

# Seksuell trakassering i operative miljøer

Stig Berge Matthiesen, Handelshøyskolen BI  
Olav Kjellevoll Olsen, Sjøkrigsskolen og Universitetet i Bergen

## Sammendrag

*Denne artikkelen peker på uønsket seksuell oppmerksomhet, og særlig seksuell trakassering, som en viktig utfordring for Forsvaret som operativ organisasjon. Dette begrunnes både ut fra relativt høye prevalenstall – og ut fra de negative konsekvensene som gjerne følger med slike erfaringer. Dette arbeidet gir et bidrag med å definere og avgrense ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet, og peker på uheldige konsekvenser knyttet til slike erfaringer – både på individ og organisasjonsnivå. Det pekes også på ulike organisatoriske og relasjonelle forhold i Forsvaret som organisasjon som kan øke faren for at seksuell trakassering oppstår, og samtidig forhold som kan bidra til å redusere slik uønsket praksis. Her trekkes særlig passivt og unnvikende lederskap frem som en utfordring. Samtidig beskrives også gode varslingsrutiner som et viktig bidrag for organisatorisk læring og preventive grep. Artikkelen foreslår også flere relevante områder og spørsmål for videre forskning på feltet.*

I sin refleksjon over egne kamperfaringer fra 2. Verdenskrig slår den amerikanske filosofen J. Glenn Gray (1959) fast: "Enhver som begynner i militæret for første gang har bare å bli forbauset over soldatene sin oppatthet av temaet «kvinner», og mer spesifikt, den seksuelle akt. Det mest vanlige ord i munnen til den amerikanske soldat er det vulgære uttrykk for samleie» (side 61, vår oversettelse). Krig og den operative setting synes med andre ord å stimulere et sterkt seksuelt fokus. Den mørke bakside av dette fokuset er seksuelle overgrep. Gjennom historien har seksuelle overgrep fulgt tett i kjølvannet av krig og militære operasjoner (Crouthamel, 2014). Eksempelvis erfarte Tyskland under 1 verdenskrig en bratt økning i vold og voldtekter mot jenter under 14 år, utført av soldater på permisjon fra fronten. Da Nazi-Tyskland kapitulerte i annen verdenskrig, ble hundretusener av kvinner utsatt for voldtekter og andre overgrep, ikke minst i den sovjetiske sone. Mange så på disse over-

grepene som en form for revansj. Bruk av voldtekter har også vært sett på som en militær strategi for å kue sivilbefolkningen (jf. Kivlahan & Ewigman, 2010).

I følgende artikkel vil vi forfølge tematikken knyttet til seksuell trakassering og seksuelle overgrep i operativ setting. De aktuelle begrepene vil bli nærmere avklart, og sett i forhold til hverandre. I tekstboks 1 nedst på denne siden, gir vi noen eksempler på hendelser som faller inn under emneområdet, alle hentet fra operative yrker. Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er en problemstilling med høy aktualitet, både sett i lys av den kjente #metoo-kampanjen og en skjerpet oppmerksomhet på problemstillingen fra samfunnets side, men også fordi andelen kvinner i det norske Forsvaret (og andre operative yrker) går opp, og trolig vil øke ytterligere de kommende årene. Dette er også et tema som i liten grad er studert i norsk operativ kontekst. Vi spør derfor om seksuell trakassering representerer en

**Del A:** Da löytnanten ba Alice Asplund (23) om å kle av seg og bade sammen med 30 mannlige soldater, mens fire befal så på, ble hun livredd. - Jeg ble livredd da jeg forsto at jeg snart måtte ut dit og stå naken foran alle. Jeg satte meg ned på bakken med armene rundt bena og prøvde å gjemme meg. Men så plutselig ropte löytnanten navnet mitt med en så streng stemme at jeg ikke turte å gjøre annet enn å gå uti og utføre befalingen. Asplund forteller at hun gråt under hele hendelsen. - Jeg skalv og var redd hele tiden. Du får aldri beskjed da du melder deg inn i militæret at du kan risikere å måtte bli utsatt for dette. Hvis det er tilfelle, burde jenter bli advart mot slike situasjoner. (Aanstad & Dundic, 2011)

**Del B:** - «Kjerring». - Det er jo bare kødd, sa de. Men jeg ble drittlei, det rant over for meg flere ganger, forteller en kvinnelig soldat som dimitterte i august. Hun ønsker ikke å stå fram med navn, vi kaller henne Anne. Anne kaller det ikke seksuell trakassering, og hun forteller ikke om alvorlige overgrep. Hun forteller om en tone mellom soldatene som «gikk på psyken», som hun selv sier det. - Jeg og andre jenter ble kalt «hore» når en minst venta det. Det ordet, og «kjerring» ble slengt ut for hva som helst, sier Anne. Ikke at det var noe nytt å bli kalt hore, det ble jentene på skolen også. Men for henne var problemet i Forsvaret at hun aldri fant ly for kommentarene. De var med henne ut på jobb og tilbake inn i kaserna på kvelden. - Det er mengden over tid som er problemet. Det blir et intenst miljø når man bor oppå hverandre på den måten, sier Anne, som ikke sa fra til overordnet fordi hun ikke ville skape oppstyr. (Konstad, 2017)

**Del C:** En kvinnelig soldat forteller om en situasjon der hun står som eneste kvinne inne i en kanon, omgitt av mannlige kolleger. Det mannlige befalel tar tak i en paraply og sier: - «Dette ligner litt på en svart dildo, gjør det ikke, 'Martine'? Du liker svarte dildoer, eller hva?» (Bjerke & Rones, 2017)

**Del D:** "Jeg var aspirant og hadde nettopp startet i det jeg mente var drømmejobben. I første uka fikk jeg utlevert advarsler om JEG måtte passe meg for å ikke havne til sengs med kollegene mine. De var jo bare menn og det lå i deres natur å jakte på kvinner. Det fikk jeg erfart på første lønningspilsen da jeg ble trent opp i et hjørne på vei til toalettet av en overordnet. Han trykte kroppen sin mot meg og hvisket i øret mitt at såpass måtte jeg tåle."

**Del E:** "Vi hadde julebord med jobben. Jeg gledet meg og hadde kjøpt ny kjole for anledningen. Jeg er ingen juledukke og går stort sett i bare uniform og treningsklær året igjennom. Derfor synes jeg det er stas en sjelden gang å pynte meg. Kjolen var knekort og ikke veldig utfordrende. Den var trang men kledelig. Jeg fikk ganske fort en kommentar fra en overordnet om at å pynte meg slik var ikke det smarteste jeg gjorde. Jeg måtte regne med å bli tafset på hele kvelden. Han fikk rett. Det ble ikke noe hyggelig julebord for min del. Neste års julebord meldte jeg meg ikke på."

**Del F:** "En kveldsvakt sovnet jeg på sofaen i stua på vakt. Jeg lå på siden og hånda mi lå utenfor sofakanten. Jeg våkner av noe ble lagt i hånda mi og et rungende latterbrøl fra kollegaene mine. En av mine kolleger hadde tatt av seg underbuksa og stod skrevs over hånda mi slik at penisen og pungen hans lå i hånda mi. Jeg lo med fordi jeg ville ikke bli oppfattet som en prippen jentunge. Innerst inne syntes jeg det var respektløst og kvalmt."

