



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

NAB3030

Predefinert informasjon

Startdato:	20-03-2020 09:00	Termin:	2020 VÅR
Sluttdato:	06-05-2020 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F + Bestått)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
SIS-kode:	203 NAB3030 1 PRO-1 2020 VÅR HAUGESUND		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 317

Informasjon fra deltaker

Tittel *: #Atseadoo: Norske mannlige sjøfolk og seksuell trakassering

Engelsk tittel *: #Atseadoo: Norwegian male seafarers and sexual harassment

Navn på veileder *: Bjarne Gunnar Vandeskog

Sett hake dersom Ja **Egenerklæring *:** Ja
besvarelsen kan brukes **Inneholder besvarelsen** Nei
som eksempel i **konfedensielt**
undervisning?: **materiale?:**

Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)

Gruppenummer: 5

Andre medlemmer i 332, 336, 320
gruppen:

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

#Atseadoo: Norske mannlige sjøfolk og seksuell trakassering

#Atseadoo: Norwegian male seafarers and sexual harassment

Frans Bjørnsson

Jim Sebastian Moe Johansen

Hanne Flesland Lundøy

Marthe Krey Løkås

Bachelor i nautikk

Høgskolen på Vestlandet, avdeling Haugesund

Innlevering: 06.05.2020

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Forord

I 2020 blir samfunnet stadig mer utfordret på forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette gjelder også for sjøfolk. Seksuell trakassering på en arbeidsplass vil, i mange tilfeller, kunne få store konsekvenser for de som rammes. Foruten å være en psykisk belastning for den enkelte, kan også den generelle trivsel og arbeidsmoral påvirkes, og i verste fall kan det føre til nedsatt sikkerhet og effektivitet. Om bord på fartøy er forholdene annerledes enn på tradisjonelle arbeidsplasser med åtte timers arbeidsdag. Besetningen bor og arbeider sammen til alle døgnets tider, med en varighet på flere uker eller måneder.

Konsekvensene av et dårlig arbeidsmiljø og seksuell trakassering, kan dermed bli spesielt destruktive, fordi en har ingen sted å «rømme». STCW¹ tabell A-VI/1-4 stiller krav til at alle sjøfolk opprettholder gode menneskelige relasjoner og viser omsorg for menneskers individuelle rettigheter. Dette gjelder også retten til å ikke bli seksuelt trakassert.

Denne bacheloroppgaven utforsker temaet seksuell trakassering blant norske mannlige sjøfolk og er skrevet av fire avgangsstudenter på nautikkstudiet ved Høyskolen på Vestlandet avdeling Haugesund. Oppgaven er skrevet som en avsluttende del av bachelorutdanningen. Arbeidet med oppgaven har pågått i perioden august 2019 til mai 2020.

Proessen har vært tidkrevende og utfordrende, men også svært lærerik og interessant. Vi ønsker å takke vår veileder Bjarne Gunnar Vandeskog for gode konstruktive tilbakemeldinger, samt faglige innspill. Videre ønsker vi å rette en stor takk til våre informanter for god mottakelse og refleksjoner, uten deres bidrag hadde ikke denne oppgaven vært mulig. Vi ønsker også å takke Tonje Jondahl Alvestad, Birgit E. Olsen Bratseth og Bente Nymoens Selvik for god hjelp med korrekturlesning og motiverende ord på veien. En stor takk rettes også til kjære og nære som har motivert oss underveis.

Frans Bjørnsson

Jim Sebastian Moe Johansen

Hanne Flesland Lundøy

Marthe Krey Løkås

Haugesund, 06.05.2020

¹ The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers

Sammendrag

Formålet med bacheloroppgaven «*#atseato: Norske mannlige sjøfolk og seksuell trakassering*», er å undersøke hvilke tanker, meninger og opplevelser norske menn som arbeider på sjøen, har om temaet seksuell trakassering. Oppgaven utforsker problemstillingen: «*Hvilke oppfatninger om, og erfaringer med seksuell trakassering finnes blant norske mannlige sjøfolk som arbeider på norskflaggede konstruksjonsfartøy*». Semistrukturert intervju er benyttet som undersøkelsesmetode. Tolv menn i alderen 36 til 60 år har deltatt som informanter i innsamlingen av data til oppgaven.

Hovedfunnene i undersøkelsen er at norske mannlige sjøfolk opplever seksuell trakassering som utfordrende å gjøre rede for. Ifølge våre informanter angår ikke temaet menn og mener det er kvinner som må svare. Seksuell trakassering oppleves også som «vanskelig» å snakke om. Enkelte av informantene mener kvinner har fått mye makt etter #metoo. Det kan virke som informantene mener kvinner er blitt hovedproblemet, og enkelte gav uttrykk for å ha utfordringer med å vite hva som er akseptabel adferd overfor kvinner ombord. Noen valgte til og med å holde avstand til kvinner for å unngå beskyldninger om seksuell trakassering.

Abstract

The purpose of the bachelor thesis «*#atseato: Norwegian male seafarers and sexual harassment*» is to investigate the thoughts, opinions and experiences Norwegian men who work on Norwegian flagged construction vessels have about sexual harassment. To collect data for this task, semi-structured interviews were used as a survey method. The informants in this study are twelve men 36 to 60 years of age.

Our discoveries are Norwegian male seafarers find sexual harassment rather challenging to explain. The informants, being all male, thought the topic didn't concern them, and the study should instead be targeting women. Even just talking about sexual harassment can be quite demanding for them. Some of the informants claimed that women have gained too much power after #metoo. According to our informants, it may appear, that women are the main problem, and some expressed difficulties knowing what's acceptable behaviour towards women or not. To avoid accusations of sexual harassment, some even chose to totally distance themselves from women on board.

Innholdsfortegnelse

Forord	ii
Sammendrag	iii
Abstract	iii
1. Innledning.....	1
1.1 Introduksjon og avgrensninger	1
1.2 Problemstilling	3
1.3 Hva skal undersøkes?.....	3
1.4 Oppgavens struktur	6
2. Teori	7
2.1 Makt	7
2.1.1 Definisjon på makt og avmakt.....	7
2.1.2 Kilder til makt.....	8
2.2 Kognitive modeller	9
2.3 Holdninger, stereotypier og fordommer.....	11
3. Metode.....	14
3.1 Bakgrunn for valg av forskningsmetode.....	14
3.2 Fremgangsmåte	17
3.3 Intervjuguide	20
3.4 Gjennomføring av intervju.....	21
3.5 Etske betraktninger	22
4. Resultat.....	24
4.1 «Vanskelig tema».....	24
4.2 Ulike oppfatninger av hva seksuell trakassering er	25
4.3 Makt hos kvinnene og offiserene	27

4.4 «Et klaps på rumpa» og «kvinnelig kadett som ikke passet inn»	29
5. Drøfting	32
5.1 Utfordringer med å redegjøre for hva seksuell trakassering er	32
5.2 Menn utsettes ikke for seksuell trakassering.....	35
5.3 Seksuell trakassering er «vanskelig» å snakke om	38
5.4 Kvinner har fått for mye makt.....	40
6. Konklusjon og forslag til videre forskning	45
6.1 Oppsummering av hovedfunnene	45
6.2 Forslag til videre forskning	46
Referanser.....	47
Vedlegg	50
Vedlegg 1: Samtykkeskjema.....	50
Vedlegg 2: Intervjuguide	52

1. Innledning

1.1 Introduksjon og avgrensninger

I 2020 blir samfunnet stadig mer utfordret på forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette gjelder også for sjøfolk. Majoriteten av de som arbeider til sjøs er menn og yrket kan betegnes som et mannsdominert yrke. Gjennom økt kvinneandel til sjøs, kan nye situasjoner eller hendelser oppstå. En viktig forutsetning for inkludering av kvinner om bord, er kvinners opplevelse av ivaretagelse og respekt på lik linje med mannlige kollegaer. God ivaretagelse er å ikke gi hverandre seksuelle kommentarer, simulere seksuelle bevegelser eller vise seksuelle bilder (Arbeidstilsynet, 2020). Det er likevel ikke nødvendig med involvering av en kvinne for opplevelsen av seksuell trakassering. Dette kan like gjerne skje mellom menn. Det behøver heller ikke være en mann som trakasserer en kvinne, en kvinne kan også trakassere en mann eller en annen kvinne seksuelt.

Under arbeidet med innhenting av aktuelle temaer til bacheloroppgaven, snakket vi med kapteiner i offshorebransjen som hadde opplevd et økende antall saker om seksuell trakassering om bord. De etterlyste også at temaet undersøkes og belyses. Dersom temaet er kjent, men ikke snakkes noe særlig om, kan det være til hinder for et godt arbeidsmiljø. Tidligere funn viser at det ikke snakkes om seksualitet om bord (Bolsø, Mühleisen, & Langåker, 2017, s. 8). Vårt inntrykk er at temaet er sårbart og tabu å snakke om.

Ønsket med denne bacheloroppgaven er å sette temaet på dagsorden og skape større åpenhet, aksept og forståelse for temaet. Vi opplever temaet like viktig som utviklingen av miljøvennlige fartøy og elektronisk navigasjonsutstyr. Den samme interessen for seksuell trakassering, oppleves imidlertid ikke som like stor hos sentrale personer med makt i den maritime næringen. Temaet gis ikke den oppmerksomhet det fortjener. Seksuell trakassering på en arbeidsplass vil, i mange tilfeller, kunne få store konsekvenser for de som rammes. Foruten å være en psykisk belastning for den enkelte, kan også generell trivsel og arbeidsmoral påvirkes (Arbeidstilsynet, 2020). I verste fall kan det føre til nedsatt sikkerhet og effektivitet. I takt med samfunnets søkelys mot seksuell trakassering, finner vi det nødvendig og viktig, å undersøke hvordan den maritime næringen stiller seg til temaet. Slike undersøkelser har ikke blitt gjort i Norge. I Sverige delte kvinner sine opplevelser om seksuell trakassering og overgrep innen svensk skipsfart gjennom emneknaggen #lättaankar (Raun,

2018). Temaet er derfor belyst i et nordisk land fra et kvinnelig perspektiv. Imidlertid er det mangler på hvilke tanker og opplevelser menn har om seksuell trakassering.

Høsten 2017 delte flere kvinner sine opplevelser med seksuell trakassering gjennom emneknaggen #metoo (Sletteland, 2018). Formålet med offentliggjøringene var å synliggjøre skadene og omfanget av seksuell trakassering i arbeidslivet. Det startet i filmbransjen i USA, men spredte seg raskt til ulike yrkesgrupper og ulike deler av arbeidslivet. Den største og alvorligste saken fra USA, handler om filmprodusenten Harvey Weinstein som ble beskyldt for å ha utnyttet sin maktposisjon med trakassering og seksuelle overgrep (Kantor & Twohey, 2017). Weinstein ble nylig dømt til 23 års fengsel for voldtekt av to kvinner (BBC News, 2020). Tilsvarende saker har ikke vært oppe i norsk rettsvesen. Samtidig viser spørreundersøkelser utført i andre mannsdominerte yrker hvor en også bor tett på hverandre, tilfeller med seksuell trakassering. Et eksempel er Forsvarets spørreundersøkelse blant ansatte og vernepliktige i hæren, sjøforsvaret og luftforsvaret, som ble presentert februar 2019. Resultatene viser både kvinner og menn som oppgir å ha vært utsatt for uønskede seksuelle handlinger og samleie uten samtykke (Forsvaret, 2019).

Det er ingen grunn til å tro den norske maritime næringen er et unntak. I den maritime næringen bor sjøfolk tett på hverandre over lengre tid, er isolert fra resten av omverden og utgjør et lite «samfunn» om bord. Det er ingen steder å rømme når noe blir vanskelig og en har ikke muligheten til å gå hjem etter endt arbeidstid. Det kan tenkes dette er en faktor som øker risikoen for krysning av intimgrenser på måter som kan oppleves som seksuell trakassering. Hvis så er tilfelle, vil det også kunne påvirke personlig psyke, trivsel, tillit og samarbeid om bord, som i ytterste konsekvens kan påvirke sikkerheten. Alle sjøfolk skal i henhold til STCW tabell A-VI/1-4 opprettholde gode menneskelige relasjoner og vise omsorg for menneskers individuelle rettigheter. Dette gjelder også retten til å ikke bli seksuelt trakassert.

Denne bacheloroppgaven er skrevet som en del av nautikkutdanningen. Derfor avgrenses den til å omhandle sjøfolk og ikke andre yrkesgrupper. Vår oppfatning av mediebildet de siste to til tre årene, er at mange kvinnelige perspektiver på seksuell trakassering er formidlet. Det er derfor interessant å undersøke temaet fra et mannlig ståsted og undersøke nærmere hvilke oppfatninger og erfaringer menn har knyttet til temaet seksuell trakassering. Siden majoriteten av den maritime næringen er menn, er det også sannsynlig det er menn som vil utøve trakassering. For å kunne hindre seksuell trakassering, må en også vite noe om hvordan de

som utøver den tenker. Denne oppgaven har derfor henvendt seg utelukkende til menn for å bli bedre kjent med deres refleksjoner om og erfaringer med temaet. Avgrensningen er også satt av hensyn til tilgjengelige informanter. Dette er gjort ved å fokusere på den lokale maritime offshorenæringen som i sin hovedsak har sin virksomhet på norskflaggede fartøy.

Til tross for omfattende litteratursøk, har det ikke vært mulig å finne noe særlig forskning knyttet til menns erfaringer med og oppfatninger om seksuell trakassering om bord på skip. Derfor finnes mange ulike aspekter innen temaet som kunne vært interessant og mulig å undersøke, blant annet ulike sammenligninger mellom kjønn, aldersgrupper eller fartøygrupper. Innenfor rammene av en bacheloroppgave har det kun vært mulig å undersøke et lite område. Valget falt derfor på en type skipsfart og skipsfartsområder som seiler flere uker av gangen og som har en blanding av fast mannskap og rullerende kunder om bord. Denne sammensetningen kan være spesielt interessant å undersøke nærmere fordi utskifting av personell kan være hyppigere enn på andre fartøygrupper.

1.2 Problemstilling

Denne bacheloroppgaven utforsker problemstillingen: «*Hvilke oppfatninger om, og erfaringer med seksuell trakassering finnes blant norske mannlige sjøfolk som arbeider på norskflaggede konstruksjonsfartøy*».

1.3 Hva skal undersøkes?

Denne oppgaven inneholder noen begrep som må avklares. Først må begrepet *seksuell trakassering* gjøres rede for. Det neste er en definisjon av ordene *oppfatning* og *erfaring*, deretter *norske mannlige sjøfolk*. Til slutt redegjøres det for hva som legges i *norskflaggede konstruksjonsfartøy*.

Hovedfokuset i denne undersøkelsen er *seksuell trakassering*. Denne oppgaven presenterer ulike oppfatninger og forståelser som ulike mannlige sjøfolk har om temaet. Det er derfor ikke forfatterens forståelser av begrepet som står i fokus. Før undersøkelsene startet, var det nødvendig å ha en forforståelse av begrepet. Forforståelsen ble anvendt i forkant av datainnsamlingen og benyttet under selve intervjuet av de mannlige sjøfolkene.

Vår forforståelse av begrepet seksuell trakassering er påvirket fra ulike hold. En av de viktigste påvirkningene er slik begrepet er definert gjennom lov. En rettslig standard finnes i § 13 i lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering, som definerer seksuell trakassering som «(...) enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom». Den juridiske definisjonen bygger dermed på den enkeltes vurdering og oppfatning av hva som ansees som trakasserende eller utilbørlig opptreden. Det som oppleves som uønsket for noen, kan oppleves som akseptabelt for andre. Dette handler om den enkeltes terskel for hva en anser som krenkende og plagsomt.

Hva som er seksuell trakassering og ikke, er dermed en subjektiv oppfatning og avgjøres av den enkelte. Seksuell trakassering kan foregå både mellom personer av ulike kjønn, og av samme kjønn. Likestillingslovens § 13 definerer også begrepet trakassering som handlinger, unnlatelser og ytringer med samme formål eller virkning som seksuell trakassering. Ordet seksuell handler om kropp, kjønn og seksualitet (Ik Dahl, 2019). Det seksuelle omhandler det personlige og knyttes til hvordan du ser ut, hvem du er, hva du liker, hva du gjør og hvordan du oppfører deg.

En annen viktig påvirkning på vår forforståelse, er forskningslitteratur som skiller mellom *fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering*. Fysisk trakassering innebærer «(...) alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk» (Bråten & Øistad, 2017, s. 10). Det verbale handler om hva som blir sagt og hvordan det sies. Det kan være «(...) seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv» (Bråten & Øistad, 2017, s. 10). Ikke-verbal trakassering kan defineres som «(...) nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende» (Bråten & Øistad, 2017, s. 10). Sist, men ikke minst, er forforståelsen vår påvirket av #metoo bevegelsen. Hovedpoengene vi har med oss derfra, er at seksuell trakassering ofte utføres av menn i maktposisjoner. Mennene innehar ofte høye stillinger og den fornærmede part er kvinner, ofte i lavere stillinger. Avsløringene i #metoo handler ofte om misbruk av makt og utnyttelse av egen maktposisjon.

Vår hverdagsforståelse av ordet *oppfatning*, er det resultatet av refleksjoner man har gjort seg om egne og andres opplevelser. Dette handler om observasjoner av andres opplevelser, men også det andre sier om opplevelsene. Oppfatninger er de tanker, meninger og fornuftige sammenhenger den enkelte har resonnet seg frem til. Dette er individuelt og handler om

individets synsvinkel og standpunkt. Det handler også om hvordan den enkelte forstår og ser verden. *Erfaring* handler om egne opplevelser som mennesket får gjennom livets reise. Dette omhandler opplevelser en har hatt gjennom skolegang, oppdragelse eller gjennom samtale med andre. Erfaringer kan være egenopplevde eller observasjoner av andre.

