

Trakassering og vold

«Et inkluderende arbeidsliv» er utpekt som Parats flaggsak for 2026–2027, der trivsel og økt nærvær på arbeidsplassen er fremhevet som sentrale stikkord.¹ Et inkluderende arbeidsliv betraktes som viktig både for å få flere i jobb, og for å sikre at færre faller ut av arbeidslivet. I den forbindelse ønsker Parat blant annet å jobbe for et godt arbeidsmiljø som fremmer inkludering og mangfold.²

I dette faktaflaket retter vi oppmerksomheten mot seksuell trakassering, trusler og vold som Parats medlemmer har erfart på jobben i løpet av de siste tolv månedene. Slike uønskede hendelser er ikke kun et problem for den enkelte som blir utsatt for det, men også et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.

Arbeidsmiljølovens kapittel 4 omhandler krav til arbeidsmiljøet. Der fremkommer det at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Det slås fast at arbeidstakere, så langt det lar seg gjøre, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Samtidig viser SSBs levekårsundersøkelser (LKU) at slike hendelser er et problem i norsk arbeidsliv. I 2022 og i 2025 ble arbeidstakere spurt om de har vært utsatt for vold, seksuell trakassering, hets, trusler, eller mobbing på jobben de siste tolv månedene. I 2022 svarte 15 prosent bekreftende på dette. I 2025 er den tilsvarende andelen 17 prosent. Ikke uventet er det store variasjoner mellom yrker. Yrkene som topper listen i 2025, er:³

Sikkerhetsarbeidere: 49 prosent
Medisinske yrker: 35 prosent
Pleie- og omsorgsarbeidere: 33 prosent
Undervisning: 29 prosent
Kundeserviceyrker: 19 prosent

Dersom vi ser på totalen, er det i 2025 flest som har vært utsatt for hets eller trusler på jobb i løpet av de siste tolv månedene (9 prosent), etterfulgt av vold (6 prosent) og uønsket seksuell oppmerksomhet (5 prosent).

Spørreundersøkelsen som dette faktaflaket bygger på, ble gjennomført i mai 2026. Den retter seg mot yrkesaktive medlemmer i forbundet Parat. Undersøkelsen ble sendt ut til 20 736 medlemmer, og vi har fått svar fra 4294 medlemmer. Det gir en svarprosent på 21.

Sterud og medforfattere (2021) har gjennom analyser av SSBs levekårsundersøkelser påvist en positiv sammenheng mellom vold, trusler, mobbing og seksuell trakassering, og påfølgende sykefravær.⁴ De som har vært utsatt for slike hendelser, har en økt risiko for legemeldt fravær, og særlig fremstår trusler om vold eller faktisk vold som risikofaktorer.

Fafo har spurt Parats medlemmer om de har vært utsatt for trakassering, trusler eller vold i løpet av de siste tolv månedene. Trakassering er definert som handlinger eller ytringer som oppleves krenkende, skremmende, fiendtlige eller ydmykende, og det kan være skade på eiendeler/eiendom. Vold innbefatter trusler om, eller faktisk vold, herunder

slag, spark, dytting, spyting og lugging. I tabell 1 ser vi forekomsten for utvalget sett under ett.

Det er en lavere andel av Parats medlemmer som har vært utsatt for trusler og vold enn hva tallene fra SSBs Levekårsundersøkelser viser. Når det gjelder seksuell trakassering, har 2 prosent av Parats medlemmer erfart dette de siste tolv månedene. Denne andelen er ikke sammenliknbar med hva Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) finner i Levekårsundersøkelsen, fordi det der spørres om uønsket seksuell oppmerksomhet.

I tabell 1 er det også en andel som svarer «annet». Her har medlemmene selv kunnet gi supplerende informasjon, og det er mange ulike former for hendelser som rapporteres om. Det er imidlertid to gjenganger; opplevd mobbing og trakassering fra kollegaer eller leder (93 medlemmer) og utøvelse av ledelse som oppleves urettferdig (30 medlemmer).

Hvem var ansvarlig for hendelsen eller hendelsene?

Siden andelen som har opplevd én eller flere av de ulike hendelsene gjengitt i tabell 1, er begrenset, har vi samlet alle dem som svarer at de har erfaringer med én eller flere av de nevnte. Dette gir oss et noe bedre tallgrunnlag, og vi står igjen med en andel på 12 prosent.

