



FFI-RAPPORT

17/16767

Metodeutvikling for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret

—

Nina Rones

Kari Fasting (*Equal Rights in Sports*)

Trond Svela Sand (*Research & Consulting*)

Petter Kristian Køber

Metodeutvikling for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret

Nina Rones
Kari Fasting (*Equal Rights in Sports*)
Trond Svela Sand (*Research & Consulting*)
Petter Kristian Køber

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

31. januar 2018

Emneord

Metoder

Mobbing

Seksuell trakassering

FFI-rapport

FFI-RAPPORT 17/16767

Prosjektnummer

515401

ISBN

P:978-82-464-2980-9

E: 978-82-464-2981-6

Godkjent av

Kari Røren Strand, *fungerende forskningsleder*

Iver Johansen, *sjefsforsker*

Espen Skjelland, *avdelingssjef*

Sammendrag

Flere studier og undersøkelser har vist at både kvinner og menn opplever mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Dette har uheldige konsekvenser for de som utsettes for disse handlingene, og er ødeleggende for Forsvarets evne til å utnytte og beholde kompetent personell. I tillegg kan den uønskede adferden påvirke Forsvarets omdømme negativt med uheldige konsekvenser for nyrekruttering. Derfor ønsker både politisk og militær ledelse å sette inn målrettede tiltak for forebygging av mobbing og seksuell trakassering.

Målrettede tiltak krever kunnskap om hva som foregår. Forsvarsstaben og Forsvarsdepartementet gav derfor Forsvarets forskningsinstitutt i oppdrag å utvikle spørsmålsbatterier som best mulig måler hvordan, og i hvilket omfang, mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret.

I denne rapporten beskrives den metodiske utviklingen av spørsmålsbatteriene. Basert på en litteraturstudie, en workshop og en test med gruppeintervjuer ble det foreslått 29 spørsmål til et spørsmålsbatteri som måler opplevd mobbing, og 31 spørsmål til et spørsmålsbatteri som måler opplevd seksuell trakassering. De to spørsmålsbatteriene ble testet i en pilotstudie. Diverse utfordringer knyttet til gjennomføring av pilotstudien førte imidlertid til at vi ikke fikk et tilstrekkelig antall respondenter til å gjennomføre de statistiske analysene vi hadde planlagt. Spesielt var det uheldig at utvalget besto av få kvinner.

Gjennom de analysene som lot seg gjøre, har vi kommet frem til et spørsmålsbatteri som måler opplevd mobbing ved hjelp av 20 spørsmål fordelt på 5 komponenter (former for mobbing). Disse har vi identifisert som verbal mobbing, utestenging, nedvurdering, ubehagelig kroppsspråk og mobbing i sosiale medier. Spørsmålsbatteriet bør testes i et større utvalg for ytterligere analyser og eventuelt nedvalg av spørsmål.

Når det gjelder seksuell trakassering, førte lavt antall respondenter og lav varians til at vi bare klarte å identifisere én komponent (form for seksuell trakassering) bestående av 10 spørsmål. Denne har vi identifisert som uønsket seksuell oppmerksomhet. I tillegg til de 10 spørsmålene som inngår i komponenten uønsket seksuell oppmerksomhet, har vi valgt å ta med 17 av de foreslåtte spørsmålene videre. Dette fordi de har vist seg å være relevante i tilsvarende undersøkelser tidligere. Spørsmålsbatteriet som presenteres, består dermed av 27 spørsmål, og må testes på et større utvalg for å få et mer valid og reliabelt spørsmålsbatteri.

Som en videreføring av det påbegynte arbeidet foreslår vi at det gjennomføres en helhetlig studie hvor målet er å etablere et kunnskapsgrunnlag for å iverksette tiltak som forebygger mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Vi foreslår at studien består av tre deler: 1) analyse av anonymiserte rapporter fra saker innmeldt til Forsvarets arbeidsmiljøtilsyn, 2) en omfattende kvantitativ undersøkelse i hele Forsvaret som også benyttes til videreutvikling av spørsmålsbatteriene og 3) kvalitative casestudier i miljøer med høy og lav forekomst av mobbing og seksuell trakassering.

Retningslinjer og metoder for å forebygge mobbing og seksuell trakassering bør (videre-)utvikles på bakgrunn av det kunnskapsgrunnlaget som skaffes til veie gjennom den tredelte studien som er foreslått.

Summary

Several studies have shown that both women and men experience bullying and sexual harassment in the Norwegian Armed Forces. This has unfortunate consequences for those who are exposed to these actions and is harmful to the Norwegian Armed Forces' ability to utilize and retain competent personnel. In addition, the unwanted behavior may negatively affect the reputation of the Norwegian Armed Forces with the possibility of reduced recruitment. Therefore, both the political and military leadership desire to implement relevant measures for the prevention of bullying and sexual harassment.

Implementing relevant actions require knowledge of the situation. Therefore, the Norwegian Defence Staff and the Ministry of Defence instructed the Norwegian Defence Research Establishment (FFI) to develop measurement instruments which can be used to assess the extent and nature of bullying and sexual harassment in the Norwegian Armed Forces.

This report describes the methodological development of the measurement instruments. Based on a literature study, a workshop, and a test with group interviews, 29 items were developed to measure bullying and 31 items to measure the experience of sexual harassment. The two measurement instruments were then tested in a pilot study. However, as a result of various challenges related to the execution of the pilot study, we were not timely provided an adequate number of respondents to carry out the statistical analyses that were planned.

Through the analyses that we were able to make, a measurement instrument for experienced bullying has been developed. It consists of 20 items divided into 5 components (types of bullying). The components were identified as verbal bullying, exclusion, belittling, unpleasant body language, and bullying in social media. The measurement instruments should be tested on a larger sample for further analysis of validity and reliability. It may then be possible to reduce the number of items.

Regarding sexual harassment, due to a low number of respondents and the low variance, it was possible to identify only one component (form of sexual harassment) consisting of 10 items. The component was identified as unwanted sexual attention. In addition to these 10 items, we have chosen to keep 17 of the other suggested items for further testing, because they have proven to be relevant in other surveys. The measurement instrument therefore consists of 27 items. It must be tested on a larger sample to ensure its validity and reliability.

Relative to the continuation of the study, we propose a comprehensive study be carried out with the aim of establishing knowledge for implementing targeted measures to prevent bullying and sexual harassment in the Norwegian Armed Forces. We suggest that the study consists of three parts: 1) analysis of anonymous case reports from the Norwegian Armed Forces' Occupational Safety and Health Administration, 2) a comprehensive quantitative survey in the Norwegian Armed Forces that can also be used to further develop the measurement instruments, and 3) qualitative case studies in units with both high and low incidence of bullying and sexual harassment.

Guidelines and methods for the prevention of bullying and sexual harassment should be developed on the basis of the knowledge provided through the proposed study.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	8
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn og formål med oppdraget	9
1.2 Organisering av oppdraget	9
1.2.1 Ekstern ekspertise	10
1.2.2 Referansegruppe	10
1.3 Fremdrift	10
2 Litteraturstudie	12
2.1 Innledning	12
2.1.1 Lover og regler	12
2.1.2 Hva er mobbing og seksuell trakassering?	13
2.2 Metode for kartlegging av studier som måler mobbing og seksuell trakassering	15
2.2.1 Begrensinger og utfordringer	15
2.3 Måling av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret	16
2.3.1 Utfordringer knyttet til måten man måler på	16
2.3.2 Målemetoder brukt på Forsvaret	17
2.4 Måling av mobbing	20
2.4.1 Norske publikasjoner som måler mobbing blant voksne	20
2.4.2 Internasjonale publikasjoner som måler mobbing i det militære	22
2.5 Måling av seksuell trakassering	22
2.5.1 Norske publikasjoner som måler seksuell trakassering blant voksne	22
2.5.2 Internasjonale publikasjoner som måler seksuell trakassering i det militære	23
2.6 Oppsummering	26
3 Utforming av spørsmålsbatteri til test i pilotstudie	29
3.1 Trinn 1: Identifikasjon av aktuelle spørsmål fra teori og tidligere undersøkelser	29
3.2 Trinn 2: Workshop	29
3.3 Trinn 3: Test av spørsmålsbatteri med gruppeintervju	30
3.4 Personvern, etikk og praktisk gjennomføring av pilotstudien	30
3.4.1 Samtykkeerklæring	31

3.4.2	Informasjon om «Grønn linje» og varslingskanal	32
3.4.3	Forskningsnemda ved Forsvarets Høgskole	33
4	Pilotstudien	34
4.1	Spørsmålsbatteri om mobbing	34
4.2	Spørsmålsbatteri om seksuell trakassering	35
4.3	Utvalg og svarprosent	37
4.4	Analysemetode	40
4.4.1	Stegvis beskrivelse	41
4.4.2	Usikkerhet	41
4.5	Analyse av mobbing	42
4.5.1	Inkluderte variabler	45
4.5.2	Ikke-inkluderte variabler	48
4.6	Analyse av seksuell trakassering	49
4.6.1	Inkluderte variabler	52
4.6.2	Ikke-inkluderte variabler	55
5	Hovedleveranse	56
5.1	Spørsmålsbatteri mobbing	56
5.2	Spørsmålsbatteri seksuell trakassering	57
6	Oppsummering og anbefalinger	59
6.1	Oppsummering	59
6.2	Anbefalinger	60
6.2.1	Omfattende studie bestående av tre deler:	60
6.2.2	Utvikling av retningslinjer og metoder for forebygging:	61
	Forkortelser	62
	Referanser	63
	Vedlegg A Referanser fra litteratursøk: norske publikasjoner om mobbing	69
	Vedlegg B Oversikt over norske publikasjoner: mobbing	75
	Vedlegg C The Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R)	83
	Vedlegg D Referanser fra litteratursøk: norske publikasjoner om seksuell trakassering	85
	Vedlegg E Oversikt over norske publikasjoner: seksuell trakassering	87

Vedlegg F Utsagn (11) som måler opplevelse av seksuell trakassering	90
Vedlegg G Utsagn (12) som måler opplevelse av seksuell trakassering fra elever	91
Vedlegg H Utsagn (11) som måler opplevelse av seksuell trakassering	92
Vedlegg I Utsagn (3) som måler opplevelse av seksuell trakassering	93
Vedlegg J Referanser fra litteratursøk: seksuell trakassering internasjonalt	94
Vedlegg K Oversikt over internasjonale publikasjoner: seksuell trakassering	109
Vedlegg L Utsagn (9) som måler opplevelse av seksuell trakassering – UK MoD	125
Vedlegg M Utsagn (21) som måler opplevelse av seksuell trakassering (SHI)	126
Vedlegg N Utsagn (8) som måler opplevelse av seksuell trakassering (DDRI)	128
Vedlegg O. The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)	129
Vedlegg P The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD-s)	131
Vedlegg Q Utsagn (15) som måler opplevelse av seksuell trakassering (RMWS)	132

Forord

Denne rapporten oppsummerer forvaltningsoppdraget 5154 – Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret.

Hensikten har vært å utvikle spørsmålsbatterier som best mulig måler hvordan og i hvilket omfang mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret. Flere har bidratt i metodeutviklingen. Takk til deltakere på workshop, testgrupper fra Kampeskadronen, referansegruppa og alle anonyme deltakere i pilotstudien. En særlig takk går til alle involverte fra Tillitsvalgtordningen i Forsvaret som har vist en imponerende vilje og evne til å bidra i dette arbeidet.

Nina Rones, Kari Fasting, Trond Svela Sand og Petter Kristian Køber

Kjeller, 15. desember 2017

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og formål med oppdraget

En rekke studier og undersøkelser har vist at både kvinner og menn opplever mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Flere av disse har også vist at mobbing og seksuell trakassering kan brukes til å bryte ned eller holde nede kompetent personell, og at mobbing og seksuell trakassering har negative konsekvenser for trivsel, motivasjon og ønske om videre tjeneste i Forsvaret (Bjerke og Rones, 2017; Forsvarets medarbeiderundersøkelse, 2007–2016; Hanson, Steder, & Kvalvik, 2016; Hellum, 2010; Kristiansen, Boe og Skjæret 2010; Rones, 2015; Steder, 2013; Vernepliktsundersøkelsen, 2014; 2015; 2016; Øren & Bjerkan, 2011; Øren & Leistad, 2012). Mobbing og seksuell trakassering reduserer med andre ord Forsvarets evne til å utnytte og beholde kompetanse/personell, og påfører dermed Forsvaret en betydelig og unødvendig kostnad.

I oppdragsbeskrivelsen til dette prosjektet beskrives mobbing og seksuell trakassering som et sentralt tema som det er «stor interesse for å få belyst fra både politisk hold og for involverte parter i Forsvaret». Det påpekes videre at eksisterende kvantitative kartleggingsmetoder, som Forsvarets medarbeiderundersøkelse og Vernepliktsundersøkelsen, måler hvor mange som opplever seg utsatt for mobbing og seksuell trakassering, men i mindre grad belyser «hvordan mobbingen og trakasseringen arter seg» (FFI-oppdrag 5154).

På bakgrunn av dette har Forsvarsstaben/HR-avdeling (FST/HR) og Forsvarsdepartementet (FD) gitt Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) et oppdrag hvor formålet er å utvikle et spørsmålsbatteri som best mulig kartlegger hvordan, og i hvilket omfang, mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret. En slik kartlegging skal kunne identifisere problemområder som Forsvaret bør ta spesielt tak i, og vil være viktig i arbeidet med å forebygge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret.

Videre er FFI bedt om å basere utviklingen av spørsmålsbatteriet på «en omfattende litteraturstudie» som kartlegger 1) «hvilke ulike spørsmålsbatterier som er i bruk for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering», og 2) hva forskningen sier om fordeler og ulemper med disse. Basert på denne gjennomgangen skal det lages en pilotundersøkelse hvor kartleggingsmetodikken testes ut i Forsvaret. På bakgrunn av dette skal det som hovedleveranse leveres et spørsmålsbatteri som skal kunne brukes i Forsvarets kvantitative undersøkelser. Gjennom erfaringene fra pilotstudien skal det legges et grunnlag for utarbeidelse av retningslinjer som Forsvaret skal kunne bruke i arbeidet med å forebygge mobbing og seksuell trakassering.

1.2 Organisering av oppdraget

Arbeidet har vært organisert som et selvstendig oppdrag med rapportering til prosjektrådet for «Forskning på Årskull» (FFI-prosjekt 1351), støtte fra ekstern ekspertise på tematikken mobbing og seksuell trakassering, samt dialog med en referansegruppe.

1.2.1 Ekstern ekspertise

FFI tegnet kontrakt med en ekstern leverandør – professor emerita Kari Fasting – i slutten av januar 2016. I tråd med kontrakten gjennomførte Fasting og Trond Svela Sand en litteraturstudie for å identifisere ulike spørsmålsbatterier som er i bruk for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering (se kapittel 2). På bakgrunn av litteraturstudien fremmet Fasting og Sand forslag til spørsmålsbatterier, samt metoder for tilpassing, kvalitetssikring og pilottesting av disse i Forsvaret. Fasting har også støttet FFI under analysearbeidet av pilotstudien.

1.2.2 Referansegruppe

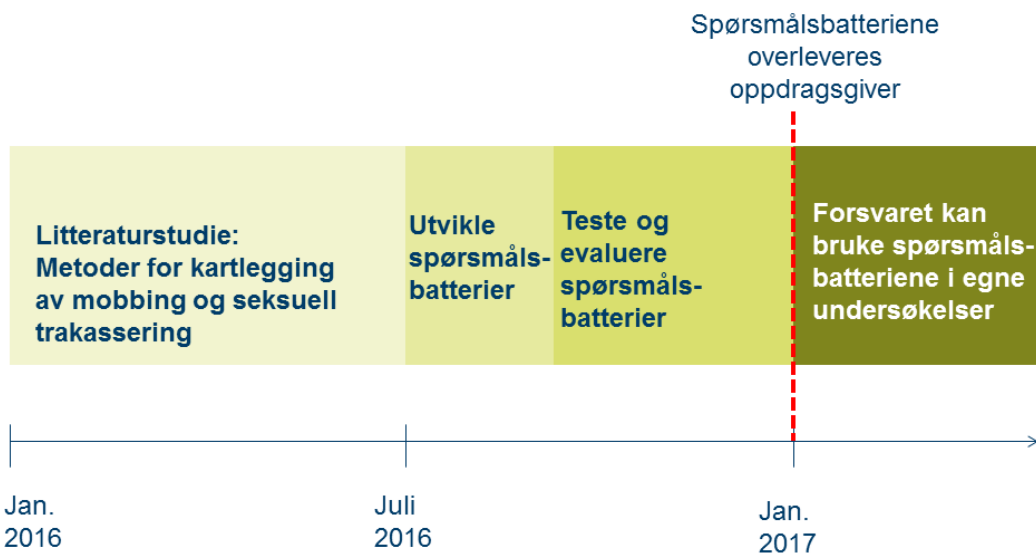
Det ble opprettet en referansegruppe bestående av representanter som jobber med mobbing og trakassering i Forsvaret. Referansegruppas sammensetning ble først diskutert med oppdragsgiver, og deretter med fremmøtte på referansegruppas første møte i februar 2016. Følgende deltok i referansegruppa:

- FD V
- Forsvarsstaben/Personellavdelingen FST/HR
- Forsvarets personell og vernepliktssenter (FPVS)
- Tillitsvalgtordningen (TVO)
- Varslingsinstituttet (FST FSJ-IR)

Det ble gjennomført tre møter i referansegruppa; 16. februar, 27. april og 9. september 2016. Viktige valg for metodeutviklingen, og anbefalinger for videre arbeid, har blitt diskutert med referansegruppa. Referater og presentasjoner ble sendt ut i etterkant.

1.3 Fremdrift

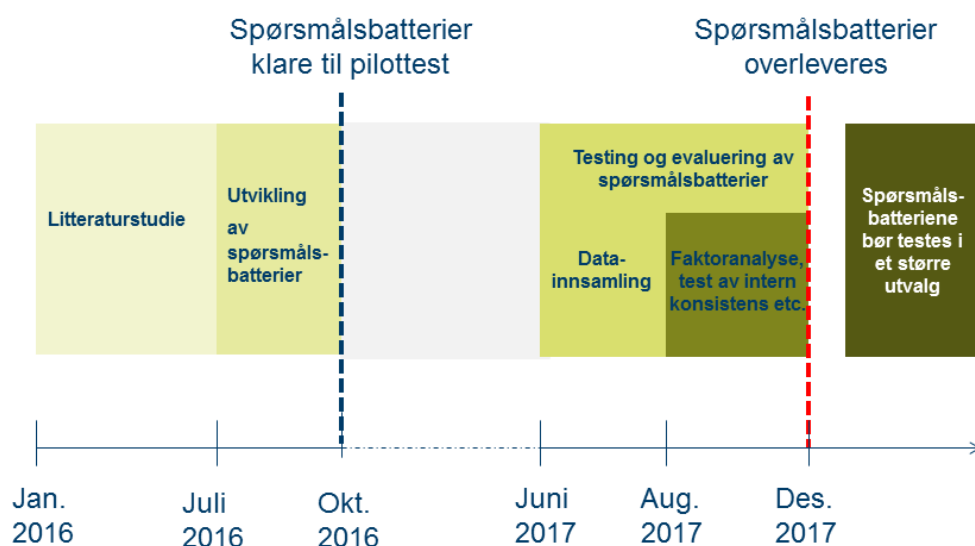
Basert på oppdragsbeskrivelsen ble følgende fremdriftsplan laget:



Figur 1.1 Fremdriftsplan basert på oppdragsbeskrivelsen, slik den ble presentert for deltakere på workshop 25. august 2016.

I følge oppdragsbeskrivelsen skulle spørsmålsbatteriene testes i en pilotstudie i løpet av sommer / tidlig høst 2016. Dette for at spørsmålsbatteriene skulle kunne integreres i Forsvarets spørreundersøkelser fra januar 2017. Pilotstudien var ferdig utviklet og klar for testing den 14. oktober 2016. Gjennomføring av pilotstudien ble imidlertid utsatt en rekke ganger etter ønske fra én av oppdragsgiverne. Klarsignal for gjennomføring ble til slutt gitt i juni 2017.

Figur 1.2 viser prosjektet slik det ble gjennomført.



Figur 1.2 Prosjektets fremdrift slik det ble gjennomført.

2 Litteraturstudie

Som nevnt fikk professor Fasting i oppdrag å gjennomføre en litteraturstudie for å identifisere spørsmålsbatterier som er i bruk for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering. I tillegg skulle det undersøkes hva forskningen sier om fordeler og ulemper med ulike kartleggingsmetoder. Litteraturstudien (Fasting og Sand, 2016) var den første leveransen i oppdraget.

2.1 Innledning

Innledningsvis redegjøres det for de lover og regler som eksisterer på dette området. Deretter presenteres definisjoner av mobbing og seksuell trakassering, da dette har konsekvenser for hvordan denne type adferd måles. Dette følges av en redegjørelse av den fremgangsmåten som er brukt for å finne frem til de ulike målemetodene (batteriene). Videre følger en oversikt over hvordan det norske forsvaret hittil har målt mobbing og seksuell trakassering i sine undersøkelser. Resultatene av litteraturanalysen fremstilles separat for mobbing og seksuell trakassering og inndeles i norske og internasjonale studier. Avslutningsvis oppsummeres de viktigste funnene, og konsekvensene av disse.

2.1.1 Lover og regler

Trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, nedsatt funksjonsevne, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder regnes hver og en som særlige former for diskriminering, og er forbudt (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.). Det er også forbudt å medvirke til trakassering. Trakasseringforbudet er absolutt og finnes i følgende fem lover.¹

- Likestillingsloven § 8
- Diskrimineringsloven om etnisitet § 9
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 8
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering § 8
- Arbeidsmiljøloven § 13–1 (2)

Det er i denne sammenheng også relevant å nevne Straffeloven, som blant annet omfatter voldtekt og seksuell handling uten samtykke (Kap. 26 Seksuallovbrudd – §§ 291–320).

Av egne overordnede regler for Forsvaret som er aktuelle i denne sammenhengen kan nevnes *Veiledning til bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsmiljø (arbeidsmiljøbestemmelsen)* (Simonsen, 2016). Her heter det blant annet at:

Forsvaret har nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering. Alle former for mobbing eller seksuell trakassering vil redusere arbeidsglede og arbeidsmoral, påvirke utførelsen av arbeidet, medføre nedsatt effektivitet og økt fravær. Alt personell skal behandle hverandre med

¹ Begrepet mobbing er ikke brukt direkte i noen av disse lovene. I arbeidsmiljøloven dekkes mobbing av begrepet «trakassering» og andre begreper (utilbørlig opptreden, krenkelse av integritet og verdighet) som inngår i loven.

gjensidig respekt, uavhengig av stilling, grad, kjønn, religion, etnisitet eller legning
(Simonsen, 2016, s. 7).

Videre påpekes det at «Alt personell har rett til å varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold, herunder varsling om mobbing og seksuell trakassering» (Simonsen, 2016, s. 16). Dette presiseres også i *Retningslinjer for varsling i forsvarssaker* (Forsvarsdepartementet, 2015) som gir konkret veiledning om prosedyren for varslingssaker. I tillegg eksisterer det flere lokale retningslinjer i Forsvaret.²

2.1.2 Hva er mobbing og seksuell trakassering?

Mobbing defineres noe forskjellig og synes av og til å bli brukt synonymt med trakassering (Crawshaw, 2009). Forsvarets veiledning om arbeidsmiljø gjør dette idet «mobbing og trakassering» defineres som «Handlinger, unnlater eller ytringer som virker – eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» (Simonsen, 2016, s. 9–10). Denne definisjonen er nesten identisk med Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) definisjon av trakassering: «Med trakassering siktes det som regel til gjentakende, vedvarende og grove handlinger eller ytringer som virker krenkende, skremmende, fiendtlig eller nedverdiggende. Men både innenfor og utenfor arbeidslivet vil enkeltstående tilfelle kunne være trakassering» (Likestillings- og Diskrimineringsombudet, 2014, s. 5–6). Arbeidstilsynet skriver også at begrepet mobbing omfattes av begrepet trakassering, og definerer trakassering slik:

Det er trakassering når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Videre bør det være en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å forsvare seg (Arbeidstilsynet, u.å.).

Trakassering kan være fysisk i form av uønskede handlinger, som for eksempel vold. Det kan også uttrykkes verbalt, skriftlig eller visuelt. Nielsen & Einarsen (2007, s. 151) skriver at «Med mobbing menes en situasjon der en person gjentatte ganger og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre i arbeidsmiljøet, og der personen som rammes, har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene.» Mobbing dreier seg altså om vedvarende plaging og trakassering og ikke om enkeltstående konfliktepisoder og ubehageligheter (Einarsen, 2000). Hva er så forskjellen på trakassering og mobbing, og er det noen forskjell? Av det foregående fremgår det at en forskjell synes å være at trakassering kan være en enkeltstående hendelse, men at mobbing må være systematisk, gjentakende og ha en viss varighet, som oftest seks måneder, når dette måles i undersøkelser. Mobbing kan være direkte, indirekte, skjult, åpen, personrelatert og/eller arbeidsrelatert. Eksempler på mobbing kan være: baksnakking og ryktespredning; ironiske kommentarer; sårende erting; fleiping og kroppsspråk; sosial utestengning ved at man blir oversett, utfrosset eller holdt utenfor det sosiale fellesskap; faglig utestengning i form av urettmessig forbigåelse eller tilbakeholdelse av nødvendig

² Som eksempler på retningslinjer utarbeidet lokalt kan nevnes: *Veileder knyttet til mobbing, uakseptable seksuelle relasjoner, seksuell trakassering og overgrep ved KNM Harald Haarfagre* (Johannessen, 2015), *Feltprestkorpsets policy og tiltak mot mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet* (Feltprestkorpsset, 2015), *Instruks for saker som omhandler trakassering og mobbing ved Krigsskolen* (Krigsskolen, 2014).

informasjon; eller trakassering og/eller nedvurdering på grunn av kjønn, alder, etnisk tilhørighet, religion, seksuell legning, utdanning eller utseende (Einarsen, 2000; Nilsen & Einarsen, 2007).

Når det gjelder kjønns- og seksuell trakassering er dette former for trakassering som er definert i Likestillingsloven. Her presiseres det også at trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt. Kjønnstrakassering defineres som følger: «Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» (Likestillingsloven, § 8, 2013). Latterliggjøring av et kjønn er et eksempel på kjønnstrakassering, og trakassering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon regnes også som kjønnstrakassering.

Eksempel på ikke-verbal kjønnstrakassering kan være fornærmelser rettet mot et bestemt kjønn. Dette kan for eksempel omfatte sirkulasjonen av skriftlig støtende eller fiendtlig materiale lagt ut på en oppslagstavle. Nedverdiggende, fiendtlige eller skremmende materialer kan også bli sendt via e-post. Grafiske fremstillinger som er nedverdiggende eller krenkende for et bestemt kjønn kan også være kjønnsbasert trakassering. Dette til forskjell fra seksuell trakassering som defineres slik i Likestillingsloven: «Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer» (Likestillingsloven, § 8, 2013).

Eksempler på seksuell trakassering er: Uønskede nærgående kommentarer om kropp, klær, privatliv; SMS eller brev med seksuelt innhold (verbal); nærgående blikk, blotting, visning av bilder eller gjenstander med seksuelle undertoner; kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner (ikke-verbal); og uønsket og unødvendig kroppsberøring av seksuell karakter; «plukking» å stryke seg inntil kroppen på andre; forsøk på å kysse eller gi kjærtegn; samt voldtektsforsøk eller voldtekt (fysisk). Begrepet «uønsket» er viktig i denne sammenheng, da dette er en forutsetning for at handlinger kan defineres som seksuell trakassering. Det er også slik at det er oppfatningen hos den som blir utsatt for en handling som skal tillegges mest vekt i vurderingen av om handlingen var uønsket eller ikke (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.). Det er forskjell på flørting og seksuell trakassering. Flørting innebærer at oppmerksomheten er gjensidig og oppfattes positivt av begge parter, i motsetning til seksuell trakassering som er uønsket seksuell oppmerksomhet. Forbudet mot seksuell trakassering håndheves av domstolene og ikke av Likestillings- og Diskrimineringsombudet, slik som de andre diskrimineringsforbudene.

Visse former for fysisk seksuell trakassering omtales som seksuelle overgrep, og manglende samtykke er sentralt i definisjoner av seksuelle overgrep: «Seksuelle overgrep vil være enhver seksuell handling utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til å gi sitt samtykke, der handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse» (Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite, 2010, s. 7). Å tvinge eller overtale noen til seksuelle handlinger regnes derfor også som seksuelle overgrep. Eksempler på seksuelle overgrep kan være: Uønsket berøring, påtvunget seksuell aktivitet, smertefull seksuell aktivitet, voldtekt, sadistiske seksuelle handlinger, påtvunget seksuell aktivitet med andre, påtvunget seksuell aktivitet mens andre ser på (ung.no, u.å.). Seksuelle overgrep omfattes av straffeloven og deles juridisk inn i følgende hovedkategorier: «seksuelt krenkende adferd», for eksempel verbale krenkelser, slibrigheter og blotting; «seksuell handling», for eksempel berøring og beføling; samt «seksuell omgang», blant annet samleie vaginalt/analt, samleielignende handlinger, masturbering og oral-genital kontakt (Johansen, Blinkenberg, Arentz-Hansen, & Moen, 2015).

Det er gråsoner og glidende overganger mellom kjønnstrakassering, seksuell trakassering og overgrep, og i dagligtale og politiske dokumenter (se for eksempel NOU 2012: 15) omtales de typer adferd som er beskrevet over ofte som enten bare «seksuell trakassering» og/eller som «seksuell trakassering og voldtekt/seksuell trakassering og overgrep». I tillegg bør det nevnes at Forsvarets medarbeiderundersøkelse (Forsvarsstaben, 2016) viser at mange som opplever mobbing også opplever seksuell trakassering. Det samme gjelder for sammenhengen mellom seksuell trakassering og seksuelle overgrep, hvor flere studier fra det amerikanske forsvaret viser nettopp dette (Stander & Thomsen, 2016).

2.2 Metode for kartlegging av studier som måler mobbing og seksuell trakassering

I utgangspunktet var hensikten å kartlegge studier som var gjennomført i en militær kontekst. Da vi visste at norske publikasjoner fra Forsvaret på dette området var fåtallig, ble det bestemt at det norske litteratursøket også skulle omfatte studier fra andre samfunnsarenaer. Følgende tre-trinns søkeprosedyre ble fulgt ved kartlegging av norske studier:

1. Søk i følgende internasjonale databaser: EBSCO Academic Search Premier, ISI Web of Science, PsychInfo, PubMed med søkeordet «*Norway*» i kombinasjon med: «*assault*», «*bullying*», «*harassment*», «*hazing*»³ og «*victimization*».
2. Gjennomgang av litteraturlister på publikasjoner avdekket i trinn 1.
3. Søk i *Google Scholar* på samtlige titler avdekket i trinn 1 og trinn 2.⁴

Følgende inklusjonskriterier ble benyttet: 1) Studier hvor omfang av mobbing eller trakassering har blitt målt. 2) At det er opplevelser blant voksne som har blitt kartlagt. Dette innebærer at man for norske undersøkelser, både når det gjelder mobbing og seksuell trakassering, får tak i undersøkelser både i og utenfor Forsvaret, fordi Norway alltid er søkeord.

