Figur 4.3 Andel som har opplevd ulike former for seksuell trakassering blant kvinner og menn fordelt på alder.

4.2.3 Ulike former for seksuell trakassering og personellgrupper

Vi har i tabell 4.1 sett at *menige/studenter* opplever mer seksuell trakassering enn *ansatte*. Dette gjelder totalt – og for alle former for seksuell trakassering (tabell 4.3). Forholdet mellom de ulike formene er det samme som vist tidligere.

Tabell 4.3 Andel og antall *menige/studenter* og *ansatte* som har opplevd ulike former for seksuell trakassering.

FORM FOR SEKSUELL TRAKASSERING	MENIGE/STUDENTER		ANSATTE	
	Andel	Antall	Andel	Antall
Kjønnsstrakassering	27 %	410	14 %	1238
Uønsket seksuell oppmerksomhet	19 %	287	8 %	683
Seksuelle huskereglar	8 %	122	4 %	359

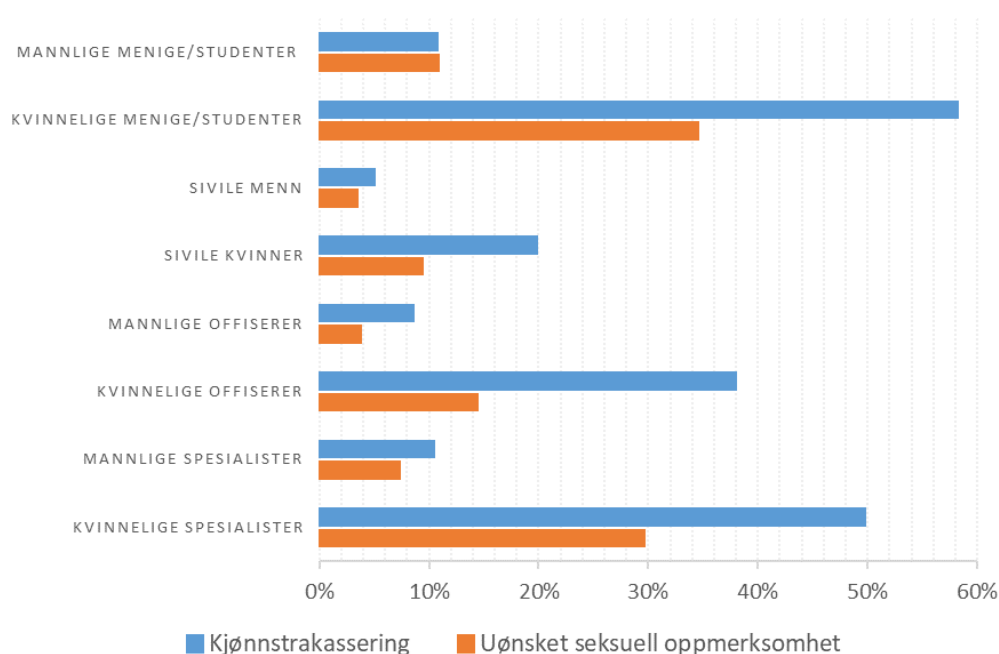
Både blant kvinnelige *menige/studenter* og kvinnelige *ansatte* er det flest som utsettes for kjønnsstrakassering (58 % av de *menige/studenter* og 35 % av de *ansatte*) (tabell 4.4). Tabell 4.4 viser at omtrent dobbelt så mange kvinnelige *menige/studenter* rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet og ubehag ved bruk av seksuelle huskereglar som kvinnelige *ansatte*. Det samme ser vi for mannlige *menige/studenter* og *ansatte*, men for menn virker kjønnsstrakassering å være mindre avhengig av disse personellgruppene.

Tabell 4.4 Andel og antall menige/studenter og ansatte fordelt på kjønn som har opplevd ulike former for seksuell trakassering.

FORM FOR SEKSUELL TRAKASSERING	KVINNER				MENN			
	MENIGE		ANSATTE		MENIGE		ANSATTE	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Kjønstrakassering	58 %	304	35 %	660	11 %	106	9 %	578
Uønsket seksuell oppmerksomhet	34 %	180	18 %	341	11 %	107	5 %	342
Seksuell huskeregel	13 %	66	7 %	132	6 %	56	3 %	227

Figur 4.4 viser resultatene for de ulike personellgruppene fordelt på kjønn for de to komponentene som flest har opplevd – kjønstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Sivilt ansatte opplever mindre seksuell trakassering enn militært ansatte, og offiserer mindre enn spesialister.

Halvparten av de kvinnelige spesialistene har opplevd kjønstrakassering sammenliknet med 38 % av de kvinnelige offiserene og 20 % av de sivile kvinnene. Alle grupper av kvinner ligger høyere enn alle grupper av menn for kjønstrakassering. Mannlige *menige/studenter* opplever uønsket seksuell oppmerksomhet oftere enn menn i andre personellgrupper.



Figur 4.4 Forekomst av kjønstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet blant kvinner og menn i ulike personellgrupper.

4.2.4 Ulike former for seksuell trakassering og organisasjonstilhørighet

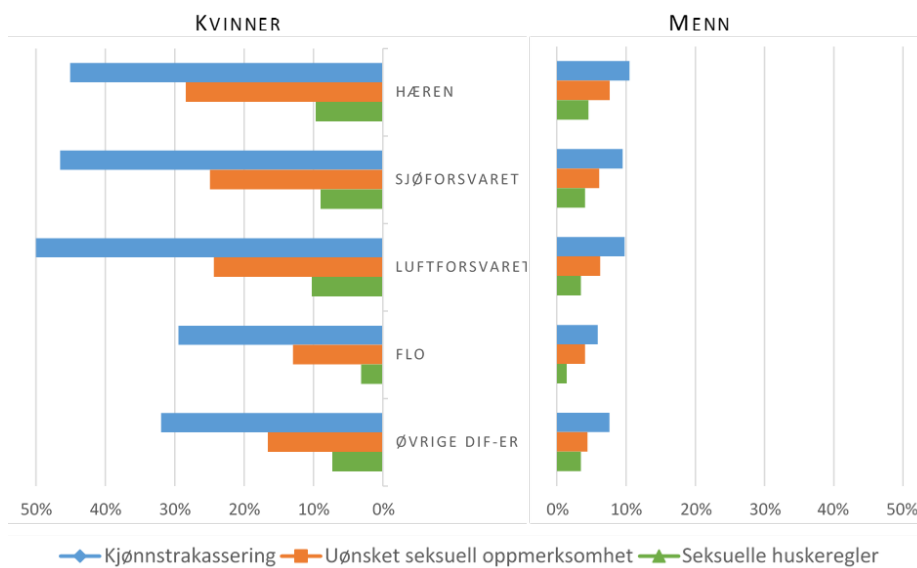
Når vi undersøker forekomsten av de ulike formene for trakassering i ulike deler av organisasjonen, finner vi små forskjeller mellom grenene (tabell 4.5). Luftforsvaret har mest kjønstrakassering, mens Hæren har mest uønsket seksuell oppmerksomhet. Personell i FLO og øvrige DIF-er har opplevd mindre seksuell trakassering enn personell i Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Tabell 4.5 Antall og andel som har opplevd ulike former for seksuell trakassering fordelt på organisasjonstilhørighet.

FORMER FOR SEKSUELL TRAKASSERING	HÆREN		SJØ- FORSVARET		LUFT- FORSVARET		FLO		ØVRIGE DIF-ER	
Kjønstrakassering	18 %	478	17 %	296	20 %	314	11 %	111	14 %	449
Uønsket seksuell oppmerksomhet	12 %	322	10 %	95	11 %	171	6 %	60	8 %	244
Seksuelle huskereglar	6 %	150	5 %	88	5 %	82	2 %	18	4 %	143

Figur 4.5 viser hvordan de tre formene for seksuell trakassering som flest opplever, fordeler seg på kjønn og organisasjonstilhørighet. Kvinner i alle deler av organisasjonen opplever mer seksuell trakassering enn menn. Kvinner i Luftforsvaret opplever mest kjønstrakassering, og her har halvparten opplevd dette. Størst andel som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet er blant kvinner i Hæren (28 %). Flere kvinner i grenene og kategorien *øvrige DIF-er* rapporterer om ubehag ved bruk av seksuelle huskereglar, enn i FLO. Dette henger nok sammen med både arbeidsoppgaver og personellsammensetningen i FLO, som i større grad har flere sivile og høyere gjennomsnittsalder.

Blant menn er andelen som har opplevd kjønstrakassering den samme for alle tre grenene (10 %), men det er relativt flere menn i Hæren som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet sammenliknet med menn i de øvrige organisasjonsenheterne (figur 4.5).

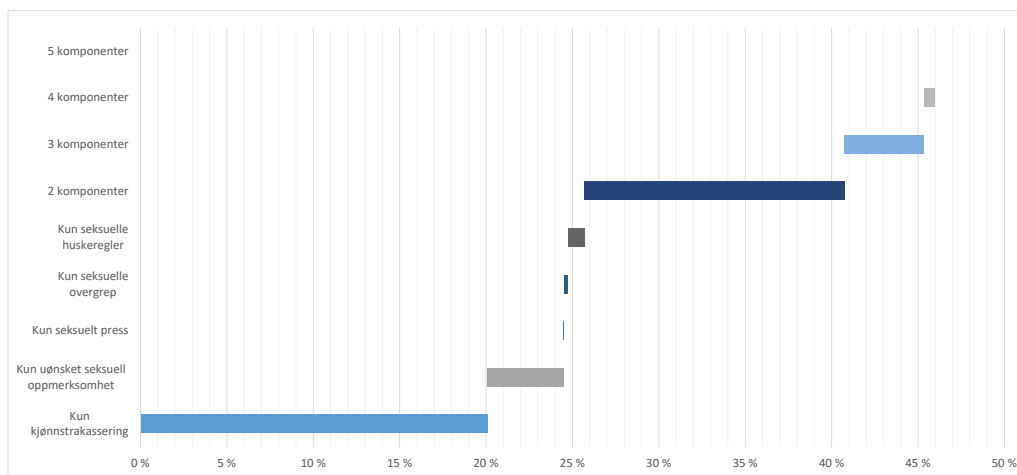


Figur 4.5 Forekomst av ulike former for seksuell trakassering og organisasjonstilhørighet blant kvinner og menn (andel).

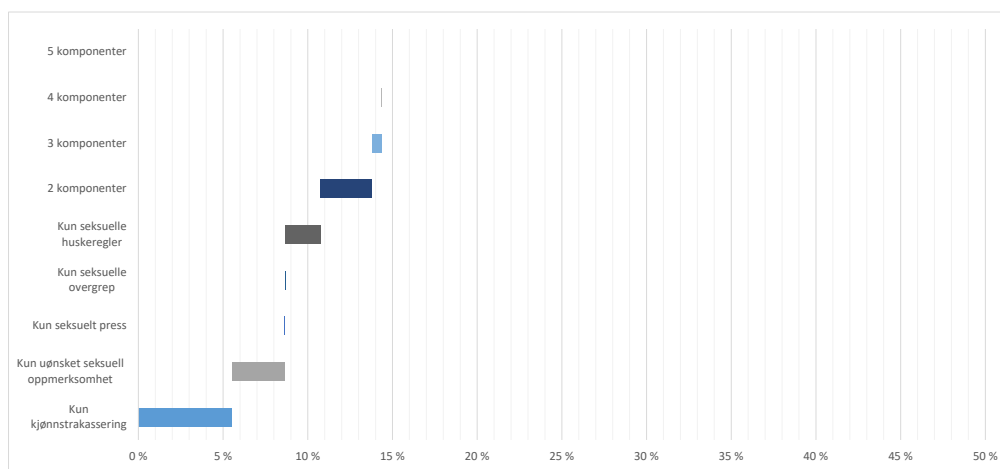
4.2.5 Opplevelse av én eller flere former for seksuell trakassering

Figur 4.6 og 4.7 viser i hvilken grad personell i Forsvaret opplever flere av de ulike formene for seksuell trakassering. Det vanligste er å oppleve kun kjønnstrakassering og ikke noen andre former for seksuell trakassering. Dette gjelder 20 % av kvinnene og 6 % av mennene.