**Del G:** "Jeg har følt meg usynlig, utsatt for hersketeknikker, sett ned på og minimert. Kollegaen min sa rett foran hele vaktlaget mitt at han ikke kunne fatte og begripe hva jeg som jente gjorde her, jeg hadde jo ingenting her å gjøre, dette er jo en mannsjobb. Ingen sa noe. På første vakt på min første jobb ble jeg møtt velkommen med pornofilm på nattevaktten." (Geard, 2018; #Når alarmer går)

Tekstboks 1. Eksempler på trakasserende eller krenkende situasjoner, alle hentet fra operative yrker.

særlig utfordring i operative miljøer, og videre hvordan Forsvaret og andre operative miljøer kan redusere omfanget av slik uheldig praksis, med særlig fokus på betydningen av gode varslingsrutiner. Artikkelen retter også søkelyset på la-det-skure-ledelse, som kan resultere i dårlig håndtering av varsling, ikke minst dårlig mottak, når et varsel om seksuell trakassering blir gitt. I artikkelen gis det også noen konkrete anbefalinger om spesifikk kartlegging av seksuell trakassering i operative miljøer. Forskningen til nå har vært mangelfull.

## Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering defineres ofte som uønsket seksuell oppmerksomhet, eller uønskete seksuelle tilnærmelser (Bråten & Øistad, 2017). Det er utfordringer knyttet til en entydig definisjon på hva slags adferd som skal anses som seksuell trakassering, fordi definisjonen beror på den subjektive oppfatningen hos den som oppmerksomheten rettes mot. Dette gjelder for øvrig alle former for trakassering. Personer har ofte ulike terskel for hva man vil anse som krenkende og plagsomt. Den subjektive opplevelsen må derfor ses i lys av en mer objektiv norm av hva en vanlig person ville oppfattet som krenkende (Frøberg & Sørensen, 1992).

I følge Einarsen, Raknes & Matthiesen (1993) er det flere forhold som avgjør om handlinger kan kalles for seksuell trakassering eller ikke. Atferden må 1) tolkes som seksuell, 2) være uønsket, 3) oppleves som negativ og 4) forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og/ eller 5) ha negative konsekvenser over tid. Denne definisjonen tar utgangspunkt i offerets egne opplevelser og fortolkninger, og kan inkludere en rekke forskjellige handlinger og situasjoner. I den nevnte studien anser Einarsen og medarbeidere seksuell trakassering som en av flere former for mobbing. Det er viktig å påpeke at også enkelthandlinger kan forstås som seksuell trakassering. Arbeidsmiljøloven forbyr trakassering og annen utilbørlig opptreden (§4.3, ledd 3). Trakasseringen kan ha en seksuell form, og loven angir ikke at hendelsene må skje mange ganger.

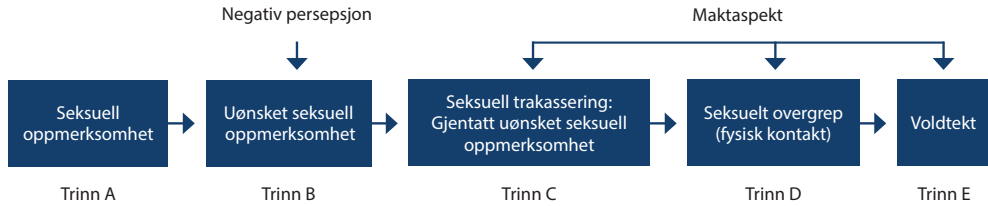
I Forsvaret defineres seksuell trakassering som uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker de tjenestegjørende sin integritet i tjenesten (Forsvaret, 2016). Eksempler på seksuell trakassering kan være spøkefulle seksuelle hint eller gester, kommentarer om kropp eller privatliv, tafsing eller seksuell berøring, forslag eller krav om seksuelle tjenester, ofte knyttet til trussel om straff eller løfte om belønning. Undersøkelser viser at kvinner og menn kan ha ulike oppfatning av hvilke hendelser som kan karakteriseres som seksuell trakassering, og dette kan også variere med kultur og miljø (Pryor et al., 1997). Det er imidlertid ingen som har studert slike forskjeller i en militær operativ setting. Dette representerer derfor et relevant fokus for videre forskning.

Det er også vanlig å skille mellom fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering (Frøberg & Sørensen, 1992). Verbal trakassering kan skje via for eksempel seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering dreier seg for eksempel om nærgående blikk, kroppsbegrevelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Det er vanlig å relaterte seksuell trakassering til arbeidslivet. Seksuell trakassering kan imidlertid også forekomme på sosiale medier, gjennom e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

Seksuell trakassering kjennetegnes ofte av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller, der den som trakasserer ofte er overordnet den som blir trakassert (McDonald, 2012). Makt kan imidlertid også anvendes uformelt. Dette innebærer at en person som tar seg til rette med seksuell trakassering og påfører en annen person ydmykelse eller krenkelse – anvender makt. Det er verd å merke seg at seksuell trakassering synes særlig å opptre på arbeidsplasser som er dominert av menn (Einarsen et al., 1993), som i Forsvaret, og i forhold hvor en person har makt over en annen, for eksempel ballettdanseren som er avhengig av positiv vurdering fra stykkets regissør for å bli tilbudt rollen som prima ballerina, eller en yngre offiser som er avhengig av positive skussmål fra overordnede for å komme videre i karrieren (O'Donohue, Downs & Yeater, 1998). Makt er altså et nøkkelbegrep i denne sammenheng.

Makt kan defineres som å tvinge sin vilje på andre mennesker, uavhengig av deres vilje og interesser (jf. French & Raven, 1959). French og Raven skiller i sin tenking mellom fem ulike maktbaser. Tre av disse er av særlig interesse i forhold til seksuell trakassering. Maktbasene er 1) tvangsmakt, der personen har myndighet til å sanksjonere eller påføre andre straff, 2) legitim makt, der personen har stor formell innflytelse i kraft av sin posisjon, og 3) referanse-makt, der personen nyter stor popularitet, og gjerne har en karisma som kan misbrukes. Det finnes imidlertid også andre maktbaser som kan ha betydning i forhold til seksuell trakassering, slik som belønningsmakt, ekspertmakt, informasjonsmakt og overtalelsesmakt (Cleveland & Kerst, 1993). I ettertid mener Monica Lewinsky at hun ble utsatt for et maktovergrep av daværende president Bill Clinton på 1990-tallet, da de innledet en seksuell relasjon (VG, 2018). Lewinsky var en ung og uerfaren praktikant i Det hvite hus, mens Clinton var verdens mektigste person i kraft av presidentembetet, og i tillegg en person med stor personlig karisma og overtalelsesmakt.

Det er en forskjell mellom seksuell oppmerksomhet og uønsket seksuell oppmerksomhet, der uønsket seksuell oppmerksomhet som kan betegnes som krenkende kvalifiserer som seksuell trakassering. I figur 1 på neste side har vi utviklet en modell som søker å klargjøre



Figur 1. Seksuell trakassering – tentative trinn

seksuell trakassering og nærliggende begrep. En slik klargjøring av begrepene kan bidra til et mer nyansert språk og vurderinger av ulike former for seksuell oppmerksomhet i profesjonell setting, og samtidig tjene som basis for forskning på ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet. Positive opplevelser av seksuell karakter kalles her for seksuell oppmerksomhet (trinn A i figur 1). Det betegner en gjensidig, ønsket seksuell interesse mellom to likeverdige parter, som er lydhøre overfor hverandre. Flørtning kan være et eksempel. Uønsket seksuell oppmerksomhet, trinn B av figur 1, er uønsket, uoppfordret og ensidig (Frøberg & Sørensen, 1992). Det er bare den ene parten som ser oppmerksomheten som et gode. Den andre personen persiperer interessen som negativ.