Ved kartlegging av internasjonale studier ble tilnærmet samme søkeprosedyre som for de norske studiene fulgt, men i stedet for «*Norway*» ble «*Military*» og «*Armed Forces*» brukt i kombinasjon med de fem søkeordene. Videre ble samme inkluderingskriterier brukt, men hvor man gjorde en ytterligere avgrensning til «militært arbeidsliv».

2.2.1 Begrensinger og utfordringer

Vi har kun gått gjennom engelsk og norsk litteratur, hvilket betyr at studier utført eller publisert på andre språk ikke er inkludert i de følgende analyser. En annen begrensning er at det finnes studier som

³ En kontekst hvor seksuell trakassering og overgrep kan forekomme i er innvielsesritualer. Begrepet som brukes på engelsk er «*hazing*» og kan defineres som innvielsesritualer der nykommere til en organisasjon blir trakassert og ydmyket som en test eller forberedelse til aksept i gruppen (Finkel, 2002). Slike ritualer behøver ikke være voldelige, men kan være det. De kan også være svært seksualiserte. Undersøkelser, særlig fra USA og Russland, har vist at slike innvielsesritualer forekommer i Militæret, og at disse kan være både seksualiserte og voldelige. Skadene av å ha blitt utsatt for dette kan være store, og det er eksempler fra USA hvor soldater har tatt sitt eget liv etter å ha vært utsatt for «*hazing*» (Lamothe, 2016).

⁴ I Google Scholar er det en funksjon («*cited by*») som gir en oversikt over alle publikasjoner som a) er registrert i Google Scholar, og som b) siterer den søkte publikasjonen.

ikke fanges opp ganske enkelt fordi de ikke er registrert i internasjonale databaser og/eller Google Scholar. I tillegg vil det også være publikasjoner som det på grunn av manglende tilgang til fulltekst ikke er mulig å si noe om. Dette vil blant annet gjelde interne og upubliserte rapporter fra forsvarsmyndigheter i forskjellige land.

Ved hjelp av referansegruppen for prosjektet og forskerne ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) har vi fått tilgang til rapporter fra de undersøkelsene som har vært gjennomført i Forsvaret i Norge, og disse omtales samlet i punkt 3. Videre har vi hatt direkte kontakt med Anders W. Berggren, som tidligere arbeidet ved Forsvarshögskolan i Stockholm, og fått tilgang til noen meget relevante svenske upubliserte rapporter (Berggren, 2002; Berggren, Estrada & Ivarsson, 2005; Ivarsson, Berggren & Magnusson, 2005).

En utfordring i fremstillingen av resultatene har vært at samme spørsmålsbatteri kan brukes i forskjellige prosjekter, samt at det ofte publiseres flere artikler fra samme prosjekt hvor det samme spørsmålsbatteriet benyttes. Videre er det noen ganger at bare deler av ett spørsmålsbatteri brukes, samt at de mest kjente spørsmålsbatteriene ofte finnes i flere utgaver med ulik lengde (se avsnitt 2.4 og 2.5). I oversikten i denne rapporten har vi valgt å telle antall publikasjoner og ikke antall studier og/eller antall spørsmålsbatterier da dette viste seg å bli svært vanskelig fordi det ofte ikke fremgår tydelig av publikasjonen hvilken kategori vedkommende publikasjon da skulle plasseres i.

2.3 Måling av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret

2.3.1 Utfordringer knyttet til måten man måler på

Undersøkelser viser at omfanget av mobbing og seksuell trakassering varierer både med måten det defineres og måten det måles på. Ved enkeltspørsmål uten definisjon ligger definisjonsmakten hos den som svarer hvilket innebærer at sjansen for at man ikke måler det samme er veldig høy. Studier viser også at kvinner rapporterer uønskede og plagsomme seksuelle handlinger, men benevner ikke disse erfaringene som seksuell trakassering, hvilket skyldes manglende kunnskap om hva seksuell trakassering er (Welsh, 2009).

Det er gjennomført undersøkelser hvor man sammenlikner enkeltspørsmål uten definisjon med spørsmålsbatterier hvor man har spurt direkte om ulike typer av negative seksuelle opplevelser. For eksempel viste en komparativ studie blant amerikanske og israelske studenter at henholdsvis fire og seks prosent hadde opplevd seksuell trakassering da de svarte på spørsmålet «Har du blitt seksuelt trakassert?». Da de samme studentene ble spurt direkte om opplevelsen av ulike typer negative og trakasserende adferd (batteri) steg prosentene til henholdsvis 73 og 89 (Barak, 1997).

Forsvarsmakten i Sverige har gjennomført flere undersøkelser (1999, 2002 og 2005) og funnet det samme mønsteret (Berggren, Ivarsson, & Estrada, 2005). I tillegg har svenskene også undersøkt betydningen av å presentere en definisjon først, etterfulgt av et spørsmål om man har vært utsatt for dette i tråd med den presenterte definisjonen. Samtidig har man kartlagt seksuell trakassering via et spørsmålsbatteri med 23 spørsmål. For alle 3 årene varierer prosentene med disse 2 målemetodene. For eksempel kan det nevnes at i 2005 svarte 36 prosent av de kvinnelige offiserene at de hadde opplevd seksuell trakassering i tråd med den presenterte definisjonen. Når dette ble målt via spørsmålsbatteriet med 23 spørsmål steg prosentandelen til 69.

2.3.2 Målemetoder brukt på Forsvaret

Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret har særlig blitt kartlagt i fire undersøkelser og hvor alle har blitt gjennomført flere ganger. Dette er Helse- og miljøundersøkelsen, Vernepliktundersøkelsen, Forsvarets medarbeiderundersøkelse og Brigadeundersøkelsen. Målemetodene har vært noe forskjellige i de ulike undersøkelsene og også variert over tid i den samme undersøkelsen. Felles for undersøkelsene er at omfanget av mobbing og seksuell trakassering ikke måles med et spørsmålsbatteri, men med et enkeltspørsmål med eller uten en forutgående definisjon.

2.3.2.1 FSAN Helse - og miljøundersøkelsen

Siden 2004 har Forsvarets sanitet (FSAN) i sin helse- og miljøundersøkelse inkludert spørsmål om de ansatte har blitt mobbet, og fra 2007 ble spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet også inkludert. Spørsmålsformuleringene for hvordan man har målt henholdsvis mobbing og seksuell trakassering har imidlertid variert noe fra år til år. SINTEF gjennomførte i 2011 og 2012 på oppdrag fra Forsvarets sanitet et forprosjekt om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret (Øren & Bjerkan, 2011; Øren & Leistad, 2012). Delrapport I fra prosjektet inneholdt blant annet en gjennomgang av tidligere undersøkelser. Rapporten konkluderte med:

Våre resultater viser at forekomst av mobbing i Forsvaret har ikke blitt på observert på en systematisk måte fra 2004 til 2010, noe som gjør det vanskelig å studere fenomenet over tid. Spørsmålsformulering og svaralternativer har variert i perioden 2004–2010. Dette vanskelig-gjør direkte sammenligninger fra år til år innad i Forsvaret. I tillegg er det vanskelig å sammenligne med resultater fra andre norske og internasjonale studier. Vi vil anbefale Forsvaret å gjennomføre en systematisk undersøkelse med faste spørsmålsformuleringer for å kartlegge hele arbeidsmiljøet på alle nivåer (vernepliktige, militært ansatte, sivilt ansatte) (Øren & Bjerkan, 2011, s. 49).

Delrapport II fra SINTEF omfatter resultatene fra Helse- og miljøundersøkelsen i 2011, i tillegg til resultater fra kvalitative intervjuer gjennomført av forskerne ved SINTEF i 2011–2012. Den kvantitative undersøkelsen inneholder resultater om forekomst av mobbing, av uønsket seksuell oppmerksomhet og av seksuell trakassering på arbeidsplassen. I selve spørreskjemaet i 2011 ble respondentene introdusert for en definisjon av mobbing etterfulgt av spørsmål om de selv hadde vært utsatt for mobbing i løpet av de siste seks månedene. Mobbing ble definert slik:

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysning eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode (Øren & Leistad, 2012, s. 12).

Spørsmålet lød som følger: «Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?» Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering ble ikke definert, men deltakerne fikk følgende spørsmål: «Har du blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben siste 12 måneder?», og «Har du blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre

steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, seminar, fester, kurs osv.) i løpet av de siste 6 månedene?» Bortsett fra avgrensningen på henholdsvis 12 og 6 måneder fremgår det ikke hva forskjellen er på seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. I tillegg til disse spørsmålene ble tre spørsmål fra Statistisk Sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelser inkludert: to spørsmål om erting eller plaging (fra arbeidskamerat eller overordnede), og ett spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet. Hverken «erting eller plaging» eller «uønsket seksuell oppmerksomhet» ble operasjonalisert eller definert. Helse- og miljøundersøkelsen har etter 2011 ikke inneholdt spørsmål om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, da disse spørsmålene ble tatt ut av undersøkelsen og inkludert i Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU) fra 2013.

2.3.2.2 Forsvarets Medarbeiderundersøkelse (FMU)

Spørsmål om mobbing og seksuell trakassering har vært med i FMU siden 2007, og benyttet seg de første årene av ulike spørsmål hentet fra forskjellige spørsmålsbatterier. Fra og med 2010 har tre spørsmål fra Levekårsundersøkelsen blitt brukt. Bakgrunnen for dette er at man skal kunne sammenlikne med et utvalg av den norske befolkningen. SSB kartlegger dette som en del av det psykososiale arbeidsmiljøet, hvor man blant annet også spør om man har vært utsatt for vold eller trusler om vold på arbeidsplassen. Dette kartlegges imidlertid ikke i Medarbeiderundersøkelsen, hvor det er de tre spørsmålene som nettopp er nevnt som brukes, men uten at plaging/erting og/eller uønsket seksuell oppmerksomhet defineres. I rapporten fra medarbeiderundersøkelsen i 2015, er overskriften på disse måltallene «Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet» og spørsmålene er formulert slik: «Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass?», «Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater?», og «Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede?» (Forsvarsstaben, 2016). Sett i forhold til overskriften indikerer dette at plaging og erting skal måle mobbing, til tross for at det ikke stilles noen direkte krav om gjentakelse og tidsperiode (for eksempel siste 6 måneder) da svaralternativene er «en eller flere ganger per uke» og «en eller flere ganger per måned» på alle tre spørsmålene.

2.3.2.3 Vernepliktsundersøkelsen

Vernepliktsundersøkelsen (2014 og 2015) synes å være den eneste undersøkelsen i dag hvor både mobbing og seksuell trakassering⁵ først defineres: «Med seksuell trakassering menes uønsket adferd av seksuell karakter, eller annen uønsket adferd basert på kjønn, som krenker din integritet i tjenesten.» I forhold til definisjonene i Lov om Likestilling (Likestillingsloven, § 8, 2013) omfattes både kjønnstrakassering og seksuell trakassering av denne definisjonen, hvilket betyr at man ikke får kunnskap til om det er kjønnstrakassering eller seksuell trakassering som måles. Oppfølgingsspørsmål i 2014 var blant annet: «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 spørsmålet brukes kun seksuell trakassering, og «uønsket adferd basert på kjønn» synes derfor delvis å forsvinne, selv om det refereres tilbake til definisjonen. Videre skilles det ikke mellom medsoldater og overordnede, slik at man ikke vet om de som svarer har opplevd dette fra en av disse gruppene eller begge. Oppfølgings-spørsmålene omfatter imidlertid blant annet fra hvem, hvor og når det skjedde. Når det gjelder

⁵ Medarbeiderundersøkelsen bruker begrepet «uønsket seksuell oppmerksomhet», mens Vernepliktsundersøkelsen bruker begrepet «seksuell trakassering».

definisjonen av mobbing sidestilles begrepet her med trakassering, og som nevnt tidligere brukes disse noen ganger synonymt:

Mobbing og trakassering (plaging, utfrysning, erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver og lignende) er et problem ved noen arbeidsplasser. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha vanskeligheter med å forsvare seg. Man regner det ikke som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.

Siden trakassering kan være en engangshendelse, og «et tidsrom» ikke defineres er det rimelig å anta at dette kan være problematisk å svare på. Spørsmålet ble formulert som følger: «Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av førstegangstjenesten, og i tilfellet hvor ofte?» Videre hadde undersøkelsen oppfølgings spørsmål som blant annet dekket hvor dette hadde skjedd og om den uønskede adferden hadde vært av «graverende/alvorlig karakter».

I Vernepliktsundersøkelsen fra 2015 gjengis de samme definisjonene og spørsmålene, men i tillegg ble de som hadde opplevd seksuell trakassering spurt om i hvilken form trakasseringen skjedde. Følgende alternativer ble gitt: «Uønskede verbale kommentarer (f.eks. kommentarer om kropp, utseende, bruk av kjønnslige ord/uttrykk, forslag/krav om seksuelle tjenester etc.)», «Uønskede berøringer av seksuell karakter (f.eks. uønsket klemming, beføling på kroppen, kyssing etc.)», «Trakassering gjennom bruk av digitale mobile plattformer (f.eks. uønsket bildetaking/filming av seksuell/pornografisk karakter via mobiltelefoner, rykte-/bildespredning via sosiale medier eller chat- applikasjoner etc.)» samt en «Annet»-kategori.

Også de som hadde opplevd mobbing/trakassering ble i 2015 spurt om i hvilken form dette hadde skjedd. Svaralternativene var: «Indirekte mobbing (f.eks. sosial isolering i form av utfrysning av gruppen/ hindre gruppetilhørighet/ hindre å skape relasjoner til andre, baksnakking etc.)», «Direkte mobbing (den er åpen og direkte i form av verbal trakassering, fysisk gjennom slag og spark eller utnyttelse grunnet skjevt maktforhold mellom mobber og mobbeoffer etc.)», «Digital mobbing (f.eks. mobbing som skjer via sosiale medier, uønskede bilder/filmer tatt med mobiltelefon som blir delt, mobbing som generelt skjer gjennom kanaler som er tilgjengelig på internett etc.)» samt en «Annet»-kategori.

Ved å kartlegge former for både trakassering og mobbing/seksuell trakassering gir denne undersøkelsen mer informasjon enn hva som er fremkommet i tidligere undersøkelser. Men dersom spørsmålene med disse formene for trakassering og mobbing og seksuell trakassering hadde vært stilt til alle, og ikke bare til de som har svart at de har blitt mobbet og trakassert/seksuelt trakassert, er sannsynligheten stor for at andelen som hadde opplevd dette ville vært høyere enn slik det måles her ved kun ett direkte spørsmål (jf. avsnitt 2.3.1).

2.3.2.4 Brigadeundersøkelsen

Den siste undersøkelsen som omtales har blitt gjennomført av FFI, og er en del av FFI-prosjektet «Forskning på Årskull III». Utvalget er vernepliktige i Brigade Nord. Datainnsamlinger har blitt foretatt ved innrykk i 2014 og 2015, og etter to og ni måneder i tjeneste. De første resultatene

vedrørende mobbing og seksuell trakassering fra kullet som startet i 2014 er presentert i FFI-rapporten *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret?* (Hanson, Steder, & Kvalvik, 2016). Både mobbing og seksuell trakassering kartlegges i utgangspunktet via ett spørsmål hver, men for seksuell trakassering ble respondentene presentert for en definisjon lik den i Vernepliktsundersøkelsen. Spørsmålene som ble stilt var: «Har du blitt utsatt for mobbing i løpet av det siste året?», og «Har du blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av det siste året?».

Den siste undersøkelsen som omtales har blitt gjennomført av FFI, og er en del av FFI-prosjektet «Forskning på Årskull III». Utvalget er vernepliktige i Brigade Nord. Datainnsamlinger har blitt foretatt ved innrykk i 2014 og 2015, og etter to og ni måneder i tjeneste. De første resultatene vedrørende mobbing og seksuell trakassering fra kullet som startet i 2014 er presentert i FFI-rapporten *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret?* (Hanson, Steder, & Kvalvik, 2016). Både mobbing og seksuell trakassering kartlegges i utgangspunktet via ett spørsmål hver, men for seksuell trakassering ble respondentene presentert for en definisjon lik den i Vernepliktsundersøkelsen. Spørsmålene som ble stilt var: «Har du blitt utsatt for mobbing i løpet av det siste året?», og «Har du blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av det siste året?».

I tillegg ble det samlet inn data om hvordan mobbingen og trakasseringen kan karakteriseres, fra hvem, og hvor mange personer, kjønn på trakasserer/mobber, varighet, etc. Undersøkelsen som startet i 2015 følger samme mønster, men hvor mobbing ved inntrykk i stedet refererer til det siste året på videregående skole: «Har du blitt utsatt for mobbing i løpet av det siste året på videregående skole?». Videre var det noe flere oppfølgingsspørsmål enn i 2014. Det er interessant i denne sammenheng at det i Hanson et al. (2016) også redegjøres for en forprøve hvor opplevelse av seksuell trakassering ble målt gjennom et spørsmålsbatteri bestående av 16 utsagn. Disse er oversatt fra engelsk og er det samme spørsmålsbatteriet (SEQ-DoD-s) som har vært brukt av det amerikanske forsvaret i alle forsvarsgrener annet hvert år fra 2002–2014.⁶ Spørsmålsbatteriet ble imidlertid droppet etter pilotundersøkelsen ut fra et argument om at man ønsket å kunne sammenlikne direkte med fremgangsmåten i Vernepliktsundersøkelsen (Hanson et al., 2016).

Som nevnt i innledningen bestod vårt oppdrag i å foreslå et spørsmålsbatteri som best mulig kartlegger graden og omfanget av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, basert på en litteraturanalyse. En gjennomgang av de norske undersøkelsene som er gjennomført i Forsvaret, viser at ingen av dem kan sies å kartlegge omfanget av mobbing og seksuell trakassering ved hjelp av et spørsmålsbatteri, bortsett fra forprøven til Brigadeundersøkelsen i 2014.

2.4 Måling av mobbing

2.4.1 Norske publikasjoner som måler mobbing blant voksne

Basert på søkeprosedyren og inkluderingskriteriene som nettopp er redegjort for, fant vi 60 publikasjoner som omhandler mobbing blant voksne i Norge (vedlegg A og vedlegg B). En gjennomgang av alle publikasjonene viser at metodene for kartlegging av mobbing grovt sett kan inndeles i fire kategorier som er fremstilt i tabell 2.1.

⁶ Dette beskrives nærmere i avsnitt 2.5.2.

Tabell 2.1

Målemetode	Antall publikasjoner
1) Enkeltstående spørsmål u/definisjon	13
2) Enkeltstående spørsmål m/definisjon	16
3) Enkeltstående spørsmål m/definisjon + NAQ/NAQ-R/NAQ-R short ⁷	18
4) NAQ/NAQ-R/NAQ-R short	13
Totalt	60

Fellesnevneren for studiene i kategori 1 er at deltakerne ikke har blitt presentert for en nærmere definisjon eller operasjonalisering av det man ønsker å måle. Videre er det stor variasjon i selve spørsmålsformuleringen. Konteksten her er arbeidslivet, bortsett fra en studie blant vernepliktige i hæren (Østvik & Rudmin, 2001)⁸ og en i studiesammenheng (Nedregård & Olsen, 2011). De begrepene som brukes i spørsmålsformuleringene er «mobbing», «plaging eller ubehagelig erting», «mobbing eller trakassering» og «trakassering eller utilbørlig opptreden». I kategori 2 er det også stor variasjon i begrepsbruken som benyttes i definisjonene: mobbing som overordnet begrep hvor trakassering er inkludert som underordnet, mobbing som overordnet begrep alene, og mobbing og trakassering som sidestilte begrep. Konteksten i alle disse publikasjonene er arbeidslivet, hvor en er blant alle ansatte i Sjøforsvaret (Magerøy, Lau, Riise, & Moen, 2009). De fleste publikasjonene i kategori 1 og 2 har, i tråd med den mest vanlige definisjonen av mobbing, en tidsavgrensning på 6 måneder, men noen har ingen spesifisering og noen har en tidsavgrensning på 12 måneder.

Som det fremgår av tabell 2.1 har vi tilsammen funnet 31 publikasjoner (kategori 3 og 4) som har brukt *the Negative Acts Questionnaire* (NAQ) (Negative handlinger på arbeidsplassen) i forskjellige former. Flertallet (kategori 3 = 18 publikasjoner) har benyttet spørsmålsbatteriet i kombinasjon med definisjon og enkeltstående spørsmål. Det kan videre se ut som om det har vært mer vanlig å bruke NAQ alene i de siste årene, det vil si uten et enkeltspørsmål med definisjon. Alle har en tidsavgrensning på 6 måneder og representerer studier fra arbeidslivet. Nedenfor følger en kort beskrivelse av utviklingen av NAQ.

2.4.1.1 Negative Acts Questionnaire NAQ (*Negative handlinger på arbeidsplassen*)

Miljøet rundt professor Ståle Einarsen fra Bergen er det store tyngdepunkt for mobbeforskning i arbeidslivet, både nasjonalt og internasjonalt. NAQ ble utviklet av dette miljøet på 90-tallet, og den første utgaven av spørreskjemaet ble presentert i 1991 (Einarsen & Rakenes, 1991). Antall utsagn gjennom årene har variert noe. Den opprinnelige utgaven besto av 23 utsagn, men ble revidert særlig med tanke på en anglo-amerikansk kultur. Den reviderte utgaven hadde først 29 utsagn. Disse ble senere redusert til 22 og benevnes NAQ-R (Einarsen, Hoel &, Notelaers 2009), men det finnes også en kortversjon bestående av 9 utsagn, som er brukt i noen få artikler (S-NAQ). Det er versjonen med 22 utsagn som synes å være mest brukt i norske studier (vedlegg C). Respondentene blir presentert for en liste med negative handlinger der frekvensen («Aldri», «Av og til», «Månedlig», «Ukentlig», og

⁷ *The Negative Acts Questionnaire* (negative handlinger på arbeidsplassen) i ulike versjoner, se avsnitt 2.4.1.1.

⁸ I tillegg ble deltakerne spurt om opplevelse av «hazing» (ja/nei-spørsmål), men det er uvisst hvilket begrep som er brukt på norsk. «Hazing» ble heller ikke definert i artikkelen.

«Daglig») rapporteres. Utsagnene referer til både direkte og indirekte former for mobbing, og det er verdt å merke seg at ingen inneholder begrep som «mobbing» eller «trakassering». Dette innebærer at respondentene svarer på hvert enkelt spørsmål uten å måtte vurdere om de faktisk har vært utsatt for mobbing (Nielsen & Einarsen, 2007). Statistiske analyser har vist at NAQ-R har høy internt konsistens (reliabilitet) med en Chronbach's alfa på 0,90, og består av 3 underliggende dimensjoner (sub-skalaer) som hver for seg også har høye alfa-verdier: «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «fysisk krenkende handlinger». NAQ-R synes også å ha god kriterievaliditet, fordi den korrelerer med jobbtillfredshet, og en rekke mål på psykisk og psykosomatisk helse (Einarsen et al., 2009).

2.4.2 Internasjonale publikasjoner som måler mobbing i det militære

Når det gjelder internasjonale studier fant vi ingen som måler omfanget av mobbing (*bullying*). Dette har sammenheng med søkeordene som nå ble tatt inn (*Military* og *Armed Forces*) og inklusjonskriteriet «militært arbeidsliv». Generell trakassering (harassment) dukker opp som en uavhengig variabel i enkelte studier, men vi finner ingen studier som måler omfanget. Begrepet *bullying* og omfanget av dette synes følgelig ikke å bli brukt/kartlagt i internasjonale forsvarsstudier, i motsetning til studier av seksuell trakassering, som det viser seg å være mange av, og som presenteres i avsnitt 2.5.

2.5 Måling av seksuell trakassering⁹

2.5.1 Norske publikasjoner som måler seksuell trakassering blant voksne

Vi har bare funnet 21 publikasjoner som avdekker måling av opplevelser av seksuell trakassering blant voksne (vedlegg D og vedlegg E). En gjennomgang av måleinstrumentene som er brukt i de studiene som publikasjonene er hentet fra viser stor variasjon, men kan grupperes i fire kategorier som vist i tabell 2.2.

Tabell 2.2 Oversikt over målemetoder av seksuell trakassering (Norge).

Målemetode	Antall publikasjoner
1) Enkeltstående spørsmål u/definisjon	3
2) Enkeltstående spørsmål m/definisjon	1
3) Enkeltstående spørsmål u/definisjon + utsagn som måler handlinger	7
4) Utsagn uten definisjon som måler handlinger	10
Totalt	21

Alle publikasjonene i kategori 3 benytter «*Bergen Sexual Harassment Scale*» (BHS) (Einarsen & Sørum, 1996). Denne skalaen bruker 11 utsagn til å måle tre dimensjoner av seksuell trakassering: «uønsket verbal seksuell oppmerksomhet», «uønsket fysisk adferd», og «seksuelt press». De 11 utsagnene fra skalaen presenteres i vedlegg F. Indre konsistens er målt med Chronbach's alfa og er 0,78. Spørsmålene er tidsbegrenset til siste seks måneder og konteksten er arbeidslivet og arbeids-

⁹ Vi har valgt å bruke «seksuell trakassering» som overordnet begrep her, men målemetodene kartlegger ofte både kjønns-, seksuell trakassering og overgrep i tråd med definisjonene presentert tidligere i avsnittet om definisjoner.

relaterte sammenhenger. Svarkategoriene er «aldri», «en gang», «2–5 ganger», og «6 ganger eller mer».

Kategori 4 refererer til publikasjoner som rapporterer fra undersøkelser som har brukt henholdsvis 12, 11 og 3 utsagn. De to publikasjonene som bruker 12 utsagn er fra to identiske undersøkelser foretatt blant ansatte i videregående skole om deres opplevelser av å ha blitt trakassert av elever (Bendixen & Kennair, 2008; 2014).¹⁰ Undersøkelsene omfatter utsagn som måler en rekke former for uønsket seksuell trakassering: seksuelt nedsettende kommentarer, homonegative utsagn, berøring av intime kroppsdeler, krav om seksuelle tjenester og tvang, samt samleie/munnsex. Kartleggingen omfatter også former for seksuell trakassering hvor digitale media er benyttet (mobiltelefon og internett) (vedlegg G). Svaralternativene var «aldri», «en gang», «2 ganger eller mer», og i undersøkelsene ble respondentene bedt om svare basert på opplevelser det siste året.

Publikasjonene som refererer til studien som omfatter 11 utsagn er foretatt blant kvinnelige eliteidrettsutøvere og en kontrollgruppe med kvinner på samme alder som ikke var eliteidrettsutøvere (Fasting, Brackenridge & Sundgot-Borgen, 2003; 2004; Fasting & Sundgot-Borgen, 2000). De 11 utsagnene omfatter kjønstrakassering, seksuell trakassering, og overgrep i form av verbale, ikke verbale og fysiske former. Dette innebar alt fra lettere former for seksuell trakassering slik som «Uønskede seksuelle hentydninger (blikk, bemerkninger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning og lignende», til alvorligere former som «Voldtekt eller voldtektsforsøk» (Fasting & Sundgot-Borgen 2000, s. 15–16) (Vedlegg H). Svaralternativene i denne undersøkelsen var opplevd/ikke opplevd, og det var ingen tidsbegrensning.

Publikasjonene som bruker 3 utsagn omfatter også kvinnelige idrettsutøvere (se for eksempel Fasting, Chroni, Hervik, & Knorre, 2011) og de 3 utsagnene reflekterer de tre formene for seksuell trakassering som flest av de kvinnelige eliteidrettsutøverne hadde opplevd i studien til Fasting et al. (2003; 2004). De tre utsagnene måler kjønstrakassering, verbal seksuell trakassering og fysisk seksuell trakassering (vedlegg I).

Ingen av målemetodene som presenteres i kategori 4 har publisert faktoranalyse og/eller Chronbach's alfa (indre konsistens). I skalaene med 11 og 3 utsagn nevnes ikke begrepet seksuell trakassering i spørsmålsstillingene om opplevelser av handlinger, i motsetning til i undersøkelsen fra videregående skole (Bendixen & Kennair, 2008; 2014) hvor dette gjøres i introduksjonen foran de 12 utsagnene.

2.5.2 Internasjonale publikasjoner som måler seksuell trakassering i det militære

I dette søket har vi funnet til sammen 168 publikasjoner som alle presenterer undersøkelser fra militære organisasjoner (vedlegg J og vedlegg K). De fleste av disse (153 publikasjoner) er fra USA. De øvrige 15 er fra Australia (2), Canada (2), Israel (1), Sør-Afrika (2), Sverige (3) og Storbritannia (5). I alt er 37 forskjellige metoder identifisert for å måle seksuell trakassering og tilgrensende begreper. Det er som for de norske studiene også her variasjon i begrepsbruk og definisjoner, men seksuell trakassering og seksuelle overgrep slik det amerikanske forsvarsdepartementet definerer disse begrepene er relativt likt de norske definisjonene presentert innledningsvis (US Department of

¹⁰ Studiene til Bendixen og Kennair (2008; 2014) hadde elever og deres opplevelser fra medelever som hovedtema, men er ikke inkludert her som følge av avgrensningen til kun å gjelde voksne. Lærerne ble i undersøkelsen presentert for de samme utsagnene som elevene for måling av seksuell trakassering.

Defense, 2015). I tillegg til seksuell trakassering (*sexual harassment*) og seksuelle overgrep (*sexual assault*), brukes seksuell vold (*sexual violence*), seksuell stress (*sexual stress*)¹¹ og seksuelle traumer (*sexual trauma*)¹² som overordnede begreper i utenlandske undersøkelser. Måten disse begrepene måles på inneholder imidlertid utsagn som måler kjønns-, seksuell trakassering og/eller overgrep.

Studiene varierer i svaralternativer fra ja/nei til 3–7 alternativer som måler frekvens, ofte i form av en Likert-skala. De dekker også ulike tidsperioder, men det er mest vanlig å kartlegge opplevelser «fra siste 12 måneder». Det er videre svært mange studier som er gjennomført blant veteraner.

I tabell 2.3 har vi gruppert de 37 målemetodene i tre kategorier. Forskjellen på kategori 1 og 2 er at i kategori 1 spørres det direkte ved ett eller flere spørsmål om man har vært utsatt for «seksuell trakassering», «voldtekt» eller lignende. Som eksempel kan nevnes en undersøkelse som stiller tre spørsmål om seksuelle overgrep (Martin, Rosen, Durand, Knudson, & Stretch, 2000; Martin, Rosen, Durand, Stretch, & Knudson, 1998). Her spør man om deltakerne har opplevd forsøk på voldtekt, voldtekt og uønsket seksuell kontakt. Svaralternativene er ja/nei.

I kategori 2 har vi medregnet spørsmål som måler opplevelse av konkrete handlinger som kan være operasjonalisert, ofte i form av en beskrivelse av adferd. Som eksempel kan nevnes screeningverktøyet til The US Veterans Administration som er redegjort for i fotnote 12 (Haskell et al., 2010; Mattocks et al., 2013).

Tabell 2.3 Oversikt målemetoder av seksuell trakassering (internasjonalt).