Blant kvinner er det nest vanligste å oppleve to former for seksuell trakassering, og det gjelder 15 % av kvinnene og 3 % av mennene. I alt er det 5 % av kvinnene som har opplevd tre former for seksuell trakassering. Et annet interessant moment er at 2 % av mennene har opplevd situasjoner hvor seksuelle huskereglar har vært benyttet som den eneste formen for seksuell trakassering.



Figur 4.6 Andel blant kvinner som har opplevd ulike kombinasjoner av seksuell trakassering.



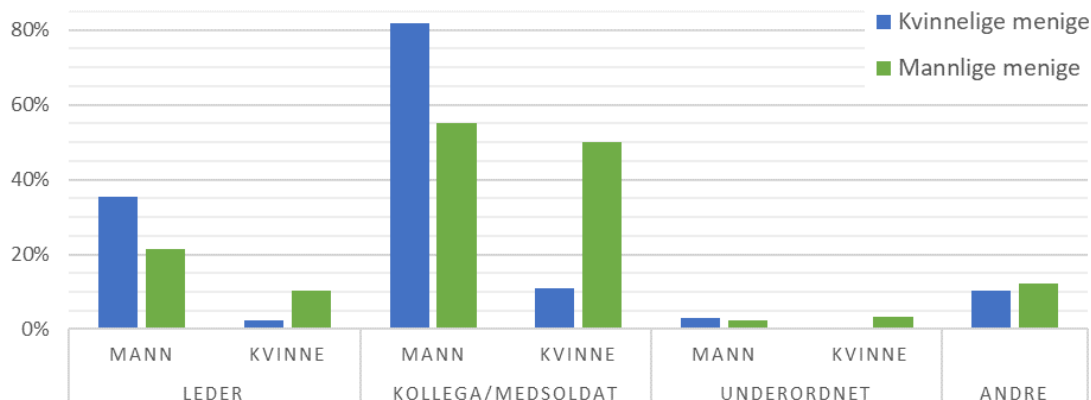
Figur 4.7 Andel blant menn som har opplevd ulike kombinasjoner av seksuell trakassering.

4.3 Hvem trakasserer?

De som hadde opplevd seksuell trakassering, fikk tilleggsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Respondentene hadde anledning til å sette flere kryss (flervalg). Se for øvrig delkapittel 2.2.4 for detaljer om hvordan disse spørsmålene ble stilt og hvordan vi har analysert dette. På grunn av måten spørsmålene er stilt på, er det ikke mulig å si med sikkerhet om visse grupper er over- eller underrepresentert blant dem som utøver seksuell trakassering.

I figur 4.8 viser vi hvem som har utsatt *menige/studenter* for seksuell trakassering. Figuren viser svarene som andeler blant dem som har opplevd seksuell trakassering. Figur 4.9 viser det samme for *ansatte* som har opplevd seksuell trakassering.

Figur 4.8 viser at blant de *menige/studenter* som har blitt seksuelt trakassert, opplever de fleste seksuell trakassering fra mannlig kollega/medsoldat. Henholdsvis 82 % av kvinnene og 55 % av mennene som har blitt seksuelt trakassert, har opplevd dette fra en mannlig kollega/medsoldat. Tilsvarende tall for dem som har blitt seksuelt trakassert av en mannlig leder er 35 % (kvinner) og 23 % (menn). Videre viser figur 4.8 at relativt flere mannlige *menige/studenter* enn kvinnelige *menige/studenter* er blitt trakassert av en kvinnelig kollega/medsoldat. Svært få av de som har blitt utsatt for seksuell trakassering har opplevd dette fra kvinnelige ledere og/eller underordnede.

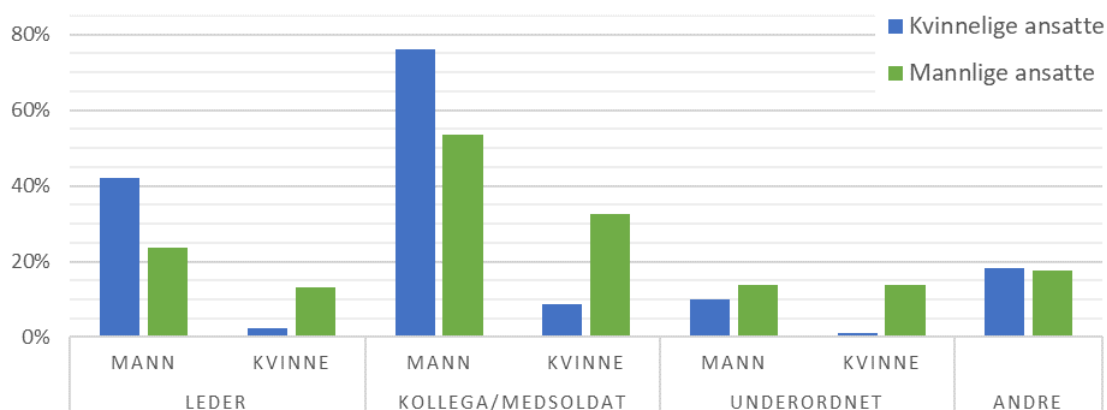


Figur 4.8 Hvem som har utøvd seksuell trakassering. Andel blant kvinnelige og mannlige menige/studenter som har opplevd seksuell trakassering.

De samme mønstre fremkommer når vi undersøker hvem som utsetter de *ansatte* for seksuell trakassering (figur 4.9). Blant *ansatte* kvinner og menn som har opplevd seksuell trakassering, oppgir 76 % av kvinnene og 54 % av mennene at det har vært fra en mannlig kollega. 42 % av de trakasserte kvinnene oppgir at de har blitt seksuelt trakassert av en mannlig leder. Det tilsvarende tallet blant menn er 24 %.

Forskjellene mellom de to personellgruppene er relativt små. Et unntak er at mannlige *menige/studenter* oppgir at de har blitt seksuelt trakassert av en kvinnelig kollega/medsoldat i større grad enn mannlige *ansatte*.

Disse tallene viser at kvinner først og fremst trakasseres av menn, det være seg kollegaer/medsoldater eller ledere. Menn som trakasseres, opplever dette i større grad fra begge kjønn.



Figur 4.9 Hvem som har utøvd seksuell trakassering. Andel blant kvinnelige og mannlige ansatte som har opplevd seksuell trakassering.

4.4 Hvor skjer den seksuelle trakasseringen?

I dette kapittelet skal vi undersøke hvor den rapporterte seksuelle trakasseringen foregår, separat for kvinnelige og mannlige *menige/studenter* og *ansatte*.

Etter at respondentene hadde svart på hvem som usatte dem for seksuell trakassering, ble de spurt om dette skjedde i tjeneste og/eller utenfor tjeneste. Tjenestetid var definert i spørreskjemaet som: «Tjenestetid er den tiden du er på jobb, i undervisning i regi av Forsvaret eller i aktiv tjeneste som soldat eller lærling – i motsetning til fritid. Når man deltar på frivillige aktiviteter i regi av Forsvaret utenom ordinær arbeidstid eller aktiv tjeneste, defineres aktiviteten som utenfor tjenestetid». Respondentene hadde anledning til å sette kryss ved begge alternativer (flervalg).

Langt de fleste blir trakassert i arbeidstiden (tabell 4.6). Dette gjelder både kvinner og menn, men relativt flere kvinner enn menn både blant de *menige/studenter* og de *ansatte* har blitt seksuelt trakassert utenfor tjeneste. I alt har 87 % opplevd å bli seksuelt trakassert i tjeneste og 37 % utenfor tjeneste. Flere *ansatte* (89 %) enn *menige/studenter* (83 %) har opplevd seksuell trakassering i tjeneste. Blant dem som har opplevd seksuell trakassering utenfor tjeneste er forholdet omvendt. Her er det relativt sett flere *menige/studenter* (51%) enn *ansatte* (33%). Dette gjelder både kvinner og menn. En mulig forklaring kan være at skillet mellom i og utenfor tjeneste er mindre tydelig for mange *menige/studenter*, og at de også omgås mer utenfor tjenestetid.

Tabell 4.6 Antall og andel blant *menige/studenter* og *ansatte* som har opplevd seksuell trakassering, som har opplevd dette i og utenfor tjeneste fordelt på kjønn.

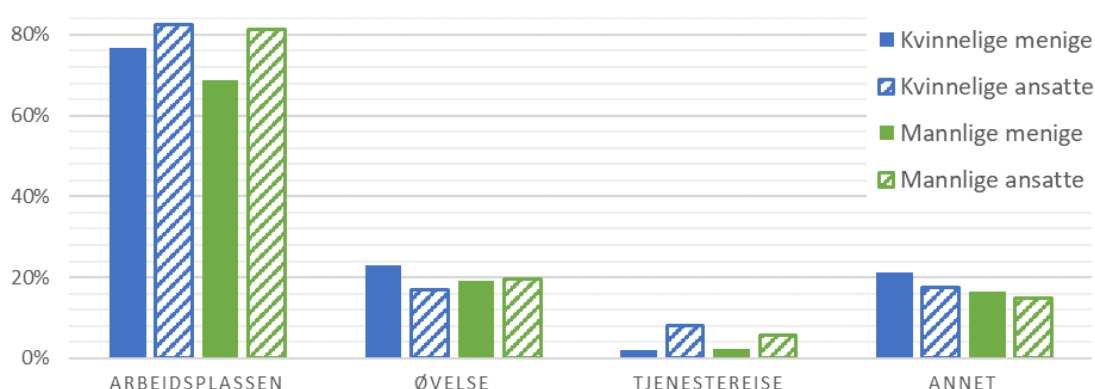
STED OG GRUPPE	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
I TJENESTE						
Menige/studenter	86 %	305	79 %	169	83 %	474
Ansatte	89 %	671	89 %	796	89 %	1467
Totalt	88 %	976	87 %	965	87 %	1941
UTENFOR TJENESTE						
Menige/studenter	52 %	185	49 %	105	51 %	290
Ansatte	36 %	274	29 %	264	33 %	538
Totalt	41 %	459	33 %	369	37 %	828

Både de som hadde opplevd seksuell trakassering i tjeneste og utenfor tjeneste fikk oppfølgings-spørsmål om hvor handlingen(e) skjedde.