Det er verd å merke seg at ikke all uønsket seksuell oppmerksomhet oppleves som problematisk for personen som får oppmerksomheten rettet mot seg. Personer vil kunne ha ulik sårbarhet, f.eks. knyttet til eget selvbilde (Malovich & Stake, 1990). En bedre forståelse av slike robusthetsfaktorer kan også være et nyttig forskningsperspektiv i operativ setting. Et viktig aspekt er også om oppmerksomheten kan bringes til opphør ved at man responderer negativt eller avvisende på interessen. Når dette ikke er mulig, det er et element av manglende mestringskontroll, oppmerksomheten er gjentakende, og ikke mulig å stoppe, er det tale om seksuell trakassering (trinn C, figur 1). Tekstboks 1 på side 59 gir eksempler på både grove enkelthendelser som må kunne betegnes som seksuell trakassering (del A, C, D og G av tekstboksen), og gjentatte negative episoder som i sum blir seksuell trakassering (del B av tekstboksen).

Uønskete seksuelle enkelthendelser kan også betegnes som seksuell trakassering, dersom de er tilstrekkelig graverende, f.eks. blottning. Det er også viktig å merke seg at den uønskede seksuelle oppmerksomhet også kan utvikle seg til seksuelt overgrep (figur 1, trinn D). Et eksempel på et slikt overgrep vil kunne være at man blir tvunget til sex, under trussel av at jobben ellers vil være i fare. Del F av tekstboksen, der den kvinnelige intervjuperson våkner opp med penisen til en kollega i hånden, en såkalt «practical joke», utgjør etter vår

mening et eksempel på et seksuelt overgrep. En definisjon på overgrep er å tvinge noen til seksuelle handlinger (Frøberg & Sørensen, 1992). Den bearbejdingen som kan skje på veg mot overgrep kan foregå over år, uten at den som utsettes for det registrerer at det knyttes et sterkere og sterkere bånd mellom den som rammes og overgriper, inntil den rammede er «bundet opp», og står overfor store problemer i forhold til det å motstå overgriperens seksuelle ønsker (Fasting & Sundgot-Borgen, 2000). Den norske skuespilleren Natassia Malthe opplevde en slik tildragelse med filmregissøren Harvey Weinstein i 2008 (Aronsen, Matre & Nilsson, 2017). Weinberg presset Malthe seksuelt, da han kunne avgjøre om hun skulle få filmroller, og var således en avgjørende person i hennes karriere.

Noen ganger vil den fysiske kontakten være av voldelig karakter, ofte av grov type med slag og spark for å oppnå overgivelse, der overgriper tvinger seg til sex (trinn E i figur 1, voldtekt). Det går også fram av figuren at maktaspektet er framtreddende ved trinn C, D og E, altså når den rammede person utsettes for seksuell trakassering, seksuelt overgrep, eller voldtekt. De fleste seksuelle utvekslinger skjer imidlertid rundt trinn A og B. Når interessen ikke gjengjeldes, for eksempel mellom to soldater i operativ tjeneste, eller når såkalte «dickpics» ikke fører til ønsket respons, opphører vanligvis den seksuelle oppmerksomhet (trinn B). Noen ganger går utvekslingen imidlertid lenger, fra trinn A, via B, til trinn C. Særlig problematisk for den rammede i slike situasjoner er at det ofte ikke nytter med en enkeltvis avvisning. Den seksuelle oppmerksomhet gjentas uavhengig av manglende interesse fra den annen part og resultatet blir seksuell trakassering. Mer sjeldent går hendelsesforløpet fra trinn A og helt til trinn D (overgrep) eller trinn E (voldtekt). Det må presiseres at modellen er tentativ, den seksuelle utveksling kan således hoppe fra trinn A til trinn D eller E, uten mellomliggende trinn. Et eksempel på det sistnevnte scenario er når personen voldtas på hjemveien etter en tur på byen, og der gjerningsmannen er ukjent.

I verste fall opptrer den uønskede seksuelle oppmerksomheten altså i form av voldtekt. To varianter av voldtekt er overfallsvoldtekt og såkalt sovevoldtekt, der

overgriper har sex med en person som ikke er i stand til å gi informert samtykke. Overfallsvoldtekt kan begås av en fremmed person som ser seg ut et offer, men kan også gjennomføres av bekjente, for eksempel på en fest på brakkeområdet i en militærleir. Festlig lag er også en typisk arena for sovevoldtekt, der offeret f.eks. er i dyp søvn på grunn av beruselse. En sak som fikk mye oppmerksomhet, var 21 år gamle Andrea Voldum, som åpent sto fram i media med sin sak om å ha blitt gjengvoldtatt av 3 menn på en fest, etter først å ha blitt dopet ned. Hun tapte i Lagmannsretten, men vant sivilrettslig et oppreisningsbeløp på 300 000 kroner (Røed, 2016). Saken ble ekstra omdiskutert, da Voldum navnga de 3 mennene på sosiale medier (Nguyen & Reinemo, 2016).

Det kan også være utfordrende å skille seksuell trakassering fra kjønstrakassering, det vil si forskjellsbehandling på grunn av kjønn (Bråten & Øistad, 2017). I tilfeller av seksuell trakassering er ofte makt-ubalanse mellom partene en større komponent, for eksempel mellom leder og ansatt. Seksuell trakassering i arbeidslivet rammer først og fremst kvinner. Det betyr likevel ikke at menn ikke er utsatt. Menn rapporterer i større grad om seksuell trakassering fra andre menn eller mannlige kolleger, mens kvinner sjelden rapporterer om trakassering fra andre kvinner (McDonald & Charlesworth, 2016). Einarsen og Sørum (1996) fant i sin studie at menn har et snevrere syn enn kvinner på hva som utgjør seksuell trakassering. Det finnes for øvrig lite forskning på atypiske former for seksuell trakassering. De få studiene som finnes, peker imidlertid på at menn som rapporterer om slik trakassering, i liten grad blir trodd og ofte opplever negative sanksjoner, fordi de bryter med vanlige forestillinger om maskulinitet. Det samme gjelder kvinner som rapporterer trakassering fra en av samme kjønn (Bråten & Øistad, 2017). Dette er følgelig relevant fokus for videre studier også i Forsvaret og annen operativ virksomhet.

### Forekomst, risiko og konsekvens av seksuell trakassering

Gjentatte studier viser at kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering enn menn (Einarsen et al., 1993; Einarsen et al., 2007). I den landsrepresentative studien av mobbing i arbeidslivet, som ble gjennomført i 2005, ble det funnet at det var 3 ganger så mange kvinner som menn som var utsatt for seksuell trakassering i siste 6 måneders periode. Prevalenstallene for en samlet befolkning var forholdsvis lave: 1.7 % (kvinner) og 0.5 % (menn). Yngre kvinner, dvs. yngre enn 35 år, var imidlertid dobbelt så utsatt: 3 % rapporterte om seksuell trakassering i denne gruppen (Einarsen et al., 2007). Det ble for øvrig funnet, med utgangspunkt i samme datamateriale, at det var stor forskjell mellom hvor mange som egendefinerte seg som seksuelt trakassert (1,1 %), og andel som hadde

vært utsatt for minst en uønsket seksuell handling eller tilnærming (18,4 %; Nielsen, Bjørkelo, Notelaers & Einarsen, 2010). Mens det var flere kvinner enn menn som stemplet seg som utsatt for seksuell trakassering, så var det små og ikke-signifikante kjønnsforskjeller i forhold til enkeltvis uønskede handlinger. Dette er i tråd med hva Booker (1998) hevdet for 20 år siden, nemlig at seksuell trakassering må betraktes som et sammensatt fenomen.