Målemetode	Antall publikasjoner
1) Enkeltstående spørsmål med eller uten definisjon	13
2) 1–4 utsagn som måler handlinger	38
3) ≥ 5 utsagn som måler handlinger	117
Totalt	168

Tabell 2.3 viser at den største gruppen (n = 117) av publikasjoner har rapportert fra 17 forskjellige målemetoder som omfatter spørsmålsbatterier på 5 utsagn eller mer. Av disse er 13 utviklet i USA, 2 i Storbritannia og 2 i Sør-Afrika. Nedenfor følger en kort beskrivelse av spørsmålsbatterier som er brukt i nyere tid.

2.5.2.1 En studie fra det Sørafrikanske sjøforsvaret

Batteriet som er brukt i den siste undersøkelsen fra Sør-Afrika (van Wijk, Finchilescu, & Tredoux, 2009) omfatter 38 utsagn som måler seksuell trakassering, og er utviklet med bakgrunn i definisjonen av seksuell trakassering til det Sørafrikanske sjøforsvaret. En faktoranalyse resulterte i tre faktorer som

¹¹ De to publikasjonene som måler seksuelt stress er gjennomført blant kvinnelige veteraner og kartlegger gjennom fire spørsmål verbal og fysisk seksuell trakassering, voldtekt og forsøk på voldtekt og press til å ha omgang med mannlige offiserer (Fontana & Rosenheck, 1998; Fontana, Schwartz, & Rosenheck, 1997).

¹² De fleste av publikasjonene som bruker seksuelle traumer som et overordnet begrep er fra The US Veterans Administration (VA) screeningverktøy som inneholder to spørsmål: ett som måler opplevelser av seksuell trakassering og ett som måler seksuelle overgrep (se for eksempel: Mattocks et al., 2013; Kintzle et al 2015).

målte individuell trakassering fra en overordnet (uønsket fysisk kontakt og forespørsler om seksuelle tjenester), verbal kjønstrakassering (sexistiske og seksuelle kommentarer) og trakassering fra en medarbeider (uønsket fysisk kontakt og forespørsler om seksuelle tjenester).¹³

2.5.2.2 UK study on sexual harassment among service women and service men

Som vist over er Storbritannia det eneste europeiske landet som siden 2005 har publisert arbeider hvor spørsmålsbatterier, som de selv har utviklet, har vært brukt.¹⁴ I den siste publikasjonen (UK Ministry of Defence, 2015) fra det britiske Forsvarsdepartementets undersøkelse om seksuell trakassering, måles seksuell trakassering med 9 utsagn. Alle måler personlige opplevelser det siste året; fra lettere former for seksuell trakassering til alvorlige former som overgrep. Utsagnene fra undersøkelsen presenteres i Vedlegg L. I tillegg omfattet denne undersøkelsen også kvalitative fokusgruppeintervjuer.

2.5.2.3 The Sexual Harassment Index (SSI)

The Sexual Harassment Index (SSI) er utviklet og brukt i USA, og består av 21 utsagn (Murdoch & McGovern, 1998). I vedlegg K ser vi at den er benyttet i 9 publikasjoner. Den gang spørsmålsbatteriet ble konstruert ble det både målt Chronbach's alfa (0,92) og gjennomført en faktoranalyse. Den sistnevnte viste at spørsmålsbatteriet målte 3 faktorer: fiendtlig og seksualisert arbeidsmiljø; *quid pro quo* krav om seksuelle tjenester i bytte for bedre behandling; og kriminell seksuell adferd (voldtekt og forsøk på voldtekt). Svaralternativene var ja/nei. En oversikt over utsagnene som inngår i dette spørsmålsbatteriet finnes i vedlegg M.

2.5.2.4 DDRI/DDRI-2 Sexual Harassment Sub-Scale

Dette spørsmålsbatteriet består av 8 utsagn og er en av 14 skalaer som finnes i *The Deployment Risk and Resilience Inventory (DRRI/DRRI-2)* (King, King, Vogt, Knight, & Samper, 2006; Vogt, Smith, King, King, Knight, & Vasterling, 2013). Skalaen er utviklet av The US Veterans Administration Center for PTSD. Svaralternativene er *never, once or twice, several times* og *many times*. Utsagnene presenteres i vedlegg N.

2.5.2.5 Sexual Experience Questionnaire – Department of Defense (SEQ –DoD)

Det amerikanske forsvaret ved *Defense Manpower Data Center (DMDC)* gjennomførte så tidlig som i 1988 den første studien om seksuell trakassering (Defense Manpower Data Center, 1988). Denne hadde 10 utsagn, og ble gjentatt i 1995 (Bastian, Lancaster, Anita, & Reyst, 1995). Samme året og i samme studie ble den første utgaven av SEQ-DoD gjennomført. Dette spørsmålsbatteriet har gjennomgått en del endringer og finnes i ulike former, og ble til sammen funnet i 54 publikasjoner (vedlegg K). I tillegg til i USA har SEQ også vært brukt i studier i Israel (Ben-David, Levy & Ben-David, 2012), i Sverige (Estrada & Berggren, 2009; Estrada, Olson, Harbke, & Berggren, 2011), i Canada (Hansen, 1993) og i Australia (Quinn 1989; 1996). Nedenfor følger en kort beskrivelse av utviklingen av dette måle- instrumentet og noen av dets ulike varianter.

¹³ Det har ikke vært mulig å få tak i selve spørsmålsbatteriet online.

¹⁴ SEQ-DoD (se avsnitt 2.5.2.5) fra det amerikanske forsvaret ble imidlertid benyttet som et utgangspunkt i utviklingen av måleinstrumentet.

Fitzgerald et al. (1988) utviklet på slutten av åtti-tallet et spørsmålsbatteri som målte seksuell trakasserende adferd (SEQ), og som tilfredsstilte psykometriske standarder, samtidig som det var teoretisk forankret i ulike dimensjoner av seksuell trakassering. SEQ inneholdt 28 utsagn, men gjennomgikk en større revisjon i 1995 (Fitzgerald, Gelfand & Drasgow, 1995). Basert på en rekke faktoranalyser gjennomført i ulike utvalg, kom forfatterne frem til at seksuell trakassering besto av tre forskjellige dimensjoner: kjønstrakassering (*gender harassment*), uønsket seksuell oppmerksomhet (*unwanted sexual attention*) og seksuell tvang/overtalelse (*sexual coercion, i.e. bribery and threats*). Basert på denne reviderte utgaven ble det samme året laget en utgave (SEQ-DoD) tilpasset bruk i det amerikanske forsvaret (Fitzgerald, Magley, Drasgow and Waldo 1999). SEQ-DoD inneholder 23 utsagn og sammenlignet med SEQ (Fitzgerald et al., 1995) viste statistiske analyser at kjønstrakassering nå ble splittet i to: sexistisk fiendtlighet (*sexist hostility*) og seksuell fiendtlighet (*sexual hostility*) i tillegg til uønsket seksuell oppmerksomhet, og tvang/overtalelse. Spørsmålsbatteriet hadde en reliabilitetsskår på 0,91, og begrepsvaliditet ble også testet (Magley, Waldo, Drasgow and Fitzgerald 1999). En oversikt over de 23 utsagnene i SEQ-DoD er presentert i vedlegg O. Spørsmålsbatteriet ble senere kortet ned ved hjelp av *Item Response Theory* til å måle de 4 dimensjonene med 4 utsagn hver (Stark, Chernychenko, Lancaster, Drasgow, & Fitzgerald, 2002). Dette spørsmålsbatteriet benevnes SEQ-DoD-s (se vedlegg Q), og har en reliabilitets- skår på 0,87. Denne korte utgaven har vært benyttet annet hvert år i alle militære grener fra 2002–2014 som en del av det amerikanske forsvarsdepartementets *Work and Gender Relations Survey (WGRS)*. En oversikt over utsagnene i dette spørsmålsbatteriet finnes i vedlegg Q. I de fleste formene for SEQ spør man om opplevelser fra de siste 12 måneder og svaralternativene er: «aldri», «en eller to ganger», «noen ganger», «ofte» og «veldig ofte».

2.5.2.6 The 2014 RAND Military Workplace Study (RMWS)

I 2014 ble *RAND National Defense Research Institute* (NDRI) bedt av det amerikanske forsvarsdepartementet om å utvikle et nytt måleinstrument som måler seksuelle overgrep, seksuell trakassering og kjønnsdiskriminering. I utviklingen av det nye måleinstrumentet, som er svært omfattende, tok man utgangspunkt i regler og lover som gjaldt for det amerikanske forsvaret og endte opp med 15 utsagn som måler seksuell trakassering og 6 utsagn som måler seksuelle overgrep (Morral, Gore, & Schell, 2015). De 15 utsagnene som måler seksuell trakassering finnes i vedlegg Q. I tillegg til det nye måleinstrumentet benyttet man også SEQ-DoD-s, hvor etterfølgende statistiske analyser viste at det var svært høyt samsvar mellom det nye (RMWS) og det gamle (SEQ-DoD-s) måleinstrumentet (Stander & Thomsen, 2016).

2.6 Oppsummering

I dette kapitlet (litteraturstudien) har vi presentert relevante lover og regler samt definisjoner, fordi hvordan ett begrep defineres har konsekvenser for hvordan det måles. Trakassering og mobbing brukes ofte samtidig, men også atskilt, om den samme type adferd. Forskjellen på trakassering og mobbing synes å være knyttet til gjentakelse og varighet; for at noe skal kalles for mobbing må handlingen ha funnet sted gjentatte ganger og over et visst tidsrom (oftest 6 måneder). Når det gjelder mobbing vil vi i den videre utvikling av oppdraget benytte mobbing alene (ikke sammen med trakassering), og legge til grunn følgende definisjon: «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»

(Einarsen, 2007, s. 151). Ved å måle mobbing slik det vanligvis defineres, risikerer man imidlertid ikke å få registrert negative handlinger i arbeidsmiljøet som kan forekomme over et kortere tidsrom.

Når det gjelder seksuell trakassering finner vi det naturlig å benytte de definisjoner som allerede finnes i Lovverket, det vil si slik kjønnsstrakassering og seksuell trakassering er definert i Likestillingsloven (§ 8, 2013): «Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» og «Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer». Seksuelle overgrep defineres ikke direkte i lovverket, men operasjonaliseres juridisk i forhold til straffeloven som vist innledningsvis. Manglende samtykke er imidlertid sentralt i definisjoner av seksuelle overgrep: «Seksuelle overgrep vil være enhver seksuell handling utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til å gi sitt samtykke, der handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse» (Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite, 2010, s. 7–8). Som antydning i innledningen er det både glidende overganger og overlapp mellom seksuell trakassering og seksuelle overgrep (Stander & Thomson 2016), og det er derfor viktig å kartlegge adferd i ett spørsmålsbatteri som kan omfattes av begge definisjoner.

Hensikten med litteraturstudien var å finne frem til spørsmålsbatterier som måler mobbing og seksuell trakassering. I avsnitt 2.2 har vi redegjort for fremgangsmåten som ble brukt i litteraturanlysen. Vi laget ikke inklusjonskriterier på hva som eventuelt skulle være den nedre grensen for antall spørsmål for at et måleinstrument skal kunne kalles et spørsmålsbatteri. Men ett spørsmålsbatteri/en test/en skala vil som oftest bestå av flere utsagn, og være validitets- og reliabilitetstestet, og måle ulike sider (dimensjoner/ komponenter) av et «teoretisk begrep». Det sier seg selv at noen få spørsmål derfor ikke kan kalles et spørsmålsbatteri. Vi har likevel valgt å presentere publikasjoner som har målt mobbing eller seksuell trakassering ved ett eller bare noen få spørsmål. Dette for å gi et fullverdig bilde av hvilke målemetoder som har vært brukt i Norge og internasjonalt. I vår omtale og vurdering har vi imidlertid vektlagt studier som måler mobbing og seksuell trakassering via flere spørsmål (dvs. via ett spørsmålsbatteri).

I kartleggingen av hvordan både mobbing og seksuell trakassering måles viser det seg at disse kan grupperes i tre kategorier:

- 1) via det som kalles «direkte spørsmål» (*direct question approach*), med og uten definisjon først,
- 2) via et sett med spørsmål som måler handlinger/adferd (*behavioral list approach*), og
- 3) en kombinasjon av de to første.

Som referert til innledningsvis vil forskjellige målemetoder gi ulike resultater, hvilket også gjør det vanskelig eller umulig å sammenlikne undersøkelser med forskjellige måleinstrumenter. Vi finner flere undersøkelser som måler både mobbing og seksuell trakassering via direkte spørsmål. Dette gjelder også de undersøkelsene som er gjennomført av Forsvaret selv, til tross for at Chernyshenko et al. allerede i 2002 skrev: «*Moreover, empirical research unarguably suggests that the direct question approach does not effectively measure the construct of sexual harassment and should not be used in the future*» (s. 51).

Det er gjort svært få undersøkelser om mobbing i Forsvaret, og vi fant ingen internasjonale studier på mobbing i det militære. Mobbing (*bullying*) synes ikke å være et begrep som blir brukt internasjonalt i denne sammenhengen. Når det gjelder norske studier utenom Forsvaret er det ett spørsmålsbatteri som går igjen, og som også brukes internasjonalt. Det er ulike versjoner av spørsmålsbatteriet «Negative handlinger på arbeidsplassen» (*Negative Acts Questionnaire – NAQ*), som er utviklet av Professor Ståle Einarsen og hans fagmiljø ved Universitetet i Bergen. I alt fant vi 30 publikasjoner som bruker en versjon av denne, og som beskrevet finnes det flere versjoner. Den utgaven som har 22 utsagn synes å være mest brukt, og inneholder tre sub-skalaer som måler henholdsvis «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «fysisk krenkende handlinger» (Einarsen et al., 2009). Det stilles visse krav til bruk av denne skalaen, som man må søke om å få benytte: etter at en undersøkelse er gjennomført skal alle dataene som er samlet inn leveres til miljøet i Bergen. Videre gis det tillatelse kun for ett prosjekt/datainnsamling av gangen (se <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>).

Forskning om seksuell trakassering (inkludert kjønstrakassering og visse typer seksuelle overgrep) blant voksne i Norge er sparsom. Det finnes noen få undersøkelser fra arbeidslivet og fra idretten. Tabell 2.2 viser at vi har funnet frem til 17 publikasjoner som måler ulike former for handlinger, men de varierer fra 3 til 12 utsagn. Videre har vi funnet at 7 publikasjoner benytter *Bergen Sexual Harassment Scale* (BHS) som måler tre dimensjoner av seksuell trakassering: «uønsket verbal seksuell oppmerksomhet», «uønsket fysisk adferd» og «seksuelt press».

Til forskjell fra de øvrige litteratursøkene ble det funnet mange internasjonale publikasjoner om seksuell trakassering i militæret, i alt 168. I disse er det brukt 37 forskjellige målemetoder. Den desidert største gruppen innbefatter undersøkelser med spørsmålsbatterier på mer enn 5 utsagn, og langt de fleste er fra USA. Vi har kun funnet ett spørsmålsbatteri fra en europeisk studie (fra Storbritannia), men noen land, deriblant Sverige har oversatt spørsmålsbatterier utviklet og brukt i USA. Forsvarsdepartementet i USA har helt siden 1988 systematisk kartlagt omfang av kjønns-, seksuell trakassering og overgrep i mange undersøkelser med noe forskjellige måleinstrumenter. De fleste av disse inneholder ulike varianter av ett spørsmålsbatteri utviklet spesielt for forsvaret: SEQ-DoD (23 utsagn). Dette finnes i forskjellige utgaver, men det som har vært mest brukt i de senere år kalles SEQ-DoDs og inneholder 16 utsagn. Begge utgavene måler fire dimensjoner: sexistisk fiendtlighet, seksuell fiendtlighet, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell tvang/overtalelse. Både SEQ-DoD og SEQ-DoDs er reliabilitets og validitetstestet.

Vårt oppdrag er «å utvikle et spørsmålsbatteri som best mulig kan brukes til å kartlegge graden og omfanget av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret». På bakgrunn av litteraturstudien finner vi at det må utvikles to forskjellige spørsmålsbatterier: ett som måler mobbing og ett som måler seksuell trakassering da dette er to ulike fenomener. Videre er det mye kunnskap å hente ut ifra de spørsmålsbatteriene som allerede er i bruk, både nasjonalt og internasjonalt. Vi har imidlertid ikke funnet frem til spørsmålsbatterier vi mener kan brukes direkte slik som de er brukt i andre undersøkelser. Det gjelder både norske og utenlandske undersøkelser. Når det gjelder de norske undersøkelsene skyldes dette først og fremst at de ikke er tilpasset til bruk i Forsvaret. Videre er noen av dem av eldre dato og inkluderer blant annet ikke sosiale medier i sine utsagn. Når det gjelder de utenlandske, selv om de er utviklet og brukt i forsvaret i andre land, finner vi det noe problematisk å oversette direkte, først og fremst på grunn av kulturelle forskjeller. På bakgrunn av denne litteraturstudien ble det anbefalt å utarbeide egne spørsmålsbatterier skreddersydd for det norske forsvaret, både når det gjelder mobbing og seksuell trakassering.

3 Utforming av spørsmålsbatteri til test i pilotstudie

På bakgrunn av litteraturstudien ble det besluttet å utvikle egne spørsmålsbatterier som måler mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret via et sett med spørsmål som måler handlinger/adferd (*the behavioral list approach*). Utviklingen har foregått i flere trinn som vi vil beskrive i dette kapitlet.

3.1 Trinn 1: Identifikasjon av aktuelle spørsmål fra teori og tidligere undersøkelser

Første trinn i utviklingen av spørsmålsbatteriene bestod i å identifisere aktuelle spørsmål/handlinger fra teori og de aktuelle undersøkelsene som ble funnet gjennom litteraturstudien.

Dette arbeidet ble utført av Fasting og Sand og resulterte i forslag til 24 spørsmål som måler ulike former for mobbing, herunder personrelatert mobbing, arbeidsrelatert mobbing og fysisk krenkende handlinger.

Videre resulterte arbeidet i forslag til 29 spørsmål som måler ulike former for seksuell trakassering inkludert kjønstrakassering (sexistisk og seksuell fiendtlighet), uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell tvang og overgrep.

3.2 Trinn 2: Workshop

Som trinn 2 i utviklingen av spørsmålsbatteriene inviterte FFI et utvalg av vernepliktige, militært og sivilt ansatte til workshop (25. august 2016). Det møtte 13 personer, og alle jobbet på en eller annen måte med mobbe- og trakasseringssaker i Forsvaret. Både FD, FST, FPVS, FMS, FHS, TVO og FFI var representert blant de 13 deltakerne på workshopen.

Deltakerne fikk først presentert hensikten med oppdraget og resultatene fra litteraturstudien. Deretter ble det gjennomført to gruppearbeid, ett om mobbing og ett om seksuell trakassering.

Gruppearbeidet om mobbing startet med at representantene fikk i oppgave å diskutere og komme frem til 5 former for mobbing som gruppen mente var de mest vanlige i Forsvaret. Deretter fikk de presentert de 24 forslagene til spørsmål som var utviklet i trinn 1, og ble bedt om å vurdere og kommentere disse samt komme med forslag til utelatelser, omformuleringer eller nye spørsmål.

Gruppearbeidet om seksuell trakassering ble organisert likedan, men med referanse til de 29 spørsmålene utviklet i trinn 1.

Hver av de to gruppene hadde en sekretær (FFI-forsker) som ikke deltok i diskusjonen, men som noterte ned det som ble sagt. Gruppene ble ledet av Fasting og Sand.

På bakgrunn av innspillene fra workshopen ble spørsmålsbatteriene revidert av Fasting og Sand i samarbeid med FFI-forskerne. Noen av de opprinnelige spørsmålene ble strøket, noen ble omformulert og flere spørsmål ble lagt til. Da dette arbeidet var fullført hadde vi 29 spørsmål til et spørsmålsbatteri som måler mobbing og 30 spørsmål til et spørsmålsbatteri som måler seksuell trakassering.

3.3 Trinn 3: Test av spørsmålsbatteriene med gruppeintervju

I trinn 3 ønsket vi å teste spørsmålsbatteriene på små grupper som vi kunne gjennomføre gruppeintervju med i etterkant. Vi ba derfor om tilgang til 2 grupper med 4 vernepliktige og 2 grupper med 4 ansatte, slik at det totale antallet testpersoner skulle bli 16.

Vi fikk tilgang til tre grupper fra Kampeskadronen på Rena: en bestående av fire vernepliktige kvinner, en bestående av fire vernepliktige menn, og en bestående av to militært ansatte menn og en militært ansatt kvinne, alle på lavt nivå i Kampeskadronen. Totalt utgjorde dette 11 testpersoner. Når det gjelder ansatte hadde vi bedt om en større variasjon i gradsnivå, samt innslag av sivile. Da vi møtte på Rena viste det seg imidlertid at det ikke hadde blitt organisert noen grupper med ansatte på forhånd.¹⁵

Deltakerne i testgruppene fikk utdelt hvert sitt nettbrett med undersøkelsen (spørsmålsbatteriene) klargjort samt en papirutskrift av alle spørsmålene. De fikk informasjon om at hensikten med prosjektet var å utvikle best mulige spørsmål for å kartlegge mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. De ble så spurt om å svare på alle spørsmålene individuelt på nettbrettet, og underveis krysse av på papirutskriften ved spørsmål de ikke forstod. Etter at alle hadde gjennomført undersøkelsen fortalte deltakerne oss hva de hadde tenkt på og notert ned underveis. Dette førte til fruktbare diskusjoner om ulike måter å forstå og tolke spørsmålene på i alle de tre gruppene. Gruppene kom også med konkrete innspill til omformuleringer av enkelte spørsmål, og tematikker de savnet.

På bakgrunn av de tre testgruppene innspill ble spørsmålsbatteriene revidert nok en gang. Noen spørsmål ble omformulert og ytterligere ett spørsmål ble lagt til på seksuell trakassering slik at vi nå hadde 29 spørsmål til spørsmålsbatteriet om mobbing og 31 spørsmål til spørsmålsbatteriet om seksuell trakassering.

Spørsmålsbatteriene ble også sendt ut til alle medlemmene i referansegruppa, slik at også de kunne gjennomføre undersøkelsen og eventuelt komme med innspill. Dette førte ikke til endringer i spørsmålsbatteriene.

Med dette var spørsmålsbatteriene klare for pilottesting i et større utvalg i Forsvaret.

3.4 Personvern, etikk og praktisk gjennomføring av pilotstudien

For å pilotteste spørsmålsbatteriene i et større utvalg i Forsvaret ble planene om å gjennomføre en nettbasert spørreundersøkelse meldt til personvernombudet ved FFI¹⁶ (melding mottatt 24. juni 2016).

¹⁵ Gruppen med ansatte ble spontant organisert for oss av troppsbefal i Kampeskadronen da det ble klart at det ikke var organisert noen testgrupper med ansatte på forhånd. De sivilt ansatte på FOKUS var også villige til å stille som deltakere for oss, men kom etter at vi hadde satt i gang med gruppen fra Kampeskadronen. Siden vi ikke kunne håndtere to grupper samtidig, og de sivilt ansatte ikke kunne vente en og en halv time fikk vi dessverre ikke benyttet oss av det spontane tilbudet fra FOKUS. Takk til Kampeskadronen og FOUKS for lokalt initiativ og positiv støtte til studien.

¹⁶ Med hjemmel i personopplysningsforskriften § 7-12 har Datatilsynet i enkeltvedtak datert 11.12.14 samtykket til at FFI har unntak fra meldeplikten som følger av personopplysningsloven § 31 ved opprettelse av personvernombud. Behandling av personopplysninger skal likevel meldes til personvernombudet ved FFI.

En nettbasert undersøkelse vil registrere IP-adresser og ved enkelte metoder for utsending kan e-postadresser bli koblet til besvarelsen i programvaren som benyttes. Det ble derfor meldt behov for å: 1) samle inn direkte identifiserbare personopplysninger i form av epostadresser og IP-adresser, 2) behandle indirekte personidentifiserbare opplysninger som kan fremkomme i kombinasjoner av kjønn, alder og tilknytning til Forsvaret og 3) samle inn og behandle sensitive opplysninger herunder opplevelse av mobbing, seksuelle krenkelser og kanskje voldtekt.

Personvernombudet ga sin tilrådning til at prosjektet kunne gjennomføres, og prosjektet inngår i personvernombudets oversikt over behandlinger av personopplysninger ved FFI i perioden 1. august 2016 til 1. august 2018.

Rett før utsending ga FMS beskjed om at vi ikke fikk lov til å registrere tilknytning til Forsvarsgren som vi opprinnelig hadde planlagt, og vi har således kun registrert kjønn, alder og ansettelsesforhold¹⁷.

I oppdragsavtalen mellom FFI, FST og FD står det at Forsvaret skulle sørge for gjennomføring av pilotstudien¹⁸ gjennom etablerte kanaler for utsending av Forsvarets spørreundersøkelser. Denne delen av avtalen ble ikke overholdt av Forsvaret. I stedet for at Forsvaret sendte ut undersøkelsen fikk FFI utlevert FISBasis (Forsvarets graderte nett) epostadresser til et utvalg ansatte. FFI har ingen etablerte systemer for gjennomføring av nettbaserte undersøkelser gjennom FISBasis, og kunne derfor bare sende ut en epost med en link til undersøkelsen som vi opprinnelig hadde laget for testgruppene på Rena (trinn 3). Respondentene måtte da benytte informasjonen i eposten til å finne undersøkelsen på en ugradert nettleser. Dette gjorde at undersøkelsen ble gjennomført uten kobling til epostadresser i programvaren, og bidro således til å sikre respondentenes fulle anonymitet. Ulempene er at vi ikke fikk mulighet til å identifisere personer i utvalget som ikke hadde besvart undersøkelsen, og dermed kunne vi heller ikke sende ut målrettede purringer for å øke svarprosenten. Av erfaring fra tidligere studier i Forsvaret vet man at svarprosenten har vært lav¹⁹ der det ikke har blitt tatt grep for oppfølging. Dette var dermed meget uheldig fordi de statistiske analysene som skulle utføres krever et utvalg av en viss størrelse.

3.4.1 Samtykkeerklæring

Personopplysningsloven stiller krav til at forskningsobjektet skal bli informert om formålet med bruken av opplysningene som innhentes, og at deltakelse i forskningen er frivillig. Vi utformet

¹⁷ Respondentene ble bedt om å krysse av for ett av følgende type ansettelsesforhold:

- Vernepliktig i førstegangstjeneste
- Lærling
- Elev på befalsskole eller UB-kurs
- Kadett/student ved krigsskole/annen bachelor utdanning i Forsvaret (f.eks. FEH, FIH)
- Vervet - grenader/konstabel eller tilsvarende (OR 2-4)
- Befal uten krigsskole - gradsnivå sersjant, fenrik eller løytnant (OR 5)
- Befal uten krigsskole - gradsnivå kaptein eller høyere (OR 6-9)
- Offiser med krigsskole/kvalikkurs - gradsnivå løytnant eller kaptein (OF 1-2)
- Offiser med krigsskole/kvalikkurs – gradsnivå major/orlogskapt. eller høyre (OF 3-9)
- Sivilt ansatt med utdanning fra universitet/høgskole
- Sivilt ansatt uten utdanning fra universitet/høgskole

¹⁸ I oppdragsbeskrivelsen står det f.eks. «FFI skal bistå FST/P i arbeidet med å utarbeide en omfattende undersøkelse» og «FST gjennomfører pilotstudie med innhenting av data og analyse med støtte fra FFI».

¹⁹ 31 % av inviterte deltakere besvarte Vernepliktsundersøkelsen i 2014, 37 % i 2015. Forsvarets medarbeiderundersøkelse rapporterte om rekordstor oppslutning i 2015 med en svarprosent på 70 %.

følgende informasjonsskriv og samtykkeerklæring, som kom opp som første bilde i den nettbaserte undersøkelsen:

Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben har gitt Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) i oppdrag å utvikle en serie spørsmål for kartlegging av uheldige forhold i Forsvaret.

I den forbindelse er du og din avdeling valgt ut til å delta i en pilotundersøkelse. Hensikten med pilotundersøkelsen er å teste spørsmålene i et mindre utvalg før de brukes i en større studie.

For å få et mest mulig realistisk bilde av hvordan spørsmålene vil fungere, er det viktig at du svarer ærlig. Alle opplysninger vil bli behandlet anonymt og konfidensielt. Ingen personer i din avdeling, i Forsvaret forøvrig eller i Forsvarsdepartementet vil kunne spore dine svar tilbake til deg.

Det er frivillig å delta i studien. Ved å krysse av for «jeg ønsker å delta» i ruten nedenfor gir du ditt samtykke til at FFI kan benytte dataene til forskning.

Dersom du har spørsmål om undersøkelsen, ta kontakt med Nina Rones ved FFI på epostadresse nina.rones@ffi.no. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning ved FFI, som følger opp at forskerne ivaretar alle lovpålagte plikter for ivaretagelse av ditt personvern.

- *Jeg ønsker å delta i undersøkelsen*
- *Jeg ønsker ikke å delta i undersøkelsen*

For å komme videre til den elektroniske spørreundersøkelsen måtte respondenten aktivt krysse av for svaralternativet «jeg ønsker å delta i undersøkelsen».

3.4.2 Informasjon om «Grønn linje» og varslingskanal

Da undersøkelsen kunne komme til å «rippe opp» i vonde opplevelser, eller frembringe refleksjon over hva man hadde blitt utsatt for i Forsvaret, ble det også gitt informasjon om hvor respondentene kunne henvende seg dersom de ønsket noen å snakke med (grønn linje²⁰), og hvordan de eventuelt kunne varsle om uønskede/uheldig hendelser (Forsvarets varslingskanal²¹).

²⁰ Følgende tekst var del av undersøkelsen: Har du behov for noen å snakke med? Grønn linje er et tilbud til alt personell i Forsvaret. Her får du tilbud om noen å snakke med når livet er vanskelig, og tjenesten er bemannet 24 timer i døgnet. Telefonen betjenes av frivillig personell fra Kirkens SOS som har trening i å snakke med mennesker i Forsvaret som har det vanskelig (uavhengig av tro og livssyn). Du kan være fullstendig anonym hvis du ønsker det: Militært telefonnummer: 0510 3088, Sivilt telefonnummer: 800 30 445.

²¹ Følgende tekst var del av undersøkelsen: Ønsker du å varsle om kritikkverdige hendelser? Opplever du mobbing, trakassering eller andre kritikkverdige forhold i Forsvaret kan du melde fra om dette til Forsvarets varslingskanal. Telefon: 800 89 666 (vanlig kontortid). E-post: forsv.varslingskanal@mil.no Postadresse: Forsvarssjefens internrevisjon, Oslo mil/Akershus, 0015 Oslo. Les om varslingskanalen på: <https://forsvaret.no/hjelp/varslingskanalen>

3.4.3 Forskningsnemda ved Forsvarets Høgskole

Planene om å gjennomføre en pilotstudie ble meldt til «Forskningsnemda ved Forsvarets Høgskole» som mottok søknaden i juni 2016. På dette tidspunktet var ikke spørsmålsbatteriene utviklet enda. Nemda ga tillatelse til å gjennomføre spørreundersøkelse iht. *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata til forskning og søknad om gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret, samt sikkerhetsloven § 11 og 12.*

Nemda ba om at de ferdige spørsmålsbatteriene ble sendt dem til vurdering og godkjenning før utlevering av registerdata/navnelister finner sted.