Den samme merknaden som ble anført for utøver skal tas hensyn til her, siden man ikke ble spurt om å oppgi gjerningsstedet for hver enkelt handling. Fordi man ikke har mulighet til å koble den

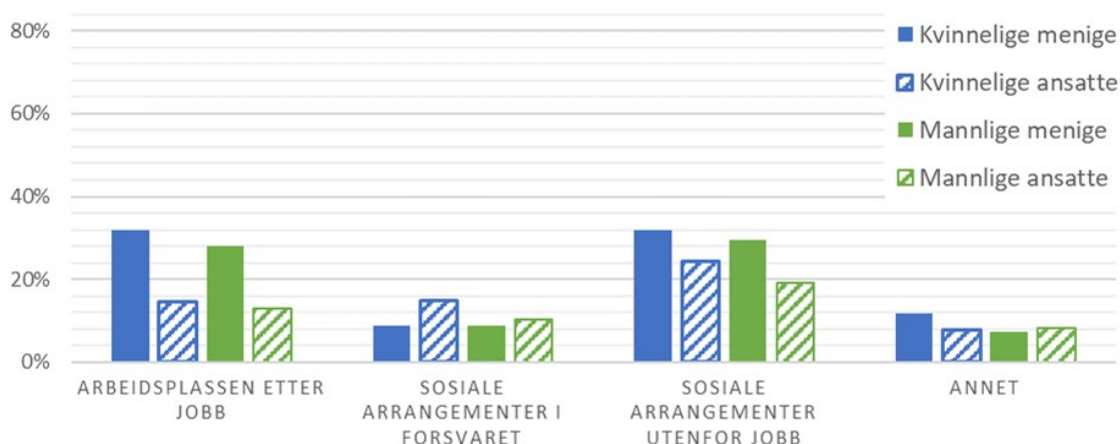
enkelte handling til stedet der handlingen ble utført er det viktig å være oppmerksom på at tallene ikke uttrykker det eksakte antallet som for eksempel har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen. For hver av stedskategoriene, f. eks. arbeidsplass, har vi laget én felles variabel for alle komponentene. Den angir hvor stor andel som oppgir at minst én av handlingene de har opplevd har foregått på (i dette eksemplet) arbeidsplassen.

Figur 4.10 viser at seksuell trakassering i tjenestetid først og fremst foregår på arbeidsplassen. Det gjelder for både *menige/studenter* og *ansatte* og kvinner og menn. Blant dem som har opplevd seksuell trakassering er det totalt 80 % som oppgir at dette har skjedd på arbeidsplassen. Langt færre opplever seksuell trakassering under øvelse og svært få på tjenestereise.



Figur 4.10 Sted hvor seksuell trakassering i tjeneste foregår. Andel blant kvinnelige og mannlige menige/studenter og ansatte som har opplevd seksuell trakassering.

Figur 4.11 viser hvor trakasseringen har skjedd utenfor tjenestetid. Som for mobbing er det færrest som opplever seksuell trakassering i forbindelse med sosiale arrangementer i Forsvaret. *Menige/studenter* opplever betydelig mer seksuell trakassering på arbeidsplassen etter jobb enn *ansatte*. Samme tendens ser vi for sosiale arrangementer utenfor arbeidsplassen.



Figur 4.11 Sted hvor seksuell trakassering oppleves utenfor tjeneste. Andel blant kvinnelige og mannlige menige/studenter og ansatte som har opplevd seksuell trakassering.

4.5 Oppsummering seksuell trakassering

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

Forekomst av seksuell trakassering.

- 22 % av respondentene har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum én eller to ganger i løpet av det siste året.
- Kvinner opplever betydelig mer seksuell trakassering enn menn, henholdsvis 46 % og 14 %. Dette gjelder i alle personellgrupper.
- Yngre opplever mer seksuell trakassering enn eldre.
- *Menige/student*er (38 %) opplever mer seksuell trakassering enn *ansatte* (19 %).
- Unge kvinner opplever mest seksuell trakassering. Hele 63 % av kvinner under 30 år har opplevd seksuell trakassering, og kvinnelige elever og studenter (73 %) er den personellgruppen som har opplevd mest seksuell trakassering.
- Blant de ansatte ser spesialister (25 %) ut til å oppleve mer seksuell trakassering enn offiserer (16 %) og sivile (13 %). Sivilt ansatte menn er den personellgruppen som opplever minst seksuell trakassering (7 %).
- Forekomsten av seksuell trakassering er omtrent den samme for Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Andelen er litt lavere i FLO og øvrige DIF-er.

Hvilken type seksuell trakassering utsettes personellet for?

- Kjønnstrakassering er den vanligste formen for seksuell trakassering, etterfulgt av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuelle huskeregler. Seksuelt press og seksuelle overgrep forekommer sjeldnere, men det dreier seg likevel om henholdsvis 40 og 45 personer.
- Alle former for seksuell trakassering er vanligere blant *menige/student*er enn blant *ansatte*. Dette gjelder både for kvinner og menn. Kvinner opplever langt mer kjønns-trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn, uavhengig av hvilken personellgruppe de tilhører.
- Det er mer vanlig blant kvinner enn menn å oppleve flere former for seksuell trakassering.

Hvem trakasserer og hvor foregår trakasseringen?

- Både kvinner og menn opplever seksuell trakassering først og fremst fra mannlig kollega/medsoldat, deretter følger mannlig leder.

-
- Relativt flere mannlige *menige/studenter* enn kvinnelige *menige/studenter* er blitt trakassert av en kvinnelig kollega/medsoldat.
 - Den seksuelle trakasseringen foregår først og fremst i tjeneste. Nesten all seksuell trakassering i tjenestetid foregår på arbeidsplassen.
 - *Menige/studenter* opplever i større grad enn de *ansatte* seksuell trakassering utenfor tjeneste, og dette er uavhengig av kjønn.

5 Varsling av mobbing og seksuell trakassering

I dette kapitlet skal vi undersøke hvor mange som varsler om negative opplevelser, hvem de har varslet til, og dersom de ikke har varslet, hva årsaken(e) til dette kan være. Siden Forsvaret har en varslingskanal hvor alle kritikkverdige forhold i etaten kan meldes, presenterer vi resultatene både for dem som har opplevd mobbing og for dem som har opplevd seksuell trakassering i samme kapittel.

Varsling er både viktig for å forebygge og nødvendig for å stoppe mobbing og seksuell trakassering. I retningslinjer for varsling i forsvarssektoren heter det: «Formålet med varslingsordningen er å etablere gode varslingsprosesser for optimal ivaretagelse av alle involverte parter i en varslingssak, og for å få frem viktige opplysninger om kritikkverdige forhold. Retningslinjene skal bidra til å sikre en tillitsvekkende håndtering av varsling, og at kritikkverdige forhold tas opp på en ryddig og god måte» (Forsvarsdepartementet, 2015, s. 4).

Boks 5.1 – Retningslinjer for varsling i forsvarssektoren

(Forsvarsdepartementet, 2015)

«**Varsling:** de tilfeller der ansatte sier fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er tale om varsling hvis arbeidstaker sier fra om slike forhold internt til ledelsen eller andre i forsvarssektoren eller eksternt til blant annet tilsynsmyndigheter og media, ...».

«**Kritikkverdige forhold:** kritikkverdige forhold er forhold i strid med lov, sektorens regelverk eller etiske normer, eksempelvis korrupsjon eller andre økonomiske misligheter, fare for liv og helse, farlige produkter eller dårlig arbeidsmiljø, ...».

Retningslinjene poengterer også at forsvarspersonell har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomhetene, og lovpålagt plikt til å varsle eller melde fra. Trakassering, mobbing og diskriminering på arbeidsplassen nevnes spesielt. Disse retningslinjene er fra 2015, og ett av de strategiske tiltakene som ble utarbeidet i etterkant av undersøkelsen som kartla mobbing og seksuell trakassering i 2018, var «å gjennomgå Forsvarets system for varsling, og vurdere hvordan dette kan synliggjøres bedre enn i dag» (se kapittel 1.2).

Forsvaret publiserer hvert år en statusrapport om varslingssaker. I rapporten fra 2019 påpekes det at det har vært en økning i varslingssaker de siste årene. I 2019 tok varslingskanalen imot ca. 30 % flere saker enn i 2018. En vesentlig del av økningen var i saker relatert til mobbing og seksuell trakassering. Av de 135 henvendelsene i 2019 gjaldt 23 mobbing/trakassering. Den mest brukte varslingsmetoden var epost på ugradert nett og varslingstelefon (Statusrapport varslingssaker, 2020, s.1). Varsling kartlegges også gjennom Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU).

I 2019 oppgav 31 % av dem som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet at de hadde varslet arbeidsgiver. Rundt halvparten av dem som varslet, mente at varselet ikke ble fulgt opp.³⁸

5.1 Blir det varslet?

Som forklart i metodekapitlet ble spørsmålene om varsling stilt én gang for mobbing og én gang for seksuell trakassering. Det betyr at svarene ikke er knyttet til enkelthendelser eller ulike former for mobbing og seksuell trakassering. Det gjør at resultatene er vanskelige å fortolke.

Varslingsspørsmålene ble innledet med et ja/nei-spørsmål om man hadde varslet om handlingene man hadde vært utsatt for. Tabell 5.1 (mobbing) og 5.2 (seksuell trakassering) viser svarene blant *menige/studenter* og *ansatte* under og over 30 år. Vi ser av tabellene at blant dem som har opplevd mobbing, er det flere som varsler om dette enn blant dem som har vært utsatt for seksuell trakassering, og at kvinner varsler oftere enn menn. Forskjellen i varsler mellom mobbing og seksuell trakassering indikerer at det for mange kan være vanskeligere å varsle om seksuell trakassering enn mobbing. Frykt for ikke å bli trodd, følelse av skyld og skam, samt liten tro på at et varsel vil få noen konsekvenser for den som trakasserer, kan være sterke barrierer for å varsle blant personer som har vært utsatt for seksuell trakassering.

Videre viser tabellene ubetydelige forskjeller mellom kvinnelige *menige/studenter* og kvinnelige *ansatte* når det gjelder varsling. Mens for menn er det *ansatte* over 30 år som varsler oftest om mobbing (tabell 5.1), og for seksuell trakassering varsler *ansatte* menn uavhengig av alder mer enn *menige/studenter* (tabell 5.2). Vi har tidligere vist at mange mannlige *menige/studenter* opplever seksuell trakassering. Av disse er det kun 10 % som har varslet (tabell 5.1). Noe av forklaringen kan her knyttes til at inntil for relativt få år siden var seksuell trakassering og overgrep av menn et «tabu-område», og noe som «real men» (representanter for hegemonisk maskulinitet³⁹) ikke opplevde. Terskelen for å varsle kan derfor være mye høyere i denne aldersgruppen, sammenliknet med eldre menn som må antas å ha en mer etablert kjønnsidentitet og kjønnsrolle.

³⁸ <https://forsvaretsforum.no/forsvarets-medarbeiderundersokelse-flere-har-opplevd-seksuell-trakassering/110791>

³⁹ Hegemonisk maskulinitet er den foretrukne maskulinitetstypen (idealet) i en gruppe eller samfunn (Connell, R. W. (2005)).

Tabell 5.1 Andel og antall kvinner og menn blant dem som har opplevd mobbing, som har varslet om hendelsene fordelt på hovedkategori og alder.