Foruten kjønn, så er sivilstand og alder de to faktorer som systematisk henger sammen med risikoen for å oppleve seksuell trakassering (O'Donohue et al., 1998). Yngre, skilte, og separerte kvinner er mest utsatt. En norsk undersøkelse fant at alder og arbeidssted økte risikoen for seksuell trakassering blant kvinner (Einarsen et al., 1993). Unge kvinner i mannsdominerte miljøer og yrker hadde størst risiko for å oppleve denne formen for trakassering. Kjønnandelen, forholdstallet mellom menn og kvinner på arbeidsplassen, har vist seg å være et sentralt aspekt i forhold til seksuell trakassering (Fitzgerald, Drasgow, Hulín, Gelfand & Magley, 1997). Personer i minoritetsposisjon, som for eksempel kvinner i Forsvaret, har større sjanse for å bli utsatt for ulike typer ubehag og fiendtlighet, som ofte viser seg gjennom krenkende seksuelle kommentarer eller atferd (Gutek & Cohen, 1987). Den samme tendensen har også vist seg på kvinnedominerte arbeidsplasser, der menn i minoritetsposisjon har vært mer utsatt for mobbing (Eriksen & Einarsen, 2004).

Det er viktig å merke seg at seksuell trakassering er vist å ha alvorlige konsekvenser for de utsatte sin helse og trivsel, deres framtidige jobbmuligheter, og for organisasjonens effektivitet og økonomi. Konsekvensene av seksuell trakassering kan være a) psykiske, f.eks. engstelse for å gå på jobb eller at man føler seg ydmyket eller uthengt, b) fysiske, i form av psykosomatiske plager, og c) atferdsmessige, i form av store konsentrasjonsproblemer og vansker med å utføre jobben sin. I tråd med dette er det funnet en sammenheng mellom seksuell trakassering og redusert jobbtilfredshet, samt økt engstelse og depresjon (Hershcovis, Barling & Kozlowski, 2010; Munson, Hulín & Drasgow, 2000; Willness, Steel & Lee, 2007). Det er også funnet negative konsekvenser for organisasjonen som økt sykefravær, økt turnover, samt lavere tilhørighet til organisasjonen (Hogh, Conway, Clausen, Madsen & Burr, 2016; Kelloway, Mullen, Francis & Tetrick, 2006; Sims, Drasgow, Fitzgerald & Zedeck, 2005). En studie, der mer enn 7000 arbeidstakere fra 1000 organisasjoner tok del, avdekket at det å bli utsatt for seksuell trakassering fra kolleger og ledere har større negativ effekt, i form av depressive symptomer, enn når trakasseringen ble utført av de man jobbet for, som kunder og klienter (Maria et al., 2017). Forhold som i en operativ setting kan få alvorlige følger for en avdelings evne til å løse skarpe oppdrag.

## Seksuell trakassering i Forsvaret

For elleve år siden ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Forsvaret, der 7350 personer tok del (Haslestad, 2007). I denne studien ble det funnet en klart høyere forekomst av mobbing enn i andre yrker, 13 % mot 4 %. Når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet, var forskjellen mindre markert. Det ble imidlertid funnet klare kjønnsforskjeller. Mens kun 0,9% av mennene rapporterte om uønsket seksuell oppmerksomhet, var prevalenstallet for kvinnene i Forsvaret 8,7 %. De fleste i utvalget, både blant kvinner og menn, opplevde mest uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskolleger, i mindre grad for eksempel fra sine overordnede.

Seksuell trakassering er ofte forbundet med makt, dvs. at man er i en mer utsatt posisjon som f.eks. vanlig arbeidstaker, enn om man er leder (Williams, Gruenfeld & Guillory, 2017). Denne tendensen har også blitt funnet i Forsvaret. Kvinner i førstegangstjeneste er tre ganger så utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, som kvinnelige ansatte ellers i Forsvaret (Dagbladet, 2017). Det er en rimelig antakelse at vernepliktige generelt har en mer sårbar posisjon (mindre makt) enn militært personell som er vervet, eller sivilt ansatte, som begge grupper jo er i yrkesposisjon.

I Vernepliktundersøkelsen for 2016, der 3600 personer tok del, svarte 15 % av de kvinnelige vernepliktige at de var blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mens 2 % av de mannlige vernepliktige hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet (Forsvaret, 2016). Det var klart mer uønsket seksuell oppmerksomhet rapportert av kvinnelige vernepliktige i 2015 enn i 2016. Her var prevalenstallet 18 %, mens de mannlige vernepliktige hadde uendret tall med 2 %. Forsvarets medarbeiderundersøkelse for 2017 viser at 1,37 % av de militært ansatte hadde vært utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet» en eller flere ganger i måneden» (Fjordabladet, 2018). Dette tallet skiller seg i liten grad ut fra tidligere sivile studier (jf. Einarsen et al., 2007; Nielsen, Bjørkelo, et al., 2010).

Det kan være regionale forskjeller på seksuell trakassering. Dette kan skyldes forskjeller i organisasjonskultur (jf. Timmerman & Bajema, 2000). Forsvarets Forskningsinstitutt, FFI, gjorde en undersøkelse i 2016. I denne studien fra Norges største militæravdeling, Brigade Nord, der 528 personer deltok, rapporterte 27 % av kvinnene og 3 % av mennene å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i førstegangstjenesten (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016). Prevalensen av uønsket seksuell oppmerksomhet var klart høyere for kvinnene i Brigade Nord undersøkelsen enn i Vernepliktundersøkelsen for 2016. Det bør også nevnes at 40 % av kvinnene i Brigade Nord studien oppga at de hadde blitt utsett for mobbing, et tall som er 3 ganger høyere enn prevalenstallet for videregående

skole, ifølge forskerne bak FFI studien. Også mange mannlige rekrutter hadde blitt utsatt for mobbing i Brigade Nord (20 %).

Figur 1 illustrerte at det går en linje fra uønsket seksuell oppmerksomhet, gjennom seksuell trakassering, som kan resultere i seksuelle overgrep og voldtekt. I den forbindelse bør det også nevnes at Forsvaret håndterte 23 saker med mulig seksuallovbrudd i 2017, hvorav 3 voldtekter, ifølge VG sin granskning av årsrapporten til militærpolitiet (Rosenlund-Hauglid & Johannesen, 2018). Det ble videre meldt inn 19 saker vedrørende «seksuelt krenkende atferd». Trond Kotte, assisterende personalsjef i Forsvaret, uttaler til Bergens Tidende at resultatet av undersøkelsen kom uventet. På fem år har tallet på saker om seksuallovbrudd i Forsvaret firedoblet seg (Oldeide, 2017). – «Eg blei overraska. At norsk lov blir brote av folk i Forsvaret, er fullstendig uakseptabelt. Når det gjeld seksuell trakassering har Forsvaret nulltoleranse. Det er alvorlige saker det er snakk om. Fleire av sakene er av en slik karakter at ansatte har blitt sagt opp. Disse tallene må ned», sier forbundsleder Torbjørn Bongo til avisen.

Finnes det andre tilgjengelige tall angående Forsvaret og seksuell trakassering? I den norske 2016 levekårsundersøkelsen for arbeidslivet generelt, gjennomført av Statistisk Sentralbyrå, ble det funnet at 6 %, i en sammenslått yrkesgruppe bestående av sikkerhetsarbeidere, politi, tollere og militære, var utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende». Tallet for hele utvalget av norske arbeidstakere var 4 % (Dammen, 2018). Disse tallene indikerer at personer innen operative virksomheter er mer utsatt for seksuell trakassering enn den øvrige del av den norske yrkesbefolkningen. En lignende variabel, noe mer grovsortert yrkesmessig, men der man skiller mellom menn og kvinner, fant man i gruppen sikkerhetsarbeidere, politi og militære at 2 % av mennene hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mens tilsvarende tall for kvinnene i utvalget var 15 %.