Nemda fikk spørsmålsbatteriene til vurdering i september 2016, dvs. slik de forelå før de ble testet på Rena (trinn 3), og sendte ut en melding om godkjenning i oktober 2016.

Spørsmålsbatteriene var dermed klare for pilottesting i et større utvalg i Forsvaret den 14. oktober 2016. Som nevnt tidligere ble datainnsamlingen utsatt flere ganger. Først den 12. juni 2017 fikk FFI utlevert mailadresser til respondenter som kunne motta undersøkelsen. Link til en nettbasert versjon av spørsmålsbatteriene ble sendt ut til disse respondentene samme dag, etter metoden beskrevet tidligere i dette kapitlet.

4 Pilotstudien

I dette kapittelet presenterer vi de to spørsmålsbatteriene som ble testet, og beskriver datagrunnlaget for analyse som pilotundersøkelsen genererte. Vi redegjør deretter for de statistiske metodene som ble benyttet for å ferdigstille spørsmålsbatteriene.

4.1 Spørsmålsbatteri om mobbing

Spørsmålsbatteriet som omhandler mobbing bestod av 29 spørsmål. Disse er listet i tabell 4.1 nedenfor. Variabelnavnene Mo01–Mo29 vil bli benyttet i den videre analysen.

Tabell 4.1 Spørsmålsbatteriet som omhandler mobbing.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo01	å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping?
Mo02	at du ikke har fått informasjon som er gitt til andre, og som du også åpenbart skulle ha fått?
Mo03	å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer, og/eller overordnede?
Mo04	urimelig avslag på søknad om for eksempel permisjon, videreutdanning eller opprykk?
Mo05	negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse?
Mo06	at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte?
Mo07	trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende?
Mo08	urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort?
Mo09	latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave?
Mo10	ubehagelig eller truende kroppsspråk?
Mo11	at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blir latterliggjort?
Mo12	å bli beskyldt for ting som andre hadde gjort og/eller som ikke var din feil?
Mo13	trusler om fysisk vold?
Mo14	nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?
Mo15	å bli utsatt for upassende eller krenkende vitser?
Mo16	å bli urettmessig tildelt kjipe eller upopulære arbeidsoppgaver?
Mo17	å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter?
Mo18	urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd?
Mo19	urettferdig behandling i forhold til andre i samme situasjon, for eksempel i forhold til evalueringer, irettesettelser, sykemelding, opprykk, etc?

Variabel	Spørsmål
Mo20	krenkende oppførsel, for eksempel at noen sperrer veien for deg, viser deg fingeren, skubber/knuffer til deg, er ubehagelig fysisk nærgående, etc?
Mo21	å bli oversett eller utestengt fra sosiale fellesskap?
Mo22	spredning av uønskede bilder/film og/eller negativ omtale av deg via SMS/MMS eller i sosiale medier som f.eks. Facebook, Instagram, Snapschat eller Jodel?
Mo23	negative eller nedsettende kommentarer om ditt utseende eller kropp?
Mo24	å bli slått eller sparket?
Mo25	å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, etc?
Mo26	kroppsspråk som er ubehagelig eller sårende, for eksempel himling med øynene, ansiktsuttrykk, skuldertrekk, armbevegelser, etc?
Mo27	baksnakking, at det har blitt spredt sladder eller falske rykter om deg?
Mo28	negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil?
Mo29	å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din?

Svaralternativene som benyttes, er som følger:

1. Nei
2. Ja, enkelte ganger innenfor de siste seks månedene
3. Ja, månedlig
4. Ja, ukentlig
5. Ja, daglig

I den videre analysen kodes svarene som et tall 1–5 som angitt over.

4.2 Spørsmålsbatteri om seksuell trakassering

Den delen av spørsmålsbatteriet som omhandler seksuell trakassering, består av 31 spørsmål. Disse er listet i tabell 4.2 nedenfor. Variabelnavnene ST01–ST31 vil bli benyttet i den videre analysen.

Tabell 4.2 Spørsmålsbatteriet som omhandler seksuell trakassering.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST01	støtende eller ubehagelige kommentarer om kvinner/menn for eksempel at kvinner/menn ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at kvinner/menn ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag?
ST02	å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?

Variabel	Spørsmål
ST03	seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST04	at noen har prøvd å ha sex med deg uten ditt samtykke eller mot din vilje, men uten å lykkes?
ST05	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er kvinne/mann?
ST06	at noen har vist, hengt opp eller delt seksuelle bilder, film eller annet materiale som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST07	at noen har plystret, ropt eller laget lyder med seksuelle undertoner som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST08	uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår, etc
ST09	at noen har hånet, opprørt eller fornærmet deg ved å si at du ikke oppfører deg slik som en kvinne/mann bør gjøre, for eksempel ved å kalle deg [mann, maskulin, traktorlespe]/[kjerring, pyse eller homo]?
ST10	uønsket forsøk på å snakke om seksuelle spørsmål, for eksempel spørsmål om ditt sexliv?
ST11	at noen har tatt bilde eller film av deg som du opplevde støtende eller ubehagelig?
ST12	at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke?
ST13	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er kvinne/mann?
ST14	seksuelle huskereglene og uttrykk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «Opp i trusa inn musa», «Kuk i ræv», eller «Spiss mot tiss»?
ST15	at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette?
ST16	å bli tvunget til seksuelle handlinger?
ST17	at du ble tildelt en oppgave eller et oppdrag kun fordi du er kvinne/mann?
ST18	kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST19	plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette?
ST20	å bli behandlet dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, ikke fått opprykk, fått dårligere arbeidsvilkår, etc?
ST21	gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning og lignende?
ST22	at noen har spredt negative rykter om ditt seksualliv?

Variabel	Spørsmål
ST23	at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet?
ST24	seksuelle gester eller kroppsspråk som du ble flau eller opprørt over, eller opplevde som støtende eller ubehagelig?
ST25	uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «blitt plukket på», klapping, klyping, klemming, kysset mot din vilje, etc?
ST26	følt deg truet av en form for straff hvis du ikke gjorde noe seksuelt, for eksempel ikke var villig til å snakke om sex, kle av deg, eller ha en form for seksuell kontakt, etc?
ST27	at noen har blottstilt intime kroppsdelene for deg på en måte som gjorde deg flau eller som du opplevde som ubehagelig?
ST28	forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsket det?
ST29	at noen har tatt eller delt seksuelt ladede bilder av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST30	å motta brev, e-post, SMS, MMS eller lignende med seksuelt innhold som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST31	at noen har snakket om sine seksuelle aktiviteter på en måte som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?

Svaralternativene som benyttes, er som følger:

1. Nei, aldri
2. En eller to ganger
3. Noen ganger
4. Ofte
5. Veldig ofte

I den videre analysen kodes svarene som et tall 1–5 som angitt over.

4.3 Utvalg og svarprosent

Da spørsmålsbatteriene var klare for pilottesting ble det fremsendt en epost til Forsvarsstaben som skulle sørge for gjennomføringen av pilotstudien. I eposten stod det blant annet: «for at vi skal kunne kjøre nødvendige analyser må vi sitte igjen med minimum 600 besvarte undersøkelser» (e-post datert 14. oktober 2016). Vi hadde på forhånd anslått at dette var det minste antallet respondenter vi kunne ha for å gjennomføre de statistiske metodene som anbefales i utvikling av spørsmålsbatterier. FFI fikk utlevert 1485 mailadresser, hvorav 345 var til soldater inne til førstegangstjeneste og 1140 til militært og sivilt ansatte. Spørreskjemaet ble sendt til disse den 12. juni 2017. Spørreskjemaet var åpent for besvarelser frem til 20. august 2017.

Utvalget for undersøkelsen er trukket av Forsvarets mediesenter (FMS). Det skal være et tilfeldig trukket kvoteutvalg som speiler den faktiske fordelingen av militært ansatte, sivilt ansatte og vernepliktige i Forsvaret og den faktiske kjønnsfordelingen i hver av gruppene. Basert på Forsvarets årsrapport for 2016 utgjør militært ansatte 50 prosent, sivilt ansatte 20 prosent og soldater i førstegangstjeneste 30 prosent, av det totale personellet i Forsvaret (tabell 4.3).

Tabell 4. Personellsammensetningen i Forsvaret (Forsvarets årsrapport, 2016).²²

	Kvinner	Menn	SUM	Andel av total
Militært ansatte	1244 (32 %)	10217 (54 %)	11461	50 %
Sivilt ansatte	1547 (40 %)	3040 (16 %)	4587	20 %
Soldater fgtj.	1122 (27 %)	5735 (30 %)	6857	30 %

I alt var det 462 (31 prosent) som leverte inn skjemaet. Av disse er det 411 som har besvart spørsmålene om kjønn og personellkategori. De øvrige har enten svart at de ikke ønsker å delta i undersøkelsen, eller avsluttet undersøkelsen uten å besvare noen av spørsmålene. Dette gir en svarprosent på 28 prosent. Fordelingen på kjønn og personellkategori er vist i tabell 4.4.

Tabell 4.4 Personellsammensetningen blant dem som har besvart undersøkelsen.²³

	Kvinner	Menn	SUM	Andel av total
Militært ansatte	25 (26 %)	202 (64 %)	227	55 %
Sivilt ansatte	39 (41 %)	72 (23 %)	111	27 %
Soldater fgtj.	32 (33 %)	41 (13 %)	73	18 %

Sammenligner vi vårt utvalg (tabell 4.4) med personellsammensetningen i Forsvaret i 2016 (tabell 4.3), ser det ut til at det er en noe høyere svarprosent blant sivilt ansatte. Dette skyldes hovedsakelig en overrepresentasjon av sivilt ansatte menn (23 prosent i vårt utvalg mot 16 prosent i Forsvaret).

Det kan videre se ut til at vi har en underrepresentasjon av soldater i førstegangstjeneste (18 prosent av personellsammensetning i vårt utvalg mot 30 prosent av personellsammensetningen i Forsvaret). Det er hovedsakelig menn i førstegangstjeneste som er underrepresentert (soldater i førstegangstjeneste utgjør 13 prosent av alle menn i vårt utvalg mot 30 prosent av alle menn i Forsvaret).

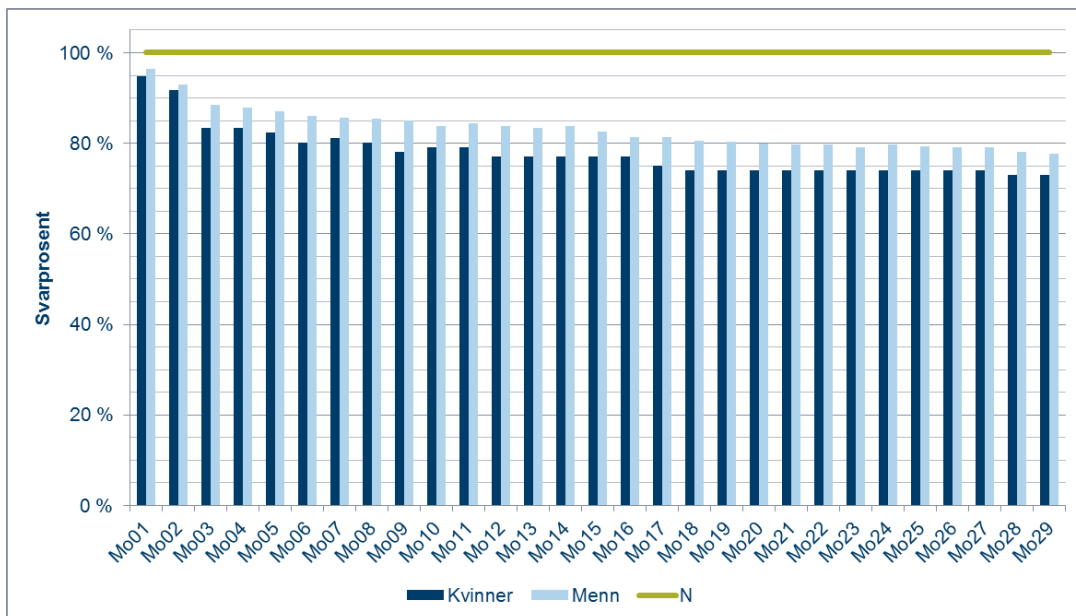
I sum ser det ut til at utvalget er mer representativt for kvinner enn for menn.

²² Tallet for soldater i førstegangstjeneste er basert på antall som har gjennomført førstegangstjenesten i løpet av et år. Dette tallet vil som regel avvike fra det antallet som er inne til førstegangstjeneste på et gitt tidspunkt.

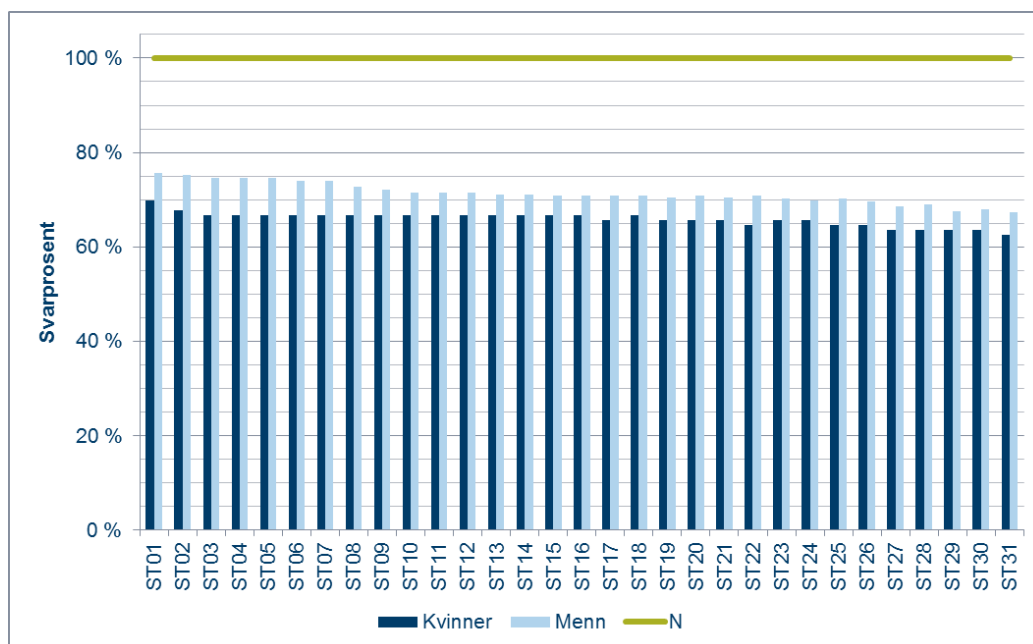
²³ Lærlinger er kategorisert som soldater i førstegangstjeneste. Elever på befalsskole eller UB-kurs og kadetter og studenter ved krigsskole eller annen bachelorutdanning i Forsvaret er kategorisert som militært ansatte.

Det er imidlertid ikke alle som har besvart alle spørsmålene. Respondentene hadde i undersøkelsen mulighet til å hoppe over spørsmål eller avslutte før undersøkelsen var ferdig. Vi har målt svarprosent på hvert av de til sammen 60 hendelsesspørsmålene som alle respondenter får.

Figur 4.1 viser at svarprosenten på det første spørsmålet om mobbing var 95 prosent for kvinner og 97 for menn. Deretter faller svarprosenten raskt i løpet av de første spørsmålene, og mer moderat deretter. Svarprosenten på det siste spørsmålet om mobbing er 73 prosent for kvinner og 78 prosent for menn. På spørsmålene om seksuell trakassering faller svarprosenten videre (figur 4.2). For kvinner er svarprosenten på det første spørsmålet 70 prosent, mens den på det siste er 63 prosent. Tilsvarende tall for menn 76 og 67 prosent. Utviklingen i svarprosent gjennom undersøkelsen viser at det er mange som gir seg i løpet av undersøkelsen. Det er også en noe lavere andel av kvinner enn menn som velger å besvare de ulike spørsmålene.



Figur 4.1 Svarprosent blant kvinner og menn på spørsmålene om mobbing i pilotundersøkelsen, som andel av antall besvarelser (N). N=96 for kvinner og N=315 for menn.



Figur 4.2 Svarprosent blant kvinner og menn på spørsmålene om seksuell trakassering i pilotundersøkelsen, som andel av antall besvarelser (N). N=96 for kvinner og N=315 for menn.

4.4 Analysemetode

Resultatene fra undersøkelsen utgjør et datasett med et stort antall variabler. Svarene fra spørsmålene om opplevde hendelser gir oss 29 variabler for mobbing og 31 variabler for seksuell trakassering. En ofte brukt metode for å redusere kompleksiteten i et datasett med mange variabler, er faktoranalyse. Hensikten er å benytte observerte sammenhenger mellom variablene til å danne et mindre antall mer grunnleggende variabler, ofte kalt faktorer.

Vi har i analysen benyttet oss av prinsipalkomponentanalyse (PCA), som er en teknikk innen eksplorerende faktoranalyse (EFA). Ved bruk av denne teknikken er det vanlig å snakke om *komponenter* i stedet for faktorer, og vi vil gjøre dette i fortsettelsen. Analysene for mobbing og for seksuell trakassering ble gjennomført hver for seg.

Vi følger i stor grad metoden for PCA slik den er beskrevet og forklart av (Clausen, 2009)²⁴. Analysene er gjennomført ved hjelp av *IBM SPSS Statistics 24*.

PCA er en utforskende metode, hvor vi analyserer sammenhengene mellom de ulike variablene uten å ha noen inngangshypoteser om hvilke variabler som hører sammen.²⁵ Kategorier som har blitt identifisert i tilsvarende undersøkelser tidligere, er dermed ikke inkludert i selve analysen, men er benyttet i fortolkningen av komponentene i etterkant.

²⁴ Sten-Erik Clausen (2009), *Multivariate analysemetoder for samfunnsvitere*, Universitetsforlaget.

²⁵ Det finnes også konfirmerende faktoranalyseteknikker (CFA), hvor man tester i hvilken grad data stemmer overens med forhåndsbestemte faktorer.

4.4.1 Stegvis beskrivelse

For hvert av datasettene (mobbing og seksuell trakassering) var metoden som følger:

- Varians ble beregnet for hver av variablene, og variablene ble sortert etter denne. Deretter ble variabler med lav varians fjernet og lagt til gruppevis helt til PCA lot seg gjennomføre med et så stort antall variabler som mulig.²⁶
- *Kommunalitet*, det vil si hvor stor andel av variabelens varians som forklares i PCA-løsningen, ble beregnet for hver variabel. Variabler med lav kommunalitet ble fjernet.
- Kun respondenter som hadde besvart samtlige spørsmål og svart positivt (svaralternativer 2–5) på minst ett av spørsmålene, ble inkludert i den videre analysen.
- *Kaiser-Meyer-Olkins* mål (KMO) på om utvalget er egnet for en komponentanalyse ble beregnet. Denne bør være minst 0,50, jf. (Clausen, 2009).
- PCA ble gjennomført. Kun komponenter med egenverdi²⁷ på minst 1 ble inkludert i den endelige løsningen.
- Komponentmatrisen ble rotert ved hjelp av ortogonal rotasjonsteknikk.²⁸ Den roterte komponentmatrisen ble sortert etter komponent og fra høyest til lavest komponentladning²⁹. Kun ladninger på minst 0,3 ble rapportert i den roterte løsningen.
- *Scree*-testen³⁰ og kvalitativ analyse ble benyttet til å velge hvilke komponenter som skulle beholdes, og avgjøre hvilken dimensjon hver av dem kunne antas å representere.
- *Cronbachs alfa* ble beregnet for alle skalaer med minst tre variabler. Denne gir et mål på skalaens indre konsistens, altså i hvilken grad variablene peker mot en felles underliggende dimensjon. 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).³¹

4.4.2 Usikkerhet

Resultatene av analysen må tolkes med forsiktighet. Dette skyldes en del egenskaper ved datasettet som gjør at det ikke er ideelt for PCA:

²⁶ Testingen ble gjort manuelt, og det er derfor ikke gitt at antall variabler i den endelige løsningen er maksimalt.

²⁷ Egenverdi er i denne sammenhengen den andelen varians som en komponent forklarer. Summen av egenverdiene er lik antall variabler.

²⁸ Ortogonal rotasjon forutsetter at de ulike komponentene er innbyrdes uavhengig, en forutsetning som ikke nødvendigvis er oppfylt. Et alternativ er *oblikk* rotasjon, men den er imidlertid vanskeligere å fortolke. Oblikk rotasjon ble testet underveis i analysen, uten at det fikk vesentlig betydning for resultatene.

²⁹ En variabels *komponentladning* (på en komponent) er dens korrelasjon med komponenten.

³⁰ *Scree*-testen består i å studere hvor kurven av egenverdier til de identifiserte komponentene får en knekk. Der hvor kurven flater ut, er det tolkbarhet av komponentene som avgjør om de skal inkluderes eller ikke.

³¹ *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>.

-
-
- Variablene måles på ordinalnivå, og ikke på intervallnivå. Det vil si at svaralternativene har en logisk indre rangering, men at avstanden mellom verdiene varierer. Først og fremst er det et skarpt skille mellom nei-alternativet (1) på den ene siden og de fire ja-alternativene (2–5) på den andre siden.
 - Variablene er ikke normalfordelt, men naturlig skjevfordelt, med en stor overvekt av nei-svar.
 - Mange av variablene har liten eller ingen varians.³²
 - Antall besvarelser (N) er lavt, særlig for den delen av datasettet som omhandler seksuell trakassering.

For å få en tilstrekkelig høy N i analysen, har vi valgt å gjennomføre analysen uten å dele opp for kjønn. Separate analyser for kvinner og menn hadde vært å foretrekke i denne analysen, hvor kjønn må antas å ha en viss betydning for svarene.

Det er viktig å bemerke at formålet med PCA er å forenkle analysen av datasettet, og ikke gjennomføre et nedvalg av spørsmål. Fjerning av spørsmål må i hovedsak basere seg på kvalitative analyser. PCA kan imidlertid benyttes til å legitimere et nedvalg, i den forstand at man kan vurdere om man får et tilnærmet like godt analysegrunnlag ved et redusert spørsmålsbatteri.

4.5 Analyse av mobbing

I analysen av mobbing utelukket vi tre variabler for å kunne gjennomføre PCA. Vi utelukket ytterligere én variabel på grunn av lav kommunalitet.

³² Dette er vanlig når man spør om sjeldne hendelser, og det er andre teknikker som er bedre egnet for å analysere et slikt datasett. *Item Response Theory* har blitt benyttet for lignende spørsmålsbatterier tidligere, som f.eks. SEQ-DOD (Stark m.fl., 2002). Denne teknikken krever imidlertid en svært høy N. I analysen av SEQ-DOD var det rundt 4 000 kvinner i utvalget.

Tabell 4.5 Antall besvarelser (N), varians og kommunalitet for hver av variablene. Variabler som er utelukket fordi PCA ikke lot seg gjennomføre, er markert med mørk rød. Variabler som er utelukket på grunn av lav kommunalitet, er markert med lysere rød.

	N	Varians	Kommunalitet
Mo01	395	0,47	0,70
Mo02	381	0,70	0,50
Mo03	359	0,33	0,72
Mo04	357	0,12	0,57
Mo05	353	0,29	0,63
Mo06	348	0,43	0,67
Mo07	348	0,09	0,32
Mo08	346	0,32	0,66
Mo09	343	0,14	0,66
Mo10	340	0,09	0,63
Mo11	342	0,48	0,65
Mo12	338	0,26	0,56
Mo13	337	0,01	
Mo14	338	0,23	0,60
Mo15	334	0,27	0,70
Mo16	330	0,21	0,57
Mo17	328	0,29	0,68
Mo18	325	0,12	0,57
Mo19	324	0,19	0,61
Mo20	323	0,12	0,69
Mo21	322	0,11	0,68
Mo22	322	0,02	
Mo23	320	0,18	0,63
Mo24	322	0,02	
Mo25	321	0,24	0,50
Mo26	320	0,34	0,64
Mo27	320	0,18	0,47
Mo28	316	0,14	0,45
Mo29	315	0,23	0,59

Antall besvarelser på de ulike spørsmålene varierte fra 315 til 395. Det var 302 som hadde besvart samtlige spørsmål om mobbing. Av disse var det 214 som hadde rapport minst én hendelse, det vil si som hadde svart positivt på minst ett spørsmål. Det sistnevnte utvalget (N=214) benyttes i den videre analysen. Kvinneandelen i dette utvalget var 23 prosent.

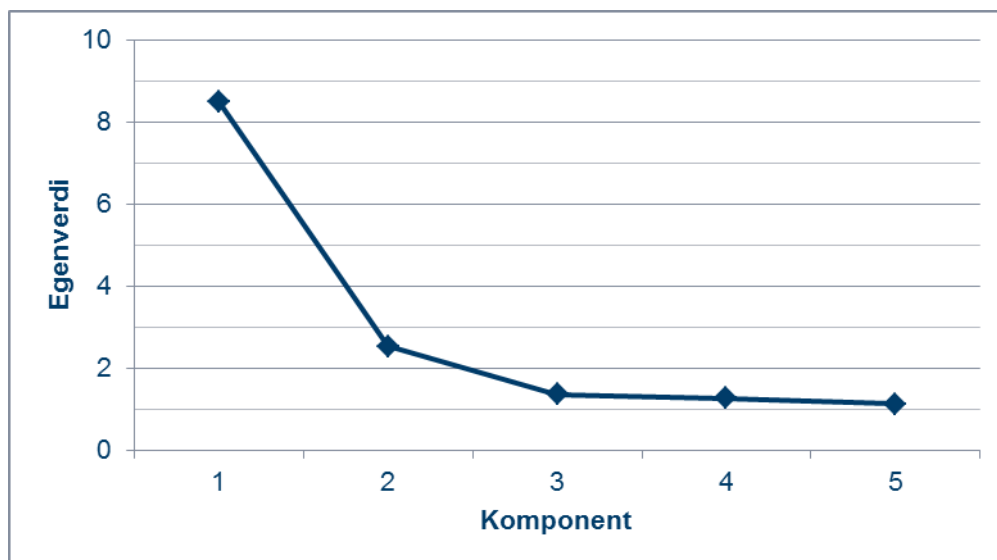
Kaiser-Meyer-Olkins mål er 0,88, så utvalget er egnet til en komponentanalyse. PCA gir en direkte løsning med 5 komponenter med en egenverdi på 1 eller høyere. Den roterte komponentmatrisen er gjengitt i tabell 4.6.

Tabell 4.6 Rotert komponentmatrise for datasettet med mobbing. Hver variabel er presentert under komponenten hvor den har størst ladning. Under hver komponent er variablene sortert fra høyest til lavest ladning. Komponentladninger som er 0,5 eller større, er markert med grønt. Variabler som ikke har ladning på minst 0,5 på noen av komponentene, er markert i oransje.

	1	2	3	4	5
Komponent 1					
Mo23	0,74				
Mo01	0,73		0,31		
Mo08	0,70				
Mo15	0,68		0,44		
Mo25	0,68				
Mo03	0,66		0,32		
Mo28	0,58				
Mo12	0,47		0,40		
Komponent 2					
Mo21		0,79			
Mo29		0,70			
Mo17		0,64		0,36	0,36
Mo06	0,39	0,59		0,33	
Mo16	0,36	0,50			0,36
Mo11	0,33	0,49	0,46		
Mo02		0,46	0,36		
Mo27	0,37	0,39		0,37	
Komponent 3					
Mo14			0,72		
Mo09	0,45		0,65		
Mo18			0,51		0,48
Mo20	0,43		0,51		0,39
Komponent 4					
Mo10				0,77	
Mo26	0,45	0,33		0,53	
Mo05	0,41		0,38	0,48	
Komponent 5					
Mo04					0,71
Mo19		0,44			0,59

Figur 4.3 viser kurven med egenverdier for de ulike komponentene (*scree*-kurven). Kurven har en knekk etter komponent 2. Vi ser at vi derfor bør beholde komponent 1 og 2. For komponentene 3–5

bør det vurderes om det er mulig å finne en sentral fellesnevner for variablene som inngår i den enkelte komponent, før de eventuelt inkluderes. Basert på en kvalitativ vurdering har vi valgt å ta komponent 3 og 4 med videre, mens komponent 5 er utelukket fra det foreslåtte spørsmålsbatteriet.



Figur 4.3 Egenverdiene for komponentene i PCA-løsningen.

4.5.1 Inkluderte variabler

Vi har valgt å ta med til sammen 20 spørsmål i det endelige spørsmålsbatteriet. Disse fordeler seg på fem dimensjoner som beskrevet under. Fire av dem tilsvarer de fire første komponentene fra PCA-løsningen beskrevet over, mens den femte er tatt med basert på en kvalitativ vurdering. Til slutt har vi gjennomført en ny komponentanalyse med det reduserte spørsmålsbatteriet.

4.5.1.1 Verbal mobbing

Syv variabler har en ladning på minst 0,5 på komponent 1. Vi mener at denne komponenten gir grunnlag for en dimensjon som vi vil referere til som *verbal mobbing*. Vi vil inkludere samtlige av de 7 variablene i en skala for å måle verbal mobbing.³³ Vi har beregnet Cronbachs alfa for variablene som inngår i skalaen, til å være 0,87. Dette tyder på at skalaen har en god indre konsistens.

³³ Med 7 variabler er skalaen relativt omfattende. Det bør vurderes om enkelte spørsmål er til dels overlappende. Vi kan imidlertid ikke utelukke noen av spørsmålene basert på denne relativt begrensede pilotundersøkelsen.

Spørsmålene som inngår i skalaen, er som følger:

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo23	negative eller nedsettende kommentarer om ditt utseende eller kropp?
Mo01	å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping?
Mo08	urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort?
Mo15	å bli utsatt for upassende eller krenkende vitser?
Mo25	å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, etc?
Mo03	å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer, og/eller overordnede?
Mo28	negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil?

4.5.1.2 Utestenging

Fem variabler har en ladning på minst 0,5 på komponent 2. Vi mener at denne komponenten gir grunnlag for en dimensjon som vi vil referere til som *utestenging*. I tillegg vil vi inkludere Mo11, som har en ladning rett under 0,5, og som er relevant for denne dimensjonen.

Det er dermed til sammen 6 variabler som vil inngå i en skala for å måle denne dimensjonen. Vi har beregnet Cronbachs alfa for variablene som inngår i skalaen, til å være 0,78. Dette tyder på at skalaen har en tilfredsstillende indre konsistens. Spørsmålene som inngår i skalaen, er:

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo21	å bli oversett eller utestengt fra sosiale fellesskap?
Mo29	å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din?
Mo17	å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter?
Mo06	at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte?
Mo16	å bli urettmessig tildelt kjipe eller upopulære arbeidsoppgaver?
Mo11	at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blir latterliggjort?

4.5.1.3 Nedvurdering

Fire variabler har en ladning på minst 0,5 på komponent 3. Vi mener at denne komponenten gir grunnlag for en dimensjon som vi vil referere til som *nedvurdering*. Felles for spørsmålene er at de beskriver en form for ydmykelse eller maktutøvelse. Flere av spørsmålene har mye til felles med spørsmål som inngår i den første komponenten – verbal mobbing. Vi kan ikke utelukke at en gjennomføring av undersøkelsen i et annet utvalg kunne ha ført til en annen fordeling av variabler på de to komponentene. Dette gjelder særlig hvis kjønns sammensetningen i utvalget var annerledes.