Gjennom å undersøke *både* oppfatninger og erfaringer, vil vi belyse seksuell trakassering på norskflaggede konstruksjonsfartøy fra ulike vinkler. Gjennom den enkeltes oppfatninger, får vi tak på hva den enkelte tenker, mener, samt hvilket standpunkt en har til temaet (Teigen & Alnes, Store norske leksikon, 2017). Gjennom den enkeltes erfaringer, kan vi få tak i opplevelser og hendelser som den enkelte har erfart selv eller erfart gjennom andre (Teigen, Store norske leksikon, 2020). Uavhengig om en har erfaringer med seksuell trakassering eller ikke, har den enkelte likevel en oppfattelse av begrepet. Gjennom å inkludere både oppfatninger og erfaringer vil vi kunne innhente et bredere perspektiv om temaet.

Norske mannlige sjøfolk er i denne oppgaven definert til å være menn som snakker norsk og har tilknytning til Norge. Med tilknytning til Norge menes å enten ha vokst opp i Norge, bodd i Norge, tilhørighet til Norge eller kjennskap til norsk kultur, kutyme og væremåte. På grunn av oppgavens omfang er det nødvendig å avgrense oss til norske menn, og ikke andre nasjonaliteter. Dette er gjort fordi kulturelle forskjeller i større grad gir rom for ulike tolkninger av seksuell trakassering. Både kulturelle forskjeller og likestilling er to temaer som ville vært interessant å knytte opp mot problemstillingen, men oppgavens omfang gir ikke rom for å drøfte dette. Sjøfolk innebærer å inneha sitt arbeid om bord på et skip. Det stilles ingen minstekrav til hvor lenge vedkommende har arbeidet om bord.

Et *konstruksjonsfartøy* defineres gjennom § 2 i forskrift 01. mars 2016 nr. 197 om endring i forskrift om særskilt fartsområde for fartøyer og flyttbare innretninger i petroleumsvirksomhet registrert i norsk internasjonalt skipsregister, som et skip som «(...) *utfører konstruksjonsarbeid, undersjøiske operasjoner, rørlegging eller vedlikehold av innretninger*». Konstruksjonsfartøy er spesialdesignet til å utføre en spesiell jobb. Konstruksjonsfartøy kan for eksempel frakte forsyninger, utføre servicer, være hjelpefartøy eller levere tjenester til for eksempel oljerigger, produksjonsskip, rørleggingsfartøy eller andre flyttbare innretninger. Størrelsen på disse fartøyene er ulike, som igjen påvirker hvor mange som arbeider om bord. Det unike med denne fartøygruppen er blandingen av arbeidere som tilhører skipet og arbeidere som tilhører kunden.

Fartøy med norsk flagg må oppfylle kravene til registrering i norsk skipsregister. Dette innebærer å enten være registrert i NIS² eller NOR³ (Sjøfartsdirektoratet, 2018). Å seile med norsk flagg innebærer å være underlagt norsk jurisdiksjon, altså flaggstatens jurisdiksjon. Norske lover og regler må derfor overholdes, for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven. Norske lover og regler gjelder på skip med norsk flagg, uavhengig av besetningens nasjonalitet og hvor skipet befinner seg.

1.4 Oppgavens struktur

I kapittel 2 presenteres teorigrunnlaget som brukes i analysen og diskusjonen av funnene. Denne oppgaven er gjennomført med kvalitativ metode som undersøkelsesmetode og i kapittel 3 gjør vi rede for forskningsmetoden som er benyttet, fremgangsmåte, intervjuguide, gjennomføring av intervju og etiske betraktninger til arbeidet. Deretter presenteres resultatene fra intervjuene i kapittel 4, før resultatene drøftes i analysen i kapittel 5. Avslutningsvis oppsummeres hovedfunnene med en konklusjon og forslag til videre forskning i kapittel 6.

² Norsk Internasjonalt skipsregister

³ Norsk Ordinært skipsregister

2. Teori

I dette kapitlet redegjøres det for de teoriene som benyttes for å analysere og tolke funnene fra intervjuene (se 5. *Drøfting*). Teorien er valgt ut fra temaene som har fanget vår oppmerksomhet i intervjuene med norske mannlige sjøfolk. Først vil det gjøres rede for ulike definisjoner av *makt* og *avmakt*, samt *kilder til makt*. Deretter presenteres *kognitive modeller* hvor spesielt *heteronormative forestillinger*, *patriarkalske forestillinger* og *modeller om hegemonisk maskulinitet* gjøres rede for. Til slutt presenteres *holdninger*, *stereotypier* og *fordommer*.

2.1 Makt

2.1.1 Definisjon på makt og avmakt

Gjennom vår forforståelse av #metoo bevegelsen, oppfatter vi at seksuell trakassering ofte handler om maktposisjoner og misbruk av makt. Derfor er det nyttig å anvende *makt* som teori i denne oppgaven. Det finnes mange og generelle definisjoner for begrepet makt. En av de klassiske definisjonene på makt kommer fra sosiologen Max Weber, som definerer makt som «(...) enhver sjans til å gjennomføre sin vilje innenfor en sosial relasjon, også på tross av motstand, uansett hva denne sjansen beror på» (Engelstad, Store norske leksikon, 2019). Weber mente makt handlet om å få gjennomslag for egne intensjoner gjennom andre, uavhengig av om andre er enig eller ikke.

Mer generelt kan en si makt benyttes for å oppnå et ønsket utfall, enten med en individuell egeninteresse eller til fordel for flere (Hatch, 2001, ss. 310-311). Makt kan også defineres som evnen til å få noe en ønsker skal skje, til å skje (Vandeskog, 2016, s. 195). Den amerikanske statsviteren Robert Dahl, mener en har makt over andre når en kan få andre til å gjøre noe de ellers ikke ville gjort (Hatch, 2001, s. 310). Dahls definisjon knytter makt til relasjoner og fokuserer på forholdet mellom sosiale aktører. Den franske filosofen og idéhistorikeren Michel Foucault var opptatt av makt og kunnskap, og mente utvikling av kunnskap økte makten, særlig blant personer i spesielle posisjoner (Engelstad, Uio, 2010). Foucault mente også makt finns overalt, fordi den kommer fra alle kanter, men ikke fordi den dekker alt

(Dahl, 2019)⁴. Organisasjonsforsker Jeffrey Pfeffer definerer makt som krefter i «hviletilstand» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 323).

Det motsatte av makt er *avmakt*. Avmakt er maktesløshet og manglende innflytelse over egen livssituasjon, men også handlingslammelse og hjelpeløshet ovenfor andre som har makt til å ta beslutninger som påvirker eget liv (Dahl, 2019)⁵. Videre sier Dahl at avmakt er en avhengighet av andre, med fare for å bli utnyttet. Gullestad (2000, s. 40) beskriver to ulike måter å være avmektig på. Den ene er manglende kontroll over eget liv og manglende bekræftelse på egen verdighet. Avmakten kan også handle om kampen for å bli sett og anerkjent. Den andre måten å være avmektig på, er manglende begrep og modeller som kan forklare den sosiale verden en er en del av (Gullestad, 2000, s. 40). Avmakt skapes fordi makten står frem som diffus og selvfølgelig, noe som gjør det utfordrende å få tak på makten (Gullestad, 2000, s. 68). I et intervju i Utveier (2005) uttalte sosialantropologen Fredrik Barth noe slikt som at den som har makt, sjeldent erfarer hvordan hun/han har makten, mens den som er avmektig som regel erfarer det tydelig⁶. En kan si at makt ikke kan erfares, men bare avmakten kan erfares. Mennesker som har makt, oppfatter som regel denne settingen «naturlig» og slik skal den også være. Samtidig erfarer ikke disse menneskene *hvordan* de har makt og tar makten for gitt. Dersom en mister makt, ikke har makt eller opplever andre bruke makt mot en, vil en tydelig erfare makten.

2.1.2 Kilder til makt

Det skilles mellom ulike typer makt avhengig av hvilke kilder eller fundamenter makten bygger på. I denne oppgaven presenteres *stillingsbasert* og *personbasert makt*. Stillingsbasert makt knyttes til en bestemt stilling eller posisjon, mens personbasert makt knyttes til en persons egenskaper (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325). Makt kan derfor følge en bestemt stilling eller person, og den ene er ikke avhengig den andre. Kaufmann & Kaufmann benytter

⁴ NDLA (Nasjonal digital læringsarena).

⁵ NDLA (Nasjonal digital læringsarena).

⁶ På grunn av restriksjoner forbundet med Covid-19 har det ikke vært mulig å få tak i en kopi av det aktuelle nummeret av Utveier (2005). Iselin Åsedotter Strønen bekrefter imidlertid i e-post korrespondanse at intervjuet inneholder en slik uttalelse fra Barth.

videre French og Raven, som knytter *belønningsmakt*, *tvangsmakt* og *legitimeringsmakt* til stillingsbasert makt, og *ekspertmakt* og *referansemakt* til personbasert makt.

Belønningsmakt er når noen bruker løfter om belønning til å få andre til å gjøre det en selv ønsker (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325). Tvangsmakt er situasjoner hvor noen truer med straff for å få dem til å gjøre som en selv vil. Legitimeringsmakt skjer når den som har fått makten, får den underordnede til å være enig i den makten som utøves, fordi den som utøver makten har formell autoritet. Ekspertmakt oppnås når andre lytter eller følger vedkommende på grunn av kompetanse eller ekspertise. Referansemakt skjer når noen har spesielle kvaliteter som verdsettes og som andre følger, og kan oppfattes som en form for rollemodell andre ønsker å følge (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325).

Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 325) viser også til Yukl og Falbe, som mener det i tillegg til de fem ulike typene makt fra French og Raven, er viktig å inkludere *overtalelsesmakt* og *informasjonsmakt*. Overtalelsesmakt knyttes til en persons evne til å overbevise andre eller påvirke utfall i hendelser. Dette kan knyttes til karismatiske trekk ved personen.

Informasjonsmakt er kontroll over hvilken informasjon som går oppover eller nedover i en organisasjon og som danner videre grunnlag for beslutninger.

2.2 Kognitive modeller

Hvilke forklaringer og meninger informantene knytter til temaet seksuell trakassering kan forklares gjennom deres mentale modeller. *Kognitive modeller*, også kalt mentale modeller, er et teoretisk begrep utviklet for å forstå hvordan mennesket lager og tilegner seg forklaringer og meninger om den virkeligheten de tilhører (Eid & Johnsen, 2006, s. 308). Sagt på en annen måte handler dette om menneskets forestillinger og antakelser for hvordan noe er, både i fortiden, her og nå, men også for det som kommer.

For å forstå hva kognitive modeller handler om, er det nødvendig å se nærmere på *kategorier*. Alle mennesker har medfødte egenskaper for å tolke, forstå og oppdage mening for hvordan «noe» henger sammen (Vandeskog, 2016, s. 176). Disse medfødte egenskapene som hjelper oss å gi mening til «noe», er kategorier (Vandeskog, 2016, s. 176). Kategoriene kan sorteres ut fra hva kategorien handler om og innholdet i kategoriene brukes for å kjenne igjen ulike situasjoner og tilegne mening til situasjon. Etter hvert som vi blir eldre, etableres flere

kategorier og mer innhold plasseres i de ulike kategoriene. Hjernen leter etter passende kategorier for hvert tilfelle som en møter på veien (Vandeskog, 2016, s. 177).

Mange av modellene er lagret i hukommelsen og er ofte så innarbeidet i både hva vi gjør og tenker, at en ofte ikke er klar over bruken (Vandeskog, 2016, s. 180). Noen modeller kan være dypt forankret i vårt tankesett og væremåte, og dermed kan vi tro vårt tankesett er normalt (Vandeskog, 2016, s. 182). Hva en anser som normalt handler om hva en er vant til og hvordan de rundt oss er. Hvilken posisjon en har i samfunnet spiller for eksempel en rolle for hvordan vi tenker, og dermed hvilke kognitive modeller vi har. Barn som vokser opp i ulike hjem, men i samme land, vil ha flere felles kategorier og modeller. Samtidig er det også mange ulikheter i et og samme samfunn, fordi det er mange ulike måter å vokse opp på. Dermed vil mange av kategoriene og modellene også være ulike, selv om man vokser opp i samme land. Kategoriene og modellene som medlemmene i et samfunn har til felles utgjør det samfunnsforskere kaller «kultur» (Vandeskog, 2016, s. 182). Ut fra det ovenstående kan en si kulturelle forskjeller både kan eksistere mellom og innad i et samfunn.

Det eksisterer et stort antall ulike kulturelle modeller som påvirker hvordan medlemmer i et samfunn oppfatter bestemte tema, hvordan de forstår opplevelsene de har og dermed hvilke erfaringer de sitter igjen med etter opplevelsen. Dette prosjektet utforsker norske mannlige sjøfolks oppfatninger om, og erfaringer med, seksuell trakassering, og etter vårt skjønn er det særlig tre kognitive modeller som i stor grad påvirker hvordan informantene oppfatter seksuell trakassering. Disse tre ulike, men samtidig tett sammenvevde, kognitive modellene er *heteronormative forestillinger, patriarkalske forestillinger og modeller om hegemonisk maskulinitet*.

Heteronormativitet er et begrep for den forventede formen for samliv og seksualitet (Almås & Jessen, 2020), bestående av en kvinne og en mann, også kalt heteroseksualitet (Grünfeld, 2018). I den heteronormative forestilling anses alle som heteroseksuelle og dermed som den alminnelige og tradisjonelle måte å leve på, samtidig som andre typer seksuelle begjær og handlinger anses som sjelden eller unormal (Rosenberg, referert i Giertsen, 2019). Ordet patriarkat er en betegnelse som i vår tid brukes om sterkt mannsdominerte familie- og samfunnsformer, hvor mannen har myndighet over andre familiemedlemmer (Wæhle, 2018). I relasjonen mellom kvinnen og mannen, har mannen i en patriarkalsk forestilling rett til å bestemme over kvinnen.

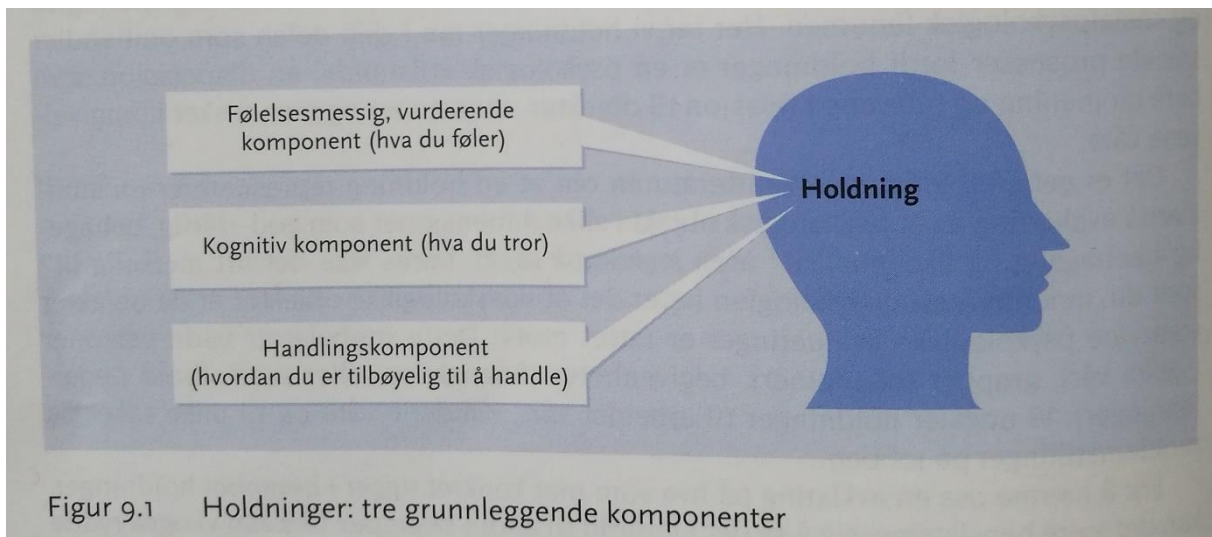
Modeller om hegemonisk maskulinitet, handler om hva det vil si å være en ordentlig mann og om hvordan kjønnsrelasjonene skal være. Denne modellen defineres i stor grad av innflytelsesrike menn med makt (Carrigan, Connell, & Lee, 1985, s. 592). Den sier også at det er menn, og ikke kvinner, som definerer hva som er en mann og hvordan menn skal oppføre seg for å være en «ekte» mann. Menn medvirker til opprettholdelsen av den hegemoniske maskulinitet blant annet fordi menn ofte drar fordeler av undertrykte kvinner (Carrigan, Connell, & Lee, 1985, s. 592). En sentral del av å vedlikeholde mannens dominans og være en «ordentlig» mann, er å nedlegge og erobre kvinner. Modellen definerer hvilke arbeidsoppgaver som tilhører mannen (Carrigan, Connell, & Lee, 1985, s. 594), og mannen definerer hva som er en tillatt og korrekt seksuell atferd.