En rekke internasjonale studier har også påvist at den militære sektor kan være ekstra utsatt for seksuell trakassering (Stander & Thomsen, 2015; Turchik, Probst, Irvin, Chau & Gidycz, 2009). En meta-studie konkluderte med at prevalensen av seksuell trakassering var signifikant høyere i det militære system enn i andre offentlige sektorer, eller i sivil sektor (Ilies, Hauserman, Schwochau & Stibal, 2003). Seksuelt trakassering er med andre ord en utfordring også i militær sammenheng. Men er det særlige forhold med Forsvaret som kan forklare en slik dysfunksjonell praksis? Et svar på dette kan handle om kulturelle særtrekk. Ifølge kulturforskeren Geert Hofstede (2001) er norsk kultur preget av feminine verdier og lav makttdistanse. Det er sannsynligvis mindre seksuell trakassering i feminine kulturer med lav makttdistanse, enn i kulturer kjennetegnet av maskuline verdier og stor makttdistanse.

Feminine verdier innebærer at forhold som livskvalitet, omsorg og nærhet, og balanse mellom jobb og familie verdsettes høyt, og at menn også kan ta omsorgsroller. I maskuline kulturer er kjønnsrollene atskilte, menn skal være pågående, og en viktig rolle for staten er utøvelse av makt og kontroll. Det er vanligvis en forbindelse mellom maskuline kulturer og maktdistanse. I land med stor maktdistanse er det klare formelle forskjeller mellom ledere og ansatte, og det er mer legitimt at overordnede utøver makt, sammenlignet med land med liten maktdistanse. Forsvaret, som jo skal forsvare landet i en potensiell krigssituasjon, er en yrkessektor som tradisjonelt har vært kjennetegnet av stor maktdistanse og maskuline verdier (Dunivin, 1994). Den militære kultur, med sitt hypermaskuline miljø, med sitt sterke team-samhold, de sterkt markerte autoritetslinjer og andre indikatorer på makt, har vært trukket fram som mulige forklaringer på hvorfor det militære system er sårbar for seksuell trakassering (Harris, McDonald & Sparks, 2018). Det er tidligere nevnt at også kjønnsbalansen i en organisasjon har betydning i forhold til seksuell trakassering (Fitzgerald et al., 1997). Andelen kvinner i det norske Forsvaret har stadig bedret seg. I 2014 var 17 % av Forsvaret sine ansatte kvinner (Forsvaret, 2015). Det ble imidlertid funnet store forskjeller mellom den militære (10 %) og sivile delen (33 %). Blant de yngste i Forsvaret, de som gikk på befalsskoler og de som tok førstegangstjeneste var tallene henholdsvis 20 og 14 %. Ubalansen mellom menn og kvinner har også vist seg blant toppledelsen i Forsvaret. Organisasjonskartet til Forsvaret viste i 2016 at det kun var en kvinne blant de 27 topplerne i Forsvaret, ifølge en beregning gjort av NRK (Bulai, Nilsen & Krekling, 2016). Betydningen av en god kjønnsbalanse i operativ setting har for øvrig blitt vist i et felteksperiment. Da Luftvernbatalljonen ved Ørlandet flystasjon bevisst og systematisk tok inn like mange kvinner som menn opplevde de større toleranse for hverandre, og lite seksuell spenning, ifølge Nina Hellum (Hellum, 2016; Torp, 2016).

Det er her verd å merke seg at en rekke negative konsekvenser synes å være relatert til seksuell trakassering også i det militære, for den som rammes. Negative effekter (Stander & Thomsen, 2016) synes å være forbundet med fysisk helse (somatiske plager, overvekt), mental helse (post-traumatisk stress, depresjon), men også atferdsmessige utfordringer (alkohol- og stoffmisbruk, spiseforstyrrelser, relasjonsvansker, tilpasningsvansker i jobben). Det er med andre ord grunnlag for å hevde at seksuell trakassering representerer en viktig utfordring i operativ setting. Derfor er spørsmål om tiltak for å redusere slik skadelig praksis relevante å stille seg. Her kan gode varslingsrutiner og proaktivt lederskap utgjøre viktige bidrag, momenter som også ble trukket fram i den nye offentlige NOU utredningen «Varsling – vern og verdier» (Frøstrup et al., 2018).

## Passiv ledelse og varsling av seksuell trakassering

Alle varsel skal tas på alvor, fastslår forsvarssjef Haakon Bruun-Hansen (Fjordbladet, 2018). Det er nulltoleranse mot alle former for trakassering i Forsvaret. – «Det betyr at vi aktivt må forebygge og forhindre slik oppførsel. Den foreulempede må si fra. Den som ser trakassering må gripe inn, og vi som ledere må ta tak i hendelsene umiddelbart, og vi må gi en tilpasset reaksjon for tydelig å markere at den viste atferd er uakseptabel», sa forsvarssjefen i en tale til Oslo Militære Samfund.

Det er flere grunner til å anta at seksuell trakassering kan skyldes svak eller passiv ledelse, såkalt la-det-skure ledelse (Lewin, Lippitt & White, 1939). Et utslag av slik la-det-skure atferd kan være at det ikke tas tydelige grep på hva som forventes av de ansatte i forhold til «code of conduct», vanlig folkeskikk og takt og tone. I tråd med dette er det påvist at det er større risiko for å bli rammet av seksuell trakassering, dersom man jobber under en passiv leder (Lee, 2018). Denne risikoen gjelder interessant nok både kvinnelige og mannlige ansatte, ifølge studien til Lee. Forskning har vist at la-det-skure atferd hos leder kan ha ulike destruktive effekter på en arbeidsplass, som redusert jobbtillfredshet (Skogstad, Aasland, et al., 2014), rollestress (Skogstad, Hetland, Glasø & Einarsen, 2014), men også i form av økt uhøflighet på arbeidsplassen (Harold & Holtz, 2015). En slik La-det-skure ledelse kan vise seg ved at lederen vegrer seg for å fatte avgjørelser, utsetter det å få ting gjort, abdiserer fra sitt ansvar, nekter å involvere seg i konflikter, er ufokusert i forhold til prioriteringer, og generelt viser manglende interesse for arbeidsoppgaver og medarbeidere (jf. Skogstad et al., 2007). I en operativ setting kan dermed en form for la-det-skure ledelse vise seg ved at lederen lar være å håndtere seksuell trakassering, og kanskje også vegrer seg for å motta varsel om trakassering.

I de senere år har begrepet varsling eller «whistle-blowing» blitt et stadig mer velkjent begrep i media, men også i befolkningen generelt. #Metoo bevegelsen rundt seksuell trakassering har bidratt til dette. Varsling er når noen, vanligvis enkeltmennesker, sier fra om ulovlige forhold på arbeidsplassen, og påkaller oppmerksomhet ved å "blåse i fløyten". I følge den mest kjente definisjonen på varsling, formulert i 1985, er varsling en situasjon der et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Near & Miceli, 1985). Varsling innebærer altså at man går videre med det man har sett, f.eks. til en leder eller øvrighetsperson som har handlingskapasitet til å stoppe den uønskede eller ulovlige atferden.