HOVEDKATEGORI PERSONELL	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Totalt	47 %	176	39 %	298	41 %	474
Menige/studenter	44 %	63	32 %	62	37 %	125
Ansatte under 30 år	47 %	64	35 %	90	39 %	154
Ansatte over 30 år	51 %	49	46 %	146	47 %	195

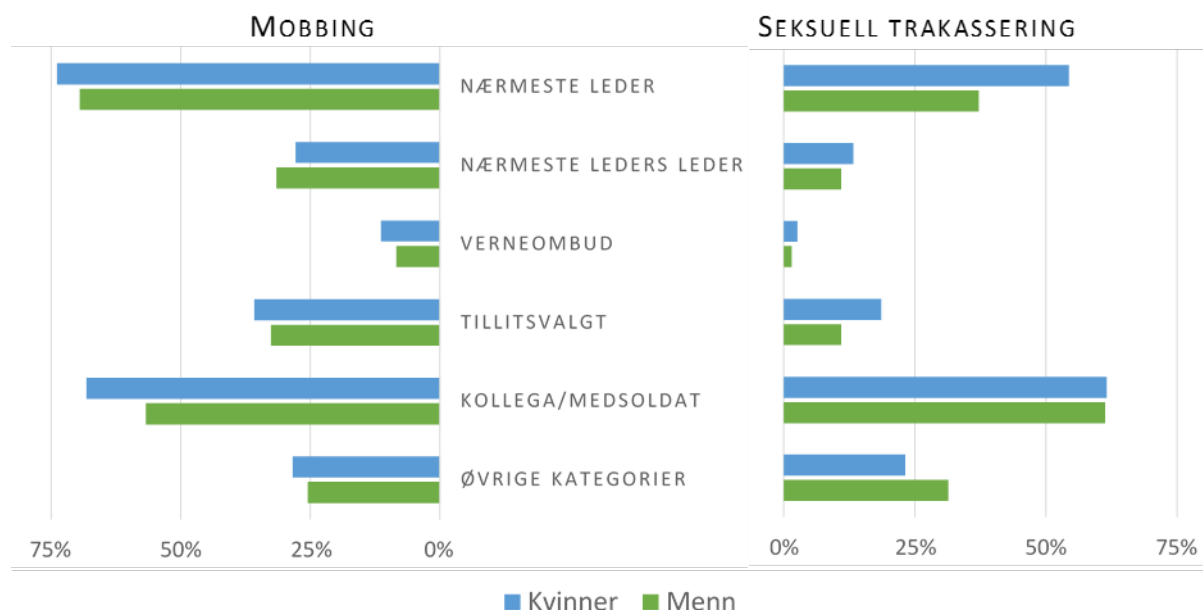
Tabell 5.2 Andel og antall kvinner og menn blant dem som har opplevd seksuell trakassering, som har varslet om hendelsene fordelt på hovedkategori og alder.

HOVEDKATEGORI PERSONELL	KVINNER		MENN		TOTALT	
	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Totalt	24 %	263	17 %	191	20 %	454
Menige/studenter	22 %	80	10 %	22	18 %	102
Ansatte under 30 år	25 %	108	19 %	75	22 %	183
Ansatte over 30 år	23 %	75	19 %	94	21 %	169

5.2 Hvem varsler man til?

Respondentene ble også spurt om hvem de varslet til. I spørreskjemaet var det 16 alternativer og man kunne krysse av for flere av alternativene (flervalg). I figur 5.1 presenteres resultatene for mobbing og seksuell trakassering. Vi viser kun resultatene for de fem første svaralternativene, mens de resterende er samlet i *øvrige kategorier*.⁴⁰

⁴⁰ Dette omfatter svaralternativene «Forsvarets varslingskanal», «HMS-registrering i FIF om uønskede hendelser», «Forsvarets APP – rapportering om uønskede hendelser», «Militært helsepersonell», «Feltprest/feltimam/felt-humanist», «Forsvarsdepartementets varslingskanal», «Grønn linje», «Sivilt helsevesen», «Politiet», «Militærpoliti» og «Andre».



Figur 5.1 Andel blant dem som har varslet om mobbing og seksuell trakassering blant kvinner og menn som har benyttet ulike varslingskanaler.

Blant dem som har varslet om mobbing, har flest sagt ifra til sin nærmeste leder og/eller en kollega/medsoldat. Deretter følger tillitsvalgte og nærmeste leders leder. Mønsteret er det samme for begge kjønn, men flere kvinner enn menn bruker en kollega/medsoldat når de varsler om mobbing (figur 5.1). Blant dem som har varslet om seksuell trakassering er det også kollega/medsoldat og nærmeste leder som flest bruker. Det er betydelig flere kvinner enn menn som kontakter nærmeste leder når de varsler om seksuell trakassering. Figur 5.1 illustrerer også hvor viktig det er at kollegaer/medsoldater har god kunnskap om varslingsystemer og retningslinjer for hvordan et varsel skal følges opp på en trygg måte.

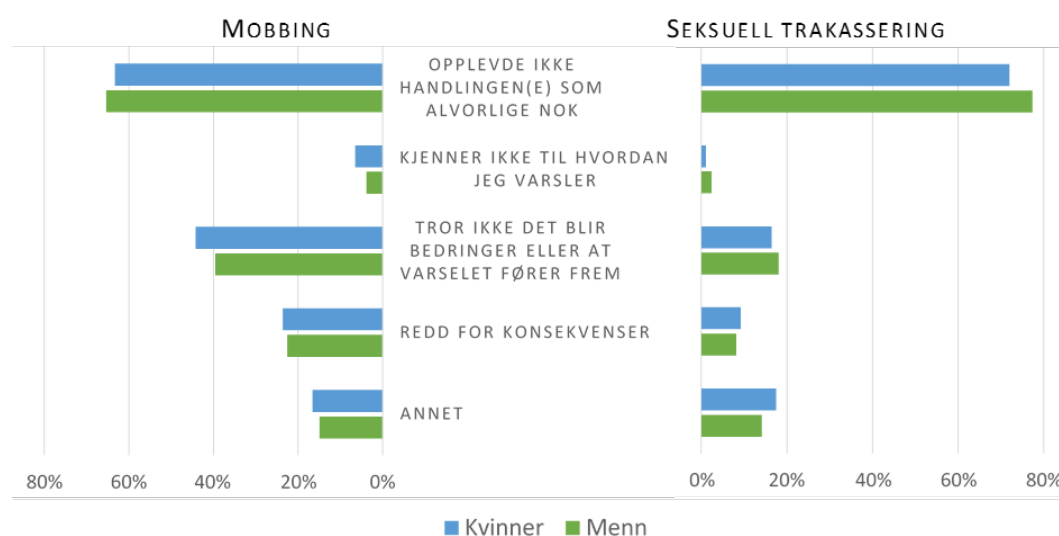
Medarbeiderundersøkelsen i politiet fant ut at sannsynligheten for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet var nesten tre ganger så høy dersom de ansatte ikke opplevde det som trygt å si ifra (Rambøll Management Consulting, 2020).

5.3 Hvorfor har man ikke varslet?

Det fremgår av tabell 5.1 at blant kvinner som har opplevd mobbing, er det 53 % som ikke har varslet. Tilsvarende tall for menn er 61 %. Blant dem som hadde opplevd seksuell trakassering, var tallene 76 % blant kvinner og 83 % blant menn (tabell 5.2). Disse respondentene ble spurt om hva årsaken var til at de ikke sa ifra (varslet). Respondentene kunne her oppgi flere svar (figur 5.2). Den største gruppen blant både kvinner og menn svarer at de ikke opplevde handlingene som alvorlige nok. Det er noen flere blant dem som har opplevd seksuell trakassering enn mobbing som mener dette. En forklaring på denne forskjellen kan være den store forekomsten av kjønnstrakassering, hvor de krenkende opplevelsene er knyttet til kjønn generelt og ikke direkte mot én person, og derfor kanskje ikke oppleves så alvorlig. I tillegg kan det faktum at dersom

man har opplevd en enkelt hendelse vil det kunne ha betydning for hvorvidt man synes opplevelsen er alvorlig nok til at man bør varsle.

Hvordan mennesker og miljøer reagerer på negative handlinger vil variere, og det samme gjelder for når en sak oppleves som alvorlig nok til å varsle om. Det faktum at så mange velger å ikke varsle, samtidig som svært mange av disse mener at sakene ikke har vært alvorlige nok, kan ha sammenheng med kulturen, og at man må kunne «tåle en del» før man varsler. Det er også relativt mange som ikke varsler fordi de ikke tror det blir bedringer eller at varselet ikke fører frem, særlig gjelder dette dem som utsettes for mobbing. «Redd for konsekvensene» er den tredje største kategorien, og her er det flere blant dem som har opplevd mobbing enn dem som har opplevd seksuell trakassering. Disse forholdene tyder på at terskelen for å varsle er relativt høy i Forsvaret. Videre viser figuren at manglende kjennskap til hvordan de skal varsle ikke er en viktig årsak til at de ikke varsler (figur 5.2).



Figur 5.2 Andel blant kvinner og menn som ikke har varslet om mobbing eller seksuell trakassering, fordelt på årsakene til dette.

5.4 Sammenlikning med andre undersøkelser

Til slutt i dette kapittelet vil vi presentere noen tall fra andre undersøkelser om varsling. Hvor vanlig er det at over halvparten av dem som utsettes for mobbing og flertallet som utsettes for seksuell trakassering, ikke varsler? De fleste studier om mobbing presenterer ikke resultater om varsling, men dette er vanligere for studier om seksuell trakassering. Flere av undersøkelsene presentert i delkapittel 1.5.2 kartlegger både om respondentene har varslet, og om årsaker til hvorfor man ikke har varslet. Blant de militært ansatte i den britiske studien omtalt i delkapittel 1.5.2 var det kun 16 % av dem som hadde blitt seksuelt trakassert, som hadde sendt inn en formell skriftlig klage. Flertallet av disse opplevde negative konsekvenser fordi de hadde varslet, noe som endte med at flere tenkte på å forlate militæret. Den vanligste grunnen til at man ikke hadde

varslet, var at respondentene mente de kunne håndtere situasjonen selv og/eller fordi de trodde at ingenting ville skje (Ministry of Defence, 2018).

Bråten (2018) sammenliknet undersøkelser om seksuell trakassering i norsk arbeidsliv i følgende bransjer og yrkesgrupper: helse og omsorg, hotell og restaurant, utøvende og skapende scene-kunstnere, samt leger. Andelen som ikke hadde meldt fra, var stor i alle gruppene. Den var størst blant legene, hvor 85 % ikke hadde meldt fra, og minst blant helse- og omsorgsarbeidere (42 %). Som i MOST-undersøkelsen var den viktigste grunnen til at man ikke hadde meldt fra, at man ikke så på hendelsene som alvorlige nok. Dette gjaldt for alle yrkesgruppene. I disse undersøkelserne ble det i tillegg gjennomført kvalitative intervjuer hvor det kom frem at normer og kultur for seksuell trakassering var noe som måtte tolereres som en del av jobben, blant annet i hotell og restaurant. Med referanse til Folgerø og Fjeldstad (1995) påpeker Bråten (2018) at en slik aksept kan føre til at offeret aktivt fornektet at seksuell trakassering er et problem, og at dette kan forklare hvorfor man ikke anså hendelsene som alvorlige nok til å melde fra. Dette resonnementet er interessant for resultatene fra MOST-undersøkelsen, ikke minst sett i lys av at militæret historisk sett har vært og er preget av mange menn og en hegemonisk mannskultur (Thomsen et al, 2018). Leger og scenekunstnere oppga at frykt for hvilke konsekvenser varsling kunne få for videre jobb, var den viktigste grunnen til at mange ikke varslet. Bråten (2018) peker på at «dette er yrker med sterke faglige hierarkier hvor personlige relasjoner i formelle og uformelle nettverk spiller en viktig rolle for karriereutvikling og jobbformidling» (s 33).

I den nylig gjennomførte undersøkelsen i bokbransjen oppgav 78 % av dem som opplevde seksuell trakassering at de ikke varslet, og blant dem som varslet, opplevde nesten halvparten at saken ikke ble fulgt opp (Veberg og Olsen, 2021). I medarbeiderundersøkelsen fra politiet oppgav 65 % som hadde opplevd seksuell trakassering at de ikke varslet. Omtrent 2 av 3 meldte ikke fra fordi de ikke opplevde handlingene som alvorlige nok.

Tallene fra andre undersøkelser indikerer at andelen som melder fra om seksuell trakassering i Forsvaret, er omtrent den samme som i de norske studiene som det er referert til her. Den samme konklusjonen kan trekkes når vi undersøker hva den vanligste årsaken er til at man ikke har varslet. Politiet er kanskje den organisasjonen det er mest naturlig å sammenlikne seg med, og tallene her er svært like dem vi finner for Forsvaret. I politiet har én av fem som har opplevd å bli seksuell trakassert varslet. Blant dem som ikke har varslet, var det tre av fire som oppga at de mente at hendelsene ikke var alvorlige nok. Dette kan tyde på at både aksepten for uønsket seksuell oppmerksomhet og terskelen for å varsle er relativt høy i begge organisasjonene.