2.3 Holdninger, stereotypier og fordommer

For å forklare hvorfor informantene møter temaet seksuell trakassering på den måten de gjør, kan mulige forklaringer ligge i teorier om *holdninger*. Begrepet holdninger ligger i skjæringspunktet mellom individ- og sosialpsykologi og i denne oppgaven vil de sosiale prosessene tas en nærmere kikk på. Holdninger får mening og relevans når en ser det i «(...) *relasjon til objekter, situasjoner og mennesker i omgivelsene våre*» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 209). Holdninger brukes for å forklare hvordan mennesker møter arbeidsoppgaver, ser på andre mennesker og generelt forholder oss til omverden. Holdninger handler også om hvordan vi oppfatter, føler, tenker eller handler på bestemte måter (Hagerupsen, 2016, s. 159). Våre holdninger kan være positive, nøytrale eller negative, samt sterke eller milde. En holdning er positiv dersom den oppleves munter, begeistret eller lystig. En holdning kan oppleves sterk dersom den uttrykkes tydelig, påståelig eller ubøyelig. Holdningene våre kan endres, for eksempel gjennom positive eller negative opplevelser. Dersom en får et komplement eller opplever noe bra, kan holdningen vår endres i positiv retning. Dersom en får kritikk eller møter motgang på et bestemt område, kan holdningen endres i negativ retning.

I figur 1 presenteres en trekomponentmodell hentet fra Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 210). Figuren inneholder tre komponenter: *den kognitive, den emosjonelle og atferd*. Kaufmann & Kaufmann hevder den kognitive komponenten er tankene i en holdning, hva vi tenker og mener om andre. Tankene den enkelte bærer med seg fra før, både positive og negative, påvirker vår holdning i nye situasjoner og settinger. Den emosjonelle komponenten

er følelser og affekter, som i møtet med andre mennesker gjerne kommer til syne gjennom sympati og antipati. Hva og hvordan vi føler for andre påvirker vår holdning. Også her vil tidligere erfaringer påvirke hvilket sinn vi møter nye mennesker med. Den siste komponenten er atferd. Atferdskomponenten er den atferd som kan observeres i møtet med «holdningsobjektet» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 211). Atferd er hvordan vi oppfører oss mot andre, men også om oppførsel og ord samsvarer med hverandre. En kan si en ting, men gjøre eller mene det motsatte. En handling kan også være av helhjertet innsats eller direkte sabotasje (Hagerupsen, 2016, s. 160).



Figur 1: Kaufmann & Kaufmanns trekomponentmodell (2009, s. 210).

Hvordan en vokser opp, hvilket miljø en tilhører, kultur og tidligere erfaringer påvirker hvilke holdninger en er bærer av (Hagerupsen, 2016, s. 160). Hvordan en opplever noe for første gang, vil prege forventningene og antakelsene til tilsvarende situasjoner i fremtiden.

Alle mennesker er bærere av *stereotypier*. Stereotypier er en bestemt type kategori som benyttes for å anta eller mene noe om andre mennesker eller grupper av mennesker (Vandeskog, 2016, s. 180). Stereotypier baserer seg ikke på den enkeltes observasjoner, men lever gjennom «(...) *enkle generaliseringer om mennesker som har enkelte fellestrekk*» (Dahl, 2001, s. 25)⁷. Videre sier Dahl at selv om en uttalelse ikke er sann, vil den gjennom å bli gjentatt over tid, leve videre gjennom oppnåelse av en viss autoritet. Når en stereotypi har

⁷ Møter mellom mennesker.

slått rot er den ofte vanskelig å endre. Begrepet har derfor ofte noe negativt over seg gjennom negative oppfatninger.

Synonymt med stereotypi brukes ofte ordet *fordomsfull* (Vandeskog, 2016, s. 180).

Fordommer er negative holdninger eller forhåndsoppfatninger med negativ karakter (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 211). Gjennom våre antakelser og erfaringer om hvordan noe er, «putter vi mennesker i bås» (Dahl, 2001, s. 25). Å ikke være fordomsfull kan både være vanskelig og skadelig for samarbeidet, men også nødvendig i møtet med noe nytt (Vandeskog, 2016, s. 180). Når vi møter nye situasjoner, bruker vi tidligere erfaringer for å finne ut hva vi står ovenfor. Ulempen er imidlertid å bli fastlåst i egne erfaringer som hindrer oss i å forstå nye situasjoner med nye momenter i en verden som utvikles raskt. Det er ikke et problem i seg selv å være bærer av stereotypier og fordommer, men når verden endrer seg endres også innholdet i stereotypiene. Situasjonene en står ovenfor passer dermed ikke med kategoriene og innholdet en har med seg, og bruken passer dermed ikke i situasjonen en står ovenfor (Vandeskog, 2016, s. 181).

Dette kapitlet har presentert teorigrunnet som senere vil benyttes for å analysere og tolke funnene fra intervjuene (se 5. *Drøfting*). Oppsummert kan en si *makt* benyttes for å oppnå et ønsket utfall og *avmakt* er maktesløshet og manglende innflytelse over egen livssituasjon. *Stillingsbasert makt* knyttes til en bestemt stilling eller posisjon, og *personbasert makt* knyttes til en persons egenskaper. *Kognitive modeller* handler om menneskets forestillinger og antakelser for hvordan noe er. *Heteronormative forestillinger* anser en kvinne og en mann som den forventede og aksepterte samlivsform. I *patriarkalsk forestilling* har menn rett til å bestemme over kvinner. *Hegemonisk maskulinitet* er en modell som definerer hvordan menn skal oppføre seg og hva som er en «ekte» og «ordentlig» mann. *Holdninger* brukes for å forklare hvordan mennesker ser på andre eller forholder seg til omverden. *Stereotypier* benyttes for å anta eller mene noe om andre mennesker eller grupper av mennesker. *Fordommer* er negative holdninger eller forhåndsoppfatninger med negativ karakter. I neste kapittel vil undersøkelsesmetoden i denne oppgaven gjøres rede for.

3. Metode

Denne oppgaven presenterer hvilke oppfatninger om, og erfaringer med seksuell trakassering som finnes blant norske mannlige sjøfolk som arbeider på norskflaggede konstruksjonsfartøy. Semistrukturerte intervjuer er benyttet som undersøkelsesmetode. Dette kapitlet gjør rede for metoden, med tilhørende styrker og svakheter. Kapitlet utdyper også tilnærming og gjennomføring av forskningsprosessen. Forskningsmetode handler om å følge en bestemt vei mot et mål gjennom å samle inn, analysere og tolke data (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 25). Først presenteres bakgrunn for valg av forskningsmetode. Deretter følger en utdypning av fremgangsmåten, før det gjøres rede for intervjuguiden og selve gjennomføringen av intervjuene. Til slutt utdypes noen etiske betraktninger i arbeidet.

3.1 Bakgrunn for valg av forskningsmetode

Det finnes et stort antall spesifikke forskningsmetoder å velge mellom for innhente de data som behøves for å besvare problemstillingen. Valg av metode avhenger av problemstillingen som skal undersøkes. De ulike forskningsmetodene deles ofte inn i to hovedgrupper: kvantitative metoder og kvalitative metoder (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 27). Når man skal i gang med en undersøkelse, må man tenke gjennom hva man vil med den, og velge metode ut fra det.

Kvalitative metoder sanker data som besvarer problemstillingen som har til hensikt å undersøke hva noe er, hvordan noe henger sammen av ulike bestanddeler eller hvordan noe ble til, vedlikeholdes og eventuelt forsvinner (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 28). Kvalitative metoder kan være å forstå et fenomen, sanke detaljer eller mangfoldige data gjennom få informanter.

Problemstillingen i denne oppgaven undersøker hvilke oppfatninger og erfaringer som gruppen norske mannlige sjøfolk har om temaet seksuell trakassering. Valg av metode er derfor avhengig av allerede etablerte beskrivelser av oppfatninger og erfaringer. Dersom disse beskrivelsene om seksuell trakassering blant denne gruppen er kjent, kan kvantitativ metode benyttes for å besvare hvordan disse fordeler seg blant et stort antall mannlige sjøfolk. Når oppfatningene og erfaringene ikke er kjent, må kvalitativ metode benyttes for å kunne beskrive fenomenet i all sin detaljrikdom og kompleksitet.

Det eksisterer ikke mye kunnskap om hvilke oppfatninger og erfaringer menn generelt har om temaet seksuell trakassering, og enda færre kunnskaper om norske menn og norske mannlige sjøfolk. En kvalitativ tilnærming er særlig egnet når vi ønsker å undersøke et fenomen for en detaljert beskrivelse av fenomenet, eller når det eksisterer lite forskning om temaet (Johannessen et al., 2016, s. 28).

To sentrale begrep innen kvalitativ metode er *reliabilitet* og *validitet*. Reliabilitet betyr pålitelighet og handler om forskningsresultatene troverdighet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 36). Reliabilitet er hvilken nøyaktighet funnene har, hvilke funn som brukes, innsamlingsmetode og på hvilken måte dataene bearbeides på (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 36). Validitet betyr gyldighet og handler om hvorvidt funnene representerer fenomenet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 66), og om funnene kan overføres til lignende fenomener (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 232). Validitet kan måles ut fra i hvilken grad metoden undersøker det den skal undersøke og hvorvidt fremgangsmåten og resultatene presenterer virkeligheten (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 232).

Metodelitteraturen skiller mellom to ulike typer validitet, *generalisering* og *relevans*. Generalisering betyr overførbarhet til andre situasjoner, for eksempel overførbarhet fra et lite utvalg av en populasjon til hele populasjonen. Populasjonen i denne oppgaven er alle norske mannlige sjøfolk. Våre informanter er et utvalg i populasjonen. For å generalisere, må resultatene som fremkommer i intervjuene, også kunne overføres til alle norske mannlige sjøfolk (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 290). Våre funn kan ikke generaliseres fordi utvalget i populasjonen ikke representerer alle oppfatningene og erfaringene som populasjonen har. Relevans er hvor godt funnene representerer fenomenet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 66).

Vår studie er gjennomført etter metoden *semistrukturert intervju*, også kalt dybdeintervju, som er en kvalitativ metode. I semistrukturerte intervju benyttes en intervjuguide som utgangspunkt og svarene formuleres av informanten selv (Johannessen et al., 2016, s. 148). Gjennom forhåndsdefinerte spørsmål skapes en relativ fri samtale (Tjora, 2017, s. 113), og informanten får dermed muligheten til å reflektere over egne opplevelser og meninger om seksuell trakassering. Forhåndsbestemte spørsmål sikrer lik spørsmålsstilling til alle informantene. Samtidig holdes samtalen innenfor temaet og informanten gis rom til egne oppfatninger og erfaringer.

Semistrukturerte intervju er en mye brukt metode innen kvalitativ forskning. Den er særlig velegnet fordi den gir forskeren mulighet til å studere meninger, holdninger og erfaringer (Tjora, 2017, ss. 113-114). Dette studeres ikke bare gjennom det som sies før, under og etter intervjuet, men også gjennom observasjoner i intervjuet. Informantens ikke-verbale atferd og forskernes egne iakttagelser under intervjuet er også viktig materiale i datainnsamlingen (Dalen, 2011, s. 56).

Semistrukturert intervju gir mulighet til å stille åpne spørsmål, som igjen gir informanten muligheten til å svare detaljert og gi fyldige svar på relevante tema, samtidig som det gir oss muligheten til å oppdage nye momenter vi ikke har tenkt på (Tjora, 2017, s. 114). Metoden gir oss også muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål når vi ønsker en utdypning eller mer informasjon om det informanten har sagt. En annen fordel med å benytte forhåndsdefinerte spørsmål gjennom intervjuguide, er en lik standardisering av spørsmålene. Siden vi er flere som har gjennomført intervjuene, er det fordelaktig med samme spørsmålsformulering til de ulike informantene, for å sikre en høyere grad av reliabilitet. For å kunne sammenligne og systematisere svarene senere, er det nødvendig å stille de samme spørsmålene (Johannessen et al., 2016, s. 148). En tredje fordel, er muligheten til å etablere tillit og trygghet for informanten før de mest sensitive spørsmålene stilles. Tillit og tilstrekkelig tid for informanten til «å snakke seg varm» er særlig viktig når det forskes på sensitive temaer (Tjora, 2017, s. 116).

En ulempe med å velge semistrukturert intervju som metode er antall informanter. Intervju er omfattende og tidkrevende, noe som begrenser hvor mange personer vi får intervjuet. Dataene som samles inn, har lav validitet fordi viktige oppfatninger og erfaringer ikke nødvendigvis oppdages, når kun et utvalg av populasjonen undersøkes. Vi vet ikke om vi har fått tak i alle oppfatningene og erfaringene som finnes blant norske mannlige sjøfolk om temaet, da vi kun har intervjuet et utvalg av populasjonen (*se 3.4 Gjennomføring av intervju*). Viktige og sjeldne oppfatninger og erfaringer kan dermed være utelatt i vår datainnsamling. Det er derfor grunn til å tro at ikke alle oppfatninger og erfaringer som finnes er fanget opp, fordi hele populasjonen ikke er intervjuet, men kun et utvalg av populasjonen.

En annen ulempe med semistrukturert intervju, er dersom intervjueren ikke lykkes i å etablere en trygg og tillitsfull atmosfære, hvor en aldri kommer til punktet hvor informanten åpner seg opp. Dårlig kjemi eller utfordringer med å lese informanten riktig kan være ødeleggende for hvilke resultat som kommer frem. Rollene som intervjuer og observatør er nokså ferske og

utrente situasjoner for oss, noe som igjen kan ha vært en ulempe for datainnsamlingen vår. Informantene kan også ha følt ubehag ved å bli intervjuet av studenter fra en høyskole, som i fremtiden potensielt kan bli en kollega, og dermed ikke åpnet seg opp. Selve temaet kan også ha bidratt til en viss tilbakeholdenhet. Å svare på sensitive spørsmål foran to personer, kan skape en form for «tidspress», uten mulighet til å være alene i egen «sfære» med all verdens tid til å svare nettopp det en ønsker. Det kan også ha spilt en rolle for informanten om intervjueren er en kvinne eller en mann. Vi vet ikke om kjønn har spilt en rolle i intervjuet, men det kan ha hatt betydning for i hvilken grad informanten har delt personlige opplevelser og erfaringer. Alle disse faktorene kan vi ikke vite om har skjedd eller ikke, men dersom de har skjedd, vil datainnsamlingens reliabilitet svekkes.

En tredje ulempe med semistrukturert intervju er tapet av muligheten til en ustrukturert samtale. I en ustrukturert samtale kan informanten snakke fritt om det som opptar eller interesserer den enkelte innenfor temaet seksuell trakassering. En slik samtale kunne ført til oppdagelsen av andre viktige momenter eller vinklinger som ikke har vært identifisert når intervjuguiden ble laget. Intervjuguiden kan også ha lav relevans for å besvare problemstillingen. Det er også grunn til å tro forhåndsbestemte spørsmål kan oppleves som utfordrende og vanskelig å besvare. Informanten kan tro forskerne er på jakt etter en spesiell fasit og dermed tenke og lete etter hvilke svar som er «riktig». En fri samtale kan i større grad oppleves som uformell og lettere for informanten til å dele hva den mener eller tenker.

Innenfor kvalitativ forskning finnes også andre metoder som i prinsippet kunne vært brukt i dette prosjektet. Mulige metoder er observasjon gjennom feltstudier, dokumentanalyse eller gruppesamtaler/intervju, ofte kalt fokusgrupper. Metodene er utelukket av ulike grunner. Observasjonsstudier ble vurdert til å være for usikker og tidkrevende. Dokumentanalyse krever mye oppfølging, tid og ressurser. Gruppesamtaler ble vurdert som lite egnet fordi metoden avhenger av gruppes evne og vilje til å dele personlige historier om et sensitivt tema.

3.2 Fremgangsmåte

Informantene i denne undersøkelsen er tolv menn i alderen 36 år til 60 år. Informantene innehar stillingene kaptein, overstyrmann, førstestyrmann, bås, stuert, matros, maskinsjef og førstemasinist. Informantenes alder holdes skjult av hensyn til anonymitet. Alder kan være

en medvirkende faktor for å identifisere hvem som er intervjuet. Tabell 1 gir en oversikt over antall personer og stillinger.

Stilling	Antall personer
<i>Kaptein</i>	3
<i>Overstyrmann</i>	3
<i>Førstestyrmann</i>	1
<i>Bås</i>	1
<i>Stuert</i>	1
<i>Matros</i>	1
<i>Maskinsjef</i>	1
<i>Førstemaskinist</i>	1

Tabell 1: Oversikt over informantenes stilling og alder

Informantene kommer fra ulike deler av landet og noen er i dag bosatt i utlandet. Det er ikke satt kriterier til hvem vi ønsket eller ikke ønsket å intervju, foruten å være norsk, mann og arbeide eller har arbeidet på et norskflagget konstruksjonsfartøy. Hva våre informanter liker og/eller ikke liker av kjønn og preferanser av seksuell karakter og identitet, har ikke vært et kriterium i vår datainnsamling og er derfor ikke innhentet opplysninger om. Dette kunne med fordel blitt innhentet, men er utelatt fordi det ikke ble tenkt på da intervjuguiden ble utformet.

Hvilken stilling, alder og hvor mange av hver kategori vi har intervjuet, er tilfeldig og ikke spesielt utvalgt av oss som forskere, noe som også kan øke relevansen. Derfor finnes det enkelte stillingsgrupper hvor vi kun har én person i de ulike stillingene. Aldersgruppen 20-35 år har ikke deltatt i vår undersøkelse, noe som kan medføre manglende sentrale erfaringer og oppfatninger i vår datainnsamling. Denne aldersgruppen tilhører en yngre generasjonen og det kan hende den yngre garde innehar andre refleksjoner og opplevelser enn aldersgruppen vi har intervjuet. Dette kan være en svakhet med vår datainnsamling og svekke validiteten.