Vi har beregnet Cronbachs alfa for variablene som inngår i skalaen, til å være 0,68. En streng bruk av kriteriene tilsier at den indre konsistensen er litt lav, men vi velger å ta den med videre da den ligger nær kriteriet for tilfredsstillende indre konsistens.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo14	nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?
Mo09	latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave?
Mo18	urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd?
Mo20	krenkende oppførsel, for eksempel at noen sperrer veien for deg, viser deg fingeren, skubber/knuffer til deg, er ubehagelig fysisk nærgående, etc?

4.5.1.4 Ubehagelig kroppsspråk

To variabler har en ladning på minst 0,5 på komponent 4. Disse beskriver to ulike former for ubehagelig kroppsspråk. De vil tas med videre i undersøkelsen.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo10	ubehagelig eller truende kroppsspråk?
Mo26	kroppsspråk som er ubehagelig eller sårende, for eksempel himling med øynene, ansiktsuttrykk, skuldertrekk, armbevegelser, etc?

4.5.1.5 Mobbing i sosiale medier

Fire variabler ble opprinnelig utelukket fra faktoranalysen. Av disse har vi valgt å ta Mo22 med videre, basert på en kvalitativ vurdering. Dette gjør vi fordi spørsmålet omhandler mobbing i sosiale medier. Dette er et tema som vi antar i særlig grad berører soldater i førstegangstjeneste, og antall svar blant dem var lavt.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo22	spredning av uønskede bilder/film og/eller negativ omtale av deg via SMS/MMS eller i sosiale medier som f.eks. Facebook, Instagram, Snapchat eller Jodel?

4.5.1.6 Komponentanalyse med redusert spørsmålsbatteri

Til sammen har vi inkludert 20 variabler i det endelige spørsmålsbatteriet. Disse fordeler seg på 5 ulike dimensjoner. Vi har gjennomført en ny komponentanalyse med det reduserte spørsmålsbatteriet, og denne bekrefter de 5 dimensjonene vi har identifisert.

Tabell 4.7 Rotert komponentmatrise for det endelige spørsmålsbatteriet.

	1	2	3	4	5
Verbal mobbing					
Mo25	0,72				
Mo01	0,71		0,36		
Mo23	0,70		0,33		
Mo08	0,68				
Mo15	0,66		0,49		
Mo03	0,62		0,38		
Mo28	0,60				
Uttestenging					
Mo21		0,79			
Mo29		0,76			
Mo17		0,69		0,40	
Mo06	0,38	0,63			
Mo16	0,33	0,57			0,36
Mo11	0,33	0,49	0,39		
Nedvurdering					
Mo14			0,75		
Mo09	0,40		0,69		
Mo18			0,57	0,38	
Mo20	0,42		0,55	0,37	
Ubehagelig kroppsspråk					
Mo10				0,77	
Mo26	0,45	0,41		0,51	
Mobbing i sosiale medier					
Mo22					0,96

Cronbachs alfa for samtlige 20 variabler som inngår i det endelige spørsmålsbatteriet for mobbing, er 0,89. Dette tyder på at skalaen har en god indre konsistens.

4.5.2 Ikke-inkluderte variabler

Vi har valgt å utelukke til sammen 9 spørsmål fra det videre spørsmålsbatteriet. To av dem utgjorde komponent 5 i den første PCA-løsningen, men ble vurdert som lite relevante. Begge spørsmål beskrev urimelig eller urettferdig behandling. Fire av spørsmålene hadde ikke høy nok ladning på noen av komponentene i den første PCA-løsningen. De tre siste ble ikke inkludert i den første PCA-løsningen, og dreide seg alle om vold eller trusler.

Spørsmålene vi har utelukket, er:

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo02	at du ikke har fått informasjon som er gitt til andre, og som du også åpenbart skulle ha fått?
Mo04	urimelig avslag på søknad om for eksempel permisjon, videreutdanning eller opprykk?
Mo05	negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse?
Mo07	trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende?
Mo12	å bli beskyldt for ting som andre hadde gjort og/eller som ikke var din feil?
Mo13	trusler om fysisk vold?
Mo19	urettferdig behandling i forhold til andre i samme situasjon, for eksempel i forhold til evalueringer, irettesettelser, sykemelding, opprykk, etc?
Mo24	å bli slått eller sparket?
Mo27	baksnakking, at det har blitt spredt sladder eller falske rykter om deg?

4.6 Analyse av seksuell trakassering

I analysen av seksuell trakassering utelukket vi 9 variabler for å kunne gjennomføre PCA. Vi utelukket ytterligere to variabler på grunn av lav kommunalitet.

Tabell 4.8 Antall besvarelser (N), varians og kommunalitet for hver av variablene. Variabler som er utelukket fordi PCA ikke lot seg gjennomføre, er markert med rød. Variabler som er utelukket på grunn av lav kommunalitet, er markert med lysere rød.

	N	Varians	Kommunalitet
ST01	305	0,36	0,60
ST02	302	0,29	0,76
ST03	299	0,06	0,76
ST04	299	0,03	0,69
ST05	299	0,13	0,64
ST06	297	0,03	
ST07	297	0,04	0,75
ST08	293	0,01	
ST09	291	0,06	0,81
ST10	289	0,11	0,80
ST11	289	0,02	
ST12	289	0,06	

	N	Varians	Kommunalitet
ST13	288	0,13	0,77
ST14	288	0,38	0,70
ST15	287	0,07	0,66
ST16	287	0,00	
ST17	286	0,18	0,76
ST18	287	0,07	0,40
ST19	285	0,04	0,66
ST20	286	0,00	
ST21	285	0,07	0,56
ST22	285	0,05	0,37
ST23	284	0,00	
ST24	283	0,03	0,58
ST25	283	0,10	0,57
ST26	281	0,00	
ST27	277	0,03	0,61
ST28	278	0,04	0,66
ST29	274	0,00	
ST30	275	0,05	0,66
ST31	272	0,10	0,74

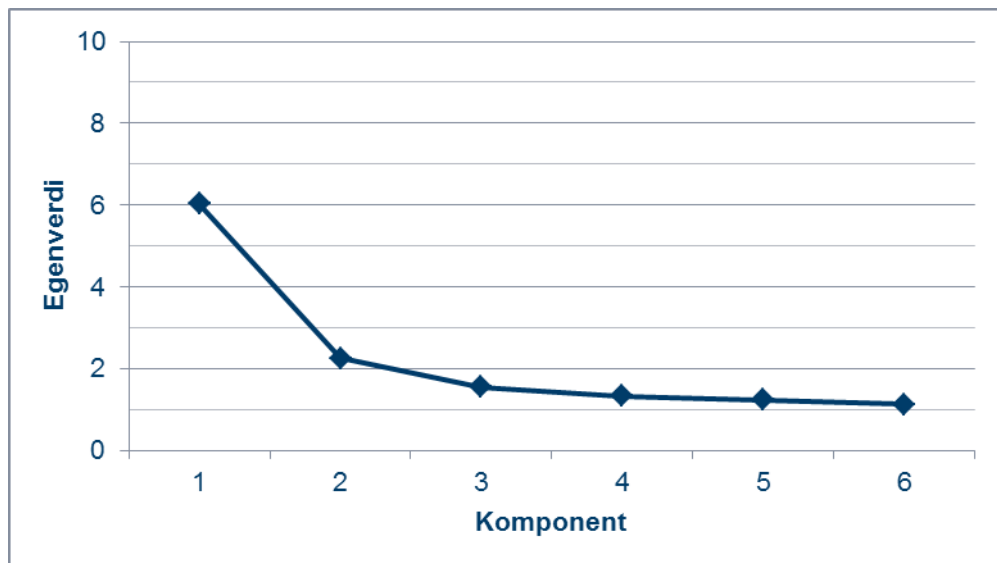
Antall besvarelser på de ulike spørsmålene varierte fra 272 til 305. Det var 251 som hadde besvart samtlige spørsmål om seksuell trakassering. Av disse var det 92 som hadde rapport minst én hendelse, det vil si som hadde svart positivt på minst ett spørsmål. Det sistnevnte utvalget (N=92) benyttes i den videre analysen. Kvinneandelen i dette utvalget var 40 prosent.

Kaiser-Meyer-Olkins mål er 0,80, så utvalget er egnet til en komponentanalyse. PCA gir en direkte løsning med 6 komponenter med en egenverdi på 1 eller høyere. Den roterte komponentmatrisen er gjengitt i tabell 4.9.

Tabell 4.9 Rotert komponentmatrise for datasettet med seksuell trakassering. Hver variabel er presentert under komponenten hvor den har størst ladning. Under hver komponent er variablene sortert fra høyest til lavest ladning. Komponentladninger som er 0,5 eller større, er markert med grønt.

	1	2	3	4	5	6
Komponent 1						
ST04	0,77					
ST30	0,77					
ST19	0,76					
ST25	0,71					
ST24	0,71					
ST13	0,68	0,36				0,31
ST15	0,68	0,30				
ST28	0,67		0,38			
ST01	0,55	0,31				0,38
ST21	0,51		0,36		0,43	
Komponent 2						
ST07		0,81				
ST14		0,70				0,32
ST05	0,39	0,61				
Komponent 3						
ST10			0,76			
ST27			0,71			
Komponent 4						
ST17				0,86		
ST31			0,56	0,57		
Komponent 5						
ST03					0,79	
ST02		0,46			0,65	
Komponent 6						
ST09						0,88

Figur 4.4 viser kurven med egenverdier for de ulike komponentene (*scree*-kurven). Kurven knekker allerede etter komponent 1. Vi beholder derfor komponent 1, mens på grunn av at N er svært lav, har vi valgt å se bort fra komponentene 2–6. De fleste variablene som inngikk i disse komponentene, er imidlertid tatt med videre. Dette beskrives i mer detalj nedenfor.



Figur 4.4 Egenverdiene for komponentene i PCA-løsningen.

4.6.1 Inkluderte variabler

Vi har valgt å ta med til sammen 27 spørsmål i spørsmålsbatteriet vi leverer fra oss. Av disse var det til sammen 26 som var med i det opprinnelige spørsmålsbatteriet. I tillegg var det 2 spørsmål som vi valgte å slå sammen og omformulere til ett nytt spørsmål som tas med videre.

På grunn av lav N og lav varians har vi kun klart å identifisere én dimensjon i datasettet. Den tilsvarer komponent 1 i PCA-løsningen og er beskrevet under. De øvrige variablene beskrives samlet.

4.6.1.1 Uønsket seksuell oppmerksomhet

Ti variabler har en ladning på minst 0,6 på komponent 1. Vi mener at disse danner grunnlag for en dimensjon som vi vil referere til som *uønsket seksuell oppmerksomhet*. Av 10 spørsmål går 8 direkte på enten nettopp uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuelt krenkende handlinger. De to spørsmålene som ikke passer direkte inn i denne fortolkningen – ST01 og ST13 – beskriver kjønnsdiskriminerende handlinger.

Disse 10 spørsmålene vil inngå i en skala for å måle uønsket seksuell oppmerksomhet. Med hele 10 spørsmål er skalaen relativt omfattende, og det bør vurderes om enkelte spørsmål kan fjernes. Imidlertid vurderer vi N som for lav til å gjøre et nedvalg basert på pilotundersøkelsen. Vi har beregnet Cronbachs alfa for variablene som inngår i skalaen, til å være 0,86.

Dette tyder på at skalaen har en god indre konsistens.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST04	at noen har prøvd å ha sex med deg uten ditt samtykke eller mot din vilje, men uten å lykkes?
ST30	å motta brev, e-post, SMS, MMS eller lignende med seksuelt innhold som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST19	plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette?
ST25	uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «blitt plukket på», klapping, klyping, klemming, kysset mot din vilje, etc?
ST24	seksuelle gester eller kroppsspråk som du ble flau eller opprørt over, eller opplevde som støtende eller ubehagelig?
ST13	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er kvinne/mann?
ST15	at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette?
ST28	forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsket det?
ST01	støtende eller ubehagelige kommentarer om kvinner/menn for eksempel at kvinner/menn ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at kvinner/menn ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag?
ST21	gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning og lignende?

4.6.1.2 Øvrige variabler

I tillegg til de 10 variablene som inngår i dimensjonen uønsket seksuell oppmerksomhet, har vi valgt å ta med ytterligere 9 variabler som var med i komponentanalysen, basert på en kvalitativ vurdering. Spørsmålene vurderes alle som relevante og beskriver ulike typer kjønns- og seksuell trakassering. En del omhandler direkte seksuelt krenkende handlinger eller verbal seksuell trakassering, mens andre heller kan karakteriseres som kjønstrakassering. Komponentanalysen gir imidlertid ikke grunnlag for å splitte dem opp i ulike dimensjoner.

Variablene er:

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST07	at noen har plystret, ropt eller laget lyder med seksuelle undertoner som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST14	seksuelle huskereglar og uttrykk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «Opp i trusa inn musa», «Kuk i ræv», eller «Spiss mot tiss»?
ST05	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er kvinne/mann?
ST10	uønsket forsøk på å snakke om seksuelle spørsmål, for eksempel spørsmål om ditt sexliv?
ST17	at du ble tildelt en oppgave eller et oppdrag kun fordi du er kvinne/mann?
ST31	at noen har snakket om sine seksuelle aktiviteter på en måte som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST03	seksuelt ladet stirring eller blick som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST02	å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST09	at noen har hånet, opprørt eller fornærmet deg ved å si at du ikke oppfører deg slik som en kvinne/mann bør gjøre, for eksempel ved å kalle deg [mann, maskulin, traktorlespe]/[kjerring, pyse eller homo]?

I tillegg er det 5 av variablene som ble utelukket fra komponentanalysen på grunn av lav varians eller lav kommunalitet, som vi likevel ønsker å ha med. To av dem – ST12 og ST16 – beskriver alvorlige hendelser som må være med i en slik undersøkelse selv om antallet bekreftende svar forhåpentlig vil være lavt. To av de øvrige spørsmålene – ST18 og ST22 – har vist seg å være relevante i tilsvarende undersøkelser tidligere og vi velger derfor å ta dem med videre. Det siste spørsmålet – ST29 – dekker et tema med deling av bilder. Dette er særlig aktuelt for unge og bør derfor fanges opp i en slik undersøkelse.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST12	at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke?
ST16	å bli tvunget til seksuelle handlinger?
ST18	kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST22	at noen har spredt negative rykter om ditt seksualliv?
ST29	at noen har tatt eller delt seksuelt ladede bilder av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?

Videre er det fire av de øvrige variablene som ble utelukket fra komponentanalysen, som beskriver ulike typer press for å oppnå seksuell kontakt. Temaet er viktig og aktuelt og vi velger å ta de med videre, men to av spørsmålsformuleringene var relativt like (ST23 og ST26, markert i grått), så disse slås sammen og omformuleres til et nytt spørsmål (ST32, markert i grønt).

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST08	uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår, etc?
ST20	å bli behandlet dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, ikke fått opprykk, fått dårligere arbeidsvilkår, etc?
ST23	at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet?
ST26	følt deg truet av en form for straff hvis du ikke gjorde noe seksuelt, for eksempel ikke var villig til å snakke om sex, kle av deg, eller ha en form for seksuell kontakt, etc?
ST32	at noen har presset eller truet deg til å gjøre noe seksuelt, for eksempel snakke om sex, kle av deg, eller gjennomføre seksuelle handlinger?

4.6.2 Ikke-inkluderte variabler

Tre spørsmål er tatt ut av spørsmålsbatteriet vi testet i pilotundersøkelsen. Disse er listet opp under. To av spørsmålene – ST06 og ST11 – er relativt like ST29, som vi anser som mer dekkende for temaet. Det siste spørsmålet – ST27 – ladet på samme komponent som ST10 i komponentanalysen, men vi vurderer ST10 som mer treffende.

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST06	at noen har vist, hengt opp eller delt seksuelle bilder, film eller annet materiale som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST11	at noen har tatt bilde eller film av deg som du opplevde støtende eller ubehagelig?
ST27	at noen har blottstilt intime kroppsdelene for deg på en måte som gjorde deg flau eller som du opplevde som ubehagelig?

5 Hovedleveranse

Hensikten med dette oppdraget har vært å utvikle spørsmålsbatterier som best mulig måler hvordan og i hvilket omfang mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret. Her presenteres de to spørsmålsbatteriene. Begrunnelsen for utvalget av spørsmål er gitt i de foregående kapitlene.

5.1 Spørsmålsbatteri mobbing

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks -6- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Mo01	å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping?
Mo03	å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer, og/eller overordnede?
Mo06	at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte?
Mo08	urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort?
Mo09	latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave?
Mo10	ubehagelig eller truende kroppsspråk?
Mo11	at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blir latterliggjort?
Mo14	nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling?
Mo15	å bli utsatt for upassende eller krenkende vitser?
Mo16	å bli urettmessig tildelt kjipe eller upopulære arbeidsoppgaver?
Mo17	å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter?
Mo18	urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd?
Mo20	krenkende oppførsel, for eksempel at noen sperrer veien for deg, viser deg fingeren, skubber/knuffer til deg, er ubehagelig fysisk nærgående, etc?
Mo21	å bli oversett eller utestengt fra sosiale fellesskap?
Mo22	spredning av uønskede bilder/film og/eller negativ omtale av deg via SMS/MMS eller i sosiale medier som f.eks. Facebook, Instagram, Snapchat eller Jodel?
Mo23	negative eller nedsettende kommentarer om ditt utseende eller kropp?
Mo25	å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, etc?
Mo26	kroppsspråk som er ubehagelig eller sårende, for eksempel himling med øynene, ansiktsuttrykk, skuldertrekk, armbevegelser, etc?
Mo28	negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil?
Mo29	å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din?

Spørsmålsbatteriet måler mobbing ved hjelp av 20 spørsmål fordelt på 5 komponenter (former for mobbing). Det skåres på en 5-punkts skala hvor 1 = Nei, 2 = Ja, enkelte ganger innenfor de siste seks månedene, 3 = Ja, månedlig, 4 = Ja, ukentlig og 5 = Ja, daglig.

De 5 komponentene er:

- Verbal mobbing, som består av spørsmålene Mo01, Mo03, Mo08, Mo15, Mo23, Mo25 og Mo28
- Utestenging, som består av spørsmålene Mo06, Mo11, Mo16, Mo17, Mo21 og Mo29
- Nedvurdering, som består av spørsmålene Mo09, Mo14, Mo18, Mo20
- Ubehagelig kroppsspråk, som består av spørsmålene Mo10 og Mo26
- Mobbing i sosiale medier, som består av spørsmål Mo22

5.2 Spørsmålsbatteri seksuell trakassering

Variabel	Spørsmål
	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv -12- måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
ST01	støtende eller ubehagelige kommentarer om kvinner/menn for eksempel at kvinner/menn ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at kvinner/menn ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag?
ST02	å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST03	seksuelt ladet stirring eller blick som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST04	at noen har prøvd å ha sex med deg uten ditt samtykke eller mot din vilje, men uten å lykkes?
ST05	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er kvinne/mann?
ST07	at noen har plystret, ropt eller laget lyder med seksuelle undertoner som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST08	uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår, etc
ST09	at noen har hånet, opprørt eller fornærmet deg ved å si at du ikke oppfører deg slik som en kvinne/mann bør gjøre, for eksempel ved å kalle deg [mann, maskulin, traktorlespe]/[kjerring, pyse eller homo]?
ST10	uønsket forsøk på å snakke om seksuelle spørsmål, for eksempel spørsmål om ditt sexliv?
ST12	at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke?
ST13	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er

Variabel	Spørsmål
	kvinne/mann?
ST14	seksuelle huskereglar og uttrykk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «Opp i trusa inn musa», «Kuk i ræv», eller «Spiss mot tiss»?
ST15	at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette?
ST16	å bli tvunget til seksuelle handlinger?
ST17	at du ble tildelt en oppgave eller et oppdrag kun fordi du er kvinne/mann?
ST18	kommentarer eller slengbemerkingar om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST19	plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette?
ST20	å bli behandlet dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, ikke fått opprykk, fått dårligere arbeidsvilkår, etc?
ST21	gjentatte uønskede seksuelle hentydningar (blikk, slengbemerkingar, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning og lignende?
ST22	at noen har spredt negative rykter om ditt seksualliv?
ST24	seksuelle gester eller kroppsspråk som du ble flau eller opprørt over, eller opplevde som støtende eller ubehagelig?
ST25	uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel «blitt plukket på», klapping, klyping, klemming, kysset mot din vilje, etc?
ST28	forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsket det?
ST29	at noen har tatt eller delt seksuelt ladede bilder av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST30	å motta brev, e-post, SMS, MMS eller lignende med seksuelt innhold som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST31	at noen har snakket om sine seksuelle aktiviteter på en måte som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig?
ST 32	at noen har presset eller truet deg til å gjøre noe seksuelt, for eksempel snakke om sex, kle av deg, eller gjennomføre seksuelle handlinger?

På grunn av lav N og lav varians klarte vi bare å identifisere én komponent i datasettet. Videre var N for lav til å gjøre et nedvalg av spørsmål basert på pilotundersøkelsen.

Komponenten som ble identifisert har vi kalt uønsket seksuell oppmerksomhet. Foreløpig består den av spørsmålene SRT01, ST04, ST13, ST15, ST19, ST21, ST24, ST25, ST28 og ST30.

I tillegg har vi valgt å ta med ytterligere 17 av spørsmålene videre, basert på en kvalitativ vurdering. Dette fordi de har vist seg å være relevante i tilsvarende undersøkelser tidligere.

Dette er spørsmålene ST02, ST03, ST05, ST07, ST08, ST09, ST10, ST12, ST14, ST16, ST17, ST18, ST20, ST22, ST29, ST31 og ST32.

Det skåres på en 5-punkts skala hvor 1 = Nei, aldri, 2= En eller to ganger, 3 = Noen ganger, 4 = Ofte, 5 = Veldig ofte.

6 Oppsummering og anbefalinger

6.1 Oppsummering

Hensikten med dette oppdraget har vært å utvikle spørsmålsbatterier som best mulig måler hvordan og i hvilket omfang mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret.

Basert på en omfattende litteraturstudie som kartla spørsmålsbatterier som er i bruk, ble det utformet forslag til et spørsmålsbatteri som måler opplevd mobbing (24 spørsmål), og et som måler opplevd seksuell trakassering (29 spørsmål). Disse utkastene ble drøftet og videreutviklet i en workshop med representanter fra FD, FST, FPVS, FMS, FHS, TVO, og testet på tre mindre grupper med personell fra Kampeskadronen på Rena. Disse prosessene førte til utkast, bestående av 29 spørsmål som måler opplevd mobbing, og 31 spørsmål som måler opplevd seksuell trakassering.

Disse spørsmålsbatteriene ble så testet i en pilotstudie. Diverse utfordringer knyttet til gjennomføring av pilotstudien førte imidlertid til at vi ikke fikk et tilstrekkelig antall respondenter for gjennomføring av de statistiske analysene vi hadde planlagt å gjennomføre. Spesielt var det uheldig at utvalget besto av så få kvinner.

Gjennom de analysene som lot seg gjøre har vi kommet frem til et spørsmålsbatteri som måler opplevd mobbing ved hjelp av 20 spørsmål fordelt på 5 komponenter (former for mobbing) som vi har identifisert som verbal mobbing, utestenging, nedvurdering, ubehagelig kroppsspråk, og mobbing i sosiale medier. Spørsmålsbatteriet bør imidlertid testes i et større utvalg for ytterligere analyser og eventuelt nedvalg av spørsmål.

Når det gjelder opplevd seksuell trakassering førte lav N og lav varians til at vi bare klarte å identifisere en komponent i datasettet bestående av 10 spørsmål. Denne har vi identifisert som uønsket seksuell oppmerksomhet. I tillegg til de 10 spørsmålene som inngår i komponenten uønsket seksuell oppmerksomhet, har vi valgt å ta med ytterligere 17 av spørsmålene videre, basert på en kvalitativ vurdering. Dette fordi de har vist seg å være relevante i tilsvarende undersøkelser tidligere. Spørsmålsbatteriet som presenteres her består dermed av 27 spørsmål, og *må* testes på et større utvalg for å få et mer valid og reliabelt spørsmålsbatteri.

6.2 Anbefalinger

I følge Forsvarets bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsmiljø (arbeidsmiljøbestemmelsen), er det nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering. I arbeidsmiljøbestemmelsen påpekes det også at alt personell skal behandle hverandre med gjensidig respekt, uavhengig av stilling, grad, kjønn, religion, etnisitet eller legning (Simonsen, 2016, s. 7). Det er derfor viktig å arbeide kontinuerlig med kunnskapsbaserte forebyggingsstrategier. Vi foreslår at det gjennomføres en omfattende studie bestående av tre deler. Retningslinjer og metoder for forebygging bør deretter utvikles på bakgrunn av dette. Metoder og retningslinjer for forebygging bør imidlertid bygge videre på tiltak og retningslinjer som allerede er implementert, eller er i bruk i avdelinger som lykkes med forebygging av mobbing og seksuell trakassering.³⁴

I følge oppdragsavtalen skulle spørsmålsbatteriene utvikles for å kunne inngå i Forsvarets medarbeiderundersøkelse og Vernepliktsundersøkelsen. Her ville det imidlertid være store plassbegrensninger. Referansegruppa så derfor behovet for å utvikle en egen undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering. Et lite utvalg av spørsmål fra spørsmålsbatteriene vil imidlertid kunne inngå for jevnlig målinger i de eksisterende undersøkelsene. Forslaget om en egen undersøkelse ble også fremmet på prosjektrådet for Forskning på Årskull og fikk støtte der. Det ble i tillegg anbefalt at en slik undersøkelse ble kjørt i hele Forsvarssektoren og ikke bare i Forsvaret.

6.2.1 Omfattende studie bestående av tre deler:

Undersøkelsens overordnede mål: å etablere kunnskapsgrunnlag for iverksettelse av målrettede tiltak for forebygging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret.

Del 1: Analyse av anonymiserte rapporter fra saker innmeldt til Arbeidsmiljøtilsynet.³⁵

Mål: Identifisere forhold som kan være viktige å undersøke videre gjennom del 2 og del 3.

Del 2: Kvantitativ undersøkelse

Mål:

- Videre- og ferdigutvikle spørsmålsbatteriene som måler opplevd mobbing og seksuell trakassering (metodeutvikling).
- Kartlegge respondentenes opplevde og observerte erfaringer med ulike former form mobbing, kjønnstrakassering, seksuell trakassering og overgrep.

³⁴ FFI har allerede kartlagt og samlet inn lokale retningslinjer, handlingsplaner og metoder for forebygging og håndtering av mobbing og seksuell trakassering, herunder ulike undervisningsopplegg, sjekklister og «veggplakater» som kan analyseres og bygges videre på.

³⁵ Personer i referansegruppa satt med tilgang til alle saker som var innrapportert til henholdsvis Forsvarets Arbeidsmiljøtilsyn og Varslingsinstitutt. De mente at en analyse av disse sakene kunne gi verdifull kunnskap om hva som foregår i Forsvaret og hvordan dette håndteres. FFI fikk derfor tilgang til noen utvalgte anonymiserte saker fra både Arbeidsmiljøtilsyn og Varslingsinstituttet. Dette for å vurdere omfang og nytte av en eventuell studie av disse sakene. FFI ser i likhet med referansegruppas medlemmer at en analyse av disse sakene vil kunne gi verdifull kunnskap. Spesielt er rapportene fra Arbeidsmiljøtilsynet meget innholdsrike, og vil derfor anbefale at det foretas en analyse av disse.

-
-
- Kartlegge hvem som utsettes for og hvem som utøver dette, samt hvor og når det forekommer.
 - Undersøke sammenhenger mellom mobbing og stilling, grad/posisjon, kjønn, religion, etnisitet og seksuell legning.
 - Undersøke sammenhenger mellom seksuell trakassering og stilling, grad/posisjon, kjønn, religion, etnisitet og seksuell legning.
 - Undersøke kjennskap til og erfaring med varslingssystemer.
 - Identifisere miljøer med høy og lav forekomst av mobbing og seksuell trakassering.

Del 3: Kvalitative casestudier i miljøer med høy og lav forekomst

Ved å sammenligne miljøer hvor vi finner høy og lav forekomst av opplevd og observert mobbing og seksuell trakassering, vil kvalitative casestudier ha følgende mål:

- Identifisere praksiser, kontekster, rutiner, regelverk og lignende som synes å hemme eller fremme mobbing og seksuell trakassering.

Slike studier er nødvendig for å etablere et mer solid kunnskapsgrunnlag enn den kvantitative undersøkelsen alene.

6.2.2 Utvikling av retningslinjer og metoder for forebygging:

Retningslinjer og metoder for forebygging av mobbing og seksuell trakassering bør (videre-)utvikles på bakgrunn av det kunnskapsgrunnlaget som den foreslåtte studien (del 1, 2 og 3) skaffer til veie.

Disse bør utvikles av aktører i Forsvaret i samarbeid med forskerne i prosjektet, og bør også bygge videre på retningslinjer og metoder som allerede eksisterer, hvorav flere allerede er identifisert (se fotnote 34).

Forkortelser

BHS	Bergen Sexual Harassment Scale
DRRI	The Deployment Risk and Resilience Inventory
FD	Forsvarsdepartementet
FFI	Forsvarets forskningsinstitutt
FHS	Forsvarets høyskole
FMS	Forsvarets mediesenter
FMU	Forsvarets medarbeiderundersøkelse
FPVS	Forsvarets personell- og vernepliktssenter
FSAN	Forsvarets sanitet
FSJ-IR	Forsvarssjefens internrevisjon
FST	Forsvarsstaben
FST/HR	Forsvarsstaben/Personellavdelingen
LDO	Likestillings- og diskrimineringsombudet
NAQ	Negative Acts Questionnaire
RMWS	RAND Military Workplace Study
SEQ –DoD	Sexual Experience Questionnaire – Department of Defense
SSB	Statistisk Sentralbyrå
SSI	The Sexual Harassment Index
TVO	Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Referanser

- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Mobbing og trakassering på arbeidsplassen*. Hentet 10. juni 2016 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225>
- Barak, A. (1997). Cross-cultural perspectives on sexual harassment. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (pp. 263–300). Boston: Allyn & Bacon.
- Bastian, L. D., Lancaster, A. R., Anita, A., & Reyst, H. E. (1995). *1995 Sexual Harassment Survey*. Arlington: Defense Manpower Data Center.
- Ben-David, S., Levy, I., & Ben-David, B. (2012). Sexual harassment in the university and in the army in Israel. In J. J. P. Morosawa & G. F. Dusich (eds.), *Victimology and human security: New horizons*. Nijmegen: Wolf Legal.
- Bendixen, M., & Kinnair, L. E. O. (2008). *Seksuell trakassering blant elever og ansatte i videregående skole: En resultatrapport*. Hentet 11. juli 2016 fra <http://seksuelltrakassering.no/wp-content/uploads/2012/04/Resultatrapport.pdf>
- Bendixen, M., & Kinnair, L. E. O. (2014). *Resultater fra prosjekt Seksuell helse og trakassering i videregående opplæring 2013–2014*. Hentet 11. juli 2016 fra https://www.ntnu.no/documents/10470/0/Rapport+Seksuell+Trakassering+STFK+2014_korrigert.pdf/2b059c9e-034a-4d65-913c-412f635e7d2e
- Berggren, A. W. (2002). *Rapport avseende 2002 års FM undersökning avseende seksuella trakasserier*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Berggren, A. W., & Estrada, A. X., & Ivarsson, S. (2005). *2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakasserier i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Bjerke, T. A. & Ronnes, N. (2017). The Fine Line between Funny and Offensive Humour in a Total Institution: An Ethnographic Study of Joking Relationships among Army Soldiers. *Res Militaris*, 7(2).
- Clausen, S.-E. (2009), *Multivariate analysemetoder for samfunnsvitere*, Universitetsforlaget.
- Defense Manpower Data Center. (1988). *1988 DoD survey of sex roles in the active-duty military*. Arlington: Defense Manpower Data Center.