5.5 Oppsummering varsling

Vi vil i dette kapitlet oppsummere de viktigste funnene i kapittel 5 i kulepunkter.

- Det er flere som varsler blant dem som har opplevd mobbing (41 %) enn blant dem som har vært utsatt for seksuell trakassering (20 %).

-
-
- Kvinner varsler oftere om mobbing og seksuell trakassering enn menn, og det gjelder både blant *menige/studenter* og *ansatte*.
 - Blant dem som har varslet om mobbing og seksuell trakassering, har flest sagt ifra til sin nærmeste leder og/eller kollega/medsoldat.
 - Over halvparten av dem som utsettes for mobbing og flertallet av dem som utsettes for seksuell trakassering, varsler ikke. Både kvinner og menn lar være å varsle fordi de ikke opplevde handlingene som alvorlige nok, de tror ikke at et varsel vil føre til endring, eller er redd for konsekvensene. Disse funnene samsvarer godt med andre studier som kartlegger varsling i norsk arbeidsliv.

6 Hva forteller resultatene oss?

Mobbing og seksuell trakassering kan måles på ulike måter. I denne rapporten har vi presentert resultater fra MOST-undersøkelsen 2020, hvor det er benyttet spørsmålsbatterier for å måle et sett av handlinger eller adferd. Dette gjør at vi kan måle forekomsten av ulike former for mobbing og seksuell trakassering, noe som igjen vil gjøre Forsvaret i stand til å sette inn mer målrettede tiltak. Spørsmålsbatteriet for mobbing måler forekomsten av personrelatert mobbing, utestenging, truende adferd, fysisk mobbing og arbeidsrelatert mobbing. Spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering måler forekomsten av kjønnstrakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt press og seksuelle overgrep samt bruk av seksuelle huskereglene.

Dersom man skal benytte ulike undersøkelser til å sammenlikne forekomst av mobbing og seksuell trakassering, må man bruke de samme målemetodene og gjennomføre det så likt som mulig. Derfor vil det å gjennomføre samme undersøkelse over et tidsrom være viktig for å måle endringer over tid. Det vil gi verdifulle tilbakemeldinger om utviklingen i en organisasjon, og vil kunne være et måleinstrument for å se om arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater. Ettersom Forsvaret har nulltoleranse for all slik adferd, er endringer over tid i egen organisasjon også den viktigste styringsinformasjonen.

Som en del av utviklingen av spørsmålsbatteriene ble det i 2018 gjennomført en pilotundersøkelse. Som nevnt i innledningen ble det i etterkant av denne pilotundersøkelsen satt i gang en rekke tiltak for å redusere og forebygge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Vi vil derfor undersøke om det har skjedd noen endringer i løpet av den siste toårsperioden. Dette gjør vi ved å analysere resultatene fra 2018 for de spørsmålene som også inngår i de to batteriene som brukes i MOST-undersøkelsen 2020.

I resten av kapittelet vil vi diskutere hva resultatene fra MOST-undersøkelsen kan fortelle oss om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret sammenliknet med samfunnet for øvrig. Som forklart innledningsvis er det problematisk å sammenlikne resultatene med andre undersøkelser, blant annet fordi målemetodene er så ulike. Vi vil også trekke inn litteratur som kan bidra til å belyse spesielle utfordringer som militære organisasjoner har når det gjelder mobbing og seksuell trakassering. Dette vil kunne øke vår forståelse av resultatene og også kunne være av betydning for hvilke forebyggingsstrategier Forsvaret velger.

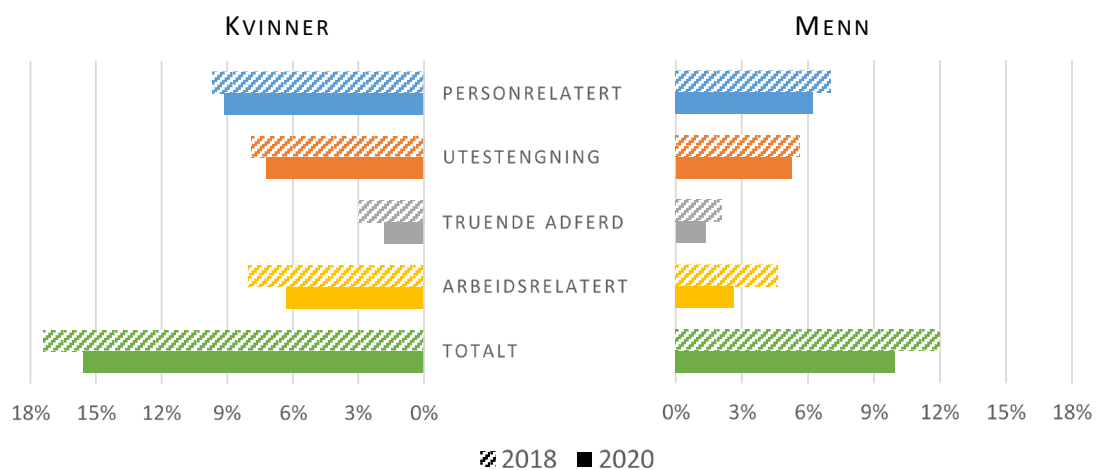
6.1 Endringer fra 2018

Vi vil her sammenlikne resultatene fra MOST-undersøkelsen med tilsvarende resultater fra 2018. Begge undersøkelsene gikk ut til samtlige ansatte i Forsvaret, med unntak av skjermede avdelinger, samt menige som hadde tjenestegjort i minst seks måneder. Antallet respondenter var 10 118 i 2020, mot 8 805 i 2018. For oppsummering av resultatene fra 2020, se kapittel 3.5 og 4.5.

Som redegjort for i avsnitt 2.3.2.3 har antall spørsmål, rekkefølgen på spørsmålene og det totale omfanget av undersøkelsene vært noe forskjellig i 2018 og 2020. Hva dette kan ha å si for påliteligheten i svarene, er vanskelig å fastslå. Analysen er basert på de samme spørsmålene og komponentene. På grunn av begrensninger i datagrunnlaget som FFI mottok i 2018, er det ikke mulig å presentere en sikker sammenlikning for ulike personellgrupper eller ulike deler av organisasjonen. Vi har derfor valgt å sammenlikne kun fordelt på kjønn og aldersgruppe.

6.1.1 Endringer i opplevd mobbing

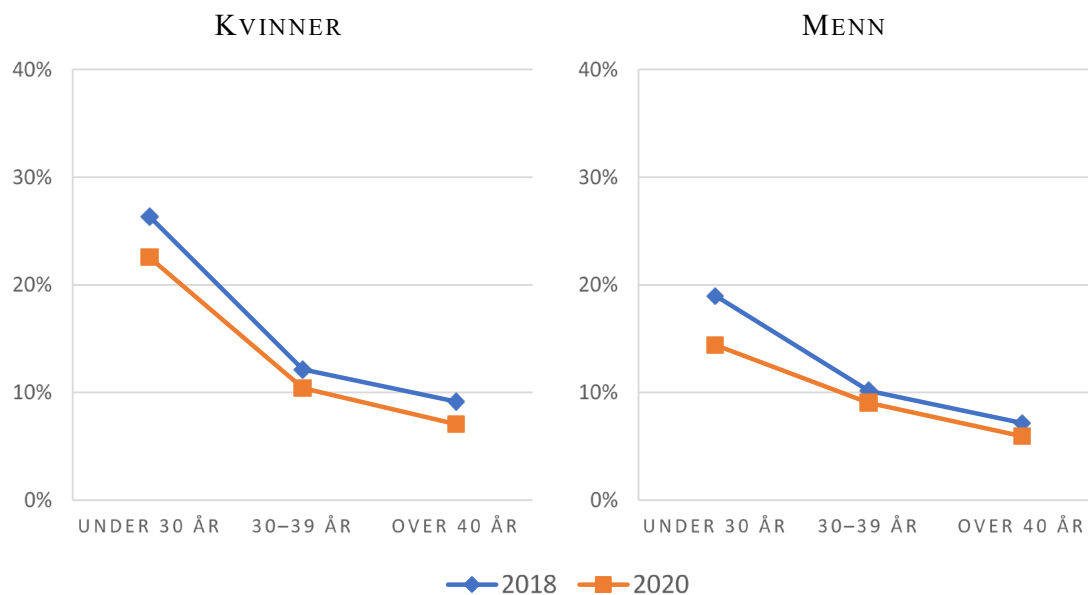
Figur 6.1 viser at forekomsten av mobbing er noe lavere i 2020 enn i 2018. Dette gjelder alle former for mobbing og begge kjønn. Nedgangen totalt er på rundt 2 prosentpoeng for både kvinner og menn. Den prosentvise nedgangen i opplevd mobbing er på 15 %, og noe større blant menn (17 %) enn blant kvinner (11 %). Den største nedgangen finner vi innen arbeidsrelatert mobbing og truende adferd.



Figur 6.1 Andel kvinner og menn som har opplevd ulike former⁴¹ for mobbing i 2018 (skravert) og 2020.

Figur 6.2 viser forekomsten av mobbing i 2018 og 2020 i ulike aldersgrupper. Vi ser at det er en nedgang i alle aldersgrupper for både kvinner og menn. Analysen viser at nedgangen i opplevd mobbing blant menn først og fremst har funnet sted i den yngste aldersgruppen.

⁴¹ Fysisk mobbing er ikke med i figuren, ettersom andelen er svært lave.



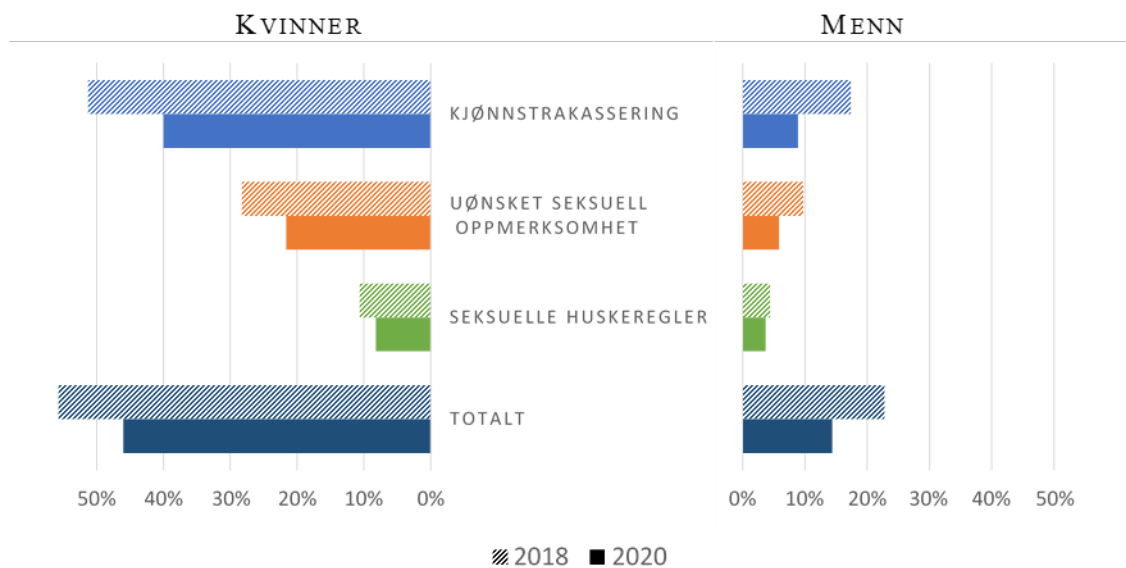
Figur 6.2 Andel kvinner og menn som har opplevd mobbing i 2018 og 2020 fordelt på tre aldersgrupper.