I vårt utvalg er det noen flere i privat enn i offentlig sektor som har vært utsatt for denne typen hendel-

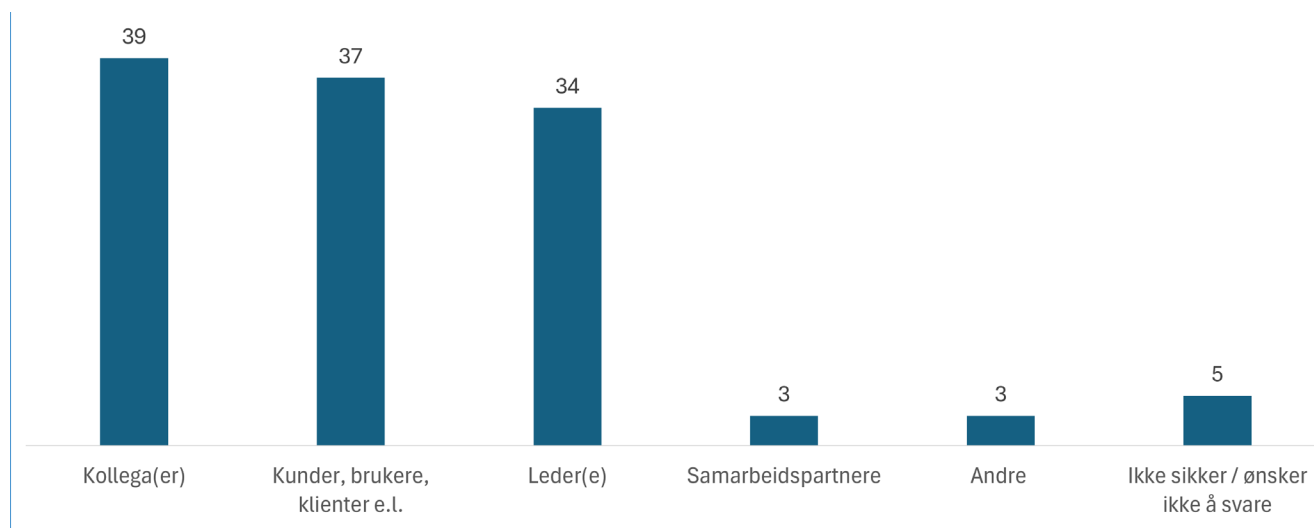
Tabell 1. Erfaringer med trakassering, trusler og vold de siste tolv månedene blant Parats medlemmer (n = 4294).

Erfaringer med trakassering, trusler og vold	Antall	Prosent
Seksuell trakassering	81	2
Trakassering på grunn av funksjonsnedsettelse	58	1
Trakassering på grunn av seksuell legning	19	0,5
Trakassering på grunn av etnisitet/religion	82	2
Trusler om vold	141	3
Fysisk vold	56	1
Annet	220	5
Ingen av de nevnte	3791	88

ser. Disse medlemmene har fått spørsmål om hvem som sto bak den seksuelle trakasseringen, truslene eller volden. Vi finner ingen forskjeller som kan relateres til sektor, så vi presenterer andelen samlet.

Fire av ti svarer at en eller flere kollegaer sto bak trakasseringen, truslene eller volden. Deretter følger kunder, brukere, klienter eller liknende (37 prosent). Her er det for eksempel noen som nevner elever, brukere på institusjon eller også brukernes pårørende. På tredjeplass har vi ledere eller ledelsen (34 prosent). Rundt én av tre svarer at trakasseringen, truslene eller volden kom fra en leder eller

Figur 1. Hvem sto bak trakasseringen, truslene eller volden? Prosent (n = 503). Flere valg mulig.



flere. En mindre andel på 3 prosent oppgir samarbeidspartnere, mens like mange svarer «andre». Det er også en andel som ikke er sikker, eller ikke ønsker å besvare dette spørsmålet.

Uønskede hendelser, forhold til ledelse og trivsel

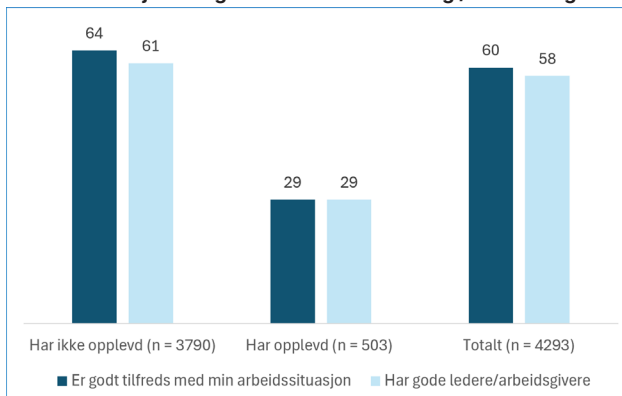
På bakgrunn av tabell 1 har vi undersøkt hvilke kjennetegn ved Parats medlemmer som kan være forbundet med økt risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering, trusler eller vold. I vårt materiale finner vi ingen tegn som tyder på at for eksempel kvinner er mer utsatt enn menn, eller at alder har særskilt betydning. Heller ikke utdanning ser ut til å gjøre noen forskjell. Andelen som har vært utsatt, er som nevnt noe høyere blant medlemmer i privat sektor, men forskjellene er likevel små – det skiller fire prosentpoeng mellom medlemsgruppene.