Fordelen med vår metode, er at den gav oss muligheten til å kartlegge oppfatninger og erfaringer fra menn i ulike aldre. Hvordan den enkelte har vokst opp og hvordan en verden i rask utvikling har påvirket dem, har betydning for hva som oppfattes som «normalt» og ikke (se 2.3 *Holdninger, stereotypier og fordommer*). Dette øker metodens relevans. En annen fordel med vår metode, er at vi fikk en spredning i hvilken stilling informantene har. Gjennom å snakke med menn i ulike maktposisjoner i hierarkiet om bord, kan en få tilgang til ulike

vinklinger om seksuell trakassering. En kaptein kan ha mer eller mindre kjennskap med seksuell trakassering om bord enn for eksempel en bås. Dette kommer an på kapteinen selv og fartøyets øvrige besetning. Dette handler for eksempel om hvordan kapteinen legger opp til å snakke om temaet, hvordan kapteinen formidler eget ståsted og holdninger, og hvor åpen kapteinen er til å ta imot saker som omhandler seksuell trakassering. Det at vi fikk snakke med menn i ulike stillinger, mener vi styrker validiteten på datainnsamlingen.

En ulempe med vår metode, er tapet av informasjon fra informanter som vi gjennom vår metode ikke har kommet i kontakt med. Deltakelsen som informant er også frivillig, noe som innebærer muligheten for å takke nei til deltakelse. De som takket nei, kan være informanter med sentrale erfaringer og oppfatninger for vår undersøkelse. Vi kan ikke vite hvor mange vi har «mistet» på veien. Vi har heller ikke hatt mulighet til å påvirke sjøfolk som har sagt nei, til å si ja. Dersom rederiet eller kapteinen påla alle norske mannlige sjøfolk til å delta, kunne vi muligens fanget dette opp. Det er imidlertid ikke lov å pålegge deltakelse på grunn av etiske prinsipper. En tvungen deltakelse har samtidig ingen garanti for relevante svar fra informanten, noe som igjen svekker relevansen. Det er umulig å innhente data fra noen som ikke ønsker å snakke.

Først undersøkte vi hvilke rederi som hadde norskflaggede konstruksjonsfartøy. Deretter ble rederiene i nærområdet kontaktet. Til slutt ble rederiene lengre unna også kontaktet. Av praktiske hensyn har vi tatt utgangspunkt i fartøy som har vært mulig å oppsøke på dagsbesøk. Kontakten med rederiene ble opprettet tidlig i arbeidet med oppgaven, med intensjon om å avtale intervju to måneder senere. På daværende tidspunkt var det utfordrende for rederiene å svare på hvilke fartøy som ville ligge til kai på de forespurte datoene. Rederiene informerte også om muligheten for oppdukkende oppdrag, som kunne medføre en avlysning av etablerte avtaler. Løsningen ble derfor å vente med konkrete avtaler til datoene vi hadde satt av til intervju nærmest seg.

Intervjuene er gjennomført to og to fra vår side. En person stilte spørsmål og førte samtalen, mens den andre gjorde notater og observerte. Den som observerte hadde mulighet til å stille spørsmål dersom det ble oppdaget noe den andre ikke merket seg underveis. Observatørens rolle var likevel å være en passiv lytter og ikke delta i samtalen. Fordelen med å være to, er to ulike og individuelle perspektiver og oppfatninger. Det kan være enklere å oppdage sentrale og viktige element i en samtale når en ikke aktivt deltar selv. Utgangspunktet før vi gikk i gang med datainnsamlingen var å intervju 10 til 15 menn. Tanken bak antallet var å intervju

et tilstrekkelig antall menn som ut fra oppgavens omfang ville gi oss de svarene vi søkte etter. Det kan være en fordel med et mindre antall intervju og heller benytte tiden til forberedelser og analysering av intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 148). Videre sier Kvale & Brinkmann at en kan stoppe intervjuprosessen når nye intervju ikke tilfører ny informasjon og en opplever et «metningspunkt». Vårt metningspunkt kom etter tolv intervju var gjennomført. Da opplevde vi gjentakende svar og ingen nye oppfatninger eller erfaringer fra informantene.

Tre intervju ble holdt av to kvinner, tre intervju ble holdt av to menn og totalt seks intervju med mikset kjønn. Fordelen med denne metoden var først og fremst en effektivisering av intervjuene. En annen fordel var muligheten for å legge merke til ulikheter på hvilke opplysninger intervjueren fikk tak i. Selv om hver enkelt informant har sine subjektive meninger, kan intervjuerens metode påvirke hvilke opplysninger som kommer frem under intervjuet. Dette kan handle om tilfældigheter, men hvem som er til stede under et intervju kan også ha betydning. Dette kan ha styrket validiteten på innhenting av data.

To av oss har vært faste intervjuere og to av oss har vært faste observatører. Grunnen til inndelingen vår, var å etablere størst mulig likhet mellom selve gjennomføringen av intervjuene. Å ikke ha én fast intervjuer, kan både være en fordel og en ulempe. En fordel kan være økt relevans fordi individuelle forskjeller på intervjuerne kan bringe ulike styrker til funnene. Én intervjuer kan være særlig god på å opprette en trygg og tillitsfull atmosfære, som igjen kan føre til interessante funn. Den andre informanten kan være særlig god på å stille oppfølgingsspørsmål som også kan føre til viktige funn. En ulempe er imidlertid *for* store ulikheter mellom intervjuerne, som igjen kan gjøre intervjusituasjonene så ulike at resultatet påvirkes. Samtidig vil alle intervjuene være ulike så lenge informant, intervjuer og observatør varierer. Intervju blir aldri like så lenge det skjer på to ulike tidspunkt. Dette kan ha betydning for hvilke funn som har kommet frem i intervjuene.

3.3 Intervjuguide

Intervjuguiden (*Vedlegg 2: Intervjuguide*) er basert på åpne spørsmål med spørsmålsstillinger som «Kan du beskrive», «Kan du fortelle», «Hva legger du i begrepet», «Hva er», «Kan du gi noen eksempler», «Hva tror du» og «Hvordan opplever du». Spørsmålene er stilt på denne måten for å få informanten til å fritt fortelle selv, uten å lede eller legge ordene i munnen på informanten. Dette øker validiteten på datainnsamlingen. Intervjuguiden inneholder også

hjelpeord og hjelpesetninger til intervjueren for å sikre innhenting av samme type informasjon i alle intervjuene. Spørsmålene er inndelt i tema for en lettere oversikt over tematikken, noe som kan være en fordel for både intervjueren og informanten (Tjora, 2017, s. 157).

Spørsmålene i starten er bevisst laget for å være oppvarmings spørsmål slik at informanten kan «snakke seg varm». Spørsmålene er bygget opp på en slik måte at de vanskeligste og mest sensitive spørsmålene stilles i midten av intervjuet. Spørsmålene i slutten er laget for en mykere avslutning etter sensitive og vanskelige tema har vært snakket om. Dette er fordi vi ønsket å skjerme informantene våre mest mulig. Vi ønsket å unngå at informanten forlot intervjuet etter å nylig ha snakket om vanskelige og utfordrende tema. For å kvalitetssikre innholdet i intervjuguiden gjennomførte vi tre prøveintervju. Dette gjorde vi for å teste oss selv i intervjusituasjonen, kontrollere tidsbruken og teste det tekniske utstyret.

3.4 Gjennomføring av intervju

Alle intervjuene ble gjennomført om bord på fartøyene i deres arbeidstid. For å legge til rette for en avslappet stemning, er en ideell løsning å la informanten selv velge tid og sted (Tjora, 2017, s. 121). Å snakke om seksuell trakassering mens en er på arbeidsplassen, kan oppleves som både trygt og utrygt for informanten, som igjen kan påvirke våre resultater og svekke reliabiliteten. Det kan være trygt hvis det er en plass en trives, har det bra og ikke opplever seksuell trakassering. Det kan oppleves utrygt hvis en ikke ønsker andre skal få vite om private forhold, ting som har skjedd eller hvordan den enkelte egentlig har det. Det kan også være ting som har skjedd på arbeidsplassen som gjør det vanskelig å snakke om det når en er på jobb. Den beste løsningen for informanten, er uansett å selv bestemme hvor en ønsker å være. På denne måten settes informantens behov i forsete. Av praktiske årsaker og tilgangen til informanter måtte dette likevel fravikes.

Alle intervjuene startet med en presentasjon av oss og vårt formål. Deretter leste og signerte informanten samtykkeskjema (*Vedlegg 1: Samtykkeskjema*). Vi avklarte også bruken av lydopptaker. To av informantene ønsket ikke å benytte lydopptaker. I disse tilfellene måtte vi ta ekstra gode notater for å sikre meningsinnholdet. Svakheten med å ikke kunne benytte lydopptaker er muligheten til å gå glipp av verdifulle data eller feilsitering. Etter disse intervjuene kunne vi med fordel latt informanten lese gjennom våre notater for å redusere denne risikoen. Dette tenkte vi ikke på der og da, og ble derfor ikke gjort. Denne

problematikken kunne vært bedre gjennomtenkt på forhånd, for å vite hva vi skulle gjøre dersom dette skjedde. I ettertid ser vi notatene fra disse intervjuene ikke er like detaljrike og utfyllende som de andre intervjuene. Dette tyder på tap av data og påvirker derfor funnene.

Notatene fra intervjuene ble renskrevet og lydopptakene ble brukt for å kvalitetssikre at renskrivingen var grundig og komplett. Etter renskrivningen kontrollerte samtlige på gruppen alle lydopptakene opp mot notatene. Deretter ble funnene sortert etter kategorier og de mest interessante funnene ble samlet i et felles dokument. I denne fasen ble det aktivt lettet etter funn som kunne være med å besvare problemstillingen. Funn som ble kategorisert som ikke relevant, ble ikke tatt med videre. Redusering av mengden datamateriale er viktig for en håndterlig mengde å jobbe videre med (Johannessen, et al., 2016, s. 161). Intervju samler store mengder data, noe som kan være vanskelig å håndtere i den videre analysen. Prosessen hvor det letes etter funn som kan benyttes i analysen, handler om vår måte å lese datamaterialet på. Alt som framkommer i resultatdelen vil nødvendigvis være farget av «de brillene» vi har analysert med, og hvilke funn som vi har blitt nysgjerrig og oppmerksom på underveis.

3.5 Etiske betraktninger

Prosjektet er innmeldt og godkjent av NSD⁸ fordi vi ønsket å benytte lydopptaker under intervjuene. Skolens retningslinjer for oppbevaring av lydfiler og tekst er også fulgt. Informantenes rettigheter og en beskrivelse av hva deltakelse innebærer, er nøye beskrevet i samtykkeskjemaet som informantene leste og signerte før intervjuene startet. Informantene fikk også en egen kopi av samtykkeskjemaet og kontaktinformasjon til intervjueren. Før intervjuet startet forsikret vi oss om frivillig deltakelse og muntlig godkjenning for å benytte lydopptaker. De to informantene som ikke ønsket å benytte lydopptaker ble respektert for dette valget og lydopptakeren ble pakket ned.

Personlige og intime temaer kan oppleves som ubehagelig og ydmykende for informanten (Johannessen, et al., 2016, s. 84). Dette stiller krav til oss som forskere slik at informanten ikke kommer til skade (Tjora, 2017, s. 175). Sårbare tema stiller store krav til selve gjennomføringen av intervjuet, men også behandlingen av datamaterialet gjennom

⁸ Norsk senter for forskningsdata

anonymisering og gjennomsiktighet (Tjora, 2017, s. 175). Dette inkluderer forsvarlig oppbevaring av dokumenter og unngåelse av identifisering av informantene. I våre notater og renskrivingen av intervjuet er innholdet anonymisert slik at informantene ikke kan gjenkjennes. I resultatdelen presenteres ingen detaljer som kan spores tilbake til enkeltpersoner, fartøy eller rederi. Vi har også vurdert behovet for sitatsjekk opp mot muligheten for å bli gjenkjent. Etter intervjuet ble skrevet ned er også lydfilen slettet.

Under selve intervjuet har vi fortløpende vurdert situasjonen og eventuelt behovet for å minne informanten om muligheten til å avslutte intervjuet. Dersom vi fikk vite om særlig sårbare eller vanskelige situasjoner, hadde vi på forhånd innhentet opplysninger med kontaktinformasjon til nettsider og telefonnummer, hvor det er mulig å få hjelp.

4. Resultat

Dette kapitlet presenterer et utvalg datamateriale vi mener har relevans for hvilke oppfatninger om, og erfaringer med seksuell trakassering som finnes blant norske mannlige sjøfolk. Datainnsamlingen innhentet flere funn enn de som presenteres. Resultatene som fremkommer i dette kapitlet presenteres for å besvare problemstillingen. Gjennom analysearbeidet ble fire ulike overordnede kategorier identifisert. Kategoriene presenteres i en kronologisk rekkefølge basert på når resultatene meldte seg i datainnsamlingen og den rekkefølge som oppleves mest logisk å presentere funnene. Først presenteres kategorien «*vanskelig tema*», deretter «*ulike oppfatninger av hva seksuell trakassering er*», «*makt hos kvinnene og offiserene*» og til slutt «*et klaps på rumpa og passer ikke inn*».

4.1 «*Vanskelig tema*»

Før besetningen på fartøyene ble kontaktet, innhentet vi godkjenning fra rederikontorene. Personene vi snakket med på kontoret oppfattet vi som skeptisk og usikker til tema og problemstilling for oppgaven. Kontoret var tydelig på at en oppgave med navngitte personer eller fartøy er uaktuelt og ikke må forekomme. Dersom oppgaven ville røpe personnavn eller fartøy, ønsket de ikke gi oss tilgang til deres fartøy. Personer om bord kommenterte vårt valg av tema på ulikt vis. En kaptein på et fartøy spør:

«Hvorfor skriver dere om dette, hva skal dere med dette? Skal dere ikke bli sjømenn dere da?».

En annen mann ønsker å vite hva bacheloroppgaven handler om. Etter en introduksjon av problemstillingen, spør han:

«Hvor har dere fått dette fra?».

Videre forklarer han dette ikke er noe problem til sjøs og ikke nødvendig eller behov å skrive en oppgave om. En tredje uttaler også han ikke kjenner seg igjen i problematikken og mener han ikke har noe å bidra med. Hvordan den enkelte stiller seg til temaet er noe ulikt både mellom enkeltpersoner og fartøy. På fartøy hvor både intervjuer og observatør er menn, observerer vi mer direkte svar og mindre interesse for temaet gjennom hva som sies og hvordan det sies. På fartøy hvor intervjuer og/eller observatør er kvinne, kan svarene være

vagere, samtidig som interessen for temaet oppleves større. Generelt under intervjuene, bruker noen kort tid på å svare, mens andre tar lengre pause før spørsmål besvares. Etter vi har spurt en av våre eldre informanter om hvilke tanker han har om seksuell trakassering, svarer han:

«Jeg vet ikke, jeg er for gammel til å gi deg egentlig sånn gode svar på sånt da».

(Latter).

Senere i intervjuet blir han stille etter å ha svart på hva hans oppfatning av hva seksuell er. Deretter snakker han litt stillere enn tidligere og sier:

«Jeg er ikke noe særlig flink til dette greiene her». (Latter) (..) (Volumet på stemmen øker). *«Nei, det er jo liksom...»* (puster ut og tar en pause). *«Fryktelig vanskelig tema dere styrer med da».* (Latter).

Latteren tolkes som en blanding av nervøsitet og oppgitthet. Også andre informanter gir uttrykk for at seksuell trakassering er et vanskelig tema å snakke om. Samtlige informanter gjentar to eller flere ganger i løpet av intervjuet uttrykk som *vanskelig å definere, vanskelig å beskrive, vanskelig å forklare, vanskelig å vite, det er ikke enkelt* eller *vanskelig å si noe om*. Underveis er det også enkelte informanter som lurer på om de svarer riktig, om det er dette vi er på jakt etter og ber indirekte om tilbakemelding på hvordan de klarer seg. Etter intervjuet er ferdig, benytter mange informanter seg av muligheten til å spørre hva vi mener om temaet og hvilke tanker vi har om temaet seksuell trakassering. Noen forstår ikke hvorfor vi kun spør menn og mener vi heller burde snakke med kvinner om dette temaet.

4.2 Ulike oppfatninger av hva seksuell trakassering er

Informantene ble spurt om sine tanker om temaet seksuell trakassering. Definisjonene deres er forskjellige og inneholder ulike momenter. En av informantene mener seksuell trakassering kan være oppmerksomhet han selv eller andre ikke ønsker. Som eksempel bruker han at en stygg dame tar han på rumpa og deretter ler han høyt. Etterpå sier han en ikke skal tulle med sånt, men har ikke noe videre forklaring på hva seksuell trakassering er.

Også en annen informant bruker et klaps på rumpa som eksempel, men nevner også et stryk på kinnet eller flørting. Han mener damer i dagens samfunn kan oppfatte atferd som seksuell trakassering bare ved å bli sett på og at dette har gått for langt. Så lenge en behandler folk med respekt begge veier, mener han det burde være greit. Informanten sier det ikke finnes noe

fasitsvar for hvordan ting oppfattes. Videre sier han det kommer an på hvordan ting oppfattes og hvordan personen til vanlig oppfører seg. Han utdyper:

«Hvis du som regel bare er en snill person og gjør ett eller annet galt, og så oppfatter jeg det som, okei, det var seksuell trakassering, og så går det ut over den personen som egentlig ikke mente noe sånn i det hele tatt, det blir feil igjen da».