6.1.2 Endringer i opplevd seksuell trakassering

Figur 6.3 viser resultatene fra 2018 og 2020 for seksuell trakassering. Som for mobbing er forekomsten av seksuell trakassering noe lavere i 2020 enn i 2018. Dette gjelder begge kjønn og alle former for seksuell trakassering.

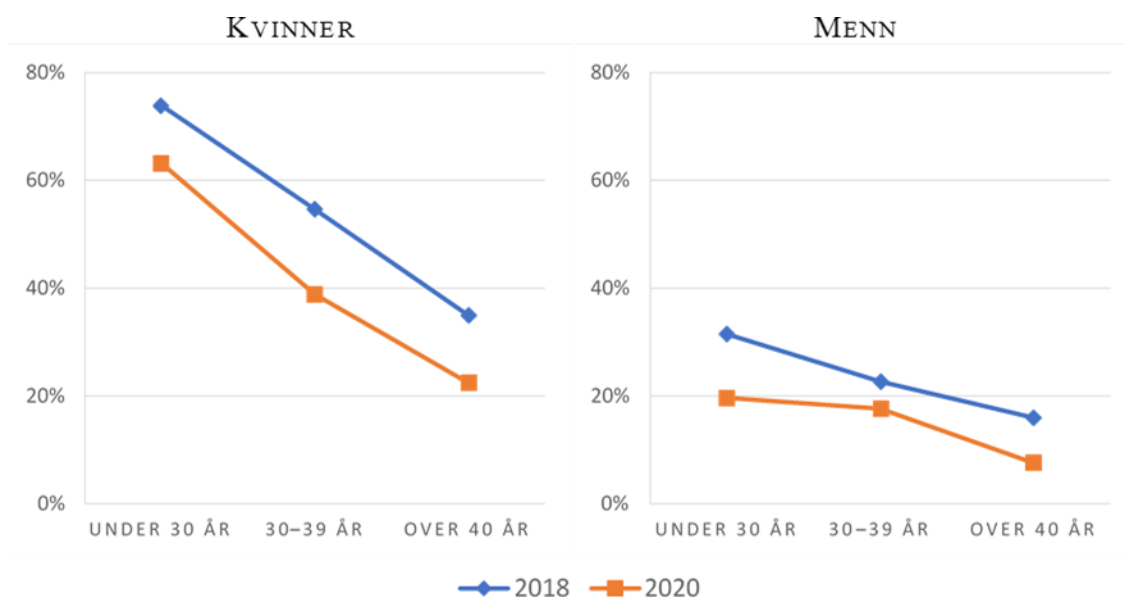
Nedgangen i opplevd seksuell trakassering er på rundt 10 prosentpoeng for kvinner og 8 prosentpoeng for menn. Prosentvis er nedgangen langt større blant menn (37 %) enn blant kvinner (17 %). For begge kjønn finner vi den største nedgangen innen kjønstrakassering.

Seksuelt press og seksuelle overgrep forekommer sjeldnere, og er derfor ikke med i figuren som viser andeler. I 2018 var det 62 personer som hadde opplevd seksuelt press og 57 personer som hadde opplevd seksuelle overgrep (Fasting og Køber, 2019). Tilsvarende tall i 2020-undersøkelsen er – som vist i kapittel 4 – henholdsvis 40 og 45. Merk at antallet respondenter er høyere i 2020.



Figur 6.3 Andel kvinner og menn som har opplevd ulike former for seksuell trakassering i 2018 (skravert) og 2020.

Figur 6.4 viser forekomsten av seksuell trakassering i 2018 og 2020 for ulike aldersgrupper. Forekomsten går ned i alle aldersgrupper for både kvinner og menn. Det er verdt å merke seg at blant kvinner er nedgangen størst i de eldste aldersgruppene, og ikke blant de yngste kvinnene, hvor problemet er størst. Prosentvis finner vi den største nedgangen blant menn over 40 år, hvor forekomsten er mer enn halvert. Nedgangen er minst blant menn i aldersgruppen 30–39 år.



Figur 6.4 Andel kvinner og menn som har opplevd seksuell trakassering i 2018 og 2020 fordelt på tre aldersgrupper.

6.1.3 Mulige forklaringer på endringene

Som nevnt i innledningen har Forsvaret siden 2018 iverksatt en rekke tiltak for å forebygge mobbing og seksuell trakassering. Hvorvidt nedgangen i forekomst fra 2018 til 2020 skyldes noen av disse tiltakene er imidlertid usikkert. Som allerede forklart er det en viss usikkerhet knyttet til sammenlikningen, da undersøkelsen i seg selv er noe endret fra 2018 til 2020. Men en vel så viktig innvending mot å bruke nedgangen til å fastslå at tiltakene har hatt effekt, er nok at 2020 har vært et spesielt år på grunn av covid-19-pandemien.

I den perioden datainnsamlingen foregikk (oktober/november 2020) var landet delvis stengt ned. De med anledning hadde hjemmekontor, større engasjementer ble avlyst, det ble redusert mulighet til å være ute etter tjeneste, fritidsmesser ble stengt, og de menige har antakelig vært mer sammen på rom etter dagens tjeneste enn før. Det er rimelig å anta dette også kan ha hatt innvirkning på deltagelsen, men da i positiv retning fordi man kan ha hatt mer tid til å besvare undersøkelsen. For forekomst av seksuell trakassering er tidsrommet som kartlegges siste år, hvilket innebærer at ca. halvparten av tidsrommet har vært preget av covid-19. For mobbing kartlegges kun de siste seks måneder, det vil si at hele perioden har vært omfattet av covid-19-restriksjoner.

MOST-undersøkelsen kartlegger hendelser fra ansatte og tjenestegjørende i Forsvaret. Dersom mange ikke har vært på jobb og dermed truffet færre kollegaer, burde man kanskje forvente at forekomsten har gått ned. Vi har imidlertid ingen oversikt over hvor mange dette gjelder i Forsvaret. Andre former for både mobbing og seksuell trakassering, for eksempel via digitale plattformer, kan ha økt, men det har vi heller ikke kunnskap om. Videre kan mindre uteliv ha ført til mindre trakassering, men mer tid sammen på rom kan ha ledet til mer trakassering. I hvilken grad covid-19 har hatt en positiv, negativ eller ingen betydning for omfanget av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret er derfor vanskelig å vite.

I en rapport utarbeidet av Kilden kjønnsforskning (2020) etter oppdrag fra Barne-, og ungdoms- og familiedirektoratet vises det til at blant annet WHO (2020) har uttalt at covid-19-tiltakene kan øke risikoen for vold mot kvinner. Statistikk fra norsk politi, overgrepsmottak og krisesentre viser en nedgang i antall henvendelser om vold mot kvinner i alle deler av hjelpeapparatet. Rapporten peker på at det er grunn til å anta at vold mot kvinner som ikke skjer gjennom nære relasjoner, kan ha gått ned. Dette kan for eksempel gjelde overfallsvoldtekter eller festvoldtekter, da det har vært færre mennesker generelt som har vært ute i offentligheten. Det har vært færre arrangementer og utesteder har vært stengt.

Vi kan slå fast at omfanget av både mobbing og seksuell trakassering har gått ned fra 2018 til 2020. I hvilken grad dette er en varig nedgang eller om det er knyttet til den spesielle situasjonen i 2020, vil bare den neste MOST-undersøkelsen kunne gi et svar på.

6.2 Mobbing og seksuell trakassering sammenliknet med andre undersøkelser

I kapittel 1 presenterte vi noen tall fra andre undersøkelser som det kan være naturlig å sammenlikne resultatene fra MOST-undersøkelsen med. I dette kapitlet vil vi kommentere våre funn sett opp mot noen av disse undersøkelsene. En slik sammenlikning er imidlertid svært problematisk av ulike grunner:

- Mobbing og seksuell trakassering defineres på forskjellige måter.
- Det benyttes ulike målemetoder. Enkelte undersøkelser måler handlinger, mens andre benytter direkte spørsmål med eller uten definisjon først.
- Antall spørsmål og hvordan spørsmålene stilles, er ulikt.
- Konteksten er ulik, for eksempel knyttet til hvilken tidsperiode spørsmålene gjelder.
- Resultatene skåres ulikt, for eksempel knyttet til hvor hyppig man skal ha opplevd handlinger før det karakteriseres som mobbing.
- Opplegg og utvalg for undersøkelsene varierer.

I MOST-undersøkelsen har vi vist at 9 % av de *ansatte*⁴² i Forsvaret opplever å ha blitt mobbet månedlig eller oftere de siste seks måneder, og militært personell mer enn sivilt personell. Til sammenlikning fant Einarsen og Nielsen (2015) i et representativt utvalg av norske arbeidstakere at 12,5 % hadde vært utsatt for mobbing. Denne studien var, på samme måte som MOST-undersøkelsen, basert på et sett med spørsmål som måler handlinger. Det kan tyde på at forekomsten av mobbing blant ansatte i Forsvaret ikke er spesielt høy sammenliknet med andre norske arbeidsplasser, selv om enkelte grupper, som kvinnelige spesialister, skiller seg ut. Ulike metaanalyser av studier i Europa og globalt antyder en gjennomsnittlig forekomst av mobbing på arbeidsplassen på 10–15 % (Nielsen og Einarsen, 2018; Zapf et.al, 2020), men i disse studiene måles mobbing på ulike måter.

Personellgruppen *menige/studenter* består av menige, lærlinger, elever og studenter. I MOST-undersøkelsen 2020 fant vi at 68 % av kvinnene og 22 % av mennene har vært utsatt for seksuell trakassering. Et naturlig sammenligningsgrunnlag for denne gruppen kan være studenter generelt. Sivertsen et al. (2019) gjennomførte i 2019 en undersøkelse blant over 50 000 norske studenter i alderen 18–35 år. De fant at 22 % av kvinnene og 6 % av mennene hadde blitt seksuelt trakassert sist år. I likhet med MOST-undersøkelsen måler de seksuell trakassering via et sett med spørsmål som beskriver handlinger. Allikevel kan vi ikke sammenlikne resultatene direkte med MOST-undersøkelsen, da de kun benytter 7 spørsmål som dekker områdene uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuelle overgrep.

De norske undersøkelsene som ble nevnt i kapittel 1, viser store variasjoner i forekomst av seksuell trakassering. De måler alle seksuell trakassering på ulike måter og med færre spørsmål enn i MOST-undersøkelsen, og kan derfor ikke sammenliknes med denne. Et viktig eksempel er

⁴² Vi minner om at begrepet *ansatte* kun inkluderer militært og sivilt ansatte. Totalt i Forsvaret rapporterer 11 % av respondentene om mobbing. Fordeler vi på personellgruppene *menige/studenter* og *ansatte*, er tallet henholdsvis 22 % og 9 % (se tabell 3.1).

undersøkelsen som ble gjennomført i politiet. Forekomsten av *uønsket seksuell oppmerksomhet* er dramatisk lavere enn i MOST-undersøkelsen, men måles forskjellig, både i antall spørsmål og måten de formuleres på. Kun ett spørsmål er identisk – «... å bli tvunget til seksuelle handlinger» – og i MOST-undersøkelsen faller det inn under seksuelle overgrep.