-
-
- Einarsen, S. (2000). Mobbing i arbeidslivet: Hva, hvem, hvordan og hvorfor? I S. Einarsen & S. Skogstad (red.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (ss.167–182). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire - Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., & Sørum, D. R. (1996). «Arbeidskamerat eller sex-objekt? » En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk Sexologi*, 14(1), 17–33.
- Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2009). Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 21(1), 162–185.
- Estrada, A. X., Olson, K. J., Harbke, C. R., & Berggren, A. W. (2011). Evaluating a brief scale measuring psychological climate for sexual harassment. *Military Psychology*, 23(4), 410–432.
- 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., Brackenridge, C., & Sundgot-Borgen, J. (2003). Experiences of sexual harassment and abuse among Norwegian elite female athletes and nonathletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74(1), 84–97.
- Fasting, K., Brackenridge, C., & Sundgot-Borgen, J. (2004). Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type. *International Review for the Sociology of Sport*, 39(3), 373–386.
- Fasting, K., & Sand, T.S. (2016). *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering. En litteraturanalyse*. Notat levert FFI 13.07.2016
- Fasting, K., & Sundgot-Borgen, J. (2000). *Kvinner, eliteidrett og seksuell trakassering*. Oslo: Olympiatoppen.
- Feltprestkorpsset. (2014). *Feltprestkorpssets policy og tiltak mot mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet*. Hentet 14. juni 2016 fra Forsvarets intranett (FISBasis).

-
-
- Finkel, M. A. (2002). Traumatic injuries caused by hazing practices. *American Journal of Emergency Medicine*, 20(3), 228–233.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Psychology*, 17(4), 425–445.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(2), 243–264.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, A. J., & Weitzman, L. (1988). The dimensions and extent of sexual harassment in higher education and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152–175.
- Fontana, A., & Rosenheck, R. (1998). Duty-related and sexual stress in the etiology of PTSD among women veterans who seek treatment. *Psychiatric Services*, 49(5), 658–662.
- Fontana, A., Schwartz, L., & Rosenheck, R. (1997). Posttraumatic stress disorder among female Vietnam veterans: A causal model of etiology. *American Journal of Public Health*, 87(2), 169–175.
- Forsvarsstaben. (2016). *Medarbeiderundersøkelsen 2015: Hovedanalyse*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Hansen, R. J. (1993). *Personal harassment in the Canadian Forces: 1992 survey*. Willowdale: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.
- Hanson, T., Steder, F. B. & Kvalvik, S.N. (2016) Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord. FFI-rapport 2016/01012. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Haskell, S. G., Gordon, K. S., Mattocks, K., Duggal, M., Erdos, J., Justice, A., & Brandt, C. A. (2010). Gender differences in rates of depression, PTSD, pain, obesity, and military sexual trauma among Connecticut War Veterans of Iraq and Afghanistan. *Journal of Women's Health*, 19(2), 267–271.
- Hellum, N. (2010). «Bein i nesa» – en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Oтра. FFI-rapport 2010/00030. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Ivarsson, S., Berggren, A. W., & Magnusson, N. (2005). *Könsdiskriminering i Försvarsmakten: En fördjupad av sexuella trakasserier och trakasserier pga av kön*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Forsvarsdepartementet. (2015). *Retningslinjer for varsling i forsvarssaker*. Oslo: Forsvarsdepartementet.

-
- Johannessen, T. F. (2015). *Veileder knyttet til mobbing, uakseptable seksuelle relasjoner, seksuell trakassering og overgrep ved KNM Harald Haarfagre*. Hentet 14. juni 2016 fra Forsvarets intranett (FISBasis).
- Johansen, I. H., Blinkenberg, J., Arentz-Hansen, C., & Moen, K. (2015). *Definisjoner i Straffeloven*. Hentet 12. juli 2016 fra http://www.lvh.no/skader/vold_og_seksuelle_overgrep/juridiske_forhold/definisjoner_i_straffeloven
- Krigsskolen. (2014). *Instruks for saker som omhandler trakassering og mobbing ved Krigsskolen* [Ordre, 25. desember 2014]. Hentet 14. juni 2016 fra Forsvarets intranett (FISBasis) (Ugradert dokument).
- Kristiansen, S-T., Boe, O. & Skjæret S.W. *Ikke en av gutta! – et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*. KS Fagrapport 1/2010. Oslo: Krigsskolen.
- Lamothe, D. (2016). Military hazing is often horrifying: And the Pentagon has no idea how often it happens. *Washington Post*. Hentet 10. juli 2016 fra <https://www.washingtonpost.com/news/checkpoint/wp/2016/02/12/military-hazing-is-often-horrifying-and-the-pentagon-has-no-idea-how-often-it-happens/>
- Likestillings- og Diskrimineringsombudet. (2014). *Forbudet mot trakassering i arbeidslivet: - (seksuell trakassering, trakassering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv., alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)*. Hentet 12. juli 2016 fra http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/diverse-pdf1/diverse-pdf/rapporter_analyser/oppsummering-trakassering-10.06.14.pdf
- Likestillingsloven (2013). *Lov om likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven)*. Trådt i kraft 1. januar 2014.
- Magerøy, N., Lau, B., Riise, T., & Moen, B. E. (2009). Association of psychosocial factors and bullying at individual and department levels among naval military personnel. *Journal of Psychosomatic Research*, 66(4), 343–351.
- Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women? *Military Psychology*, 11(3), 283–302.
- Martin, L., Rosen, L., Durand, D., Knudson, K., & Stretch, R. (2000). Psychological and physical health effects of sexual assaults and nonsexual trauma among male and female United States army soldiers. *Behavioral Medicine*, 26(1), 23–34.

-
-
- Martin, L., Rosen, L. N., Durand, D. B., Stretch, R. H., & Knudson, K. H. (1998). Prevalence and timing of sexual assaults in a sample of male and female US Army soldiers. *Military Medicine*, 163(4), 213–216.
- Mattocks, K. M., Sadler, A., Yano, E. M., Krebs, E. E., Zephyrin, L., Brandt, C., Kimerling, R., Sandfort, T., Dichter, M. E., Weiss, J. E., Allison, J., & Haskell, S. (2013). Sexual victimization, health status, and VA healthcare utilization among lesbian and bisexual OEF/OIF veterans. *Journal of General Internal Medicine*, 28(2), 604–608.
- Morral, A. R., Gore, K. L., & Schell, T. L. (eds.) (2015). *Sexual assault and sexual harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study*. Santa Monica: RAND.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44(2), 151–153.
- Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite. (2010). *Informasjon om og retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten*. Oslo: Norges idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite. Hentet 12. juli 2016 fra https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/retningslinjer/brosjyre_seksuell-trakassering_norsk_web.pdf
- Quinn, K. E. (1989). *Women in the Armed Services: Career and family intentions and expectations*. Canberra: Department of Defence.
- Quinn, K. (1996). *Sexual harassment in the Australian Defence Force*. Canberra: Director Publishing and Visual Communications Defence Centre.
- Rones, N. (2015). *The Struggle over Military Identity. A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and «The Right Attitudes» in the Military Profession*. PhD avhandling. Oslo: Norges idrettshøgskole.
- Simonsen, T. (2016). *Veiledning til bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsmiljø (arbeidsmiljøbestemmelsen)*. Hentet 14. juni 2016 fra Forsvarets intranett (FISBasis).
- Stander, V. A., & Thomsen, C. J. (2016). Sexual harassment and assault in the U.S. Military: A review of policy and research trends. *Military Medicine*, 181(1S), 20–27.

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.

Steder, F. B. (2013). *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* Oslo: Abstrakt forlag.

ung.no (u.å.). *Voldtekt og seksuelle overgrep*. Hentet 12. juli 2016 fra <http://www.ung.no/overgrep/>

van Wijk, C., Finchilescu, G., & Tredoux, C. (2009) Sexual harassment of women in the South African Navy. *South African Journal of Psychology, 39*(2), 169–183.

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

UK Ministry of Defence. (2015). *Sexual harassment report 2015: Speak out*. Hentet 12. juli 2016 fra https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/446224/ADR005000-Sexual_Harassment_Report.pdf

US Department of Defense. (2015). *Directive number 1350.2*. Hentet 12. juli 2016 fra <http://www.dtic.mil/whs/directives/corres/pdf/135002p.pdf>

Øren, A., & Bjerkan A. M. (2011). *Delrapport I: Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, Helse- og miljøundersøkelsene 2004–2010*. Trondheim: SINTEF.

Øren, A., & Leistad, L. (2012). *Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, helse- og miljøundersøkelsen i 2011: Forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret*. Trondheim: SINTEF.

Vedlegg A Referanser fra litteratursøk: norske publikasjoner om mobbing

- Andersen, G. R., Aasland, O. G., Fridner, A., & Lövseth, L. T. (2010). Harassment among university hospital physicians in four European cities. Results from a cross-sectional study in Norway, Sweden, Iceland and Italy (the HOUPE study). *Work*, 37(1), 99–110.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Hauge, L. J., Nielsen, M. B., Einarsen, S. (2008). *Mobbing og utstøtning i arbeidslivet: Resultater fra en landsrepresentativ og longitudinell undersøkelse*. Hentet 10. juli fra <http://evalueringsportalen.no/evaluering/mobbing-og-utstoting-i-arbeidslivet-resultater-fra-en-landsrepresentativ-og-longitudinell-undersokelse/Mobbing%20og%20utst%C3%B8ting%20i%20arbeidslivet%20-%20Sluttrapport.pdf/@@inline>
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go?: A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178–193.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire - Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burn-out and well-being among assistant nurses. *The Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 14(6), 563–568.
- 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.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247–263.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship with work environment quality. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381–401.

-
-
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Glasø, L., & Hauge, L. H. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Hentet 10. juli 2016 fra http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/2381/Rapport_BBRG_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eneroeth, M., Schenck-Gustafsson, K., Løvseth, L., Fridner, A., & Gustafsson, S. M. (2014). A comparison of risk and protective factors related to suicide ideation among residents and specialists in academic medicine. *Bmc Public Health*, 14(1), 1–9.
- Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473–492.
- Eriksen, G. S., Nygreen, I., & Webster, R. F. (2011). Bullying among hospital staff: Use of psychometric triage to identify intervention priorities. *E-Journal of Applied Psychology*, 7(2), 26–31.
- Eriksen, W., Tambs, K., & Knardahl, S. (2006). Work factors and psychological distress in nurses' aides: A prospective cohort study. *Bmc Public Health*, 6(1), 1–11.
- Finne, L. B., Christensen, J. O., & Knardahl, S. (2014). Psychological and social work factors as predictors of mental distress: A prospective study. *Plos One*, 9(7). doi: 10.1371/journal.pone.0102514
- Finne, L. B., Knardahl, S., & Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress: A prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(4), 276–287.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255–268.
- Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2015). Take it or leave: A five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. *Industrial Health*, 53(2), 160–170.
- Glasø, L., Bele, E. V., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2011). Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(5), 484–493.
- Glasø, L., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2009). Interpersonal problems among perpetrators and targets of workplace bullying. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1316–1333.

-
-
- Grimsmo, A. (2009). *Arbeidsmiljøundersøkelse i NAV* [AFI-notat 12/2009]. Hentet 10.juli 2016 fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Arbeidsmiljoeundersoekelse-i-NAV>.
- Hansen, K. L., Melhus, M., Høgmø, A., & Lund, E. (2008). Ethnic discrimination and bullying in the Sami and non-Sami populations in Norway: The SAMINOR study. *International Journal of Circumpolar Health*, 67(1), 97–113.
- Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 305–323.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21(3), 220–242.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23(4), 349–358.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–433.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2011). Role stressors and exposure to workplace bullying: Causes or consequences of what and why? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 610–630.
- Johannessen, H. A., Tynes, T., & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(6), 605–613.
- Lind, K., Glasø, L., Einarsen, S., & Pallesen, S. (2009). Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologist*, 14(3), 231–237.
- Magerøy, N., Lau, B., Riise, T., & Moen, B. E. (2009). Association of psychosocial factors and bullying at individual and department levels among naval military personnel. *Journal of Psychosomatic Research*, 66(4), 343–351.
- Mathisen, G.E., Einarsen, S., & Mykletun, R. J. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59–68.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 637–651.

-
-
- Mathisen, G. E., Ogaard, T., & Einarsen, S. (2012). Individual and situational antecedents of workplace victimization. *International Journal of Manpower*, 33(5), 539–555.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735–753.
- Nedregård, T., & Olsen, R. (2011). *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse: SHoT 2010*. Hentet 10. juli 2016 fra: https://sis.uis.no/wp-content/uploads/2014/05/shot_2010_rapport.pdf
- Nielsen, M. B. (2013). Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54(2), 127–136.
- Nielsen, M. B., Bergheim, K., & Eid, J. (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *International Maritime Health*, 64(2), 80–88.
- Nielsen, M. B., Glasø, L., Matthiesen, S. B., Eid, J., & Einarsen, S. (2013). Bullying and risk-perception as health hazards on oil rigs. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), 367–383.
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(1), 38–46.
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128–149.
- Nielsen, M. B., Nielsen, G. H., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. *American Journal of Public Health*, 105(11), 23–28.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 81–101.
- Nielsen, M. B., Tvedt, S. D., & Matthiesen, S. B. (2013). Prevalence and occupational predictors of psychological distress in the offshore petroleum industry: A prospective study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(8), 875–885.
- Normann, T. M., & Rønning, E. (2007). Konflikt, mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet: Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre. *Samfunnsspeilet*, 2007(4), 62–71.
- Ostvik, K., & Rudmin, F. (2001). Bullying and hazing among Norwegian Army Soldiers: Two studies of prevalence, context, and cognition. *Military Psychology*, 13(1), 17–39.
- Reknes, I., Einarsen, S., Knardahl, S., & Lau, B. (2014). The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(1), 45–52.

-
-
- Reknes, I., Pallesen, S., Magerøy, N., Moen, B. E., Bjorvatn, B., & Einarsen, S. (2014). Exposure to bullying behaviors as a predictor of mental health problems among Norwegian nurses: Results from the prospective SUSSH-survey. *International Journal of Nursing Studies*, *51*(3), 479–487.
- Skogstad, A., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Organizational changes: A precursor of bullying at work? *International Journal of Organization Theory and Behavior*, *10*(1) 58–94.
- Sterud, T. (2013). Work-related psychosocial and mechanical risk factors for work disability: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *39*(5), 468–476.
- Sterud, T. (2014). Work-related gender differences in physician-certified sick leave: A prospective study of the general working population in Norway. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *40*(4), 361–369.
- Sterud, T., Hem, E., Lau, B., & Ekeberg, Ø. (2008). Suicidal ideation and suicide attempts in a nationwide sample of operational Norwegian ambulance personnel. *Journal of Occupational Health*, *50*(5), 406–414.
- Sterud, T., & Johannessen, H. A. (2014). Do work-related mechanical and psychosocial factors contribute to the social gradient in long-term sick leave: A prospective study of the general working population in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, *42*(3), 329–334.
- Strømholm, T., Pape, K., Ose, S. O., Krokstad, S., & Bjørngaard, J. H. (2015). Psychosocial working conditions and sickness absence in a general population: A cohort study of 21,834 workers in Norway (The HUNT Study). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *57*(4), 386–392.
- Sørensen, B. A., & Grimsmo, A. (2009). *HiO - Arbeidsmiljø i utvikling: HiO 2008* [AFI-notat 05/2009]. Hentet 10. juli 2016 fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/HiO-Arbeidsmiljoe-i-utvikling>
- Tynes, T., Johannessen, H. A., & Sterud, T. (2013). Work-related psychosocial and organizational risk factors for headache: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(12), 1436–1442.
- Vie, T. L., Glasø, L., & Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *Journal of Psychosomatic Research*, *70*(1), 37–43.
- Vie, T. L., Glasø, L., & Einarsen, S. (2012). How does it feel? Workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, *53*(2), 165–173.
- Aagestad, C., Tyssen, R., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M. U., Tynes, T., & Sterud, T. (2014). Psychosocial and organizational risk factors for doctor-certified sick leave: A prospective

study of female health and social workers in Norway. *BMC Public Health*, 14, 1016–1024.

Doi: 10.1186/1471-2458-14-1016

Aagestad, C., Johannessen, H. A., Tynes, T., Gravseth, H. M. U., & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: A prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 787–793.

Vedlegg B Oversikt over norske publikasjoner: mobbing

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Aagestad, Johannessen, Tynes, Gravseth, & Sterud (2014)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala
Aagestad, Tyssen, Johannessen, Gravseth, Tynes, & Sterud (2014)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala
Andersen, Aasland, Fridner, & Lövseth (2010)	Nedverdiggende handlinger	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Berthelsen, Skogstad, Hauge, Nielsen, & Einarsen (2008)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Berthelsen, Skogstad, Lau, & Einarsen (2011)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Einarsen & Nielsen (2015)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen & Raknes (1991)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen & Raknes (1997)	Trakassering	NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen & Skogstad (1996)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009)	Mobbing	NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen, Matthiesen, & Skogstad (1998)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen, Raknes, & Matthiesen (1994)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Einarsen, Tangedal, Skogstad, Matthiesen, Aasland, Nielsen, Bjørkelo, Glasø, & Hauge (2007)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Eneroth, Schenck-Gustafsson, Løvseth, Fridner, & Gustafsson (2014)	Nedverdiggende handlinger	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Eriksen & Einarsen (2004)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Eriksen, Nygreen, & Webster (2011)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Eriksen, Tambs, & Knardahl (2006)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Finne, Christensen, & Knardahl (2014)	Mobbing og trakassering	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Finne, Knardahl, & Lau (2011)	Mobbing og trakassering	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Glambek, Matthiesen, Hetland, & Einarsen (2014)	Mobbing	NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Glambek, Skogstad, & Einarsen (2015)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Glasø, Bele, Nielsen, & Einarsen (2011)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Glasø, Nielsen, & Einarsen (2009)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Grimsmo (2009)	Trakassering eller utilbørlig opptreden	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Hansen, Melhus, Høgmo, & Lund (2008)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Hauge, Einarsen, Knardahl, Lau, Notelaers, & Skogstad (2011)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Hauge, Skogstad, & Einarsen (2007)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Hauge, Skogstad, & Einarsen (2009)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Hauge, Skogstad, & Einarsen (2010)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Hauge, Skogstad, & Einarsen (2011)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Johannessen, Tyes, & Sterud (2013)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala
Lind, Glasø, Einarsen, & Pallesen (2009)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Magerøy, Lau, Riise, & Moen (2009)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja – Nei
Mathisen, Einarsen, & Mykletun (2009)	Mobbing	NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Mathisen, Einarsen, & Mykletun (2011)	Mobbing	NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Mathisen, Ogaard, & Einarsen (2012)	Mobbing	NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Matthiesen & Einarsen (2007)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Nedregård & Olsen (2011)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Studiesammenheng (medstudent/ansatt)	Ingen spesifisering	4-punkt skala
Nielsen & Knardahl (2015)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	Ja– Nei
Nielsen (2013)	Mobbing	NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Nielsen, Bergheim, & Eid (2013)	Trakassering	NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Nielsen, Glasø, Matthiesen, Eid, & Einarsen (2013)	Mobbing	NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Nielsen, Hetland, Matthiesen, & Einarsen (2012)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Nielsen, Nielsen, Notelaers, & Einarsen (2015)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Nielsen, Skogstad, Matthiesen, Glasø, Aasland, Notelaers, & Einarsen (2009)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Nielsen, Tvedt, & Matthiesen (2013)	Mobbing	NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Normann & Rønning (2007)	1) Plaging eller ubehagelig erting 2) Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet	1) Ingen spesifisering 2) Siste 6 måneder	1) 3-punkt skala 2) Ja - Nei
Reknes, Einarsen, Knardahl, & Lau (2014)	Mobbing	NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Reknes, Pallesen, Magerøy, Moen, Bjorvatn, & Einarsen (2014)	Mobbing	NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Skogstad, Matthiesen, & Einarsen (2007)	Mobbing	NAQ-R	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Sterud & Johannessen (2014)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala
Sterud (2013)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala
Sterud (2014)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala
Sterud, Hem, Lau, & Ekeberg (2008)	Mobbing eller trakassering	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Siste 12 måneder	4-punkt skala
Strømholm, Pape, Ose, Krokstad, & Bjørngaard (2015)	Mobbing eller trakassering	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	Ja – Nei
Sørensen & Grimsmo (2009)	Mobbing	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Tynes, Johannessen, & Sterud (2013)	Plaging eller ubehagelig erting	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen spesifisering	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Vie, Glasø, & Einarsen (2011)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Vie, Glasø, & Einarsen (2012)	Mobbing	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) NAQ-R Short	Arbeidslivet	Siste 6 måneder	5-punkt skala
Østvik & Rudmin (2001)	1) Mobbing 2) Hazing	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Forsvaret (Medsoldater)	Siden innrullert i Hæren	Ja - Nei

Vedlegg C The Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R)

Arbeidsrelatert mobbing

- Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon
- Blitt satt til arbeid under kompetansenivå
- Neglisjering av dine meninger eller vurderinger
- Blitt gitt oppgaver med urimelige mål eller tidsfrister
- Overdreven oppfølging av ditt arbeid eller innsats
- Presset til å ikke kreve noe du har rett på
- Blitt utsatt for overdrevent arbeidspress

Personrelatert mobbing

- Blitt ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben
 - Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver
 - At det er blitt spredt latter eller rykter om deg
 - Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap
 - Blitt kritisert som person
 - Hint eller antydninger om å slutte i jobben
 - Gjentatte påminnelser om feil eller tabber du har gjort
 - Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale
 - Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats
 - Upassende morsomheter på din bekostning
 - Blitt utsatt for urimelige beskyldninger
 - Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping
-

Fysisk krenkende handlinger

- Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd
 - Krenkende oppførsel
 - Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep
-

(Einarsen et al., 2007; 2009)

Vedlegg D Referanser fra litteratursøk: norske publikasjoner om seksuell trakassering

- Bendixen, M., & Kinnair, L. E. O. (2008). *Seksuell trakassering blant elever og ansatte i videregående skole: En resultatrapport*. Hentet 11. juli 2016 fra <http://seksuelltrakassering.no/wp-content/uploads/2012/04/Resultatrapport.pdf>
- Bendixen, M., & Kinnair, L. E. O. (2014). *Resultater fra prosjekt Seksuell helse og trakassering i videregående opplæring 2013-2014*. Hentet 11. juli 2016 fra https://www.ntnu.no/documents/10470/0/Rapport+Seksuell+Trakassering+STFK+2014_korrigert.pdf/2b059c9e-034a-4d65-913c-412f635e7d2e
- Einarsen, S., Haugen, L., & Lillebråten, G. (1996). Persepsjon av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk Sexologi*, 14(4), 216–230.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1993). *Seksuell trakassering: Bøllen og blondinen på norske arbeidsplasser*. Bergen: Sigma.
- Einarsen, S., & Sørnum, D. R. (1996). «Arbeidskamerat eller sex-objekt?» En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk Sexologi*, 14(1), 17–33.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Glasø, L., & Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Hentet 11. juli 2016 fra http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/2381/Rapport_BBRG_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fasting, K., Brackenridge, C., & Knorre, N. (2010). Performance level and sexual harassment prevalence among female athletes in the Czech Republic. *Women in Sport & Physical Activity Journal*, 19(1), 26–32.
- Fasting, K., Brackenridge, C., & Sundgot-Borgen, J. (2003). Experiences of sexual harassment and abuse among Norwegian elite female athletes and nonathletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74(1), 84–97.
- Fasting, K., Brackenridge, C., & Sundgot-Borgen, J. (2004). Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type. *International Review for the Sociology of Sport*, 39(3), 373–386.

-
- Fasting, K., Chroni, S., Hervik, S. E., & Knorre, N. (2011). Sexual harassment in sport toward females in three European countries. *International Review for the Sociology of Sport*, 46(1), 76–89.
- Fasting, K., Chroni, S., & Knorre, N. (2012). The experiences of sexual harassment in sport and education among European female sports science students. *Sport, Education and Society*, 19(2), 115–130.
- Fasting, K., & Sundgot-Borgen, J. (2000). *Kvinner, eliteidrett og seksuell trakassering*. Oslo: Olympiatoppen.
- Joa, T. S., & Morken, T. (2010). *Er det farlig å jobbe i legevakt?* Hentet 11. juli 2016 fra <http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/5909/2010%20nr.4%20Rapport%20Er%20det%20farlig%20%C3%A5%20jobbe%20i%20legevakt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kleppe, B. (2010). *Skuespillere og seksuell trakassering: Resultater av en surveyundersøkelse fra 2010* [TF-notat nr. 20/2010]. Hentet 11. juli 2016 fra <https://teora.hit.no/bitstream/handle/2282/987/1779.pdf?sequence=1>
- Nedregård, T., & Olsen, R. (2011). *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse: SHoT 2010*. Hentet 11. juli 2016 fra http://www.vtbergen.no/wp-content/uploads/2013/10/VT0614_6214_SHoT2010.pdf
- 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.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226–228.
- Normann, T. M., & Rønning, E. (2007). Konflikt, mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet: Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre. *Samfunnsspeilet 4/2007*, 62–71.
- Sand, T. S., Fasting, K., Chroni, S., & Knorre, N. (2011). Coaching behavior: Any consequences for the prevalence of sexual harassment? *International Journal of Sports Science and Coaching*, 6(2), 229–241.
- Sørensen, B. A., & Grimsmo, A. (2009). HiO - Arbeidsmiljø i utvikling: HiO 2008 [AFI-notat 05/2009]. Hentet 11. juli 2016 fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/HiO-Arbeidsmiljoe-i-utvikling>

Vedlegg E Oversikt over norske publikasjoner: seksuell trakassering

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Bendixen & Kinnair (2008)	Seksuell trakassering	12 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet (Fra elever)	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Bendixen & Kinnair (2014)	Seksuell trakassering	12 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet (Fra elever)	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Einarsen & Sørum (1996)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	Ukjent
Einarsen, Hagen & Lillebråten (1996)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	Ukjent
Einarsen, Raknes, & Matthiesen (1993)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	Ukjent

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Einarsen, Tangedal, Skogstad, Matthiesen, Aasland, Nielsen, Bjørkelo, Glasø, & Hauge (2007)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	4-punkt skala
Fasting & Sundgot-Borgen (2000)	Seksuell trakassering	11 utsagn som måler handlinger	1) I idretten og utenfor idretten 2) I skole/arbeidsliv og utenfor skole/arbeidsliv	Ingen	Ja – Nei
Fasting, Brackenridge, & Knorre (2010)	Seksuell trakassering	3 utsagn som måler handlinger	I og utenfor idretten	Ingen	Ja – Nei
Fasting, Brackenridge, & Sundgot-Borgen (2003)	Seksuell trakassering	11 utsagn som måler handlinger	1) I idretten og utenfor idretten 2) I skole/arbeidsliv og utenfor skole/arbeidsliv	Ingen	Ja – Nei
Fasting, Brackenridge, & Sundgot-Borgen (2004)	Seksuell trakassering	11 utsagn som måler handlinger	1) I idretten og utenfor idretten 2) I skole / arbeidsliv og utenfor skole / arbeidsliv	Ingen	Ja – Nei
Fasting, Chroni, & Knorre (2012)	Seksuell trakassering	3 utsagn som måler handlinger	I og utenfor idretten	Ingen	Ja – Nei
Fasting, Chroni, Hervik, & Knorre (2011)	Seksuell trakassering	3 utsagn som måler handlinger	I og utenfor idretten	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Kontekst:	Avgrensing tid:	Svaralternativer:
Joa & Morken (2010)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) Enkeltstående spørsmål med definisjon 2) Enkeltstående spørsmål med definisjon	Arbeidslivet (Fra pasienter og pårørende)	Noen gang / Siste 12 måneder	Ja – Nei
Kleppe (2010)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	4-punkt skala
Nedregård & Olsen (2011)	Uønsket seksuell oppmerksomhet	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Lærestedet (Universitet/Høgskole)	Ingen	Ja – Nei
Nielsen & Einarsen (2012)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	4-punkt skala
Nielsen, Bjørkelo, Notelaers, & Einarsen (2010)	Seksuell trakassering	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) 11 utsagn som måler handlinger	Arbeidslivet og arbeidsrelaterte sammenhenger	Siste 6 måneder	4-punkt skala
Normann & Rønning (2007)	Uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Ingen	3-punkt skala
Sand, Fasting, Chroni, & Knorre (2011)	Seksuell trakassering	3 utsagn som måler handlinger	I og utenfor idretten	Ingen	Ja - Nei
Sørensen & Grimsmo (2009)	Uønsket seksuell oppmerksomhet	Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Arbeidslivet	Siste 12 måneder	Ja - Nei

Vedlegg F Utsagn (11) som måler opplevelse av seksuell trakassering

Hvor mange ganger har du i løpet av de siste 6 månedene blitt utsatt for:

- Uønskede kommentarer angående egen kropp, klesdrakt eller livsstil
 - Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser el. kjønnsdiskriminerende uttalelser
 - Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side el. opplevdes ubehagelig for deg
 - At det er spredt seksuelle rykter om deg
 - Uønskede telefonoppringninger el. brev med seksuelt innhold
 - Seksuelt ladet stirring el. andre ubehagelige blikk
 - Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping, klåing el. omfavnelse
 - Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, men som ikke inneholdt løfte om belønninger el. trusler om straff el. sanksjoner
 - Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med løfte om belønning
 - Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff el. sanksjoner ved avvisning
 - Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt el. faktisk voldtekt
-

(Einarsen et al., 2007)

Vedlegg G Utsagn (12) som måler opplevelse av seksuell trakassering fra elever

Hvor mange ganger har du siden nyttår vært utsatt for ...