Vi tolker det som at informanten her snakker om hendelser hvor intensjonen bak en handling ikke er ment seksuelt trakasserende. Ifølge informanten blir det feil når en til vanlig snill person er uheldig og gjør noe galt, for så å bli beskyldt for seksuell trakassering fordi noen oppfatter det slik. En annen informant mener seksuell trakassering er noe andre oppfatter som plagsomt og uønsket oppmerksomhet. Han drar litt på det før han svarer:

«En oppmerksomhet som du ikke ønsker da. Jeg ser det mer som en plage. Ja. I større eller mindre grad. Med seksuelle undertoner. (...) Jeg tror definisjonen kan være det. Eller. Være litt. Uoppmerksom. Uønsket uoppmerksom karakter, kan du si da. Som folk synes er plagsomt».

På hvilket tidspunkt noe blir plagsomt, mener han muligens er individuelt og kommer an på. Han mener flere faktorer spiller inn og hvilket forhold en har til vedkommende. Han utdyper:

«Tror jeg. Om du... I forhold til posisjon, i forhold til om du kjenner personen eller ikke, måten ting blir gjort på. Ja. Men så lenge den andre personen føler det her er plagsomt så er det trakassering. Altså, hvis en føler seg ubekvem eller direkte redd, kanskje. Og så er det en oppmerksomhet som den andre personen ikke ønsker».

En annen informant mener seksuell trakassering kan være ting som blir sagt, men som oppfattes ulikt av kvinner og menn. Han har imidlertid ikke opplevd seksuell trakassering om bord og har derfor ikke tenkt på dette temaet tidligere. Han har derfor ikke noen videre tanker om hva seksuell trakassering er. Fire av tolv informanter hadde heller ingen tanker eller meninger om hva seksuell trakassering er og fikk ikke til å gi en form for definisjon. Selv om spørsmålet ble gjentatt, opplevdes det som at informantene snakket seg bort fra spørsmålet.

Når informantene skal gi eksempler på ord eller setninger som de mener er seksuelt trakasserende, bruker mange kvinner som eksempel. Intime kroppsdeler som «fytte» eller utsagn som «fin rumpe», «fine pupper», «for en fin kropp» eller «flytt den feite ræva der», er eksempler noen av informantene mener er eller muligens kan oppfattes som seksuell

trakassering. Andre mener kroppslige utsagn ikke er seksuell trakassering, men at det handler om hvordan det blir sagt. En av informantene tror seksuell trakassering kan være å få direkte spørsmål om en «liker kuk eller fitte». En kaptein mener han ikke får tilgang til eksempler på ord eller setninger som kan være seksuelt trakasserende fordi det ikke snakkes slik rundt han:

«Som skipper så er du litt... så nær sagt. Det blir litt stilt på sånne ting når du kommer inn i rommet for å si det sånn da. Så som skipper så må du lese litt mellom linjene».

4.3 Makt hos kvinnene og offiserene

Når en av informantene er litt over halvveis i intervjuet, endres hans måte å besvare spørsmål på. Til nå har svarene vært enkle og korte. Når spørsmålene går over til å handle om temaet makt, stiger engasjementet og svarene blir lengre og mer detaljerte. Det første spørsmålet innenfor temaet makt, handler om hvilke tanker informanten har om makt og seksuell trakassering. Informanten knytter kvinner til seksuell trakassering og makt:

«Ja, etter #metoo har jo kvinnene all makt. Det er nå uansett hva du sier til henne, så er det jo seksuell trakassering. Kan jo bli hengt ut for alt».

Informanten mener #metoo har ført til at kvinner nå har all makt. Uansett hva en mann sier til en kvinne kan en risikere å bli hengt ut. Han utdyper videre:

«Men altså maktbildet er jo helt snudd nå etter det som har kommet frem i media da, som. Personlig så ... Snakker jeg jo ikke til.. De blir jo ikke implementert i mannskapet lengre. Det sosiale. Det er jo det som er faren. For det. Ja minst mulig kontakt. Fordi du er redd for at du skal si ett eller annet, som kanskje de misoppfatter. Så sitter du der med svarteperen. Så det blir jo til at det. Hele #metoo saken har gjort at det er ikke rom for en fleip, som kanskje noen ikke liker, men. Ja. (ler litt). I et mannsdominert yrke kan det jo være mange vitser da som er litt på kanten. Og så blir det helt misoppfattet da. Og det er jo slutt på det nå da. Er det en kvinne om bord, så sier du hei og hilser navnet og så prater du ikke mer med de på turen, i håp om at du ikke skal si noe dumt. Så».

Vi tolker informanten slik at han ønsker minst mulig kontakt med kvinner fordi han er redd for å si noe som kan misforstås. Han mener #metoo har ført til manglende rom for en fleip og sier det kan være mange vitser som er på kanten, siden yrket er mannsdominert. Dersom en

kvinne er om bord, hilser han på henne og sier hva han heter, men snakker ikke mer med henne resten av turen for å unngå å si noe dumt.

En annen informant forteller hvordan mannskapet ser opp til kapteinen, og sier han både har sett og hørt om kapteiner som har misbrukt makten. Han forteller om episoder hvor kapteinen har brukt makt gjennom å nekte mannskap å komme tilbake til fartøyet. Årsaken trenger ikke være begrunnet fra kapteinens side og informanten mener kapteinen kan bestemme hvem som får komme om bord for å jobbe og ikke. En annen informant forteller også om hvordan hierarki og rang kan påvirke personer lengre nede på rangstigen. Han mener offiserer med makt må være bevisst på hvilken makt de har. En bør tenke seg om en gang eller to dersom en havner i situasjoner hvor makt kan misbrukes. Han har ikke opplevd noe selv, men hørt om personer som har misbrukt stillingen for å oppnå en fordel. Han gir et eksempel på når han mener makt kan ha vært utnyttet til egen fordel:

«Nei, rett og slett at dem har, dem har hatt sex da med. Vet vel, det var en overstyrmann som hadde sex med ei som var av andrestyrmann eller noe sånt. Og hun var veldig usikker på om hun skulle slutte med det, men hun var veldig redd, redd for å gjøre det slutt for da kunne han kanskje sette seg opp mot henne og gjøre livet verre for henne da. Ja. Men det er ikke noe jeg har noe erfaring med selv da. Det er det ikke».

Informanten har ikke opplevd situasjonen selv, men fått den fortalt. Han snakker om en mannlig overstyrmann som hadde innledet et seksuelt forhold med en kvinnelig andrestyrmann. Hans oppfatning er at hun var usikker på om hun skulle avslutte forholdet, fordi hun var redd den mannlige overstyrmannen skulle bruke det mot henne. Informanten antok den mannlige overstyrmannen ikke ville forlate kone og barn til fordel for andrestyrmannen og dette gjorde andrestyrmannen usikker på hva som ville skje dersom hun stoppet. Informanten mente forholdet var frivillig for begge:

«Begge var nå med på det da, men om det var for, jeg vet ikke om det var, hun følte det (...) fordi han hadde makt over henne eller, at det var derfor hun var med på det, det vet jeg ikke for å være helt ærlig».

Informanten mener makt kan spille en rolle for situasjonen, men vet ikke om det er tilfelle eller ikke i dette eksemplet. Også andre informanter forteller de har hørt og/eller sett andre

mennesker misbruke makten som følger stillingen. Ingen har misbrukt en slik makt selv og ingen har eksempler eller erfaringer knyttet til eget bruk eller misbruk av makt og seksuell trakassering. Ingen innrømmer de selv har seksuelt trakassert andre gjennom makt.

4.4 «Et klaps på rumpa» og «kvinnelig kadett som ikke passet inn»

En av informantene forteller om en hendelse som skjedde da han var kadett. I en periode arbeidet han sammen med en kvinne han ikke kjente spesielt godt. En dag hadde han stått bøyd nedover med rumpa som høyeste punkt. Plutselig fikk han et klaps på rumpa:

«Ja, et klaps. Det var ikke sånn spesielt kjekt».

Vi spør om han kan utdype hvordan han opplevde det:

«Nei. Ikke noe. Ble nå litt sånn paff da. (...) Det ble med det da. Jeg sa ingenting, selv om jeg sikkert burde ha gjort det».

Informanten sa ingenting der og da, og heller ikke i ettertid. Han sier han ikke tenkte spesielt over det der og da, og heller ikke i ettertid. Når vi spør han hva han ville gjort annerledes der og da eller i ettertid, svarer han:

«Akkurat der og da kanskje kunne jeg sagt fra at det ikke var helt greit da. Det kunne jeg ha gjort. Altså vi hadde en god tone oss mellom, men det ble litt feil da».

Vi spør han hvordan stemningen ble etterpå:

«Etterpå? Nei det var bare... Tenkte ikke noe mer over det. Ristet det av meg og. Hadde egentlig en god tone etterpå».

Foruten dette eksemplet, er det ingen av informantene som mener de har blitt utsatt for seksuell trakassering. En av informantene sier det på denne måten:

«Ikke som jeg klarer å definere, nei».

En annen informant sier han ikke har erfaringer med seksuell trakassering ettersom han for det meste arbeider med menn. Informanten mener en kvinne må være involvert for at seksuell trakassering skal skje.

En av kapteinene forteller hans oppgave er å bygge opp mannskapet han har under seg og sørge for å få de videre oppover i systemet. Hans måte å definere trakassering på, er slik:

«Nei, du blir enten snakket ned eller behandlet på en måte sånn at det du ... blir trukket ned. (...) Ihvertfall i min jobb så føler jeg at min jobb er blant annet å få bygget opp folk. Og få de videre opp. En styrmann skal jeg hjelpe å få komme videre i systemet og klar til neste steg på rangstigen da. Trakassering er vel det motsatte det, å bryte ned folk».

Han har ingen konkret definisjon på seksuell trakassering, men sier det er positivt temaet kommer opp, fordi det sikkert er altfor mye stygt som har foregått. Senere i intervjuet forteller han om en kadett som var om bord på båten hans og som han mener ikke passet inn. Han sier:

«Hun jenten som vi hadde på en båt som jeg var på som ikke passet inn, hun var jeg redd for skulle lage en episode av, for hun var såpass, hun passet så lite inn og så reagerte hun så feil på nesten alle situasjoner. Så hun sa jeg faktisk til karene at de måtte være forsiktig med henne. For jeg var redd hun skulle lage en historie om meg eller andre. Var faktisk forberedt på det, ut ifra sånn som jeg leste den jenten. Og da er du, du som skal bevise at det ikke stemmer ikke sant, for da behøver du ikke å legge til rette for det».

Vi tolker at informanten mener kadetten kunne lage en episode fordi kapteinen mener hun ikke passet inn og reagerte feil i situasjoner. Han hadde derfor advart andre menn om bord å passe seg for henne for å unngå en tillaget historie om han eller andre. På spørsmål om han mener dette gikk ut over arbeidsmiljøet, svarer han:

«Gikk definitivt utover arbeidsmiljøet, forsuret det, men altså, etter hvert innså hun det at hun ikke passet inn. Så jeg hadde nå ett par ganger inne på kontoret. Og den siste gangen da passet jeg på å ha, andre med inn på kontoret med så hun ikke skulle kunne bruke det imot meg. Men altså det var min vurdering der og da av den situasjonen da».

Ut fra dette oppleves det som om informanten mener kadetten selv innså hun ikke passet inn. Når kadetten var på kontoret til kapteinen, sørget kapteinen for å ha andre til stede, for å unngå situasjoner hun kunne bruke mot han.

Dette kapitlet har presentert et utvalg datamateriale vi mener har relevans for oppgaven. Resultatene ble presentert gjennom fire ulike overordnende kategorier som ble identifisert gjennom analysearbeidet. I neste kapittel vil resultatene benyttes sammen med teorien for å besvare oppgavens problemstilling.

5. Drøfting

Denne oppgaven utforsker problemstillingen: «*Hvilke oppfatninger om, og erfaringer med seksuell trakassering finnes blant norske mannlige sjøfolk som arbeider på norskflaggede konstruksjonsfartøy*». Flere av funnene fra forrige kapittel er interessant. Av hensyn til oppgavens omfang vil kun et utvalg av funnene diskuteres nærmere. For å gjøre dette kapitlet oversiktlig deles det inn i fire underkapitler. Hvert underkapittel belyser ulike sider som oppsummeres i det avsluttende kapitlet (se 6.1 *Oppsummering av hovedfunnene*). Første underkapittel handler om informantenes *utfordringer med å redegjøre for hva seksuell trakassering er*. Det neste er *menn utsettes ikke for seksuell trakassering*. Det tredje er *seksuell trakassering er «vanskelig» å snakke om*. Til slutt *kvinner har fått for mye makt*.

5.1 *Utfordringer med å redegjøre for hva seksuell trakassering er*

Noe flere av informantene hadde til felles, var at de hadde utfordringer med å sette ord på hva seksuell trakassering er. Grunnen til det kan være temaet i seg selv er utfordrende. En annen grunn kan være fordi det er ulik forståelse for hva det betyr. En tredje grunn kan være fordi en aldri har tenkt på det før. Ifølge en av informantene hadde han ikke tenkt på temaet tidligere fordi han ikke hadde opplevd seksuell trakassering om bord. Muligheten for at seksuell trakassering kan ha skjedd, er likevel til stede. Ting kan skje selv om en ikke ser det selv. Ting skjer også selv om de ikke oppdages.

For å oppdage tilfeller med seksuell trakassering må en for det første vite hva det er. Informanten hadde ingen forklaringer på hva seksuell trakassering handler om. Dette kan handle om hvilke forestillinger og antakelser en har om temaet (Eid & Johnsen, 2006). Dette kan knyttes til den hegemoniske maskulinitet hvor det tidligere var menn som hadde makten til å definere hvordan det seksuelle samspillet mellom kvinner og menn skulle være (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Før i tiden var det usømmelig av kvinner å vise seksuelt begjær. Det seksuelle ble definert av menn og en viktig del var å opprettholde mannens dominans (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Derfor hadde ikke kvinner rett til å si noe om hvordan det seksuelle forholdet skulle være. Den patriarkalske forestilling gir også menn rett til å bestemme over kvinner (Wæhle, 2018). Disse forestillingene har eksistert i mange år og har særlig de siste 50 til 60 årene blitt utfordret av kvinner som ønsker det annerledes.

Utfordringen med den hegemoniske maskulinitet og patriarkalske forestilling, er at muligheten for seksuell trakassering ikke eksisterer. Fordi relasjonen mellom kvinner og menn bestemmes av menn, er det ikke rom for kvinnens tanker om det seksuelle. Slike tanker skulle heller ikke kvinnen uttrykke. Derfor er ikke seksuell trakassering en del av disse forestillingene, fordi kvinnen opprinnelig ikke skulle definere det seksuelle forholdet med mannen.

For å oppdage tilfeller med seksuell trakassering må en for det andre være i stand til å forstå når en handling ikke er akseptabel. Forforståelsen vår definerte at seksuell trakassering kunne skje dersom noe ble oppfattet krenkende eller plagsomt. Når det skjer, bestemmes av den enkelte, noe også flere av informantene bekreftet. En av informantenes forklaring på hvorfor seksuell trakassering var vanskelig, kan tolkes at handlet om utfordringer med å vite hvor grensen går. For å vite hva andre opplever som greit, må en kjenne vedkommende godt. I møte med nye mennesker er det umulig å vite hva som er akseptabelt. Da må en bruke de forestillingene og antakelsene en har for hvordan en skal oppføre seg (Eid & Johnsen, 2006). Mange av de kognitive modellene som er lagret i hukommelsen i hjernen, er ofte så innarbeidet i hva vi gjør og tenker, at en ofte ikke er klar over bruken (Vandeskog, 2016, s. 180). Dette kan ha sammenheng med hvorfor det er vanskelig å oppdage når en grense krysses. En tenker ikke over hva en gjør, og når handlingen ikke lengre aksepteres, har en ingen kognitive modeller for å oppdage dette.

Modeller en bruker over lengre tid, blir med tiden det en selv anser som normalt (Vandeskog, 2016). En legger ikke merke til hva som kan være galt med det en gjør eller sier. Med tiden blir det en del av hvem en er. Dersom en «plutselig» får reaksjoner på hvordan en oppfører seg, forstår en ikke nødvendigvis hvorfor reaksjonene kommer. Dette kan være grunnen til hvorfor informanten opplevde utfordringer med å vite hvor grensen går. I den hegemoniske maskulinitet (Carrigan, Connell, & Lee, 1985) og patriarkalske forestilling (Wæhle, 2018), er menn den dominerende og sterke part, som bestemmer hvordan forholdet med kvinner skal være. Når disse forestillingene utfordres og modellene er dypt forankret i vårt tanke sett og væremåte (Vandeskog, 2016), kan det være med på å skape en usikkerhet på hvor disse grensene går.

Flere av informantene klarte ikke forklare hva seksuell trakassering er, men samtidig kunne de fortelle hvordan de aldri hadde vært borti tilfeller med seksuell trakassering om bord. At informantene hevder seksuell trakassering ikke finner sted, samtidig som de ikke klarer å

definere hva det er, gir rom for undring. Forutsetningen for å kunne si om noe skjer eller ikke, er å vite hva det betyr og hva det handler om. En mulighet kan være informantene assosierer ordet med noe negativt og noe de ikke føler seg som en del av. Dersom oppfatningen er «slik har vi det ikke her hos oss», kan det være grunnen til hvorfor en ikke erkjenner muligheten for at seksuell trakassering kan skje om bord.