Varslere sine initiativ, om man for eksempel varsler om seksuell trakassering man er vitne til, kan også beskrives som en form for ekstrarolleatferd (jf. Organ, 1988; Vandyne, Cummings & Parks, 1995). Varsleren er ansett som ansvarlig eller prososial (Miceli, Near, Rehg & Van Scotter, 2012). Den som mottar et varsel har som oftest en stor mulighet til å bidra til at kritisk informasjon om uetisk praksis eller lovbrudd opphører. Det er her viktig å merke seg at det vil være til skade for Forsvaret, og ikke bare for enkeltpersoner, om organisasjonskulturen belemres med seksuell trakassering eller seksuelle overgrep.

Hva kjennetegner i så fall et godt mottak av varsling – som kan bidra til ønsket endring? Flere forhold trekkes her frem i litteraturen. Et godt utgangspunkt kan være at den som mottar varsling om seksuell trakassering anser varsleren sin hensikt og varsling som positiv for virksomheten (Frøstrup et al., 2018). Et bidrag til heving av moralsk praksis og læring. Det synes også sentralt for den som mottar varselet å ha et innholdsfokus (Matthiesen, 2016). Dersom personen som varsler om klanderverdig praksis snakker sant, er det irrelevant at man ikke liker vedkommende eller at personen har lav status i organisasjonen. Når et varsel blir gitt, er det ifølge Matthiesen (2016) viktig med utdypende spørsmål til den som gir varselet, slik at misforståelser eller uklarheter kan ryddes av veien, før man følger opp med beslutninger eller atferd som kan bringe den klanderverdige praksis til opphør. Det er også viktig å sjekke om varsler har konkrete eksempler, dokumentasjon eller bevis, slik at ikke varselet forblir diffust eller abstrakt. Man må skille mellom et varsel og udokumenterbare beskyldninger. Det handler med andre ord om høy grad av saklighet i en slik prosess. I dette ligger det også at prinsippet om kontradiksjon blir ivaretatt når det varsles om seksuell trakassering, dvs. at den som beskyldes for klanderverdig atferd må bli hørt og få anledning til å komme med sin versjon (Einarsen, Pedersen & Hoel, 2016).

Det er vurdert som viktig at leder eller den som mottar varselet møter varsler med sympati eller empati, at man erkjenner at det å varsle ofte har vært en krevende beslutning, der personen er redd for konsekvensene, som egen posisjon eller framtid i organisasjonen (Matthiesen, 2016; Wik & Sortland, 2013). Dette kan være en særlig aktuell problemstilling når kvinner varsler om seksuell trakassering i hypermaskuline miljøer, på arbeidsplasser der de er i klart mindretall (jf. Hellum, 2016). I tekstboks 1, del B av boksen, ble Anne omtalt, som en som lar være å gi beskjed, trass i at hun stadig blir kalt for «kjerring» eller «hore». Hun ville ikke lage oppstyr.

Flere vektlegger også betydningen av at selve varslingen håndteres konfidensielt (Einarsen et al., 2016; Wik & Sortland, 2013). Dette gjelder selvsagt også ved varsling om seksuell trakassering. Dersom varsler blir møtt med avvising, kan dette også tolkes som et negativt signal med hensyn til organisasjonslæring (jf.

Jones & Kelly, 2014). Varsler forventer gjerne også at leder, tillitsvalgt eller den som mottar varselet er tydelig på hva man har tenkt å gjøre, hvordan man vil følge opp varselet, og at man som mottaker står ved sitt ord. Dersom informasjonen eller problemet man får seg forelagt er omfattende eller komplekst, kan det ifølge Matthiesen (2016) være klokt å be om betenkningstid i forhold til hvordan man har tenkt å agere. Det anbefales skriftlighet i forhold til konkrete avtaler man blir enige om, hvordan man vil følge opp. Det er imidlertid verd å merke seg at lite forskning er gjennomført i operativ setting i forhold til hvordan håndtering av varsling av seksuell trakassering gjennomføres, eller forhold som kan hindre eller fremme klok varsling. Dette synes derfor som en relevant forskningsutfordring i tiden som kommer.

### Kartlegging av seksuell trakassering innen operative miljøer

Tidligere i denne artikkelen er det gjort rede for skillet mellom uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering og overgrep (figur 1). Selv om overgangen mellom disse seksuelle formene kan være flytende, ulike personer vil for eksempel kunne ha ulik oppfatning av det inntrufne, er det likevel viktig å forsøke å skjelle mellom ulike alvorlighetsgrader av seksualisert atferd innen forskning. Det er for eksempel mulig at det kan være store forskjeller mellom andelen av yrkesaktive som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet av en eller annen type, og de som rammes av seksuell trakassering. Det siste er langt mer alvorlig, og innebærer en sterkere komponent av manglende mestring for personen som rammes. Enda verre er det selvsagt om det inntreffer overgrep og voldtekt.

Det er allerede påpekt at de operative miljøer innen Forsvaret er blant de mest «hypermaskuline» miljøene (jf. Harris et al., 2018), og kan dermed ha økt risiko for seksuell trakassering. Det bør således være en prioritert oppgave å kartlegge seksuell trakassering på bred basis, for på den måten å få kontroll over både status (prevalens), og god basis for intervensjon og oppfølging. En stor utfordring i dette vil være å gjennomføre slike undersøkelser på en profesjonell og faglig forankret måte. Sentralt her er særlig spørsmålet om hva en så bør kartlegge? Nedenfor lister vi opp noen momenter som man etter vårt syn bør implementere i en framtidig undersøkelse av seksuell trakassering innenfor det operative miljø:

- Man bør definere uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering og overgrep/ voldtekt for respondentene. Innen forskning på mobbing viste det seg at prevalenstallene varierte signifikant, avhengig av om mobbebegrepet ble definert for deltakerne i de ulike surveystudier eller ikke (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2010).



- Man bør kartlegge med enkeltvis og separate «kardinals spørsmål» hvor mange som opplever seg som offer for eksempel for seksuell trakassering og seksuelt overgrep. Det er vanlig å bruke siste 6 måneder som mål på «nåtid». I tillegg kan man spørre om man på et tidligere tidspunkt har blitt utsatt for de nevnte formene for overgrep. Aktuelle svar-kategorier: 1) Ja, i høy grad, 2) Ja, i noen grad, og 3) Nei. Dessuten bør man spørre om hvem som har utsatt en for seksuell trakassering, for eksempel nærmeste leder eller de nærmeste kolleger, og overgriper sitt kjønn. Man kan også spørre deltakerne om de har vært vitne til at andre har blitt rammet av slik type atferd.
- Man bør i tillegg kartlegge spesifikke uønskede seksuelle situasjoner. Dette instrumentet kan gjerne bestå av elementer fra flere tidligere kartlegginger. For eksempel presenterer Reddy og Murdoch (2010) et kartleggingsverktøy kalt «Sexual Harassment Inventory», som består av 20 situasjoner, som dels 1) kartlegger et fiendtlig arbeidsmiljø (eksempler: seksuelle vitner, ubehagelig tafsing), dels 2) kartlegger Quid Pro Quo – altså press om motytelse (eksempler: tilbys opprykk i bytte mot sex, trusler om å negativ tjenesteuttalelse om man nektes sex), og til sist 3) kriminell seksuell atferd (eksempler: tvunget til å ha sex uten samtykke, blotting).
- Det er også en anbefaling å bruke hele eller deler av «Bergen Sexual Harassment Scale» (Einarsen & Sørsum, 1996), da dette gir mulighet til å sammenligne militære tall med tall fra landsrepresentative data fra norsk arbeidsliv i forhold til 11 seksuelle situasjoner (Einarsen et al., 2007; Nielsen, Bjørkelo, et al., 2010).
- Man bør også kartlegge eventuell varsling rundt seksuell trakassering, og hvordan denne ble håndtert. Det er viktig at man også spør om varslingsmottak, om noen varslet til deltakerne i undersøkelsen, og hvordan dette ble turnert.