- ... nedsettende bemerkninger som «hore», «bitch», «fitte», «kuk» og lignende?
 - ... nedsettende bemerkninger som «homo», «lesbe» og lignende?
 - ... seksuelle kommentarer angående din kropp, ditt utseende eller ditt privatliv?
 - ... at noen spredte seksuelle rykter om deg?
 - ... at noen spredte bilder av deg med seksuelt innhold på mobiltelefon eller på internett?
 - ... brev, telefonoppringninger, SMS, MMS, e-post eller chat med seksuelt innhold?
 - ... seksuelt ladet stirring eller andre ubehagelige blikk?
 - ... seksuell flørting eller annen forførerisk atferd?
 - ... å bli holdt fast eller klemmt på en seksuelt ubehagelig måte?
 - ... å bli tatt på brystene eller i skrittet mot din vilje?
 - ... å bli tatt på rumpa mot din vilje?
 - ... forespørsel/krav som seksuelle tjenester/handling fra en eller flere elever?
-

(Bendixen & Kennair, 2008; 2014)

Vedlegg H Utsagn (11) som måler opplevelse av seksuell trakassering³⁶

-
- Gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blikk, bemerkninger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning og lignende.
 - Latterliggjøring av dine idrettspresentasjoner og av deg som idrettsutøver pga. ditt kjønn eller din seksualitet (f.eks. «fotball passer ikke for jenter»)
 - Truende seksuelle tilnærminger
 - Vært utsatt for ydmykende behandling eller situasjon som har krenket din selvrespekt og/eller hatt negativ innvirkning på din idrettsprestasjon
 - Uønsket fysisk kontakt, kroppsberøring (f.eks. klyping) «blitt plukket på», kysset mot din vilje etc.
 - Slibrige telefoner, brev og bilder
 - Konstant blitt forfulgt av samme person og/eller mottatt uønskede gaver, brev etc.
 - Blitt opprørt eller redd pga. blotting
 - Indirekte eller direkte blitt tilbudt belønning og/eller privilegier i bytte for seksuelle tjenester (f.eks. fordeler i idretten slik som «større sjans for å komme på laget etc.)
 - Tvunget til seksuelle handlinger (ikke nødvendigvis samleie)
 - Voldtekt eller voldtektsforsøk
-

(Fasting et al., 2003; 2004; Fasting & Sundgot-Borgen, 2000)

³⁶ Disse utsagnene ble stilt til idrettsutøverne. Noen av kategoriene ble endret litt i forhold til kontrollgruppen, slik at kommentarene som eksplisitt berørte idrett ble tilpasset arbeid/utdanning.

Vedlegg I Utsagn (3) som måler opplevelse av seksuell trakassering

Har du noen gang opplevd noe av følgende som beskrives nedenfor?

- uønsket fysisk kontakt, kroppsberøring (f.eks. klyping, «blitt plukket på», «kysset mot din vilje» etc.)
 - gjentatte uønskete seksuelle hentydninger (blikk bemerkninger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning o.lign.
 - latterliggjøring av dine idrettsprestasjoner og av deg som idrettsutøver pga. ditt kjønn eller din seksualitet (f.eks. fotball passer ikke for jenter).
-

(Fasting et al 2010; 2011; 2012; Sand et al., 2012)

Vedlegg J Referanser fra litteratursøk: seksuell trakassering internasjonalt

- Antecol, H., & Cobb-Clark, D. (2006). The sexual harassment of female active-duty personnel: Effects on job satisfaction and intentions to remain in the military. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 61(1), 55–80.
- Barth, S. K., Kimerling, R. E., Pavao, J., McCutcheon, S. J., Batten, S. V., Dursa, E., Peterson, M. R., & Schneiderman, A. I. (2016). Military sexual trauma among recent veterans: Correlates of sexual assault and sexual harassment. *American Journal of Preventive Medicine*, 50(1), 77–86.
- Bastian, L. D., Lancaster, A. R., Anita, A., & Reyst, H. E. (1995). *1995 Sexual Harassment Survey*. Arlington: Defense Manpower Data Center.
- Bell, M. E., Street, A. E., & Stafford, J. (2014). Victims' psychosocial well-being after reporting sexual harassment in the military. *Journal of Trauma & Dissociation*, 15(2), 133–152.
- Benda, B. (2006). Survival analyses and social support and trauma among homeless male and female veterans who abuse substances. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(1), 70–79.
- Ben-David, S., Levy, I., & Ben-David, B. (2012). Sexual harassment in the university and in the army in Israel. In J. J. P. Morosawa & G. F. Dusich (eds.), *Victimology and human security: New horizons*. Nijmegen: Wolf Legal.
- Bergman, M. E., & Henning, J. B. (2008). Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: A revision and test of Fitzgerald et al. (1994). *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 152–167.
- Bostock, D. J., & Daley, J. G. (2007). Lifetime and current sexual assault and harassment victimization rates of active-duty United States air force women. *Violence against Women*, 13(9), 927–944.
- Brubaker, S. J. (2009). Sexual assault prevalence, reporting and policies: Comparing college and university campuses and military service academies. *Security Journal*, 22(1), 56–72.
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., & Woods, K. C. (2008). Comparing sexual harassment subtypes among black and white women by military rank: Double jeopardy, the jezebel and the cult of true womanhood. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 347–361.
- Butterfield, M., McIntyre, L., Stechuchak, K., Nanda, K., & Bastian, L. (1998). Mental disorder symptoms in veteran women: Impact of physical and sexual assault. *Journal of the American Medical Women's Association*, 53(2), 198–200.

-
- Campbell, R., Greeson, M. R., Bybee, D., & Raja, S. (2008). The co-occurrence of childhood sexual abuse, adult sexual assault, intimate partner violence, and sexual harassment: A mediational model of posttraumatic stress disorder and physical health outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 76*(2), 194–207.
- Campbell, R., & Raja, S. (2005). The sexual assault and secondary victimization of female veterans: Help-seeking experiences with military and civilian social systems. *Psychology of Women Quarterly, 29*(1), 97–106.
- Carney, C., Sampson, T., Voelker, M., Woolson, R., Thorne, P., & Doebbeling, B. (2003). Women in the Gulf War: Combat experience, exposures, and subsequent health care use. *Military Medicine, 168*(8), 654–661.
- Chang, B., Skinner, K., & Boehmer, U. (2001). Religion and mental health among women veterans with sexual assault experience. *International Journal of Psychiatry in Medicine, 31*(1), 77–95.
- Cook, P. J., Jones, A. M., Lipari, R. N., & Lancaster, A. R. (2005). *Service Academy 2005 sexual harassment and assault survey*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Cook, P. J., & Lipari, R. N. (2008). *2008 Service Academy Gender Relations Survey*. Arlington: Defense Manpower Center.
- Cook, P. J., & Lipari, R. N. (2010). *2010 Service Academy Gender Relations Survey*. Arlington: Defense Manpower Center.
- Cook, P. J., & Lipari, R. N. (2012). *2012 Service Academy Gender Relations Survey*. Arlington: Defense Manpower Center.
- Cook, P. J., van Winkle, E. P., Namrow, N., Hurley, M., Pflieger, J., Davis, L., Rock, L., Falck, E., & Schneider, J. (2015). *2014 Service Academy gender relations survey overview report*. Alexandria: Defense Manpower Data Center.
- Coyle, M. (1983). *Sexual harassment and rape in the Navy*. Monterey: Naval Postgraduate School.
- Coyle, B. S., Wolan, D. L., & Van Horn, A. S. (1996). The prevalence of physical and sexual abuse in women veterans seeking care at a Veterans Affairs Medical Center. *Military Medicine, 161*(10), 588–593.
- Creech, S. K., & Borsari, B. (2014). Alcohol use, military sexual trauma, expectancies, and coping skills in women veterans presenting to primary care. *Addictive Behaviors, 39*(2), 379–385.

-
- Culbertson, A., & Rodgers, W. (1997). Improving managerial effectiveness in the workplace: The case of sexual harassment of navy women. *Journal of Applied Social Psychology, 27*(22), 1953–1971.
- Culbertson, A. L., & Rosenfeld, P. (1994). Assessment of sexual harassment in the active-duty navy. *Military Psychology, 6*(2), 69–93.
- Culbertson, A. L., Rosenfeld, P., Booth-Kewley, S., & Magnusson, P. (1992). *Assessment of sexual harassment in the Navy: Results of the 1989 Navy-wide survey* (Report. No. NPRDC TR 92–11). San Diego: Navy Personnel Research and Development Center.
- Culbertson, A. L., Rosenfeld, P., & Newell, C. (1993). *Assessment of sexual harassment in the active-duty Navy: Results of the 1991 Navy-wide survey* (Report. No. NPRDC TR 94–2). San Diego: Navy Personnel Research and Development Center.
- Decker, S. E., Rosenheck, R. A., Tsai, J., Hoff, R., & Harpaz-Rotem, I. (2013). Military sexual assault and homeless women veterans: Clinical correlates and treatment preferences. *Women's Health Issues, 23*(6), 373–380.
- Defense Manpower Data Center. (1988). *1988 DoD survey of sex roles in the active-duty military*. Arlington: Defense Manpower Data Center.
- DeRoma, V., Root L., & Smith, B. (2003). Socioenvironmental context of sexual trauma and well-being of women veterans. *Military Medicine, 168*(5), 399–403.
- Dietmann, A., Edwards, J., & Whitfield, M. (2009). *Harassment – Servicewomen and servicemen's views 2009: Technical report*.
- Dietmann, A., & McCrea, R. (2007). *Harassment – Servicewomen's views 2007: Technical report*.
- Dietmann, A., & Newby, P. (2007). *Harassment – Servicemen's views 2007: Technical report*.
- Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2009). Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology, 21*(1), 162–185.
- Estrada, A. X., Berggren, A. W., Hitlan, R. T., & Schneider, K. T. (1999). Sexual harassment of female officers and cadets in the Swedish Armed Forces. *Proceedings of the Defense Equal Opportunity Management Institute, 3*, 11–18.
- Estrada, A. X., Olson, K. J., HARBKE, C. R., & Berggren, A. W. (2011). Evaluating a brief scale measuring psychological climate for sexual harassment. *Military Psychology, 23*(4), 410–432.
- Fikretoglu, D., Brunet, A., Poundja, J., Guay, S., & Pedlar, D. (2006). Validation of the deployment risk and resilience inventory in French-Canadian veterans: Findings on the relation between

-
- deployment experiences and postdeployment health. *Canadian Journal of Psychiatry*, 51(12), 755–763.
- Firestone, J. M., Hackett, J. D. & Harris, R. J. (2012). Testing relationships between sex of respondent, sexual harassment and intentions to reenlist in the U.S. Military. *Public Administration Research*, 1(1), 1–13.
- Firestone, J. M., & Harris, R. J. (1994). Sexual harassment in the US Military: Individualized and environmental contexts. *Armed Forces & Society*, 21(1), 25–43.
- Firestone, J. M., & Harris, R. J. (1997). Organizational climate, leadership and individual responses to sexual harassment in the active duty military. *Free Inquiry in Creative Sociology*, 25(2), 211–218.
- Firestone, J. M., & Harris, R. J. (1999). Changes in patterns of sexual harassment in the US Military: A comparison of the 1988 and 1995 DoD Surveys. *Armed Forces & Society*, 25(4), 613–632.
- Firestone, J. M. & Harris, R. J. (2003) Perceptions of effectiveness of responses to sexual harassment in the US military, 1988 and 1995. *Gender, Work & Organization*, 10(1), 42–64.
- Firestone, J. M., & Harris, R. J. (2009) Sexual harassment in the US Military Reserve Component: A preliminary analysis. *Armed Forces & Society*, 36(1), 86–102.
- Firestone, J. M., & Harris, R. J. (2011). *Testing new survey questions of sexual harassment and sexual assault*. Washington: Defense Equal Opportunity Management Institute and Office of Naval Research.
- Firestone, J. M., Miller, J. M., & Harris, R. (2012). Implications for criminal justice from the 2002 and 2006 Department of Defense Gender Relations and Sexual Harassment Surveys. *American Journal of Criminal Justice*, 37(3), 432–451.
- 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.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(2), 243–264.
- Fontana, A., & Rosenheck, R. (1998). Duty-related and sexual stress in the etiology of PTSD among women veterans who seek treatment. *Psychiatric Services*, 49(5), 658–662.

-
- Fontana, A., Schwartz, L., & Rosenheck, R. (1997). Posttraumatic stress disorder among female Vietnam veterans: A causal model of etiology. *American Journal of Public Health, 87*(2), 169–175.
- Frayne, S., Skinner, K., Sullivan, L., & Freund, K. (2003). Sexual assault while in the military: Violence as a predictor of cardiac risk? *Violence and Victims, 18*(2), 219–225.
- Frayne, S., Skinner, K., Sullivan, L., Tripp, T., Hankin, C., Kressin, N., & Miller, D. R. (1999). Medical profile of women Veterans Administration outpatients who report a history of sexual assault occurring while in the military. *Journal of Women's Health & Gender-Based Medicine, 8*, 835–845.
- Gibson, C. J., Gray, K. E., Katon, J. G., Simpson, T. L., & Lehavot, K. (2016). Sexual assault, sexual harassment, and physical victimization during military service across age cohorts of women veterans. *Women's Health Issues, 26*(2), 225–231.
- Godfrey, Mostoufi, Rodgers, Backhaus, Floto, Pittman, & Afari (2015).
- Gradus, J. L., Street, A. E., Kelly, K., & Stafford, J. (2008). Sexual harassment experiences and harmful alcohol use in a military sample: Differences in gender and the mediating role of depression. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs, 69*(3), 348–351.
- Gradus, J. L., Street, A. E., Suvak, M. K., & Resick, P. A. (2013). Predictors of suicidal ideation in a gender-stratified sample of OEF/OIF veterans. *Suicide & Life Threatening Behavior, 45*(5), 574–588.
- Hahn, A. M., Tirabassi, C. K., Simons, R. M., & Simons, J. S. (2015). Military sexual trauma, combat exposure, and negative urgency as independent predictors of PTSD and subsequent alcohol problems among OEF/OIF veterans. *Psychological Services, 12*(4), 378–383.
- Hankin, C., Skinner, K., Sullivan, L., Miller, D., Frayne, S., & Tripp, T. (1999). Prevalence of depressive and alcohol abuse symptoms among women VA outpatients who report experiencing sexual assault while in the military. *Journal of Traumatic Stress, 12*, 601–612.
- Hansen, R. J. (1993). *Personal harassment in the Canadian Forces: 1992 survey*. Willowdale: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.
- Harned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L., & Reed, M. (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(2), 174–188.
- Haskell, S. G., Gordon, K. S., Mattocks, K., Duggal, M., Erdos, J., Justice, A., & Brandt, C. A. (2010). Gender differences in rates of depression, PTSD, pain, obesity, and military sexual trauma

-
- among Connecticut War Veterans of Iraq and Afghanistan. *Journal of Women's Health*, 19(2), 267–271.
- Hay, M. S., & Elig, T. W. (1999). The 1995 Department of Defense sexual harassment survey: Overview and methodology. *Military Psychology*, 11(3), 233–242.
- Himmelfarb, N., Yaeger, D., & Mintz, J. (2006). Posttraumatic stress disorder in female veterans with military and civilian sexual trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 19(6), 837–846.
- Hyun, J. K., Kimerling, R., Cronkite, R. C., McCutcheon, S., & Frayne, S. M. (2012). Organizational factors associated with screening for Military Sexual Trauma. *Women's Health Issues*, 22(2), 209–215.
- Kang, H., Dalager, N., Mahan, C., & Ishii, E. (2005). The role of sexual assault on risk of PTSD among Gulf War veterans. *AEP*, 15(2), 191–195.
- Katz, L. S., Cojucar, G., Beheshti, S., Nakamura, E., & Murray, M. (2012). Military sexual trauma during deployment to Iraq and Afghanistan: Prevalence, readjustment, and gender differences. *Violence and Victims*, 27(4), 487–499.
- Kelly, M. M., Vogt, D. S., Scheiderer, E. M., Ouimette, P., Daley, J., & Wolfe, J. (2008). Effects of military trauma exposure on women veterans' use and perceptions of veterans' health administration care. *Journal of General Internal Medicine*, 23(6), 741–747.
- Kimerling, R., Gima, K., Smith, M., Street, A., & Frayne, S. M. (2007). The Veterans Health Administration and military sexual trauma. *American Journal of Public Health*, 97(12), 2160–2166.
- Kimerling, R., Makin-Byrd, K., Louzon, S., Ignacio, R. V., & McCarthy, J. F. (2016). Military sexual trauma and suicide mortality. *American Journal of Preventive Medicine*, 50(6), 684–691.
- Kimerling, R., Street, A. E., Gima, K., Smith, M. W. (2008). Evaluation of universal screening for military-related sexual trauma. *Psychiatric Services*, 59(6), 635–640.
- Kimerling, R., Street, A., Pavao, J., Smith, M., Cronkite, R., Holmes, T., & Frayne, S. M. (2010). Military-related sexual trauma among VHA patients returning from Iraq and Afghanistan. *American Journal of Public Health*, 100(8), 1409–1412.
- Kintzle, S., Schuyler, A. C., Ray-Letourneau, D., Ozuna, S. M., Munch, C., Xintarianos, E., Hasson, A. M., & Castro, C. A. (2015). Sexual trauma in the military: Exploring PTSD and mental health care utilization in female veterans. *Psychological Services*, 12(4), 394–401.

-
- King, L. A., King, D. W., Vogt, D. S., Knight, J., & Samper, R. E. (2006). Deployment risk and resilience inventory: A collection of measures for studying deployment-related experiences of military personnel and veterans. *Military Psychology, 18*(2), 89–120.
- Klingensmith, K., Tsai, J., Southwick, S. M., Pietrzak, R. H., Tsai, J., Mota, N., Southwick, S. M., & Pietrzak, R. H. (2014). Military sexual trauma in US veterans: Results from the national health and resilience in veterans study. *Journal of Clinical Psychiatry, 75*(10), 1133–1139.
- Langhout, R. D., Bergman, M. E., Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., & Williams, J. H. (2005). Sexual harassment severity: Assessing situational and personal determinants and outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 35*(5), 975–1007.
- LeardMann, C. A., Pietrucha, A., Magruder, K. M., Smith, B., Murdoch, M., Jacobson, I. G., Ryan, M. A. K., Gackstetter, G., & Smith, T. C. (2013). Combat deployment is associated with sexual harassment or sexual assault in a large, female military cohort. *Women's Health Issues, 23*(4), e215–e223.
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., & Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior, 35*(1), 25–39.
- Lipari, R. N., Cook, P. J., Rock, L. M., & Matos, K. (2008). *2006 gender relations survey of active duty members*. Arlington: Defense Manpower Data Center.
- Lipari, R. N., & Lancaster, A. R. (2003). *Armed Forces 2002 sexual harassment survey* (DMDC Rep. No. 2003–026). Arlington: Defense Manpower Data Center.
- Lipari, R. N., Lancaster, A. R., & Jones (2005). *2004 sexual harassment survey of reserve component members*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Lipari, R. N., Wessels, K. K., Cook, P. J., Jones, A. M., Pennington, J. C., & Kidwell, E. A. (2006). *Service Academy 2006 gender relations survey: Tabulations and responses*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Magley, V. J., & Shupe, E. I. (2005). Self-labeling sexual harassment. *Sex Roles, 53*(3–4), 173–189.
- Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women? *Military Psychology, 11*(3), 283–302.
- Maguen, S., Cohen, B., Ren, L., Bosch, J., Kimerling, R., & Seal, K. (2012). Gender differences in military sexual trauma and mental health diagnoses among Iraq and Afghanistan veterans with posttraumatic stress disorder. *Women's Health Issues, 22*(1), 61–66.

-
- Martin, L., Rosen, L., Durand, D., Knudson, K., & Stretch, R. (2000). Psychological and physical health effects of sexual assaults and nonsexual trauma among male and female United States army soldiers. *Behavioral Medicine, 26*(1), 23–34.
- Martin, L., Rosen, L. N., Durand, D. B., Stretch, R. H., & Knudson, K. H. (1998). Prevalence and timing of sexual assaults in a sample of male and female US Army soldiers. *Military Medicine, 163*(4), 213–216.
- Martindale, M. (1988). *1988 DoD survey of sex roles in the active-duty military*. Washington: Defense Management Data Center.
- Martindale, M. (1990). *Sexual harassment in the military: 1988*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Martindale, M. (1991). Sexual harassment in the military: 1988. *Sociological Practice Review, 2*, 200–216.
- Mattocks, K. M., Sadler, A., Yano, E. M., Krebs, E. E., Zephyrin, L., Brandt, C., Kimerling, R., Sandfort, T., Dichter, M. E., Weiss, J. E., Allison, J., & Haskell, S. (2013). Sexual victimization, health status, and VA healthcare utilization among lesbian and bisexual OEF/OIF veterans. *Journal of General Internal Medicine, 28*(2), 604–608.
- McIntyre, L. M., Butterfield, M. I., Nanda, K., Parsey, K., Stechuchak, K. M., McChesney, A. W., Koons, C., & Bastian, L. A. (1999). Validation of a trauma questionnaire in veteran women. *Journal of General Internal Medicine, 14*(3), 186–189.
- Mengeling, M. A., Booth, B. M., Torner, J. C., & Sadler, A. G. (2014). Reporting sexual assault in the military: who reports and why most servicewomen don't. *American Journal of Preventive Medicine, 47*(1), 17–25.
- Millegan, J., Milburn, E. K., LeardMann, C. A., Street, A. E., Williams, D., Trone, D. W., & Crum-Cianflone, N. F. (2015). Recent sexual trauma and adverse health and occupational outcomes among U.S. Service women. *Journal of Traumatic Stress, 28*(4), 298–306.
- Millegan, J., Wang, L., LeardMann, C. A., Miletich, D., & Street, A. E. (2016). Sexual trauma and adverse health and occupational outcomes among men serving in the U.S. Military. *Journal of Traumatic Stress*.
- Mondragon, S. A., Wang, D., Pritchett, L., Graham, D. P., Plasencia, M. L., & Teng, E. J. (2015). The influence of military sexual trauma on returning OEF/OIF male veterans. *Psychological Services, 12*(4), 402–411.

-
- Monteith, L. L., Bahraini, N. H., Matarazzo, B. B., Soberay, K. A., & Smith, C. P. (2016). Perceptions of institutional betrayal predict suicidal self-directed violence among veterans exposed to military sexual trauma. *Journal of Clinical Psychiatry*, 1–13.
- Monteith, L. L., Menefee, D. S., Forster, J. E., & Bahraini, N. H. (2015). A closer examination of sexual trauma during deployment: Not all sexual traumas are associated with suicidal ideation. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 46(1), 46–54.
- Monteith, L. L., Menefee, D. S., Forster, J. E., Wanner, J. L., & Bahraini, N. H. (2015). Sexual trauma and combat during deployment: Associations with suicidal ideation among OEF/OIF/OND Veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 28(4), 283–288.
- Morrall, A. R., Gore, K. L., & Schell, T. L. (eds.) (2015). *Sexual assault and sexual harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study*. Santa Monica: RAND.
- Murdoch, M., & Nichol, K. L. (1995). Women veterans' experiences with domestic violence and with sexual harassment while in the military. *Archives of Family Medicine*, 4(4), 411–418.
- Murdoch, M., Polusny, M. A., Hodges, J., & Cowper, D. (2006). The Association between in-service sexual harassment and post-traumatic stress disorder among Department of Veterans Affairs disability applicants. *Military Medicine*, 171(2), 166–173.
- Murdoch, M., Polusny, M., Hodges, J., & O'Brien, N. (2004). Prevalence of in-service and post-service sexual assault among combat and noncombat veterans applying for Department of Veterans Affairs posttraumatic stress disorder disability benefits. *Military Medicine*, 169(5), 392–395.
- Murdoch, M., Polusny, M. A., Street, A., Noorbaloochi, S., Simon, A. B., Bangerter, A., Grill, J., & Voller, E. (2014). Sexual assault during the time of Gulf War I: A cross-sectional survey of U.S. service men who later applied for Department of Veterans Affairs PTSD disability benefits. *Military Medicine*, 179(3), 285–293.
- Murdoch, M., Pryor, J. B., Polusny, M. A., & Gackstetter, G. D. (2007). Functioning and psychiatric symptoms among military men and women exposed to sexual stressors. *Military Medicine*, 173(7), 718–725.
- Murdoch, M., Pryor, J. B., Griffin, J. M., Ripley, D. C., Gackstetter, G. D., Polusny, M. A., & Hodges, J. S. (2011). Unreliability and error in the Military's «gold standard» measure of sexual harassment by education and gender. *Journal of Trauma & Dissociation*, 12(3), 216–231.

-
- Murdoch, M., Pryor, J. B., Polusny, M. A., Gackstetter, G. D., & Ripley, D. C. (2009). Local social norms and military sexual stressors: Do senior officers' norms matter? *Military Medicine*, *174*(10), 1100–1104.
- Murdoch, M., Pryor, J. B., Polusny, M. A., Wall, M. M., Ripley, D. C., & Gackstetter, G. D. (2010). The association between military sexual stress and psychiatric symptoms after controlling for other stressors. *Journal of Psychiatric Research*, *44*(16), 1129–1136.
- Namrow, N., & Rock, L. M. (2013). *2012 workplace and gender relations survey of Reserve Component Members*. Washington: Defense Manpower Data Center
- Newell, C. E., Rosenfeld, P., & Culbertson, A. L. (1995). Sexual harassment experiences and equal opportunity perceptions of Navy women. *Sex Roles*, *32*(3–4), 156–168.
- Nillni, Y. I., Gradus, J. L., Gutner, C. A., Luciano, M. T., Shipherd, J. C., & Street, A. E. (2014). Deployment stressors and physical health among OEF/OIF veterans: the role of PTSD. *Health Psychology*, *33*(11), 1281–1287.
- Nye, C. D., Brummel, B. J., & Drasgow, F. (2009). Differentiating gender discrimination and sexist behavior: An examination of antecedents and outcomes. *Military Psychology*, *21*(3), 299–314.
- Pavao, J., Turchik, J. A., Hyun, J. K., Karpenko, J., Saweikis, M., McCutcheon, S., Kane, V., & Kimerling, R. (2013). Military sexual trauma among homeless veterans. *Journal of General Internal Medicine*, *28*(2), 536–541.
- Polusny, M. A., Kumpula, M. J., Meis, L. A., Erbes, C. R., Arbisi, P. A., Murdoch, M., Thuras, P., Kehle-Forbes, S. M., & Johnson, A. K. (2014). Gender differences in the effects of deployment-related stressors and pre-deployment risk factors on the development of PTSD symptoms in National Guard Soldiers deployed to Iraq and Afghanistan. *Journal of Psychiatric Research*, *49*(1), 1–9.
- Pryor, J. B. (1988). *Sexual harassment in the United States military: The development of the DoD survey* (DEOMI Final Report 88–6). Patrick Air Force Base: Defense Equal Opportunity Management Institute.
- Pryor, J. B. (1995). The psychosocial impact of sexual harassment on women in the US military. *Basic and Applied Social Psychology*, *17*(4), 581–603.
- Quinn, K. E. (1989). *Women in the Armed Services: Career and family intentions and expectations*. Canberra: Department of Defence.

-
- Quinn, K. (1996). *Sexual harassment in the Australian Defence Force*. Canberra: Director Publishing and Visual Communications Defence Centre.
- Reddy, M. K., & Murdoch, M. (2010). Sex differences in the factor structure of a modified sexual experiences questionnaire. *Psychological Reports, 107*(3), 773–783.
- Reddy, M. K., & Murdoch, M. (2016). Does the factor Structure of military sexual stressors in men correspond to women's? A confirmatory factor analysis using the Sexual Harassment Inventory. *Military Medicine, 181*(2), 161–166.
- Reilly, P. J. (1980). *Sexual Harassment in the Navy*. Monterrey: Naval Postgraduate School.
- Rock, L. M. (2013). *2012 workplace and gender relations survey of Active Duty Members*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Rock, L. M., & Lipari, R. N. (2009). *2008 gender relations survey of Reserve Component Members*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Rock, L. M., Lipari, R. N., Cook, P. J., & Hale, A. D. (2011). *2010 workplace and gender relations survey of Active Duty Members*. Washington: Defense Manpower Data Center.
- Rosen, L. N. (1998). Psychological effects of sexual harassment, appraisal of harassment, and organizational climate among US Army soldiers. *Military Medicine, 163*(2), 63–67.
- Rosen, L. N. (2000). Personality characteristics that increase vulnerability to sexual harassment among US Army soldiers. *Military Medicine, 165*(10), 709–713.
- Rosen, L. N., & Martin, L. (1998a). Incidence and perceptions of sexual harassment among male and female US army soldiers. *Military Psychology, 10*(4), 239–257.
- Rosen, L. N., & Martin, L. (1998b) Predictors of tolerance of sexual harassment among male US Army soldiers. *Violence against Women, 4*(4), 491–504.
- Rosen, L. N., & Martin, L. (1998c). Sexual harassment, cohesion, and combat readiness in US Army support units. *Armed Forces & Society, 24*(2), 221–244.
- Rowe, E., Gradus, J., Pineles, S., Batten, S., & Davison, E. (2009). Military sexual trauma in treatment-seeking women veterans. *Military Psychology, 21*(3), 387–395.
- Rutherford, S., Schneider, R., & Walmsley, A. (2006). *Quantitative and qualitative research into sexual harassment in the Armed Forces*.
- Ryan, E. T., McGrath, A. C., Creech, S. K., & Borsari, B. (2015). Predicting utilization of healthcare services in the Veterans Health Administration by returning women veterans: The role of trauma exposure and symptoms of posttraumatic stress. *Psychological Services, 12*(4), 412–419.

-
- Sadler, A., Booth, B., Mengeling, M., & Doebbeling, B. (2004). Life span and repeated violence against women during military service: Effects on health status and outpatient utilization. *Journal of Women's Health, 13*(7), 799–811.
- Sadler, A. G., Booth, B. M., Cook, B. L., & Doebbeling, B. N. (2003). Factors associated with women's risk of rape in the military environment. *American Journal of Industrial Medicine, 43*(3), 262–273.
- Sadler, A. G., Booth, B. M., Cook, B. L., Torner, J. C., & Doebbeling, B. N. (2001). The military environment: Risk factors for women's non-fatal assaults. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 43*(4), 325–334.
- Sadler, A. G., Booth, B. M., Nielson, D., & Doebbeling, B. N. (2000). Health-related consequences of physical and sexual violence: Women in the military. *Obstetrics and Gynecology, 96*(3), 473–480.
- Schry, A. R., Hibberd, R., Wagner, H. R., Turchik, J. A., Kimbrel, N. A., Wong, M., Elbogen, E. E., & Strauss, J. E. (2015). Functional correlates of military sexual assault in male veterans. *Psychological Services, 12*(4), 384–393.
- Scott, J. C., Pietrzak, R. H., Southwick, S. M., Jordan, J., Sillicker, N., Brandt, C. A., & Haskell, S. G. (2014). Military sexual trauma interacts with combat exposure to increase risk for posttraumatic stress symptomatology in female Iraq and Afghanistan veterans. *Journal of Clinical Psychiatry, 75*(6), 637–643.
- Settles, I. H., Buchanan, N. T., & Colar, B. K. (2012). The impact of race and rank on the sexual harassment of Black and White men in the U.S. military. *Psychology of Men & Masculinity, 13*(3), 256–263.
- Settles, I. H., Buchanan, N. T., Yap, S. Y., & Harrell, Z. T. (2014). Sex differences in outcomes and harasser characteristics associated with frightening sexual harassment appraisals. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 133–142.
- Shipherd, J. C., Pineles, S. L., Gradus, J. L., & Resick, P. A. (2009). Sexual harassment in the Marines, posttraumatic stress symptoms, and perceived health: Evidence for sex differences. *Journal of Traumatic Stress, 22*(1), 3–10.
- Sims, C. S., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (2005). The effects of sexual harassment on turnover in the military: Time-dependent modeling. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1141–1152.