Disse holdningene kan forklares gjennom den kognitive komponenten, som handler om hva en tror og mener (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 210). Samtidig kan det også handle om fordommer (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 211) knyttet til hvor en tror seksuell trakassering skjer. Mennesker kan være fornektende i form av å tenke «det skjer ikke meg» eller «det angår ikke meg». En kan på denne måten ha forestillinger om hvem det angår eller hvor dette skjer, og dermed konkludere at det ikke skjer om bord. Det kan også være vanskelig å se for seg hvordan gode arbeidskollegaer eller kompiser kan stå bak eller være offer for seksuell trakassering. Det kan også være vanskelig å rette slike mistanker mot egne kollegaer. Gjennom antakelser for hvordan noe er, putter en seg selv og kollegaene i en bås for at «dette skjer ikke her om bord» (Dahl, 2001, s. 25) og «slik er det ikke hos oss».

Dersom egne antakelser for *hvem* som utsettes for seksuell trakassering og ikke er preget av negative holdninger eller forhåndsoppfatninger av negativ karakter (Kaufmann & Kaufmann, 2009), kan det være spesielt utfordrende å erkjenne det har skjedd med en selv. Dette kan sitte langt inne og være vanskelig å sette ord på. En av informantene hadde opplevd et klaps på rumpa av en kvinnelig kollega da han var kadett. Hans beskrivelser av situasjonen kan tolkes som at han ikke reagerte på det der og da, men i ettertid tenker han at han kunne sagt noe. Det kan være enklere å se tilbake på en hendelse og se for seg hvordan en ønsker å reagere, enn å reagere slik der og da. I situasjoner hvor en blir satt ut, og gjerne i nye og ukjente situasjoner, reagerer en ikke nødvendigvis slik en i etterkant skulle ønske en gjorde.

På en annen side har kanskje informanten tenkt noe på hendelsen, siden han bringer eksemplet opp under intervjuet. Samtidig kan det være han kom på hendelsen der og da, fordi det eksplisitt ble spurt om egne opplevelser med seksuell trakassering. Likevel kan en mulighet være han ikke ønsket å innrømme i hvilken grad han har tenkt på det. Å innrømme en slik opplevelse kan kreve mye av vedkommende. I den hegemoniske maskulinitet er det menn som skal erobre og nedlegge kvinner (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). I hans tilfelle skjer et forsøk på det motsatte. I denne situasjonen kan det medfører et tap av posisjon og kan ses som et nederlag. Gjennom det han fortalte, kan det tolkes som han opplevde situasjonen som

ubehagelig. Ubehaget kan oppleves som skamfullt og være noe han skjemmes over. Det kan være pinlig å oppleve tap av makt til å definere hvordan forholdet mellom kvinner og menn skal være. En kan likevel ikke med sikkerhet si det er denne opplevelsen informantene har.

5.2 Menn utsettes ikke for seksuell trakassering

Enkelte av informantene forstår ikke hvorfor vi kun spør menn og mener vi heller burde snakke med kvinner om temaet. Manglende forståelse for hvorfor det er viktig å undersøke seksuell trakassering blant menn og ikke kvinner, kan tyde på at menn tror temaet angår kvinner i større grad enn menn. Dette kan handle om hvilke kognitive modeller menn har knyttet til temaet.

En mulighet kan være informantene har en forestilling eller antakelse (Eid & Johnsen, 2006) om at bare kvinner kan beskrive eller definere hva seksuell trakassering handler om. Dersom menn tror kvinner sitter på «fasiten», kan det gjøre dem usikre for hva de skal svare. Denne usikkerheten bekreftes gjennom informantene som underveis lurer på hvordan de gjør det og om de svarer riktig. Hvorfor menn tenker slik kan ha ulike grunner. En forklaring kan være dette handler om hvilke kognitive modeller mennene har. I den patriarkalske forestilling er det menn som har myndighet over kvinner (Wæhle, 2018), og dermed bestemmer menn hva som er tillatt og ikke. I den nyere tid har imidlertid kvinner ønsket en endring på dette og finner seg ikke lengre i hvordan det har vært. Den hegemoniske maskulinitet definerer kvinnen som noe som skulle nedlegges og erobres, og den seksuelle atferd skulle bestemmes av menn (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Særlig etter #metoo kan det argumenteres for at kvinner nå har tatt over makten til å definere hva som er akseptabelt og ikke innenfor den seksuelle atferd. Det kan være grunnen til hvorfor informantene mener kvinner har svaret på hva seksuell trakassering er og hvorfor de bør spørres.

En annen grunn kan være informantene ikke tror menn *har* opplevelser eller erfaringer med temaet. Det kan knyttes til den heteronormative forestilling som sier den forventede formen for samliv og seksualitet skjer mellom en kvinne og en mann (Almås & Jessen, 2020). Dersom så ikke er tilfelle, er handlingen homoseksuell og oppleves i den heteronormative forestilling som et «avvik» fra den naturlige normalen og kan bli sett på som moralsk mindreverdige (Rosenberg, referert i Giertsen, 2019). I den maritime næringen er majoriteten menn og dersom seksuelle handlinger skjer på skip, kan disse være av den «avvikende» og

«mindreverdige» typen. Det kan være grunnen til hvorfor menn ikke tror seksuell trakassering kan skje med menn og heller ikke angår menn på samme måte som kvinner. Å ikke tilhøre den heteronormative forestilling er heller ikke i tråd med den hegemoniske maskulinitet som definerer hva som er en «ekte» mann (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). I den hegemoniske maskulinitet er alle menn heteroseksuelle. Det kan være grunnen til hvorfor homoseksualitet benektes, fordi en ønsker å være en «ekte» mann. Dersom ingen erkjenner å være homoseksuell, er heller ikke seksuell trakassering noe som omhandler menn, fordi den forventede formen for seksualitet skal skje mellom en kvinne og en mann. Det kan være grunnen for hvorfor informantene oppfatter involvering av en kvinne for at seksuell trakassering kan skje.

En tredje grunn kan være menn er redd for hvilke avsløringer som kan komme frem i samtale med menn. En undersøkelse som kun spør menn, vil også presentere resultat fra menn. Det kan oppleves skummelt å la menn stå i fokus, særlig dersom temaet oppleves sårt eller skambelagt å snakke om. Menn kan være redd avsløringer som svekker den maskuline forestillingen om menn. Hvordan menn skal oppføre seg for å være «ekte» menn, defineres av menn selv (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Forforståelsen vår av hva seksuell trakassering er, inkluderte opplevelsen av handlinger som ble oppfattet som skremmende, nedverdiggende eller ydmykende. Disse forestillingene bryter med de tradisjonelle forestillingene knyttet til mannen som stor og sterk, som igjen kan føre til negative holdninger for temaet (Hagerupsen, 2016).

En av informantene sier han ikke har erfaringer med seksuell trakassering ettersom han for det meste arbeider med menn. Han mener en kvinne må være involvert for at seksuell trakassering skal skje. Når de kognitive modellene for hva som definerer seksuell trakassering ikke inneholder menn, vil en heller ikke tenke det kan skje på arbeidsplasser som består av menn. Selv om alle om bord er menn, kan det likevel tenkes en kan møte kvinnelige kunder. Dersom menn tror seksuell trakassering er noe som skjer mellom en kvinne og en mann, kan det være grunnen til hvorfor menn ikke tror seksuell trakassering eksisterer om bord på fartøy med bare menn. Dette handler om hva en forbinder med og tror seksuell trakassering er. Disse modellene kan være dypt forankret i vårt tankesett og væremåte, som igjen påvirker hva en oppfatter som normalt å tenke (Vandeskog, 2016, s. 182). Når kategoriene (Vandeskog, 2016, s. 176) ikke inneholder en kvinne, vil en ikke være i stand til å identifisere når seksuell trakassering blant menn skjer. En vil heller ikke legge merke til når en mann utsettes for

seksuell trakassering av en kvinne, fordi de kognitive modellene ikke inneholder modeller hvor dette er mulig. Verken den patriarkalske forestilling (Wæhle, 2018) eller hegemoniske maskulinitet (Carrigan, Connell, & Lee, 1985) inneholder modeller som setter menn i slike posisjoner. I disse forestillingene er menn den dominerende og sterke part. Det seksuelle skjer mellom en kvinne og en mann, og kvinner kan ikke definere dette forholdet.

Flere av informantene mener seksuell trakassering må inkludere en kvinne. I den heteronormative forestilling er samliv og seksualitet noe mellom en kvinne og en mann (Almås & Jessen, 2020). I alle situasjoner og tilfeller mennesket møter på veien, leter hjernen etter passende kategorier, som kan tolke, forstå og forklare ulike situasjoner (Vandeskog, 2016, s. 176). Når en møter nye situasjoner, vil en være på jakt etter noe som kan forklare hva en står ovenfor. Dersom en ikke har kategorier for hva seksuell trakassering er, vil en heller ikke ha modeller som beskriver temaet. Det en da hører gjennom ulike informasjonskanaler og det bildet en danner seg ut fra dette, kan dermed være grunnleggende for hva en tror seksuell trakassering handler om. Dersom en gjennom media kun hører om kvinner som har vært utsatt for ufrivillige og uønskede seksuelle handlinger av menn, vil det også bli det en forbinder med begrepet. Dette er også i samsvar med den heteronormative forestilling som definerer et seksuelt forhold som noe mellom en kvinne og en mann (Almås & Jessen, 2020). Dette kan forklare hvorfor menn er i den oppfattelse av at seksuell trakassering må involvere en kvinne.

Medieoppslag starter gjerne diskusjoner med kollegaer eller venner. Påfølgende diskusjoner kan også påvirke hvordan innholdet oppfattes og tolkes. Hvilke meninger som fremkommer i slike diskusjoner, kan også være preget av hvilke fordommer en har om temaet (Vandeskog, 2016, s. 180). Diskusjonene kan være positive eller negative til innholdet i medieoppslagene, som igjen kommer til syne gjennom hvilke holdninger som uttrykkes eller utvikles for temaet (Hagerupsen, 2016). Det kan argumenteres for at et stort antall saker om menn som utnytter kvinner, kan oppleves negativt. Medieoppslagene kan også oppleves negativt fordi majoriteten av oppslagene har fremmet kvinners side av saken. Gjentakende negativ omtale av menn og deres handlinger i media, kan føre til hvilke forestillinger en har om seksuell trakassering, som igjen fører til negative holdninger om temaet.

5.3 Seksuell trakassering er «vanskelig» å snakke om

Flere ganger uttrykte informantene utfordringer med å svare på spørsmålene. Personlige spørsmål knyttet til hvorvidt vedkommende selv har opplevelser om, eller erfaringer med, seksuell trakassering kan tolkes som spesielt utfordrende for informantene å svare på. Det kan være ulike grunner for hvorfor seksuell trakassering er vanskelig å snakke om. En grunn kan være utfordringer med å forklare hva seksuell trakassering er. Dersom en ikke har opplevd situasjoner med seksuell trakassering, kan det handle om manglende kognitive modeller for temaet (Eid & Johnsen, 2006). I patriarkalske forestillinger bestemmer menn over kvinner og andre familiemedlemmer, og definerer dermed hva det seksuelle består av (Wæhle, 2018). Ifølge hegemonisk maskulinitet er det menn som skal erobre og nedlegge kvinner (Carrigan, Connell, & Lee, 1985), og det seksuelle bestemmes derfor av menn. I disse forestillingene ligger makten hos menn og begrepet seksuell trakassering eksisterer ikke. Dermed er det rimelig å tenke at seksuell trakassering er utfordrende å snakke om, fordi en ikke vet hva det er.

Utfordringene med å forklare hva som ligger i begrepet seksuell trakassering, kan også være knyttet til et ubehag med temaet. Ubehaget kan skyldes endringer i åpenhet om seksualitet. Før i tiden var det ikke vanlig å snakke om samliv og seksualitet med andre, da det ble ansett som en privatsak mellom en kvinne og en mann (Almås & Jessen, 2020). Heteroseksualitet var også den forventede samlivsform og andre tilnærminger var utenkelige og avvikende (Rosenberg, referert i Giertsen, 2019). I tillegg hadde menn makten til å kontrollere og bestemme hva som var tillatelig og akseptabel atferd (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Hvordan kvinner opplevde situasjonen var derfor ikke relevant og heller ikke noe det ble snakket om. Disse forestillingene har blitt sterkt utfordret i takt med kvinners utvikling i arbeidslivet. I gamle dager var det forventet at menn reiste til sjøs, mens kvinner skulle være hjemme å oppdra barn. I dag er rollene annerledes og kvinner kan også arbeide til sjøs.

I denne rolleendringen kan det oppstå usikkerhet for hvordan en skal forholde seg til kvinner. Usikkerheten kan være ubehagelig når en utsettes for nye situasjoner. Kapteinen som fortalte om en kvinnelig kadett han mente ikke passet inn, kan tolkes til å handle om et slikt ubehag. Kapteinen opplevdes som redd for hva kadetten kunne gjøre og ønsket ikke å være alene med henne på kontoret. Hans uttalelser tolkes som at han er redd for å bli beskyldt for noe. Hans redsel for kadetten er så stor, at han sier han ikke vet hva *hun* kan finne på. Imidlertid sier han ingenting om egen frykt for hva *han* kan finne på.

Gjennom kapteinens forklaring på begrepet trakassering, tolkes hans svar til å handle om hvordan dårlig behandling av andre kan føre til at personen blir nedbrutt. Gjennom det han fortalte, opplevdes det også som at han mente det var hans oppgave å bygge andre opp og sørge for videre progresjon i rangstigen. Ut fra beskrivelsene til kapteinen, kan hans handlinger med kadetten tolkes som et systematisk arbeid for å få henne av fartøyet. Det oppfattes ikke som et forsøk på å inkludere henne i miljøet om bord. Det han sier er hans oppgave og fokus, kan argumenteres for å ikke være i samsvar med det han gjør i møtet med kadetten (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 211). Så lenge hun forsvinner, er en også kvitt «problemet». Det kan argumenteres for at kapteinen mener utfordringer med seksuell trakassering vil forsvinne samtidig som kadetten forlater fartøyet. Også informanten som fortalte hvordan han unngikk kvinner om bord, bekrefter en usikkerhet i møtet med kvinner. Hans uttalelser tolkes som at han hilste på kvinnen, sa hva han het, men snakket deretter ikke mer med kvinnene resten av turen i håp om å ikke si noe dumt.

Mennene bruker egen posisjon for å forsøke å holde situasjonen med kvinnene under kontroll (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325). På denne måten sikrer de seg å ikke være en av de som beskyldes for seksuell trakassering. I det ene tilfellet defineres kadetten som «problemet». I den andre tilfellet unngår informanten kvinner om bord ved å ikke tilbringe tid sammen med «problemet». Å unngå kvinner kan være en løsning for å ikke si noe som kan oppfattes seksuelt trakasserende. Samtidig kan det argumenteres for å være et brudd på andre forhold i et godt psykososialt arbeidsmiljø. Å bevisst ikke inkludere noen, er det samme som å stenge noen ute og holde disse utenfor fellesskapet. Når en bevisst stenger noen ute brukes egen makt ovenfor den som ønskes utestengt. En setter egen vilje om å beholde et miljø uten kvinner, fremfor muligheten for å inkludere nytt personell om bord. Det kan også være et forsøk på å la kvinnen kjenne på avmakten (Dahl, 2019) som følger med ekskluderingen. Dersom kvinnen ikke liker å bli holdt utenfor fellesskapet om bord, vil hun tydelig kjenne på avmakten når hun starter kampen om å bli sett og anerkjent for den hun er (Gullestad, 2000).

Mennes tap av makt til å definere hva seksuell trakassering er kan oppleves som sterkt ubehagelig. Når menn er vant til å bestemme, kontrollere og herske over hva som er akseptabelt i forholdet med kvinner, oppleves endringene frustrerende og som et tap av posisjon. Det kan oppleves frustrerende fordi en utfordres på områder en tidligere ikke er utfordret på. En opplever både maktesløshet og hjelpeløshet gjennom tapet av å ikke lengre kunne bestemme hva kvinner kan (Dahl, 2019). Det kan oppleves som et tap av posisjon fordi

menn taper sin «plass» ovenfor kvinnen (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325), noe som er stikk i strid med den patriarkalske forestilling hvor menn har rett til å bestemme over kvinner (Wæhle, 2018). Disse endringene kan skape både forvirring og usikkerhet, samt oppleves skammelig og flaut.

Gjennom medieoppslagene og #metoo har kvinner fått en makt til å definere hva som er greit og ikke. Kvinner har også fått en makt til å avsløre menn som overgriper. Å være en overgriper er skamfullt. En ydmykes i det offentlige rom og mennenes handlinger blottlegges for allmennheten. De kognitive modellene passer ikke lengre med virkeligheten og menn forstår ikke hvorfor handlingene oppleves feil (Vandeskog, 2016). Dette kan handle om manglende modeller for hva den «nye» tilværelsen betyr og hvordan forholdet til kvinner skal være. I denne fasen kan usikkerheten ta overhånd og en vet ikke hvordan en skal forholde seg til temaet. Hva som er rett og galt, samt lov og ikke lov, kan dermed være vanskelig å forklare. Seksuell trakassering kan derfor oppleves som utfordrende å snakke om, fordi en ikke vet hva det er, temaet oppleves ubehagelig og menn opplever tap av makt når de ikke lengre kan definere hvordan ting skal være.