## Avslutning – konklusjon

Operativ virksomhet har maktanvendelse som verktøy for å løse samfunnets behov for vern og beskyttelse. Dette krever et velfungerende samspill på alle nivå i organisasjonen, preget av stor grad av samhold og høy grad av tillit, som basis for både oppdragsbasert ledelse og manøverevne (Olsen & Espevik, 2009). I denne studien har vi pekt på seksualitet og særlig uønsket seksuell oppmerksomhet som en utfordring i forhold til å etablere og opprettholde slike forutsetninger for godt operativt samspill. I kjølvannet av umoral og seksuell krenkelse ligger faren for oppsplitting av operative fellesskap (for eksempel Shay, 1995). En organisasjons evne til å begreps- og språksette denne utfordringen vil representere en relevant operativ kompetanse. I denne artikkelen har vi derfor forsøkt å gi et bidrag til en slik

bevisstgjøring – og samtidig forsøkt å peke på aktuelle spørsmål for ny forskning og kunnskapsutvikling. Skal Forsvaret nå sine målsettinger om en bedre kjønnsbalanse, vil dette kunne representere en viktig beredskap og fokus i den daglige tjenesten, så vel som i overordnet oppfølging av ulike avdelingskulturer og arbeidsmiljøet i stort.

## Referanser

- Aanstad, K. H., & Dundic, M. (2011). Tvunget til nakenbading: - Jeg var livredd og gjemte meg bak andre. VG, 17-11. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/jRIJ19/tvunget-til-nakenbading-jeg-var-livredd-og-gjemte-meg-bak-andre>.
- *Arbeidsmiljøloven : lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., sist endret ved lov 14 juni 2013 nr. 32 i kraft 1 juli 2013.* (2013). Bergen: Fagbokforlaget.
- Aronsen, A., Matre, J., & Nilsson, T. (2017). Norske Natassia Malthé (43) hevder Weinstein forgrep seg på henne. VG, 25-10. Hentet fra: <https://www.vg.no/rampelys/i/25mrem/norske-natassia-malthe-43-hevder-weinstein-forgrep-seg-paa-henne>.
- Bjerke, T. A., & Rones, N. (2017). The Fine Line between Funny and Offensive Humour in a Total Institution. *Res Militaris*, 7(2), 1-23. Hentet fra: [http://resmilitaris.net/ressources/10270/10217/res\\_militaris\\_article\\_bjerke\\_rones\\_funny\\_and\\_offensive\\_joking\\_in\\_the\\_norwegian\\_military.pdf](http://resmilitaris.net/ressources/10270/10217/res_militaris_article_bjerke_rones_funny_and_offensive_joking_in_the_norwegian_military.pdf).
- Booker, M. (1998). Can Sexual Harassment be Salvaged? *Journal of Business Ethics*, 17(11), 1171-1177. doi:10.1023/A:1006084501979
- Bråten, M., & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg.* Oslo: Fafo: Rapport nr. 9.
- Bulai, E. M., Nilsen, K. S., & Krekling, D. V. (2016). Én kvinne blant 27 ledere i Forsvaret. NRK, 7-7. Hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/en-kvinne-blant-27-ledere-i-forsvaret-21.13030726>.
- Cleveland, J. N., & Kerst, M. E. (1993). Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 49-67. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1004>
- Crouthamel, J. (2014). *An Intimate History of the Front : Masculinity, Sexuality, and German Soldiers in the First World War:* Palgrave Macmillan US: Imprint: Palgrave Macmillan.
- Dagbladet. (2017). Forsvaret gransker trakassering i egne rekker. Dagbladet, 21-12. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/nyheter/forsvaret-gransker-trakassering-i-egne-rekker/69203598>.
- Dammen, C. (2018). 4 prosent utsatt for uønsket

- seksuell oppmerksomhet. *Statistisk Sentralbyrå*, 11. januar. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>.
- Dunivin, K. O. (1994). Military Culture: Change and Continuity. *Armed Forces & Society*, 20(4), 531-547. doi:10.1177/0095327x9402000403
  - Einarsen, S., Pedersen, H., & Hoel, H. (2016). *Faktaundersøkelse : metodikk i vanskelige arbeidsmiljøer*. Oslo: Gyldendal akademisk.
  - Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1993). *Seksuell trakassering: bollen og blondinen på norske arbeidsplasser*. Bergen: Sigma.
  - Einarsen, S., & Sørum, D. R. (1996). "Arbeidskamerat eller sex-objekt?" En kryss-kulturell studie av seksuell trakassering. *Nordisk Sexologi*, 14, 17-33.
  - Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., . . . Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv [A brutal work environment. An exploration of bullying, conflicts and destructive leadership in Norwegian working life]*. Bergen: Rapport, Universitetet i Bergen.
  - Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473-492. doi:10.1080/13594320444000173
  - Fasting, K., & Sundgot-Borgen, J. (2000). *Kvinner, eliteidrett og seksuell trakassering*. Oslo: Olympiatoppen, Kvinneprosjektet 2000.
  - Fitzgerald, L., Drasgow, F., Hulin, C., Gelfand, M., & Magley, V. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.
  - Fjordabladet. (2018). Bruun-Hanssen: Nulltoleranse mot trakassering i Forsvaret. 22-21. Hentet fra: <https://www.fjordabladet.no/npk/innenriks/2018/2001/2022/Bruun-Hanssen-Nulltoleranse-mot-trakassering-i-Forsvaret-15950966.ece>.
  - Forsvaret. (2015). Jenter og verneplikt. 7-1. Hentet fra: <https://forsvaret.no/karriere/forstegangstjeneste/jentegerverneplikt>.
  - Forsvaret. (2016). *Vernepliktsundersøkelsen 2016*. Oslo: Forsvaret, upublisert rapport. [https://forsvaret.no/fakta/\\_ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersokelsen%202016.pdf](https://forsvaret.no/fakta/_ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersokelsen%202016.pdf).
  - French, J., & Raven, B. (1959). The bases of social power. I D. Cartwright (red.), *Studies in social power* Vol. 7, s. 150-167. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
  - Frøberg, S., & Sørensen, R. (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Oslo: Tiden.
  - Frøstrup, A. C., Dahle, H., Dalheim, T., Eriksen, B. M., Jensen, A., Matthiesen, S. B., . . . Sunde, C. O. (2018). *Varsling - verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet. NOU rapport nr. 6*. Oslo: Norges offentlige utredninger: Arbeids- og sosialdepartementet.
  - Geard, K. (2018). Nettverkstøtte i mannsyrke. *Fagbladet*, 07-03. Hentet fra: <https://fagbladet.no/nyheter/lillmarit-er-en-av-fa-kvinnelige-brannkonstabler--dette-er-en-fin-jobb-for-damer-6.91.531778.857b71ccda>.
  - Gray, J. G. (1959). *The warriors : reflections on men in battle*. New York: Harper & Row.
  - Gutek, B. A., & Cohen, A. G. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. *Human Relations*, 40(2), 97-115 doi:10.1177/001872678704000202
  - Hanson, T., Steder, F. B., & Kvalvik, S. N. (2016). *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord*. Kjeller: Forsvarets Forskningsinstitutt: FFI rapport 16/01012.
  - Harold, C. M., & Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 16-38. doi:10.1002/job.1926
  - Harris, R. J., McDonald, D. P., & Sparks, C. S. (2018). Sexual Harassment in the Military. *Armed Forces & Society*, 44(1), 25-43. doi:10.1177/0095327X16687069
  - Haslestad, E. (2007). *Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2007*. Oslo: Forsvarsstaben PØS, Rapport.
  - Hellum, N. (2016). "Ikke ha fokus på om det er tut eller hank" : en studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i Luftvern bataljonen på Ørland. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, FFI rapport
  - Hershcovis, M. S., Barling, J., & Kozlowski, S. W. J. (2010). Comparing Victim Attributions and Outcomes for Workplace Aggression and Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 874-888. doi:10.1037/a0020070
  - Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
  - Hogh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Madsen, I. E. H., & Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *BMC Public Health*, 16(1), 1-10. doi:10.1186/s12889-016-3336-y
  - Jones, A., & Kelly, D. (2014). Deafening silence? Time to reconsider whether organisations are silent or deaf when things go wrong. *Bmj Quality & Safety*, 23(9), 709-713. doi:10.1136/bmjqs-2013-002718
  - Kelloway, E. K., Mullen, J., Francis, L., & Tetrick, L. E. (2006). Divergent Effects of Transformational and Passive Leadership on Employee Safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 76-86.