-
- Skinner, K. M., Kressin, N., Frayne, S., Tripp, T. J., Hankin, C. S., Miller, D. R., & Sullivan, L. M. (2000). The prevalence of military sexual assault among female Veterans' Administration outpatients. *Journal of Interpersonal Violence, 15*(3), 291–310.
- Smith, B. N., Shipherd, J. C., Schuster, J. L., Vogt, D. S., King, L. A., & King, D. W. (2011). Posttraumatic stress symptomatology as a mediator of the association between military sexual trauma and post-deployment physical health in women. *Journal of Trauma & Dissociation, 12*(3), 275–289.
- Snyder, J. A., Fisher, B. S., Scherer, H. L., & Daigle, L. E. (2012). Unsafe in the camouflage tower: Sexual victimization and perceptions of Military Academy Leadership. *Journal of Interpersonal Violence, 27*(16), 3171–3194.
- South African Department of Defence (1997). *Survey on opinion of DoD women concerning some gender-related issues*. Pretoria: South African Medical Service, Department of Defence.
- 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.
- Steiger, D. M., Chattopadhyay, M., Rao, M., Green, E., Nemeckay, K., & Yen, E. (2010). *Findings from the 2010 prevalence/incidence survey of sexual assault in the Air Force*. Washington: Gallup Government.
- Stern, A., Wolfe, J., Daley, J., Zaslavsky, A., Roper, S. F., & Wilsen, K. (2000). Changing demographic characteristics of women veterans: Results from a national sample. *Military Medicine, 165*(10), 773–780.
- Stockdale, M. S., Visio, M., & Batra, L. (1999). The sexual harassment of men: Evidence for a broader theory of sexual harassment and sex discrimination. *Psychology Public Policy and Law, 5*(3), 630–664.
- Street, A. E., Gradus, J. L., Stafford, J., & Kelly, K. (2007). Gender differences in experiences of sexual harassment: Data from a male-dominated environment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 75*(3), 464–474.
- Street, A. E., Stafford, J., Mahan, C. M., & Hendricks, A. (2008). Sexual harassment and assault experienced by reservists during military service: Prevalence and health correlates. *Journal of Rehabilitation Research and Development, 45*(3), 409–419.

-
- Surís, A., Lind, L., Kashner, T. M., & Borman, P. D. (2007). Mental health, quality of life, and health functioning in women veterans: Differential outcomes associated with military and civilian sexual assault. *Journal of Interpersonal Violence, 22*(2), 179–197.
- Surís, A., Lind, L., Kashner, T., Borman, P., & Petty, F. (2004). Sexual assault in women veterans: An examination of PTSD risk, health care utilization, and cost of care. *Psychosomatic Medicine, 66*(6), 749–756.
- Thomas, P. J., & Le, S. K. (1996). *Sexual harassment in the Marine Corps: Results of a 1994 study*. San Diego: Navy Personnel Research and Development Center.
- Thomas, P. J., Newell, C. E., & Eliassen, D. M. (1995). *Sexual harassment of navy personnel: Results of a 1993 Survey*. San Diego: Navy Personnel Research and Development Center.
- Tyburski, D. A. (1992). *Department of the Navy sexual harassment survey – 1991*. San Diego: Navy Personnel Research Center.
- UK Ministry of Defence. (2015). *Sexual harassment report 2015: Speak out*. Hentet 12. juli 2016 fra https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/446224/ADR005000-Sexual_Harassment_Report.pdf
- Valdez, C., Kimerling, R., Hyun, J., Mark, H., Saweikis, M., & Pavao, J. (2011). Veterans Health Administration mental health treatment settings of patients who report military sexual trauma. *Journal of Trauma & Dissociation, 12*(3), 232–243.
- van Wijk, C., Finchilescu, G., & Tredoux, C. (2009) Sexual harassment of women in the South African Navy. *South African Journal of Psychology, 39*(2), 169–183.
- van Winkle, E. P., Rock, L., & Hurley, M. M. (2016). *2015 workplace and gender relations survey of Reserve Component Members*. Alexandria: Defense Manpower Center.
- Vogt, D. S., Pless, A. P., King, L. A., & King, D. W. (2005). Deployment stressors, gender, and mental health outcomes among Gulf War I veterans. *Journal of Traumatic Stress, 18*(2), 115–127.
- Vogt, D., Smith, B. N., King, L. A., King, D. W., Knight, J., & Vasterling, J. J. (2013). Deployment risk and resilience inventory-2 (DRRI-2): An updated tool for assessing psychosocial risk and resilience factors among service members and veterans. *Journal of Traumatic Stress, 26*(6), 710–717.
- Vogt, D., Vaughn, R., Glickman, M. E., Schultz, M., Drainoni, M. L., Elwy, R., & Eisen, S. (2011). Gender differences in combat-related stressors and their association with postdeployment

-
- mental health in a nationally representative sample of U.S. OEF/OIF veterans. *Journal of Abnormal Psychology, 120*(4), 797–806.
- Voller, E., Polusny, M. A., Noorbaloochi, S., Street, A., Grill, J., & Murdoch, M. (2015). Self-efficacy, male rape myth acceptance, and devaluation of emotions in sexual trauma sequelae: Findings from a sample of male veterans. *Psychological Services, 12*(4), 420–427.
- Walsh, K., Koenen, K. C., Cohen, G. H., Ursano, R., Gifford, R. K., Fullerton, C. S., & Galea, S. (2014). Sexual violence and mental health symptoms among National Guard and Reserve soldiers. *Journal of General Internal Medicine, 29*(1), 104–109.
- Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1999). The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. *Military Psychology, 11*(3), 303–328.
- Wolfe J., Sharkansky, E. J., Read J. P., Dawson, R., Martin, J. A., & Ouimette, P. C. (1998). Sexual harassment and assault as predictors of PTSD symptomatology among US female Persian Gulf War military personnel. *Journal of Interpersonal Violence, 13*(1), 40–57.
- Yaeger, D., Himmelfarb, N., Cammack, A., & Mintz, J. (2006). DSM-IV diagnosed posttraumatic stress disorder in women veterans with and without military sexual trauma. *Journal of General Internal Medicine, 21*(S3), 65–69.

Vedlegg K Oversikt over internasjonale publikasjoner: seksuell trakassering

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Antecol & Cobb-Clark (2006)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Barth, Kimerling, Pavao, McCutcheon, Batten, Dursa, Peterson, & Schneiderman (2016)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Bastian, Lancaster, Anita, & Reyst (1995)	Seksuell trakassering	1) SEQ-DoD 2) 10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	1) 5-punkt skala 2) Ja – Nei
Bastian, Lancaster, Anita, & Reyst (1995)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja - Nei
Bell, Street, & Stafford (2014)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Benda (2006)	Seksuell mishandling	4 utsagn som måler adferd + enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ingen	5-punkt skala + Ja – Nei
Ben-David, Levy, & Ben-David (2012)	Seksuell trakassering	SEQ	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Bergman & Henning (2008)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Bostock & Daley (2007)	Seksuell trauma	11 utsagn som måler adferd	Ingen	3-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Brubaker (2009)	Seksuelle overgrep	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Buchanan, Settles, & Woods (2008)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Butterfield, McIntyre, Stechuchak, Nanda, & Bastian (1998)	Seksuelle overgrep	3 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Campbell & Raja (2005)	Seksuelle overgrep	13 utsagn som måler adferd	Ingen	3-punkt skala
Campbell, Greeson, Bybee, & Raja (2008)	Seksuelle overgrep	13 utsagn som måler adferd	Ingen	3-punkt skala
Carney, Sampson, Voelker, Woolson, Thorne, & Doebbeling (2003)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	3) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 4) Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ukjent	Ukjent
Chang, Skinner, & Boehmer (2001)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Cook & Lipari (2008)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterede opplevelser 3) Stalking	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Cook & Lipari (2010)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterede opplevelser 3) Stalking	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Cook & Lipari (2012)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterede opplevelser 3) Stalking	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Cook, Jones, Lipari, & Lancaster (2005)	Seksuell trakassering og overgrep	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Cook, van Winkle, Namrow, Hurley, Pflieger, Davis, Rock, Falck, & Schneider (2015)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterte opplevelser 3) Stalking	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Coyle (1983)	Seksuell trakassering	6 enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ingen	Ja – Nei
Coyle, Wolan, & van Horn (1996)	1) Seksuell misbruk 2) Voldtekt	1) 1 utsagn som måler adferd 2) 1 utsagn som måler adferd	Ingen	Ukjent
Creech & Borsari (2014)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Culbertson & Rodgers (1997)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Culbertson & Rosenfeld (1994)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Culbertson, Rosenfeld, & Newell (1993)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Culbertson, Rosenfeld, Booth-Kewley, & Magnusson (1992)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Decker, Rosenheck, Tsai, Hoff, & Harpaz-Rotem (2013)	Seksuelle overgrep	2 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Defense Manpower Data Center (1988)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
DeRoma, Root, & Smith (2003)	Seksuell trauma	2 enkeltstående spørsmål med definisjon	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Dietman & Newby (2009)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Dietmann & McCrea (2007)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Dietmann, Edwards, & Whitfield (2009)	Seksuell trakassering	9 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Estrada & Berggren (2009)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Estrada, Berggren, Hitlan, & Schneider (1999)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Estrada, Olson, Harbke, & Berggren (2011)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Fikretoglu, Brunet, Poundja, Guay, & Pedlar (2006)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Firestone & Harris (1994)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Firestone & Harris (1997)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Firestone & Harris (1999)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Firestone & Harris (2003)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Firestone & Harris (2009)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Firestone & Harris (2011)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	13 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Firestone, Hackett, & Harris (2012)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Firestone, Miller, & Harris (2012)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Fitzgerald, Drasgow, & Magley (1999)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Fitzgerald, Magley, Drasgow, & Waldo (1999)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Fontana & Rosenheck (1998)	Seksuell stress	The Sexual Stress Scale	Ingen	5-punkt skala
Fontana, Schwartz, & Rosenheck (1997)	Seksuell stress	The Sexual Stress Scale	Ingen	5-punkt skala
Frayne, Skinner, Sullivan, & Freund (2003)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Frayne, Skinner, Sullivan, Tripp, Hankin, Kressin, & Miller (1999)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Gibson, Gray, Katon, Simpson, & Lehavot (2016)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) 1 utsagn som måler adferd 2) 3 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Godfrey, Mostoufi, Rodgers, Backhaus, Floto, Pittman, & Afari (2015)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Gradus, Street, Kelly, & Stafford (2008)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Gradus, Street, Suvak, & Resick (2015)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Hahn, Tirabassi, Simons, & Simons (2015)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Hankin, Skinner, Sullivan, Miller, Frayne, & Tripp (1999)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Hansen (1993)	Seksuell trakassering	SEQ	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Harned, Ormerod, Palmieri, Collinsworth, & Reed (2002)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Haskell, Gordon, Mattocks, Duggal, Erdos, Justice, & Brandt (2010)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Hay & Elig (1999)	Seksuell trakassering	1) SEQ-DoD 2) 10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	1) 5-punkt skala 2) Ja-Nei
Himmelfarb, Yaeger, & Mintz (2006)	Seksuell trauma	4 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Hyun, Kimerling, Cronkite, McCutcheon, & Frayne (2012)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Kang, Dalager, Mahan, & Ishii (2005)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Gulf-krigen	Ja – Nei
Katz, Cojucar, Beheshti, Nakamura, & Murray (2012)	Seksuell trauma	3 utsagn som måler adferd	Utenlandstjeneste	Ja – Nei
Kelly, Vogt, Scheiderer, Ouimette, Daley, & Wolfe (2008)	Seksuelle overgrep	2 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Kimerling, Gima, Smith, Street, & Frayne (2007)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Kimerling, Makin-Byrd, Louzon, Ignacio, & McCarthy (2016)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Kimerling, Street, Gima, & Smith (2008)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Kimerling, Street, Pavao, Smith, Cronkite, Holmes, & Frayne (2010)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
King, King, Vogt, Knight, & Samper (2006)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Kintzle, Schuyler, Ray-Letourneau, Ozuna, Munch, Xintarianos, Hasson, & Castro (2015)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Klingensmith, Tsai, Southwick, Pietrzak, Tsai, Mota, Southwick, & Pietrzak (2014)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Langhout, Bergman, Cortina, Fitzgerald, Drasgow, & Williams (2005)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
LeardMann, Pietrucha, Magruder, Smith, Murdoch, Jacobson, Ryan, Gackstetter, & Smith (2013)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ingen (baseline) / Siste 3 år (follow-up)	Ja – Nei
Leskinen, Cortina, & Kabat (2011)	Kjønnsbasert trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Lipari & Lancaster (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Rå/Søtende adferd 2) Uønsket seksuell oppmerksomhet 3) Seksuell tvang/overtalelse 4) Sexistisk adferd 5) Seksuelle overgrep 	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Lipari, Cook, Rock, & Matos, 2008	<ol style="list-style-type: none"> 1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterte opplevelser 3) Kjønnsdiskriminerende adferd og kjønnsdiskriminering 	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Lipari, Lancaster, & Jones (2005)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Lipari, Wessels, Cook, Jones, Pennington, & Kidwell (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sexistisk adferd 2) Seksuell trakassering 3) Uønsket seksuell kontakt 	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Magley & Shupe (2005)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Magley, Waldo, Drasgow, & Fitzgerald (1999)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Maguen, Cohen, Ren, Bosch, Kimerling, & Seal (2012)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Martin, Rosen, Durand, Knudson, & Stretch (2000)	Seksuelle overgrep	2 enkeltstående spørsmål uten definisjon + 1 enkeltstående spørsmål med definisjon	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Martin, Rosen, Durand, Stretch, & Knudson (1998)	Seksuelle overgrep	2 enkeltstående spørsmål uten definisjon + 1 enkeltstående spørsmål med definisjon	Ingen	Ja – Nei
Martindale (1988)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Martindale (1990)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Martindale (1991)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Mattocks, Sadler, Yano, Krebs, Zephyrin, Brandt, Kimerling, Sandfort, Dichter, Weiss, Allison, & Haskell (2013)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
McIntyre, Butterfield, Nanda, Parsey, Stechuchak, McChesney, Koons, & Bastian (1999)	Seksuelle overgrep	3 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Mengeling, Booth, Torner, & Sadler (2014)	Seksuelle overgrep	Enkeltstående spørsmål med definisjon	Ingen	Ja – Nei
Millegan, Milburn, LeardMann, Street, Williams, Trone, & Crum-Cianflone (2015)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ingen (baseline) / Siste 3 år (follow-up)	Ja – Nei
Millegan, Wang, LeardMann, Miletich, & Street (2016)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ingen (baseline) / Siste 3 år (follow-up)	Ja – Nei
Mondragon, Wang, Pritchett, Graham, Plasencia, & Teng (2015)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensing tid:	Svaralternativer:
Monteith, Bahraini, Matarazzo, Soberay, & Smith (2016)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Monteith, Menefee, Forster, & Bahraini (2015)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Monteith, Menefee, Forster, Wanner, & Bahraini (2015)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Morrall, Gore, & Schell (2015)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) 15 utsagn som måler adferd 2) 6 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Murdoch & Nichol (1995)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Murdoch, Polusny, Hodges, & Cowper (2006)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Murdoch, Polusny, Hodges, & O'Brien (2004)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Murdoch, Polusny, Street, Noorbaloochi, Simon, Bangerter, Grill, & Voller (2014)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Murdoch, Pryor, Griffin, Ripley, Gackstetter, Polusny, & Hodges (2011)	Seksuell trakassering	16 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Murdoch, Pryor, Polusny, & Gackstetter (2007)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Murdoch, Pryor, Polusny, & Gackstetter (2009)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Murdoch, Pryor, Polusny, Wall, Ripley, & Gackstetter (2010)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Namrow & Rock (2013)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterte opplevelser 3) Kjønnsdiskriminerende adferd og kjønnsdiskriminering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Newell, Rosenfeld, & Culbertson (1995)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Nillni, Gradus, Gutner, Luciano, Shipherd, & Street (2014)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Nye, Brummel, & Drasgow (2009)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Pavao, Turchik, Hyun, Karpenko, Saweikis, McCutcheon, Kane, & Kimerling (2013)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Polusny, Kumpula, Meis, Erbes, Arbisi, Murdoch, Thuras, Kehle-Forbes, & Johnson (2014)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Pryor (1988)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Pryor (1991)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Quinn (1989)	Seksuell trakassering	3 utsagn som måler adferd	Ingen	7-punkt skala
Quinn (1996)	Seksuell trakassering	1) 3 utsagn som måler adferd 2) SEQ	Siste 12 måneder	1) 7-punkt skala 2) 5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Reddy & Murdoch (2010)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Reddy & Murdoch (2016)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Reilly (1980)	Seksuell trakassering	6 enkeltstående spørsmål uten definisjon	Ingen	Ja – Nei
Rock & Lipari (2009)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterte opplevelser 3) Kjønnsskimming	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rock (2013)	1) Uønsket seksuell kontakt 2) Uønskete kjønnsrelaterte opplevelser 3) Kjønnsskimming og adferd og kjønnsskimming	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rock, Lipari, Cook, & Hale (2011)	Uønsket seksuell kontakt	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rosen & Martin (1998a)	Seksuell trakassering	SEQ-W	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rosen & Martin (1998b)	Seksuell trakassering	SEQ-W	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rosen & Martin (1998c)	Seksuell trakassering	SEQ-W	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rosen (1998)	Seksuell trakassering	SEQ-W	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rosen (2000)	Seksuell trakassering	SEQ-W	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Rowe, Gradus, Pineles, Batten, & Davison (2009)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Rutherford, Schneider, & Walmsley (2006)	Seksuell trakassering	9 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Ryan, McGrath, Creech, & Borsari (2015)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Sadler, Booth, Cook, & Doebbeling (2003)	Seksuell vold	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Sadler, Booth, Cook, Torner, & Doebbeling (2001)	Seksuell vold	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Sadler, Booth, Mengeling, & Doebbeling (2004)	Seksuell vold	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Sadler, Booth, Nielson, & Doebbeling (2000)	Seksuell vold	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Schry, Hibberd, Wagner, Turchik, Kimbrel, Wong, Elbogen, & Strauss (2015)	Seksuelle overgrep	1 utsagn som måler adferd	Ingen	6-punkt skala
Scott, Pietrzak, Southwick, Jordan, Silliker, Brandt, & Haskell (2014)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Settles, Buchanan, & Colar (2012)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Settles, Buchanan, Yap, & Harrell (2014)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Shipherd, Pineles, Gradus, & Resick (2009)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Sims, Drasgow, & Fitzgerald (2005)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Skinner, Kressin, Frayne, Tripp, Hankin, Miller, & Sullivan (2000)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
Smith, Shipherd, Schuster, Vogt, King, & King (2011)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Snyder, Fisher, Scherer, & Daigle (2012)	Seksuelle overgrep	SEQ-DoD-s	Siste 12 måneder	5-punkt skala
South African Department of Defence (1997)	Seksuell trakassering	6 utsagn som måler adferd	Ukjent	Ja – Nei
Stark, Chernychenko, Lancaster, Drasgow, & Fitzgerald (2002)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Steiger, Chattopadhyay, Rao, Green, Nemeckay, & Yen (2010)	Seksuelle overgrep	6 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Stern, Wolfe, Daley, Zaslavsky, Roper, & Wilsen (2000)	Seksuelle overgrep	2 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei
Stockdale, Visio, & Batra (1999)	Seksuell trakassering	10 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Street, Gradus, Stafford, & Kelly (2007)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Street, Stafford, Mahan, & Hendricks (2008)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Surís, Lind, Kashner, & Borman (2007)	Seksuelle overgrep	7 utsagn som måler adferd	Ingen	3-punkt skala
Surís, Lind, Kashner, Borman, & Petty (2004)	Seksuelle overgrep	7 utsagn som måler adferd	Ingen	4-punkt skala
Thomas & Le (1996)	Seksuell trakassering	9 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
Thomas, Newell, & Eliassen (1995)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Tyburski (1992)	Seksuell trakassering	8 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	5-punkt skala
UK Ministry of Defence (2015)	Seksuell trakassering	13 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	3-punkt skala
Valdez, Kimerling, Hyun, Mark, Saweikis, & Pavao (2011)	Seksuell trauma	US Veterans Administration (VA) screeningverktøy (2 utsagn som måler adferd)	Ingen	Ja – Nei
van Wijk, Finchilescu, & Tredoux (2009)	Seksuell trakassering	38 utsagn som måler adferd	Siste 6 måneder	4-punkt skala
van Winkle, Rock, & Hurley (2016)	1) Seksuell trakassering 2) Seksuelle overgrep	1) 15 utsagn som måler adferd 2) 6 utsagn som måler adferd	Siste 12 måneder	Ja – Nei
Vogt, Pless, King, & King (2005)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Vogt, Smith, King, King, Knight, & Vasterling (2013)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Vogt, Vaughn, Glickman, Schultz, Drainoni, Elwy, & Eisen (2011)	Seksuell trakassering	DRRI/DRRI-2	Utenlandstjeneste	4-punkt skala
Voller, Polusny, Noorbaloochi, Street, Grill, & Murdoch (2015)	Seksuell trakassering	The Sexual Harassment Index (SHI)	Ingen	Ja – Nei
Walsh, Koenen, Cohen, Ursano, Gifford, Fullerton, & Galea (2014)	Seksuell vold	2 enkeltstående spørsmål uten definisjon	Utenlandstjeneste	Ja – Nei
Williams, Fitzgerald, & Drasgow (1999)	Seksuell trakassering	SEQ-DoD	Siste 12 måneder	5-punkt skala
Wolfe, Sharkansky, Read, Dawson, Martin, & Ouimette (1998)	1) Verbal seksuell trakassering 2) Fysisk seksuell	1) Enkeltstående spørsmål uten definisjon 2) Enkeltstående spørsmål uten	Gulf-krigen	5-punkt skala

Publikasjon:	Overordnet begrep:	Måleinstrument:	Avgrensning tid:	Svaralternativer:
	trakassering 3) Seksuelle overgrep	definisjon		
Yaeger, Himmelfarb, Cammack, & Mintz (2006)	Seksuell trauma	4 utsagn som måler adferd	Ingen	Ja – Nei

Vedlegg L Utsagn (9) som måler opplevelse av seksuell trakassering – UK MoD

- Made unwelcome comments (e.g. about your appearance, body or sexual activities)
 - Made unwelcome attempts to talk to you about sexual matters (e.g. used sexually explicit language, asked you about your own sex life, told sexual jokes and stories to you despite discouragement)
 - Sent you sexually explicit material (e.g. pornographic photos or other objects of a sexually nature)
 - Made unwelcome gestures or used body language of a sexual nature that were directed at you
 - Made unwelcome attempts to touch you
 - Made unwelcome attempts to establish a sexual relationship despite your discouragement
 - Said or made you feel you would be treated better in return for having a sexual relationship with them (e.g. better job, good report, etc.)
 - Said or made you feel you would be treated worse if you did not have a sexual relationship with them (e.g. no promotion, a bad report, etc.)
 - Made a sexual assault on you (Please specify below)
-

(UK Ministry of Defence, 2015)

Vedlegg M Utsagn (21) som måler opplevelse av seksuell trakassering (SHI)

	Hostile environ- ment	«quid pro quo»	Criminal sexual mis- conduct
People with whom I worked made sexual jokes that made me feel uncomfortable	X		
I was touched by a coworker or supervisor in ways that made me feel uncomfortable	X		
A coworker frequently asked me out for dates, even though I had asked him/her to stop	X		
A supervisor or superior officer asked me out for dates, even though I had asked him/her to stop		X	
A supervisor or superior officer threatened to block my promotion unless I agreed to have sex with him/her		X	
A supervisor or superior officer threatened to block a favorable transfer unless I agreed to have sex with him/her		X	
Coworkers made sexual comments about my body	X		
My supervisor or superior officer made sexual comments about my body	X		
My coworkers or superior officer exposed themselves to me in a sexual way			X
I was offered favorable assignments in exchange for sex with my supervisor or commanding officer		X	
I was offered promotions in exchange for having sex with my supervisor or commanding officer		X	
A coworker or coworkers attempted to have sex with me without my consent			X
My coworkers made demeaning comments to me because I am a woman/man	X		
I was given the most unpleasant, difficult assignments because I was a woman/man	X		
The people I worked with put up posters of women/men in provocative poses	X		

My supervisor or superior officer attempted to have sex with me without my consent		X
Some of the people I worked with leered at me in a sexual way	X	
Some of the people I worked with made catcalls or sexual remarks when I walked by	X	
I was forced by a coworker or supervisor to have sex without my consent		X
Were you ever prevented from getting a promotion, favorable assignment, or transfer because you refused to have sex with someone?		X
Were there other things of a sexual nature that happened to you while you were in the military? (Please list)		

(Murdoch & McGovern, 1998)

Vedlegg N Utsagn (8) som måler opplevelse av seksuell trakassering (DDRI)

While I was deployed, the people I worked with ...

... made crude and offensive sexual remarks directed at me, either publicly or privately.

... spread negative rumors about my sexual activities.

... tried to talk me into participating in sexual acts when I didn't want to.

... used a position of authority to pressure me into unwanted sexual activity.

... offered me a specific reward or special treatment to take part in sexual behavior.

... threatened me with some sort of retaliation if I was not sexually cooperative (for example, the threat of negative review or physical violence).

... touched me in a sexual way against my will.

... physically forced me to have sex.

(King et al., 2006; Vogt et al., 2013)

Vedlegg O. The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)

Gender harassment, sexist hostility

- c. Treated you «differently» because of your sex (for example, mistreated, slighted, or ignored you)?
- h. Displayed, used, or distributed sexist or suggestive materials (for example, pictures, stories, or pornography which you found offensive)?
- i. Made offensive sexist remarks (for example, suggesting that people of your sex are not suited for the kind of work you do)?
- k. Put you down or was condescending to you because of your sex?

Gender harassment, sexual hostility

- a. Repeatedly told sexual stories or jokes that were offensive to you?
- b. Whistled, called, or hooted at you in a sexual way?
- c. Made unwelcome attempts to draw you into a discussion of sexual matters (for example, attempted to discuss or comment on your sex life)?
- d. Made crude and offensive sexual remarks, either publicly (for example, in your workplace) or to you privately?
- f. Made offensive remarks about your appearance, body, or sexual activities?
- g. Made gestures or used body language of a sexual nature which embarrassed or offended you?
- l. Stared, leered, or ogled you in a way that made you feel uncomfortable?
- m. Exposed themselves physically (for example, «mooned» you) in a way that embarrassed you or made you feel uncomfortable?

Unwanted sexual attention

- h. Displayed, used, or distributed sexist or suggestive materials (for example, pictures, stories, or pornography which you found offensive)?
- j. Made unwanted attempts to establish a romantic sexual relationship with you despite your efforts to discourage it?
- n. Continued to ask you for dates, drinks, dinner, etc., even though you said «No»?
- q. Touched you in a way that made you feel uncomfortable?
- r. Made unwanted attempts to stroke, fondle, or kiss you?
- w. Attempted to have sex with you without your consent or against your will, but was unsuccessful?
- x. Had sex with you without your consent or against your will?

Sexual coercion

- o. Made you feel like you were being bribed with some sort of reward or special treatment to engage in sexual behavior?
-

-
-
- p. Made you feel threatened with some sort of retaliation for not being sexually cooperative (for example, by mentioning an upcoming review)?
- s. Treated you badly for refusing to have sex?
- t. Implied faster promotions or better treatment if you were sexually cooperative?
- u. Made you afraid you would be treated poorly if you didn't cooperate sexually?

Fitzgerald et al. (1999)

Vedlegg P The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD-s)

Sexist Hostility (sexist behavior)

Treated you «differently» because of your sex?

Displayed, used, or distributed sexist or suggestive materials?

Made offensive sexist remarks?

Put you down or was condescending to you because of your sex?

Sexual Hostility (crude or offensive behavior)

Repeatedly told sexual stories or jokes that were offensive to you?

Made unwelcome attempts to draw you into a discussion of sexual matters?

Made offensive remarks about your appearance, body, or sexual activities?

Made gestures or used body language of a sexual nature which embarrassed or offended you?

Unwanted Sexual Attention

Made unwanted attempts to establish a romantic sexual relationship with you despite your efforts to discourage it?

Continued to ask you for dates, drinks, dinner, etc., even though you said «No»?

Touched you in a way that made you feel uncomfortable?

Made unwanted attempts to stroke, fondle, or kiss you?

Sexual Coercion

Made you feel like you were being bribed with a reward to engage in sexual behavior?

Made you feel threatened with some sort of retaliation for not being sexually cooperative?

Treated you badly for refusing to have sex?

Implied faster promotions or better treatment if you were sexually cooperative?

(Stark et al., 2002)

Vedlegg Q Utsagn (15) som måler opplevelse av seksuell trakassering (RMWS)

Did someone from work...

- Repeatedly tell sexual «jokes» that made you uncomfortable, angry, or upset?
- Embarrass, anger, or upset you by repeatedly suggesting that you do not act like a [man/woman] is supposed to? For example, by calling you [male respondents: «a woman, a fag, or gay»; female respondents: «a dyke, or butch».
- Repeatedly make sexual gestures or sexual body movements that made you uncomfortable, angry, or upset?
- Display, show, or send sexually explicit materials like pictures or videos that made you uncomfortable, angry, or upset?
- Repeatedly tell you about their sexual activities in a way that made you uncomfortable, angry, or upset?
- Repeatedly ask you questions about your sex life or sexual interests that made you uncomfortable, angry, or upset?
- Make repeated sexual comments about your appearance or body that made you uncomfortable, angry, or upset?
- Either take or share sexually suggestive pictures or videos of you when you did not want them to? AND Did this make you uncomfortable, angry, or upset?
- Make repeated attempts to establish an unwanted romantic or sexual relationship with you? AND Did these attempts make you uncomfortable, angry, or upset? These could range from repeatedly asking you out for coffee to asking you for sex or a 'hookup'
- Intentionally touch you in a sexual way when you did not want them to? This could include touching your genitals, breasts, buttocks, or touching you with their genitals anywhere on your body.
- Repeatedly touch you in any other way that made you uncomfortable, angry, or upset? This could include almost any unnecessary physical contact including hugs, shoulder rubs, or touching your hair, but would not usually include handshakes or routine uniform adjustments.
- Made you feel as if you would get some workplace benefit in exchange for doing something sexual? For example, they might hint that they would give you a good evaluation/fitness report, a better assignment, or better treatment at work in exchange for doing something sexual. Something sexual could include talking about sex, undressing, sharing sexual pictures, or having some type of sexual contact.
- Made you feel like you would get punished or treated unfairly in the workplace if you did not do something sexual? For example, they hinted that they would give you a bad evaluation/fitness report, a bad assignment, or bad treatment at work if you were not willing to do something sexual. This could include being unwilling to talk about sex, undress, share sexual pictures, or have some type of sexual contact.
- Did you hear someone from work say that [men/women] are not as good as [women/men] at your particular job, or that [men/women] should be prevented from having your job?
- Do you think someone from work mistreated, ignored, excluded, or insulted you because you are a [man/woman]?

(Morrall et al., 2015)

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