Ovenfor viste vi til forskning som har funnet en sammenheng mellom opplevelser av denne typen hendelser og sykefravær. Studier har også vist at det å bli utsatt for, eller å være vitne til, slike uønskede episoder kan påvirke trivselen på arbeidsplassen negativt. En stor undersøkelse ved en amerikansk militærleir, som omfattet både militært og sivilt personell, fant at ansatte som hadde vært vitne til kritikkverdige forhold, som trakassering, rapporterte lavere trivsel enn andre. Samtidig viste studien at når slike forhold ble tatt tak i og rettet opp, hadde dette nesten like stor positiv effekt som å forebygge at hendelsene oppsto i utgangspunktet (Miceli mfl., 2012).⁵

Vi har ikke mulighet til å undersøke om hendelsene medlemmene har erfart, har blitt fulgt opp eller håndtert. Derimot kan vi se nærmere på om disse erfaringene henger sammen med medlemmenes vurderinger av ledelsen og arbeidssituasjonen.

De som ikke har opplevd uønskede hendelser, er jevnt over godt tilfredse med sin arbeidssituasjon og ledelsen der de jobber. Drøyt seks av ti medlemmer svarer at de er enige eller sterkt enige i at de er godt tilfredse med arbeidssituasjonen, og at de har gode ledere eller arbeidsgivere. Andelen som er uenig i dette, er henholdsvis 16 og 14 prosent (ikke vist).

Figur 2. Opplevd trakassering, trusler og vold, og vurdering av arbeidssituasjonen og ledelsen. Prosent. Enig / sterkt enig.



Dette bildet endrer seg ganske markant når vi ser på hvordan de som har opplevd seksuell trakassering, trusler eller vold de siste tolv månedene, vurderer de samme spørsmålene. I denne gruppen er kun 29 prosent enige eller sterkt enige i de to påstandene. Andelen som er sterkt uenig eller uenig, er henholdsvis 46 og 45 prosent (ikke vist). Sammenhengen indikerer at denne typen hendelser har en sterk innvirkning på hvordan man vurderer sentrale sider ved arbeidsmiljøet sitt.

Avslutning

Et inkluderende arbeidsliv forutsetter et arbeidsmiljø der ansatte er beskyttet mot trakassering, trusler og vold. Våre analyser viser at en ikke ubetydelig andel medlemmer i Parat – 12 prosent – har opplevd denne typen hendelser i løpet av det siste året. Av disse har 3 prosent opplevd vold, og 2 prosent har vært utsatt for seksuell trakassering. Det er også 5 prosent som svarer «annet». Blant disse er det en god del som oppgir at de har vært utsatt for hets, diskriminering og mobbing.

Våre analyser viser at de som har opplevd seksuell trakassering, trusler eller vold, er langt mindre tilfredse med sin arbeidssituasjon og ledelsen der de jobber. I annen forskning er det også påvist en sammenheng mellom denne typen hendelser og sykefravær. Samlet sett understreker våre funn betydningen av et systematisk arbeid for å forebygge og håndtere uønskede hendelser i arbeidslivet.

Noter

¹ Sak 086/25, Mål og delmål Flaggsak 2026.

² www.parat24.com/nyheter/parat-lofter-inkluderende-arbeids-liv-som-flaggsak-i-2026/300972

³ <https://www.ssb.no/statbank/table/14131>

⁴ Sterud, T., Degerud, E., Skare, Ø., Hanvold, T.N. & Christensen, J.O. (2021). Adverse social behaviour at the workplace and subsequent physician certified sick leave: a three-wave prospective study of the general work-ing population in Norway. *Occupational and Environmental Medicine*, 2025, s. 343–353. [doi: 10.1136/oemed-2025-110194](https://doi.org/10.1136/oemed-2025-110194)

⁵ Miceli, M.P., Near, J.P., Rehg, M.T. & Van Scotter, J.R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954. <https://doi.org/10.1177/0018726712447004>

I dette faktaflaket retter vi oppmerksomheten mot seksuell trakassering, trusler og vold som Parats medlemmer har erfart på jobben i løpet av de siste tolv månedene.

Sissel C. Trygstad er forsker ved Fafo.