I MOST-undersøkelsen kartlegger vi kjønnsstrakassering via fire spørsmål. Dette er den vanligste formen for seksuell trakassering i Forsvaret, uavhengig av personellgruppe. Vi finner at 27 % av de *menige/studentene* har opplevd dette og 14 % av de *ansatte*. Vi finner ingen norske undersøkelser som måler kjønnsstrakassering. Noen undersøkelser blant militære i Canada, Storbritannia og Danmark har kartlagt kjønnsstrakassering, og også der ser forekomsten ut til å være høyere enn for øvrige former for seksuell trakassering.

Et fellestrekk i mange av undersøkelsene, inkludert MOST-undersøkelsen, er at kvinner opplever mer seksuell trakassering enn menn, og særlig gjelder dette yngre kvinner. Andre funn som går igjen i flere undersøkelser er at en høy andel blir utsatt for seksuell trakassering fra kollegaer, at handlingene ofte foregår på arbeidsplassen, at relativt få varsler om hva de har opplevd, og at mange lar være å varsle fordi de ikke synes hendelsene var alvorlige nok.

Forekomsten av seksuell trakassering kartlagt i denne MOST-undersøkelsen er svært høy for en organisasjon som har nulltoleranse som mål. Vi kan imidlertid ikke konkludere med at det foregår mer seksuell trakassering i Forsvaret enn ellers i samfunnet eller i andre organisasjoner som det er naturlig å sammenlikne seg med, fordi undersøkelsene ikke er sammenliknbare.

6.3 Særtrekk ved militære organisasjoner som kan fremme mobbing og seksuell trakassering

Som nevnt i innledningen virker det ikke å være gjennomført større undersøkelser som sammenlikner forekomst av mobbing i Forsvaret med andre ikke-militære institusjoner/ organisasjoner. Forskning har vist at arbeidsplasser som er dominert av ett kjønn, ser ut til å ha en relativt høy forekomst av mobbing og seksuell trakassering sammenliknet med arbeidsplasser med en mer jevn kjønnsfordeling (Nielsen og Einarsen, 2018, Fitzgerald et al 1999). Av den grunn skulle man også kunne forvente en relativt høy forekomst av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. I tillegg kan visse særtrekk ved selve forsvarskulturen, som beskrevet i det følgende, bidra til å øke omfanget av mobbing og seksuell trakassering (Stuart og Szeszeran, 2020; Harris et al., 2017).

Denne studien har vist at ungt personell og kvinner er gruppene som er mest utsatt for både mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Det er ikke overraskende. Oversiktsartikkelen som tar for seg studier av mobbing i militæret presentert i innledningen (Stuart og Szeszeran, 2020), viser til at yngre personell med lavere grad og kort fartstid i Forsvaret oftere er utsatt for mobbing, samtidig som eldre personell med både formell og uformell makt oftest er de som mobber. Ulike former for makt er også sentralt i forståelsen av forekomst av seksuell trakassering. I MOST-undersøkelsen ser vi at det er relativt mange kollegaer eller medsoldater som mobber og trakasserer. Vi vet imidlertid lite om hvem de er, hvorfor de gjør det, hvordan de oppfatter

situasjonen, hva slags stilling de har, eller hva slags «uformell makt» de innehar. Dette bør undersøkes nærmere både i kvantitative og kvalitative undersøkelser. Mer kunnskap om den som mobber og trakasserer og situasjonen det skjer i, vil kunne bidra med informasjon som gjør at forebyggingsstrategier vil kunne bli mer målrettede.

Basert på undersøkelser fra flere land konkluderer Stuart og Szeszeran (2020) med at nesten alle rekrutter har høy risiko for å oppleve mobbing det første året i militæret. Kvinner nevnes spesielt som en utsatt gruppe. Et annet funn er at kultur og tradisjoner i militæret virker å bidra til at mobbingen opprettholdes. Her nevnes spesielt kulturelle elementer som betydningen av hierarki, formell makt, konformitet og disiplin. Videre vises det til at mobbingen ofte har få konsekvenser for den som mobber, og at dette igjen forsterker en «taushetskultur» hvor mobbing ikke diskuteres, men blir sett på som en tradisjon, noe som er normalt og/eller viktig for gruppesolidaritet.

Som nevnt innledningsvis er det gråsoner mellom mobbing og trakassering, kjønnstrakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuelle overgrep. De forklaringer om mobbing i militæret som litteraturen fremfører, er derfor også relevant for seksuell trakassering, og som vist i neste avsnitt er dette gjenspeilet i litteraturen.

McCone et al. (2018) fremhever at forskningen så langt tyder på at seksuell trakassering er mer vanlig i militære enn i sivile institusjoner, men at man ikke kan hevde det samme for forekomsten av seksuelle overgrep.⁴³ I det følgende vil vi presentere noen synspunkter fra publikasjoner som analyserer og beskriver hvordan visse særtrekk ved militæret i seg selv kan betraktes som en risiko for at seksuell trakassering finner sted. Dette bør ses i sammenheng med at det på arbeidslivsfeltet generelt er en rådende oppfatning at seksuell trakassering kan forstås som et uttrykk for makt- og dominansrelasjoner på arbeidsplassen (McDonald, 2012, Bråten, 2020), og spesielt gjelder dette kjønns makt og strukturell makt. Ifølge Fredriksson og Alvinus (2019) er det en økt risiko for at seksuell trakassering skjer i organisasjoner som er hierarkiske, og hvor det er en tydelig maktforskjell mellom nivåene i organisasjonen.

Thomsen et al. (2018) analyserer oversiktsartikler som har sett på forskjeller i militære og sivile kontekster som kan ha betydning for forekomst og former av seksuell trakassering. De nevner blant annet at i militæret er det en overvekt av unge menn, høy mobilitet, hyppig bytte av stilling og maskuline normer. Forfatterne viser til at militæret kan betraktes som en «total institusjon», som innebærer at organisasjonen har mer makt over sine medarbeidere enn man finner i mange andre institusjoner. De fremhever at selv når regler og normer er de samme i militæret som utenfor militæret, vil de ha større betydning for militært personell. Forfatterne peker også på den hierarkiske strukturen i militæret, kodet i regler og normer knyttet til rang og kommandokjeder, samt det faktum at man ofte er tett på hverandre både i og utenfor tjenestetid. Maktforskjeller gjør at personell nederst i hierarkiet lettere utsettes for trakassering og overgrep, samtidig som det er vanskeligere både å avvise og anmelde personer med mer formell makt.

⁴³ Mesteparten av forskningen om seksuell trakassering og overgrep i militæret er foretatt i USA, og ikke nødvendigvis overførbar til Norge.

Undersøkelser viser også at negative reaksjoner på seksuell trakassering og overgrep synes å være sterkere når hendelsene skjer i en militær enn i en sivil kontekst (McCone, 2018). Å kunne stole på hverandre er en viktig verdi for militært personell. McCone (2018, s. 176) uttrykker det slik: *«Being sexually victimized (...) clearly violates military values which dictate that a fellow service member should never be left behind»*. Dette gjør også at det blir ekstra vanskelig å varsle om negative hendelser. For at en sak skal kunne følges opp, må den varsles eller anmeldes. Vi har i kapittel 5 vist at det er mange som ikke varsler, blant annet fordi de ikke synes at hendelsene var alvorlige nok. Det er behov for mer kunnskap om hvorfor så få varsler om hendelser som de gjennom spørreskjemaet har svart at de har opplevd som negative. Dette vil kreve undersøkelser med en mer kvalitativ tilnærming i form av individuelle intervjuer eller fokusgruppeintervjuer, og er viktig med tanke på å utvikle strategier for hvordan man kan få flere til å varsle om negative hendelser.

I tillegg til strukturelle forhold har kjønnsmakt, omtalt som *«job gender context»*, betydning for omfanget av seksuell trakassering. En kjønn arbeidskontekst består av to komponenter som henger sammen: forholdet mellom kvinnelige og mannlige medlemmer, som påpekt tidligere, og stereotypiske forestillinger om maskulinitet og feminitet i arbeidets art. En metaanalyse viser at et arbeidsmiljø dominert av menn og hvor arbeidets art er atypisk for kvinner, er en risikofaktor for seksuell trakassering (Willness et al., 2007). I Norge er 19 % av de ansatte i Forsvaret kvinner (Forsvarets årsrapport, 2019), og blant de militært ansatte er andelen lavere (14 % blant offiserer og spesialister som fikk invitasjon til å delta i MOST-undersøkelsen). Denne skjeve kjønnsfordelingen kombinert med at en del arbeidsoppgaver krever «tradisjonelle» maskuline trekk som for eksempel fysisk styrke og mot, gjør Forsvaret til en mulig arena for seksuell trakassering. Dette kan bidra til å forklare hvorfor kvinner i de militære personellgruppene i Forsvaret utsettes for mer seksuell trakassering enn menn.

Resultatene i denne rapporten viser at kjønns trakassering er den formen for seksuell trakassering respondentene opplever mest. Innledningsvis påpekte vi at det er glidende overganger og gråsoner mellom definisjonene av kjønns trakassering, seksuell trakassering og overgrep. Harris et al. (2017) påpeker at et miljø preget av kjønns trakassering øker sannsynligheten for at et individ vil oppleve seksuell trakassering og overgrep, og at sammenhengen mellom seksuell trakassering og seksuelle overgrep synes å være sterkere i militære enn sivile miljøer. Å arbeide med å endre miljøer med høy forekomst av kjønns trakassering er derfor viktig for å forebygge og forhindre seksuell trakassering og overgrep: *«Altering the «Unit Climates» of such organizations may be central to reducing individualized sexual harassment and assault»* (Harris et al., 2017, s. 14). Derfor vil spesielt lederes holdninger til og reaksjoner på kjønns trakassering være av stor betydning for å få til endringer i miljøer med høy forekomst av kjønns trakassering. Resultatene fra undersøkelsen i 2020 tyder på at det i visse miljøer er lite forståelse for «nulltoleranse» for mobbing og seksuell trakassering. Å endre holdninger er vanskelig, men det er sannsynligvis nødvendig for å få redusert omfanget av mobbing og seksuell trakassering. Dersom man aksepterer at negative utsagn om ett kjønn florerer, og at negative reaksjoner på dette blir møtt med at «dette må man kunne tåle», eller med «det er slik kulturen er her», kan det føre til at rekrutter lærer og innarbeider et nedsettende vokabular om det annet kjønn, kanskje for å bli

akseptert i miljøet. Utdanning som en forebyggingsstrategi, sammen med ledere som selv praktiserer nulltoleranse, vil her være viktig.

6.4 Anbefalinger og videre arbeid

I arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering er undersøkelser som dette et viktig bidrag. I denne rapporten har vi vist at ved å bruke spørsmålsbatteriene utviklet av FFI og professor emerita Kari Fasting, får Forsvaret kartlagt både omfang og type av mobbing og seksuell trakassering på en omfattende måte. Undersøkelsen bidrar dermed med et bedre kunnskapsgrunnlag for iverksettelse av målrettede tiltak for forebygging av mobbing og seksuell trakassering for en organisasjon med nulltoleranse. Vi vil berømme Forsvaret for at de gjennomfører en slik stor undersøkelse som kartlegger bredt. Vår gjennomgang av litteraturen viser at det er svært få som kartlegger omfang og type på denne måten. Vår anbefaling er at Forsvaret fortsetter å gjennomføre denne type undersøkelser med jevne mellomrom. På denne måten kan Forsvaret måle endringer i egen organisasjon over tid. Det vil gi verdifulle tilbakemeldinger om utviklingen i en organisasjon, og vil kunne være et måleinstrument for å se om arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering gir resultater.