- doi:10.1037/1076-8998.11.1.76
- Kivlahan, C., & Ewigman, N. (2010). Rape as a weapon of war in modern conflicts: Families and communities are victims, as well as individuals. *BMJ: British Medical Journal*, *341*(7771), 468-469. doi:10.1136/bmj.c3270
  - Konstad, M. (2017). «Gutta-stemming» i grønt. NRK, 25-12. Hentet fra: [https://www.nrk.no/kultur/\\_gutta-stemming\\_-i-gront-21.13825053](https://www.nrk.no/kultur/_gutta-stemming_-i-gront-21.13825053).
  - Lee, J. (2018). Passive leadership and sexual harassment. *Personnel Review*, *47*(3), 594-612. doi:10.1108/PR-07-2016-0169
  - Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, *10*(2), 269-299. doi:10.1080/00224545.1939.9713366
  - Malovich, N. J., & Stake, J. E. (1990). Sexual harassment on campus. *Psychology of Women Quarterly*, *14*(1), 63-81. doi:10.1111/j.1471-6402.1990.tb00005.x
  - Maria, K. F., Jørgen, V. H., Per, T. A., Anna, P. F., Susie, K., Maj Britt, D. N., . . . Ida, E. H. M. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, *17*(1), 1-12. doi:10.1186/s12889-017-4669-x
  - Matthiesen, S. B. (2016). Mottak av varsling. *Magma*, *19*(4), 23-34.
  - McDonald, P., & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. *Work Employment and Society*, *30*(1), 118-134. doi:10.1177/0950017014564615
  - Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, *65*(8), 923-954. doi:10.1177/0018726712447004
  - Munson, L. J., Hulin, C., & Drasgow, F. (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, *53*(1), 21-46. doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb00192.x
  - Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence - the Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, *4*(1), 1-16. doi:10.1007/Bf00382668
  - Nguyen, L., & Reinemo, M. (2016). Andrea (21) navnga mennene som ble frifunnet for voldtekt: – Jeg står for det jeg har gjort. *VG*, 7-8. Hentet fra: <https://www.tv2.no/a/8498020/>.
  - Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, *19*(3), 252-274. doi:10.1080/10926771003705056
  - Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4), 955-979. doi:10.1348/096317909x481256
  - O'Donohue, W., Downs, K., & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, *3*(2), 111-128. doi:10.1016/s1359-1789(97)00011-6
  - Oldeide, A. A. (2017). Soldatar kjøpte sex i teneste. På fem år har talet på saker om seksuallovbrøt i Forsvaret firedobla seg. *Bergens Tidende*, 12-17. Hentet fra: <https://www.bt.no/nyheter/lokalt/i/XVzex/-Soldatar-kjopte-sex-i-teneste>.
  - Olsen, O. K., & Espevik, R. (2009). *Alle mann til brasene! Sjømiljøeroperativt lederskap og lederutvikling. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi*. Bergen: Sjøkrigsskolen, rapport.
  - Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
  - Pryor, J. B., DeSouza, E. R., Fitness, J., Hutz, C., Kumpf, M., Lubbert, K., . . . Erber, M. W. (1997). Gender differences in the interpretation of social-sexual behavior - A cross-cultural perspective on sexual harassment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *28*(5), 509-534. doi:10.1177/0022022197285001
  - Reddy, M. K., & Murdoch, M. (2010). Sex Differences in the Factor Structure of a Modified Sexual Experiences Questionnaire. *Psychological Reports*, *107*(3), 773-783. doi:10.2466/03.08.16.PR0.107.6.773-783
  - Rosenlund-Hauglid, S., & Johannesen, N. (2018). Forsvaret etterforsket 23 mulige seksuallovbrudd i 2017. *VG*(3-2), 3-2. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/Qlyo34/forsvaret-etterforsket-23-mulige-seksuallovbrudd-i-2017>.
  - Røed, R. (2016). Tre menn frikjent for gruppevoldtekt i Hallingdal - men må betale erstatning. *VG*, 3-8. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/0Rbzb/tre-menn-frikjent-for-gruppevoldtekt-i-hallingdal-men-maa-betale-erstatning>.
  - Shay, J. (1995). *Achilles in Vietnam. Combat trauma and the undoing of character*. New York: Simon & Schuster.
  - Sims, C. S., Drasgow, F., Fitzgerald, L. F., & Zedeck, S. (2005). The Effects of Sexual Harassment on Turnover in the Military: Time-Dependent Modeling. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6),

- 1141-1152. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1141
- Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., Einarsen, S., . . . Schilling, J. (2014). The Relative Effects of Constructive, Laissez-Faire, and Tyrannical Leadership on Subordinate Job Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*, 222(4), 221-232. doi:10.1027/2151-2604/a000189
  - Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., Hetland, H., & Tetrick, L. E. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92. doi:10.1037/1076-8998.12.1.80
  - Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L., & Einarsen, S. (2014). Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity. *Work & Stress*, 1-19. doi:10.1080/02678373.2014.957362
  - Stander, V. A., & Thomsen, C. J. (2016). Sexual Harassment and Assault in the U.S. Military: A Review of Policy and Research Trends. *Military Medicine*, 181(suppl\_1), 20-27. doi:10.7205/MILMED-D-15-00336
  - Timmerman, G., & Bajema, C. (2000). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 188-205. doi:10.1006/jvbe.1999.1741
  - Torp, I. S. (2016). Forsvaret testet kjønnsbalanse. *Kilden*, 18-11. Hentet fra: <http://kjonnsforskning.no/nb/2016/2011/forsvaret-testet-kjonnsbalanse>.
  - Vandyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-Role Behaviors - in Pursuit of Construct and Definitional Clarity (a Bridge over Muddied Waters). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol 17, 1995, 17, 215-285.
  - VG. (2018). Monica Lewinsky etter metoo-kampanjen: – Jeg var offer for maktmisbruk. 27-02. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/utenriks/i/A22G28bx/monica-lewinsky-etter-metoo-kampanjen-jeg-var-offer-for-maktmisbruk>.
  - Wik, T., & Sortland, N. (2013). *Varsling: fra problem til verdi*. Bergen: Fagbokforlaget.
  - Williams, M. J., Gruenfeld, D. H., & Guillory, L. E. (2017). Sexual aggression when power is new: Effects of acute high power on chronically low-power individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(2), 201-223. doi:10.1037/pspi0000068
  - Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x