5.4 Kvinner har fått for mye makt

En av informantene mener kvinnene har all makt etter #metoo. Ifølge han kan en mann bli hengt ut for alt, fordi uansett hva mannen sier til kvinnen, så er det seksuell trakassering. Det kan tolkes som informanten mener menn har mistet en form for posisjon. En mulighet kan være han mener menn mister en form for stillingsbasert makt (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325), som har eksistert ovenfor kvinnene. Det kan tolkes han sier menn er fratatt muligheten til å si og mene det de ønsker. En annen tolkning kan være han sier kvinner har fått en rettighet til å henge ut alle menn etter #metoo.

Stillingsbasert makt kan oppleves som mistet av ulike grunner. En grunn kan være informanten opplever begrensninger for hva som tillates. I forestillingene om hegemonisk maskulinitet, er det menn som definerer hvordan kjønnsrelasjonene skal være (Carrigan, Connell, & Lee, 1985, s. 592). Etter #metoo mener informanten kvinnene har overtatt denne rollen. I møtet med kvinner om bord, er det ikke lengre menn som definerer hva som er tillatt og ikke. Derfor oppstår en forskjell på den forklaring og mening som informanten har om hvem som står i posisjon til å bestemme.

Gjennom hegemonisk maskulinitet er det tidligere menn som har definert forholdet mellom kvinner og menn. Dette kan også knyttes til den patriarkalske forestillingen hvor mannen har rett til å bestemme over kvinnen (Wæhle, 2018). Avsløringene som fremkom gjennom #metoo bryter med den patriarkalske forestillingen og kan være grunnen til hvorfor han mener menn nå kan henges ut for alt de sier. Menn stilles i en forlegenhet og taper ansikt gjennom avsløringene. Tap av posisjon kan oppleves som motgang og forsterke en holdning i negativ forstand. Informantens antipati for kvinner og motvilje til endringene, handler om den emosjonelle komponenten (Hagerupsen, 2016). Likevel behøver ikke affektene og følelsene være vondt ment mot kvinner. Endring av kvinners posisjon går imidlertid hardt ut over menn og kan være grunnen til hvorfor endringen oppleves vanskelig.

En annen grunn kan være informantens tilsynelatende ikke kan være den han tidligere har vært i møtet med kvinner. Derfor kan han i fremtiden stå i fare for å ikke oppnå samme makt som tidligere. Hans posisjon om bord står i fare og han kan miste sin plass blant besetningen. Dette kan knyttes til personbasert makt og makt han nyter godt av gjennom referansemakt (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325). Dersom informanten har oppnådd en spesiell tillit av besetningen basert på spesielle evner eller ferdigheter, i tillegg til å inneha stillingsbasert makt gjennom å være mann (Kaufmann & Kaufmann, 2009), kan informanten kjenne på en sterk usikkerhet knyttet til endringene som skjer. Han kan føle usikkerhet fra ulike kanter på ulike måter. Dette kan også handle om en opplevelse av å miste mannens maktposisjon i samfunnet. Dersom informanten har oppfattelsen av å være truet av kvinnene, kan en føle seg utrygg i møter med kvinner.

Når mennesker kjenner seg utrygge, kjenner en på avmakt gjennom manglende kontroll over eget liv og manglende bekreftelse på egen verdighet (Gullestad, 2000, s. 40). Dette kan også handle om en kamp for å bli sett og anerkjent (Gullestad, 2000, s. 40). Et stort antall avsløringer av menn har vært med på å tilsidesette menn, og de anerkjennes på en annen måte enn tidligere. En ny side av menn kommer frem gjennom handlingene som avsløres, samtidig som kvinnes opplevelse av situasjonene presenteres. Dette kan oppleves som en fortvilet situasjon, hvor en føler seg verdiløs, uten betydning for samfunnet og med redsel for å gjøre feil. Mannen kan bli redd for hva han kan si eller ikke si i møtet med kvinner. Dette bekrefter informantens som valgte å hilse på kvinner om bord, si hva han heter, for deretter å ikke snakke mer med kvinnen resten av turen i frykt for å si noe feil. Informantens opplevelse kan være et uttrykk for hjelpeløshet (Dahl, 2019). #Metoo kan ha vært et vendepunkt for menn,

hvor menn plutselig opplever avmakten i møtet med kvinner. Avmakt vil tydelig erfares når en mister makt, ikke har makt eller opplever andre bruker makt mot en⁹. Informanten har ikke kjent på makten han tidligere har hatt som følge av å være mann, men erfarer tydelig avmakten når han «settes på plass» av kvinnene.

Ting som tidligere har vært akseptert av kvinnene og ikke vært snakket høyt om, har gjennom de siste to til tre årene blitt slått ned på. Samtidig har det ikke nødvendigvis vært akseptert, selv om det ikke har vært snakket om. Det kan være kvinner tidligere har kjent på avmakten gjennom handlingslammelse eller hjelpeløshet i møtet med mannen (Dahl, 2019). Kvinner kan ha følt seg som det svakeste kjønn, fordi menn ellers har lagt et steg foran kvinner i samfunnet. Dette kan forklares med den hegemoniske maskulinitet (Carrigan, Connell, & Lee, 1985), hvor det «å holde kvinner nede», kan være en hersketeknikk for å hindre kvinnene i å overta mannens posisjon i samfunnet. Dersom menn lar kvinner få overtaket, vil menn miste posisjonen og ikke lengre være i stand til å definere hvordan menn skal oppføre seg for å være «ekte» menn. Dette vil også bryte med den patriarkalske forestillingen, hvor mannen er det sterkeste kjønn, som bestemmer over kvinner både i situasjoner med familien og samfunnet for øvrig (Wähle, 2018).

Når saker med seksuelle overgrep og mishandlinger kommer frem, endres også noe for menn. Tidligere har menn stått i en særegen posisjon til å «gjøre hva de vil», uten konsekvenser. Et opprop som #metoo kan skape frykt blant menn for hvordan den «nye» hverdagen vil bli. Når en ikke lengre *vet* hvordan en skal oppføre seg, og mangler begrep eller modeller for hva som er akseptabelt og ikke, kan en også oppleve avmakten (Gullestad, 2000, s. 40). Likevel behøver det ikke være avmakt, fordi avmakt også er opplevelsen av en avhengighet av andre, med fare for å bli utnyttet (Dahl, 2019). Informantene gir imidlertid ikke uttrykk for å være avhengig av kvinnene de omtalte. Heller ikke andre funn i undersøkelsen tyder på at informantene opplevde en fare for å bli utnyttet av kvinnene. På den andre siden kan også maktesløshet kjennetegnes gjennom opplevelsen av handlingslammelse eller hjelpeløshet, noe funnene viser tydelige tegn på. Dette kom særlig godt frem i kapteinens fortelling om den kvinnelige kadetten han mente ikke «passet inn».

⁹ Intervju med Barth i Utveier 2005, se også 2.1.1 Definisjon på makt og avmakt

Kapteinen var redd kadetten skulle lage en historie om han fordi han mente kadetten reagerte feil i mange situasjoner. Dette kan handle om kapteinens usikkerhet i møtet med den kvinnelige kadetten. Kapteinen følte seg utrygg i situasjonen og visste ikke hva han selv kunne si eller gjøre, uten å bli misforstått. Når en føler seg misforstått, kjenner en på avmakt (Dahl, 2019). Dette kan også handle om det Barth (2005) mener skjer når makten er borte. Tidligere hadde kapteinen stillingsbasert makt (Kaufmann & Kaufmann, 2009), både gjennom å være mann og kaptein. I møtet med kadetten mister kapteinen makt og erfarer tydelig avmakten. Kapteinen opplever at kadetten har kontroll over situasjonen og ikke han selv, slik han er vant til.

Det er forståelig at kapteinen ønsker å opprettholde kontrollen om bord i lys av sin stilling som øverste sjef. Situasjonen med kvinner om bord kan være ny for han, noe som kan bety han innehar andre modeller for hvordan slike situasjoner skal håndteres. Dette kan ha sammenheng med den patriarkalske forestilling (Wæhle, 2018), hvor mannen bestemmer over kvinnen og den hegemoniske forestilling (Carrigan, Connell, & Lee, 1985) hvor kvinner ikke har rett til å definere hvordan menn skal oppføre seg. Dette kan igjen skape utfordringer i møtet med kadetten, fordi han ikke vet hvordan han skal se seg eller behandle henne, fordi han er redd for beskyldninger.

Kapteinen er heller ikke i stand til å definere hva seksuell trakassering er, noe som kan bekrefte hvorfor han er redd for beskyldninger for å trå feil. Dersom han er usikker på hva han kan si og gjøre, kan det være grunnen til hvorfor han distanserer seg fra kadetten, og istedenfor definerer henne som «problemet». Det kan argumenteres for at kapteinen mener problemer med seksuell trakassering vil forsvinne samtidig som kadetten forlater fartøyet. Å definere kvinner som «problemet», bekreftes også av informanten som mente kvinner hadde all makt etter #metoo. Hans uttalelser kan også tolkes til å bety at kvinnene var problemet og han uttalte selv han snakket minst mulig med kvinnene mens de var om bord. Felles for begge er at kvinnen er «problemet» og løsningen er å passe på hva en sier, helst holde seg unna og vente til «problemet» har debarkert.

Kapteinens handling med å advare de andre mennene, støtter også opp om denne måten å forholde seg til kvinner på. Kapteinen var redd for hva *hun* var i stand til og ba andre være forsiktig i møtet med henne. Gjennom å advare andre, sier han indirekte at hun ikke er til å stole på. Dette kan knyttes til hvilke stereotypier kapteinen har om kvinner til sjøs. Dahl (2019) mener stereotypier lever gjennom uttalelser som slår rot over tid og som lever gjennom

en viss autoritet. Dersom kapteinen var av den oppfatning at kvinner skapte rot og uorden om bord, kan det være grunnen til hvorfor han advarte mennene om å være forsiktig med henne. En annen grunn kan være kapteinen mente kvinner betydde trøbbel. Ifølge kapteinen forsuret kadetten arbeidsmiljøet.

Kapteinenes oppfattelse av kadetten kan også handle om fordommer mot kvinner til sjøs (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 211). Om bord er kvinner en minoritet og relativt «ny» dersom en tenker på hvilken status kvinner tidligere hadde i arbeidslivet. Det kan være kadetten var den første kvinnen han hadde om bord og at dette gjorde han usikker på hvordan han skulle opptre. I nye situasjoner brukes tidligere erfaringer for å identifisere hva en står ovenfor (Vandeskog, 2016). På den andre siden kan det imidlertid være kapteinen hadde seilt med andre kvinner tidligere. Dersom disse tilfellene også ble oppfattet negativt, kan dette knyttes til den kognitive komponenten (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 210), som igjen kan forklare hvorfor han opplevde kvinner om bord som et problem. Dette handler om hvorvidt tidligere opplevelser oppfattes som positive eller negative. Likevel behøver ikke erfaringene hans være av en negativ karakter, de kan også være positive. Situasjonen med kadetten kan også ha vært et engangstilfelle.

Dersom flere om bord har samme innstilling til kvinner som informantene, vil kvinnen raskt oppleve maktesløsheten og manglende innflytelse over egen livssituasjon. Uansett hva hun sier eller gjør vil hun ikke være god nok. Kadetten kjenner da på avmakten (Dahl, 2019). Å holde noen utenfor et fellesskap er ikke i tråd med et inkluderende arbeidsmiljø, selv om intensjonen er å unngå å utsette seg selv for beskyldninger fra henne om seksuell trakassering. Selv om handlingen ikke er av seksuell karakter, kan handlingen ses på som både trakassering og mobbing. Å ikke inkludere, er det samme som å ekskludere, som betyr å unnlate. Det er nærliggende å tenke seg at ingen ønsker å være på et fartøy hvor en ikke inkluderes i miljøet om bord.

6. Konklusjon og forslag til videre forskning

6.1 Oppsummering av hovedfunnene

Denne bacheloroppgaven undersøker problemstillingen: *«Hvilke oppfatninger om, og erfaringer med seksuell trakassering finnes blant norske mannlige sjøfolk som arbeider på norskflaggede konstruksjonsfartøy».*

Hovedfunnene fra undersøkelsen er at norske mannlige sjøfolk opplever seksuell trakassering som utfordrende å gjøre rede for. Temaet er vanskelig å sette ord på og krever at en vet hva det er og kjenner grensen for hva som oppleves som greit og ikke. Ifølge våre informanter angår ikke temaet menn og enkelte uttalte undersøkelsen heller burde rettes mot kvinner. Enkelte uttalte også det ikke var et problem om bord, fordi de fleste til sjøs var menn. Seksuell trakassering oppleves også som «vanskelig» å snakke om og spesielt personlige spørsmål ble oppfattet som utfordrende å svare på.

Enkelte av informantene mente kvinnene har fått all makt etter #metoo. Uttalelser fra informantene kan tolkes som uansett hva menn sier til kvinner, oppfattes det som seksuell trakassering. Det kan virke som informantene mener kvinner er blitt hovedproblemet, og enkelte gav uttrykk for å ha utfordringer med å vite hva som er akseptabel adferd overfor kvinner ombord. Noen valgte til og med å holde avstand til kvinner for å unngå beskyldninger om seksuell trakassering.

Informantene i undersøkelsen er et utvalg av populasjonen norske mannlige sjøfolk. Funnene i undersøkelsen er deres syn på seksuell trakassering. Det kan tenkes funnene er overførbare til populasjonen, men intervju gir ikke grunnlag for å generalisere. Denne undersøkelsen har kun funnet de oppfatningene og erfaringene som disse informantene har hatt og gir uttrykk for. Samtidig kan funnene være en start på en nødvendig diskusjon blant norske mannlige sjøfolk om temaet seksuell trakassering. Tidligere funn bekrefter også det ikke snakkes om seksualitet om bord (Bolsø, Mühleisen, & Langåker, 2017, s. 8). I sammenheng med våre funn kan det derfor argumenteres for at behovet for å sette temaet på dagsorden er til stede i aller høyeste grad.

6.2 Forslag til videre forskning

Denne oppgaven har tatt utgangspunkt i norske mannlige sjøfolks oppfatninger og erfaringer med seksuell trakassering. Basert på våre funn, kan en kvantitativ tilnærming benyttes for å undersøke hvor utbredt det er at norske mannlige sjøfolk opplever temaet seksuell trakassering som utfordrende, ubehagelig og vanskelig å snakke om. En kvalitativ tilnærming kan også benyttes for å undersøke hvordan norske mannlige sjøfolk mener den maritime næringen kan redusere redselen for å snakke om seksuell trakassering. Det kan også være interessant å undersøke hvordan den enkelte mener *en selv* kan bidra for å øke oppmerksomheten på og kunnskapen om seksuell trakassering.

Et annet behov handler om rederienes og fartøyenes håndtering og forebygging av seksuell trakassering. Flere av informantene var usikre på hvordan slike saker skulle håndteres og savnet forebyggende tiltak om bord. Flere nevnte det ikke ble snakket om fra rederiet eller kapteinens side. Et siste behov for videre forskning som ble avdekket i arbeidet med oppgavens problemstilling, er å undersøke om seksuell trakassering oppfattes og erfares ulikt av kvinner og menn. Dersom utgangspunktene er ulike, kan det være en risiko for at utfordringene blir større og kan eskalere. Det i sin tur kan skape utfordringer for den enkelte, for samarbeidet og ikke minst for arbeidshverdagen om bord.

Referanser

- Almås, E., & Jessen, R. S. (2020, 03 09). *Store medisinske leksikon*. Hentet fra www.sml.snl.no: <https://sml.snl.no/heteronormativitet>
- Arbeidstilsynet. (2020, 05 05). *Arbeidstilsynet*. Hentet fra www.arbeidstilsynet.no: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>
- BBC News. (2020, 03 12). *BBC News*. Hentet fra www.bbc.com: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-51840532>
- Bolsø, A., Mühleisen, W., & Langåker, L. (2017). *NTNU*. Hentet fra www.ntnuopen.ntnu.no: <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2462995>
- Bråten, M., & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Fafo-rapport 2017:09. Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20617.pdf>
- Carrigan, T., Connell, B., & Lee, J. (1985). Toward a New Sociology of Masculinity. I T. Carrigan, B. Connell, & J. Lee, *Theory and Society Vol. 14, No. 5* (ss. 551-604). Springer.
- Dahl, Ø. (2001). *Møter mellom mennesker*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dahl, Ø. (2019, 01 07). *Nasjonal digital læringsarena*. Hentet fra www.ndla.no: <https://ndla.no/subjects/subject:18/topic:1:194233/topic:1:78246/resource:1:78354>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming (2.utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eid, J., & Johnsen, B. H. (2006). *Operativ psykologi (2.utg.)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Engelstad, F. (2010, 11 25). *Uio*. Hentet fra www.sv.uio.no: <https://www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapporter/rapp2003/rapp2003/rapport57/index-HVA.html>
- Engelstad, F. (2019, 06 20). *Store norske leksikon*. Hentet fra www.snl.no: <https://snl.no/makt>
- Forsvaret. (2019, 02 19). *Forsvaret*. Hentet fra www.forsvaret.no: https://forsvaret.no/aktuelt_/ForsvaretDocuments/MOST-resultater%20-%20endelige%20tall.pdf
- Giertsen, M. (2019). Tid for endring! Skeiv teori og antiundertrykkende undervisning. *Fontene forskning 12(1)/2019*, ss. 75-80.
- Grünfeld, B. (2018, 02 20). *Store medisinske leksikon*. Hentet fra www.sml.snl.no: <https://sml.snl.no/heteroseksualitet>

- Gullestad, M. (2000). *Blinde slaver av våre fordommer: Tanker om rasisme, kultur og avmakt*. I S. (. Meyer, *Avmakt: Skjebne, frigjøring eller maktbase?* (ss. 40-67). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hagerupsen, R. (2016). Lederskap og omsorg for personer om bord. I O. J. Borch, *Fartøyledelse og kontroll av skipets drift for maritime studier* (ss. 137-169). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hatch, M. J. (2001). *Organisasjonsteori: Moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Ikdahl, I. (2019, 07 01). *Store norske leksikon*. Hentet fra www.snl.no: https://snl.no/seksuell_trakassering
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kantor, J., & Twohey, M. (2017, 10 05). *The New York Times*. Hentet fra www.nytimes.com: <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html>
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse (4.utg.)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju (3.utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Raun, K. G. (2018, 01 18). *Shippingwatch*. Hentet fra www.shippingwatch.com: <https://shippingwatch.com/carriers/article10219785.ece>
- Sjøfartsdirektoratet. (2018, 01 02). *Sdir*. Hentet fra www.sdir.no: <https://www.sdir.no/sjofart/registrere-naringsfartoy-i-nisnorbygg/nyregistrering-i-nis/dokumentasjonskrav-registrere-flyttbar-innretning-i-nis/bakgrunn-vilkar-og-betingelser/>
- Sletteland, A. (2018, 03 02). Da #metoo kom til Norge - Et ufullendt normskifte mot seksuell trakassering. *Tidsskrift for kjønnsforskning, Årgang 42, nr.3-2018*, ss. 142-161.
- Teigen, K. H. (2020, 04 06). *Store norske leksikon*. Hentet fra www.snl.no: <https://snl.no/erfaring>
- Teigen, K. H., & Alnes, J. H. (2017, 07 12). *Store norske leksikon*. Hentet fra www.snl.no: <https://snl.no/mening>
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis (3.utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vandeskog, B. (2016). Kulturforståelse og etikk. I O. J. Borch, *Fartøyledelse og kontroll av skipets drift for maritime studier* (ss. 170-205). Bergen: Fagbokforlaget.