I tillegg til spørsmålsbatteriene hadde Forsvaret i denne spørreundersøkelsen inkludert noen egenutviklede spørsmål om hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, hvor og når det forekommer og kjennskap til og erfaringer med varslingsystemet. Dette er viktige temaer vi mener må videreføres i neste undersøkelse, men måten disse temaene ble dekket på i spørreskjemaet hadde noen metodiske svakheter (se kapittel 2.2). Vi anbefaler at dette forbedres til neste runde. I videre studier bør Forsvaret ta seg tid til å benytte multivariate analyseteknikker for å studere forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i ulike grupper og i ulike deler av organisasjonen. Det vil for eksempel gjøre det mulig å se om det er forskjeller mellom forekomsten av slike handlinger i ulike avdelinger i Forsvaret som ikke kan forklares med forskjeller i personellsammensetning.

Vi har ikke kunnskap om alle de tiltak som er satt i gang etter undersøkelsen i 2018, og vi vet derfor heller ikke i hvilken grad de er eller vil bli evaluert. Vi vil anbefale at tiltakene evalueres systematisk, da slike resultater også vil kunne være av betydning for den videre utviklingen av spørreskjemaet.

Det ligger utenfor vårt mandat i dette oppdraget å foreslå forebyggingstiltak basert på resultatene fra denne undersøkelsen, men vi mener at mer forskning kan bidra til at man får et bedre kunnskapsgrunnlag for igangsetting av forebyggingstiltak. Denne undersøkelsen dekker for eksempel ikke konsekvenser av mobbing og seksuell trakassering for dem som opplever dette eller for organisasjonen som helhet. Her kreves det mer forskning, både av kvantitativ og kvalitativ art.

I tillegg til denne typen kvantitative undersøkelser vil kvalitativ forskning kunne gå mer i dybden på ulike tema. Vi har i arbeidet med denne undersøkelsen lest en rapport fra Ministry of Defence (MoD) i Storbritannia. Den viser verdien av å kombinere kvantitativ og kvalitativ metode for å få

frem et best mulig kunnskapsgrunnlag for målrettet forebyggingsarbeid. Britiske MoD gjennomfører hvert tredje år en undersøkelse for å kartlegge forekomst av seksuell trakassering. I etterkant av denne undersøkelsen gjennomfører de et antall fokusintervjuer med et knippe tilfeldig utvalgte kvinnelige og mannlig militært tilsatte fra ulike deler av det britiske forsvaret. Her går man mer i dybden på hva deltagerne mener er uakseptabel adferd og handlinger, hva de synes om Forsvarets forebyggingsstrategier, og hvordan varsler blir fulgt opp og håndtert. Dette gir verdifull tilleggsinformasjon til resultatene av spørreundersøkelsen, og øker innsikten for det videre arbeid med forebyggingen.

Forsvaret har ved å gjennomføre denne undersøkelsen vist vilje og evne til å forstå omfanget av mobbing og seksuell trakassering i egen organisasjon, og dette må følges opp med jevnlige undersøkelser for å følge med på endringer. Det viktige arbeidet med å bekjempe mobbing og seksuell trakassering må imidlertid foregå i det daglige og i alle deler av Forsvaret.

Referanser

Allard, C. B., Nunnink, S., Gregory, A. M., Klest, B. & Platt, M. (2011). Military sexual trauma research: A proposed agenda. *Journal of Trauma & Dissociation*, 12(3), 324–345.

Berggren, A. W., Estrada, A. X. & Ivarsson, S. (2005). 2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakassier i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar. Stockholm: Försvarshögskolan.

Bråten, M. (2009). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av# metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(01), 23–38.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Second edition (Second ed.). Berkley/Los Angeles: University of California Press.

Cotter, A. (2016) *Sexual Misconduct in the Canadian Armed Forces*. Statistics Canada.

Crawshaw, L. (2009). Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions. *Consulting Psychology Journal*, 61(3), 263–267.

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds.) (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press.

Einarsen, S. & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International archives of occupational and environmental health*, 88(2), 131–142.

European Federation of Psychologists' Association (EFPA) (2013). *EFPA Review model for the description and evaluation of psychological tests: Test review form and notes for reviewers*, v 4.2.6. Tilgjengelig på <http://www.efpa.eu/professional-development>.

Fasting, K. & Køber, P. K. (2019). *Anbefalt metode for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). FFI-notat 19/00805.

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F. & Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), 329–343.

Folgerø, I. S. & Fjeldstad, I. H. (1995). On duty—off guard: Cultural norms and sexual harassment in service organizations. *Organization Studies*, 16(2), 299–313.

Forsvaret (2019). *Forsvarets Medarbeiderundersøkelse 2019*.

Forsvaret (2019). *Statusrapport Varslingssaker*. Ugradert versjon IFM

Forsvaret (2017). *Vernepliktsundersøkelsen kontingent 2017*. https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/publikasjoner/vernepliktsundersokelsen/Vernepliktsunders%C3%B8kelsen-%202017.pdf/_attachment/inline/e683cc25-e152-46a5-bc09-e29c72e2bf5e:88e4b-7726155f91156a23af0f926767971782873/Vernepliktsunders%C3%B8kelsen%202017.pdf

Forsvarsdepartementet (2015). *Retningslinjer for varsling i forsvarssektoren*. Oslo, 8. januar 2015.

Forsvarsdepartementet (2020). Prop. 14 S (2020–2021). *Evne til forsvar – vilje til beredskap*. Langtidsplan for forsvarssektoren.

Forsvarsministeriet. Personalstyrelsen (2019). *Undersøgelser af krænkende adferd 2019*. Resultatrapport for Forsvarsministeriet i alt.

<https://forpers.dk/globalassets/fps/dokumenter/2020/rapporter-om-krankende-adfard/-koncernresultater-overblik-over-alle-undersogelser--.pdf>

Fredriksson, M. & Alvinus, A. (2019). Organisationskultur och ledarstrategier i ljuset av #metoo. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(2), 28–45.

Harris, R. J., McDonald, D. P. & Sparks, C. S. (2018). Sexual harassment in the military: Individual experiences, demographics, and organizational contexts. *Armed Forces & Society*, 44(1), 25–43.

Ivarsson, S., Berggren, A. W. & Magnusson, N. (2005). *Könsdiskriminering i Försvarmakten: En fördjupad av sexuella trakasserier och trakasserier pga av kön*. Stockholm: Försvarshögskolan.

Kilden kjønnsforskning.no (2020). *Likestillingskonsekvenser av koronapandemien. Vold mot kvinner*. Notat.

http://kjonnsforskning.no/sites/default/files/likestillingskonsekvenser_av_koronapandemien_-_vold_mot_kvinner.pdf

Koeszegi, S. T., Zedlacher, E. & Hudribusch, R. (2014). The war against the female soldier? The effects of masculine culture on workplace aggression. *Armed Forces & Society*, 40(2), 226–251.

Lange, S., Burr, H., Conway, P. M. & Rose, U. (2019). Workplace bullying among employees in Germany: prevalence estimates and the role of the perpetrator. *International archives of occupational and environmental health*, 92(2), 237–247.

Lee, R. T., Brotheridge, C. M., Salin, D. & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*.

McCone, D. R., Thomsen, C. J. & Laurence, J. H. (2018). Introduction to the special issue on sexual harassment and sexual assault in the US military. *Military Psychology*, 30(3), 175–180.

McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17.

Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T. & Lang, M. (2016) *Study on gender-based violence in sport in EU Member State countries: Results of a Study Commissioned by the European Commission Education, Audio-visual and Culture Executive Agency*. Brussels: European Commission.

Nielsen, M. B. & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42, 71–83.

Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44(2), 151–153.

Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19(3), 252–274.

Rambøll Management Consulting (2021). *Arbeidsmiljøundersøkelse Høsten 2020. Politi- og lensmannsetaten. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet*.

Rones, N., Fasting, K., Sand, T. S. & Køber, P. K. (2017). *Metodeutvikling for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). FFI-rapport 17/16767.

Rosta, J. (2018) Mobbing blant leger i Norge. Publisert: 26 juni 2018. *Tidsskr Nor Legeforen*. Publisert: 26. juni 2018. *Tidsskr Nor Legeforen*. DOI: 10.4045/tidsskr.18.0350 © Tidsskrift for Den norske legeforening 2020.

Sivertsen, B., Nielsen, M. B., Madsen, I. E., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study. *BMJ open*, 9(6), e026993.

Stark, S., Chernychenko, O. S., Lancaster, A. R., Drasgow, F. & Fitzgerald, L. F. (2002). Toward standardized measurement of sexual harassment: Shortening the SEQ-DoD using Item Response Theory. *Military Psychology*, 14(1), 49–72.

Statistisk sentralbyrå (2020). Arbeidsmiljø, Levekårsundersøkelsen, oppdatert 29. juni 2020 <https://www.ssb.no/arbmiljo>

Stuart, J. & Szeszeran, N. (2020). Bullying in the Military: A Review of the Research on Predictors and Outcomes of Bullying Victimization and Perpetration. *Military Behavioral Health*, 1–12.

Thomsen, C. J., McCone, D. R. & Gallus, J. A. (2018). Conclusion of the special issue on sexual harassment and sexual assault in the US military: What have we learned, and where do we go from here? *Military Psychology*, 30(3), 282–293.

Timmerman, G., Gruber, E. & Morgan, P. (2005). The impact of male domination on the prevalence of sexual harassment: An analysis of European Union surveys. *In the company of men: Male dominance and sexual harassment*, 171–194.

UK Ministry of Defence (2018). *Sexual Harassment Report 2018. Speak Out*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/736177/20180821_Sexual_harassment_report_2018_OS.PDF

Veberg, A. & Olsen, O. (2021). Har kartlagt seksuell trakassering i bokbransjen: - Veldig skuffende at vi ikke er kommet lenger. *Aftenposten*, 20.1.2021, s. 32.

Willness, C. R., Steel, P. & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), 127–162.

Wilson, L. C. (2018). The prevalence of military sexual trauma: A meta-analysis. *Trauma, Violence, & Abuse*, 19(5), 584–597

Zapf, D., Einarsen, S.V. (2020). Individual Antecedents of Bullying: Personality, Motives and Competencies of Victims and Perpetrators. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, 269

Zapf, D., Escartin, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. & Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, 105.

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

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.

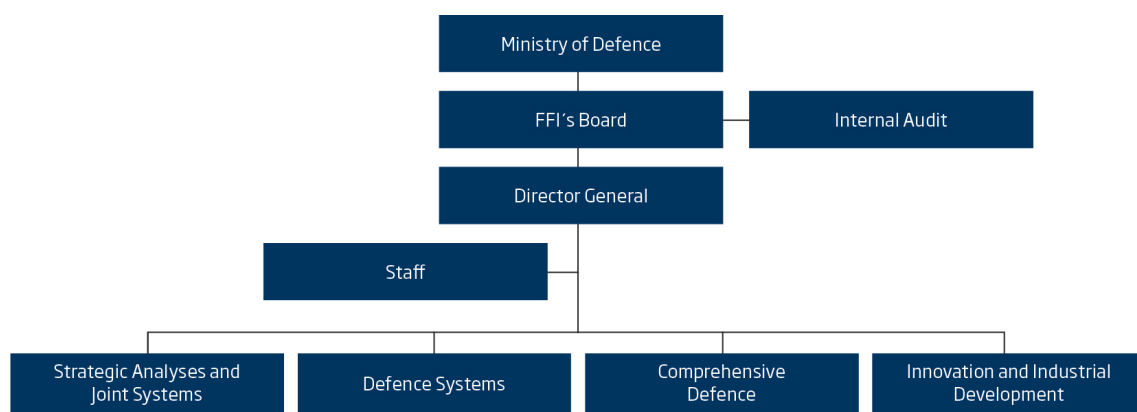
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no