Wæhle, E. (2018, 01 05). *Store norske leksikon*. Hentet fra www.snl.no:
<https://snl.no/patriarkat>

Vedlegg

Vedlegg 1: Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Norske mannlige sjøfolks oppfatninger om, og erfaringer med, seksuell trakassering på offshore skip på den norske kontinentalsokkel»

Vi, Frans Bjørnsson, Jim Sebastian Moe Johansen, Hanne Flesland Lundøy og Marthe Krey Løkås, er nautikkstudenter ved høyskolen på Vestlandet avdeling Haugesund, og vi ønsker med dette å invitere deg til å delta som informant på vår bacheloroppgave. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Nøl likevel ikke med å kontakte oss dersom noe er uklart.

Bakgrunn og formål

Temaet for undersøkelsen er mannlige sjøfolks oppfatninger og opplevelser av seksuell trakassering på norske skip. Bakgrunnen for oppgaven er at vi har vært i kontakt med kapteiner i offshorebransjen som har fortalt at de opplever økende antall saker om seksuell trakassering om bord. De etterlyste også at temaet undersøkes og belyses. Våre innledende litteraturstudier har også avdekket at det er manglende kunnskaper om temaet, særlig om hva menn, som har sitt virke på norske skip, tenker om og har erfart når det gjelder seksuell trakassering. Vi har fått inntrykk av at temaet snakkes lite om og kan oppleves som tabu.

Seksuell trakassering kan foregå både mellom personer av ulikt kjønn, og av samme kjønn. De siste årene har det vært stort fokus på kvinner i forbindelse med #Metoo, og kvinners oppfatninger og opplevelser er blitt godt dokumentert. #Metoo belyste imidlertid i liten grad seksuell trakassering fra mannens ståsted, noe som gjør det spennende å undersøke hvilke oppfatninger og erfaringer det motsatte kjønn har knyttet til dette temaet.

Temaet seksuell trakassering er spesielt relevant for sjøfolk av to grunner. For det første fordi tradisjonelle kjønnsforestillinger stadig blir mer utfordret, noe også sjøfolk utsettes for. For det andre fordi sjøfolk bor og arbeider tett sammen, og eventuell seksuell trakassering vil kunne ha store konsekvenser for trivsel, tillit og samarbeid. Til syvende og sist kan det derfor også ha konsekvenser for sikkerheten.

Formålet med prosjektet er å finne ut hvilke tanker og eventuelle opplevelser norske mannlige sjøfolk har rundt temaet seksuell trakassering. Problemstillingen vår er «*Hva er norske mannlige sjøfolks oppfatninger om, og erfaringer med, seksuell trakassering på offshore skip på den norske kontinentalsokkel?*».

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er en norsk mann med ditt arbeid om bord på et offshore fartøy på den norske kontinentalsokkel.

Hva innebærer det for deg å delta?

Totalt vil 10-15 menn bli intervjuet i denne studien. Dersom du ønsker å delta, innebærer dette at du deltar på et intervju med varighet på ca. én time. Før intervjuet starter, vil vi spørre deg om tillatelse til å benytte lydopptak. Du vil også se oss ta notater underveis.

Konfidensialitet

Vi garanterer at alle personopplysningene som innhentes behandles konfidensielt. Det vil si at vi alltid vil behandle innsamlede data på en slik måte at det vil være umulig for andre enn medlemmene av prosjektgruppen (oss fire studenter og vår veileder) å forbinde opplysningene med deg. Opplysningene vil bli lagret i en sikker database beskyttet med passord. Det er kun informasjon som er relevant til oppgaven som vil bli benyttet. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Navnet og kontaktopplysningene dine blir erstattet med en tallkode som lagres på en egen navneliste, nedlåst og atskilt fra øvrige data. Den enkeltes identitet eller organisasjonstilhørighet vil ikke kunne gjenkjennes i verken notater fra intervjuer eller i den ferdige oppgaven. Undersøkelsen er også innmeldt til Personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD).

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet. Du gir ditt samtykke til å delta ved å fylle ut skjemaet under og levere det til prosjektgruppen. Hvis du velger å delta, kan du likevel trekke deg fra intervjuet på et hvilket som helst tidspunkt uten at du behøver å begrunne hvorfor. Etter at intervjuet er ferdig kan du når som helst, men helst innen 3 uker, trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Hvis du trekker deg, vil alle opplysninger fra intervjuet bli slettet og utelatt fra oppgaven. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Alle rådata og personopplysninger, inkludert lydopptak, vil slettes innen 6 måneder etter prosjektets avslutning (senest 06. november 2020).

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Høgskolen på Vestlandet (HVL) avdeling Haugesund, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Jeg gir med dette mitt samtykke til å delta på intervju, og til at lydopptak av dette intervjuet kan benyttes i forskning under overnevnte forutsetninger.

Navn: _____

Sted/dato: _____

Dersom du har spørsmål om studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Frans Bjørnsson; 93 21 33 90; 572627@stud.hvl.no eller vår veileder ved HVL: Bjarne Gunnar Vandeskog; 98 40 14 88; bjarne.vandeskog@hvl.no. Du kan også ta kontakt med personvernombudet ved HVL, Trine Anikken Larsen; 55 58 76 82; personvernombud@hvl.no eller NSD – Norsk senter for forskningsdata AS; 55 58 21 17; personverntjenester@nsd.no.

Vedlegg 2: Intervjuguide***Intervjuguide***

Først:

- Takke for villigheten til deltakelse
- Underskrive samtykkeskjema
- Avklare lov til å bruke lydopptaker
- Informere informanten om hvem som snakker og hvem som tar notater
- Noen spørsmål før vi starter?

Introduksjon/bakgrunnsspørsmål

Mål: Bli kjent, etablere tillit og trygghet

	Spørsmål	Guide/hint
1.	Kan du si litt om hvem du er?	<p>Alder</p> <p>Hvor kommer du fra</p> <p>Stilling om bord</p> <p>Ansvar om bord</p> <p>Antall år om bord (totalt)</p> <p>Hvilke andre båter har du seilt på? Antall år?</p> <p>Antall år på offshore fartøy?</p> <p>OBS: Ikke si navn på person eller båt mens båndopptaker går</p>
2.	Kan du beskrive deg selv	<p>Utadgående, tilbakeholden, sky, tar mye plass</p> <p>Spesielle egenskaper du har</p> <p>Noe du er ekstra flink til i kontakt med andre mennesker</p> <p>OBS: Ikke avsløre hvem vi har med å gjøre</p>

Felles forståelse av begrep

	Spørsmål	Guide/hint
3.	<p>Temaet vårt er seksuell trakassering. Det kan være et litt vanskelig tema å snakke om.</p> <p>Vi må likevel ha en felles forståelse.</p> <p>Hva tenker du om temaet seksuell trakassering?</p>	<p>Hva betyr det for deg?</p> <p>Hva er seksuell trakassering for deg?</p> <p>Egen definisjon?</p> <p>Din oppfattelse av ordet</p> <p>Etterpå: si hvordan vi oppfatter/definerer seksuell trakassering</p> <p>Vår definisjon på seksuell trakassering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uønsket seksuell oppmerksomhet som oppfattes krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. • Det skilles mellom <ol style="list-style-type: none"> 1. Fysisk (uønsket berøring, kyssing klemming, overgrep) 2. Verbal (Seksuelle forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv) 3. Ikke verbal (nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder eller blotting)
4.	<p>Hva legger du i uønsket oppmerksomhet?</p>	<p>Hva betyr det for deg?</p> <p>Hvordan oppfatter du det?</p>
5.	<p>Hva legger du i ordet trakassering?</p>	<p>Hva betyr ordet for deg?</p> <p>Egen definisjon?</p> <p>Din oppfattelse av ordet</p>
6.	<p>Hva legger du i ordet seksuell?</p>	<p>Hva betyr ordet for deg?</p> <p>Egen definisjon?</p> <p>Din oppfattelse av ordet</p>

7.	Hva er en flørt?	Hva skal til for at du opplever noe som en flørt? Hva er din oppfattelse av ordet?
8.	Hva er et samtykke?	Når skjer et samtykke? Hva krever et samtykke? Hvorfor skjer et samtykke?

Flørt og uønsket oppmerksomhet

	Spørsmål	Guide/hint
9.	Kan du beskrive en hendelse hvor noen du kjenner har flørtet med en eller flere kollegaer?	Hørt noe? Sett noe? Hva skjedde? Hvordan skjedde det? Hvilke reaksjoner fikk det? Hvordan tror du det ble oppfattet?
10.	Kan du beskrive noen erfaringer (opplevelser) med flørting på arbeidsplassen?	Har noen flørtet med deg? Har du flørtet med noen? Bevisst eller ubevisst? Hvordan ble det mottatt?
11.	Kan du beskrive en hendelse hvor noen ble utsatt for uønsket oppmerksomhet?	Noen du kjenner i arbeidssammenheng om bord? Hørt om? Sett?
12.	Kan du beskrive noen erfaringer (opplevelser) med uønsket oppmerksomhet?	Hva skjedde? Hvordan skjedde det? Hvorfor skjedde det? Hva førte det til?

		Hvordan ble det håndtert? Hvis snakker om andre: Hva med deg selv? Hvis snakker om seg selv: Hva med andre?
13.	Kan du beskrive en situasjon hvor du har blitt utsatt for uønsket oppmerksomhet?	Hva skjedde? Hvordan skjedde det? Hvorfor skjedde det? Hva førte det til? Hvordan ble det håndtert?

Seksuell trakassering

	Spørsmål	Guide/hint
14.	Kan du gi noen eksempler på ord eller setninger som kan være seksuelt trakasserende?	Noe du selv har opplevd eller hørt Hva var settingen?
15.	Kan du beskrive forskjellen på en flørt og seksuell trakassering?	Hvor går grensen mellom flørt og seksuell trakassering? Er det nødvendig med noe seksuelt i en handling for å kalles en flørt?
16.	Hva tror du seksuell trakassering betyr for andre?	Hva legger de i det? Andre: <ul style="list-style-type: none"> • Menn • Kvinner • Ulike nasjonaliteter
17.	Er det noen forskjeller på menn og kvinners oppfatning av seksuell trakassering?	Har du et eksempel? Hvorfor tror du det er ulikheter? På hvilken måte er det forskjeller?

18.	Har du vært vitne til noen bli utsatt for seksuell trakassering?	Hørt, sett eller blitt fortalt? Hatt mistanke?
19.	Dersom du har opplevd det: Hvordan handlet du på dette?	Ga du beskjed til noen? Hvem ga du beskjed til? Sett i ettertid: er det noen du burde kontaktet?
20.	Dersom du har opplevd det: Hva tenkte du om dette?	Hva tenkte du der og da? Hva tenkte du etterpå? Hva tenker du nå om det?
21.	Har du selv blitt utsatt for seksuell trakassering?	Hva skjedde? Hvordan skjedde det? Hvorfor skjedde det?
22.	Hvis utsatt: Hvordan håndterte du det?	Håndterte du det selv? Eller kontaktet du noen andre? Hvem kontaktet du? Hvordan ble du møtt? Hva var viktig for deg etter det skjedde? Hvordan har du det i dag? Hvis du ikke kontaktet noen: Hvorfor ikke? Mulighet for oppfølging : Nettsider man kan kontakte: dinutvei.no og https://reform.no/tjenester/mannstelefon/ Mannstelefonen chat: Åpen mellom 17-20 tirsdag og torsdag. Tlfnr:22 34 09 60 Dersom dette har skjedd: Gi ut denne infoen skriftlig
23.	Ut fra det vi har snakket om nå, har du noen gang gjort noe som du lurer	På hvilken måte? Hva skjedde, hvordan skjedde det?

	på kan ha blitt oppfattet som seksuell trakassering for andre?	Hvorfor tror du det kunne/kan oppfattes som seksuell trakassering?
--	---	--

Makt

	Spørsmål	Guide/hint
24.	Kan du beskrive hvilke tanker du har om makt i forbindelse med seksuell trakassering?	Sammenheng/ikke sammenheng? Kan makt spille en rolle? Når oppleves makt? Hvem skjer gjerne makt mellom? Vår definisjon av makt er: <ul style="list-style-type: none"> • Evne til å få andre til å gjøre noe de ellers ikke ville gjort • Evne til å nå sine mål, om så mot andres vilje og interesser • Evnen til å få noe til å skje
25.	Kan du fortelle om en hendelse hvor makt ble benyttet, og som var i grenseland for hva du opplevde som greit i forhold til seksuell trakassering?	Opplevd selv? Hørt eller sett andre som har opplevd? Hvordan? På hvilken måte? Hvorfor? Dersom ikke: Har andre fortalt deg om opplevelser de har erfart i forhold til dette?
26.	Vi vil nå spørre deg om en tenkt situasjon. Dersom en mannlig matros klapper en mannlig navigatør på rumpa og sier “den var mye fastere enn den så ut til”. Hvordan opplever du denne situasjonen?	Hvorfor opplever du det slik du gjør? Forskjell dersom matrosen var kvinne? Forskjell hvis navigatøren var kvinne?
27.	Vi vil nå spørre deg om en annen tenkt situasjon.	Hvorfor opplever du det slik du gjør? Forskjell dersom navigatøren var kvinne?

	<p>Dersom en mannlig navigatør klapper en mannlig matros på rumpa og sier “den var mye fastere enn den så ut til”.</p> <p>Hvordan opplever du denne situasjonen?</p>	<p>Forskjell hvis matrosen var kvinne?</p>
--	--	--

Forebygging og håndtering

	Spørsmål	Guide/hint
28.	<p>Hvilke tiltak har rederiet for håndtering av seksuell trakassering?</p>	<p>Hva består disse av?</p> <p>Hvordan skal en gå frem?</p> <p>Informeres det/snakkes det om tiltak?</p> <p>Dersom du ikke vet: Vet du hvor du kan oppsøke denne informasjonen?</p>
29.	<p>Hvordan håndteres seksuell trakassering om bord på ditt fartøy?</p>	<p>Hvem kontaktes?</p> <p>Når?</p>
30.	<p>Finnes det en kontaktperson om bord eller i rederiet å henvende seg til dersom en opplever seksuell trakassering?</p>	<p>Hvem er denne personen?</p> <p>Hva gjør vedkommende?</p>
31.	<p>Kan du beskrive rederiets prosedyre for oppfølging av seksuell trakassering?</p>	<p>Hvordan informerer de om dette?</p> <p>Vet du hva rederiet sier om håndtering av hendelser?</p>
32.	<p>Kan du beskrive hvilke tiltak du savner/skulle ønske var annerledes i forhold til forebygging og håndtering av seksuell trakassering?</p>	<p>Noe som burde/skulle vært annerledes?</p>

Avslutningsvis

Mål: Normalisere situasjonen, avslutte med en god tone

	Spørsmål/tema	Guide/hint
	Har du noen spørsmål til oss?	
	Vi forteller hvordan vi skal arbeide videre med oppgaven	Fortell hva som vil skje med dataene fra intervjuet
	Takke for innsatsen	Muligheter for kontakt etterpå Kontaktinformasjon til oss - velkommen til å ta kontakt med oss dersom vedkommende ønsker dette, har noe mer å fortelle osv. Kontaktinformasjon til vedkommende – muligheter for å ringe dersom vi har behov for oppklaringsspørsmål?

Generelt

- Når noen blir vage/usikre: Kan du gi **eksempler**, kan du forklare det på en annen måte, nå skjønnte jeg ikke helt hva du mente.
- Få frem hva de faktisk mener
- Stille spørsmål som: Hvorfor, hvordan, hva mente du
- Tørre å vente litt på svar, litt stillhet før en sier noe