

KAPITTEL 3

Seksuell trakassering – ikke et isolert problem

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Abstract: Sexual Harassment – not an Isolated Problem

Is sexual harassment in academia an isolated problem, or is it linked to the academic work environment and culture? Research at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at University of Oslo supports the latter view. The results show how sexual harassment are associated with problem features of the workplace organization, environment and culture. This is especially clear in the case of unwanted sexual attention, which is closely linked to professional devaluation and other problems. Other more serious forms (unwanted physical contact, coercion, stalking, assault) are less frequent, yet clearly associated with unwanted sexual attention. The chapter presents and analyzes the sexual harassment data in view of other recent research, and discusses why this topic is important, and how research can be improved.

Keywords: sexual harassment, workplace environment, gender equality, academia

Innledning

Seksuell trakassering er fortsatt er del av arbeidslivet i Norden, inkludert i akademisk. Avsløringer og debatter bl.a. i forbindelse med #metoo-kampanjen har vist en ubehagelig realitet i mange land, også i Norge. Seksuell trakassering er imidlertid et nytt forskningsområde, med lite standardisering av metoder og definisjoner. Derfor varierer forskningens anslag for omfanget av seksuell trakassering mye i ulike undersøkelser (Bondestam & Lundqvist, 2018; Feldblum & Lipnic, 2016). Defineres

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). Seksuell trakassering – ikke et isolert problem. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademisk – fra kunnskap til endring* (Kap. 3, s. 75–97). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch3>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

problemet strengt og snevert, for eksempel bare forhold som er klart straffbare, synker andelen som rapporterer om trakassering, og om spørsmålet er formulert mer åpent, øker den. Forskning om seksuell trakassering kan sammenliknes med forskning om mobbing, som i Norge har vært kartlagt siden 1980-tallet. I undersøkelser om mobbing er det nå større samstemthet om definisjonene av mobbing og dermed også større samstemthet i studienes rapportering av omfang.

På tvers av ulike definisjoner viser studier at kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering enn menn (McDonald & Charlesworth, 2016). Ung alder øker også sjansen. Konsekvensene av seksuell trakassering på individnivå har blitt beskrevet som «systemisk traume» (Fitzgerald, 2017) som inkluderer depresjon, utbrenthet og andre negative helseeffekter (for en oversikt se Sojo et al., 2016). Negative konsekvenser for kvinners karrierer har også blitt dokumentert, for eksempel at kvinner trekker seg fra posisjoner (McLaughlin et al., 2017). Samlet sett har seksuell trakassering også negative konsekvenser for organisasjoner, bl.a. høyere fravær, turnover og lavere produktivitet (Gettman & Gelfand, 2007).

I dette kapitlet beskriver vi ikke bare omfang og grader av seksuell trakassering i organisasjonen vi undersøker, men også hva slags forhold seksuell trakassering henger sammen med. Vi spurte først om fenomenet i bred (eller «mild») form, dvs. «uønsket seksuell oppmerksomhet» uten å snevre det inn til «trakassering». Deretter fulgte vi opp med fire detaljspørsmål, inkludert «uønsket fysisk kontakt» og «overgrep/angrep». Dette utgjør ikke en erstatning for en detaljsurvey på området, men det er en detaljert nok tilnærming til å få med gråsoner og tvilstilfeller. Vårt materiale er dessuten mye *bredere* enn det som er vanlig i undersøkelser av seksuell trakassering, med 190 variabler om karriereutvikling, arbeidsmiljø, fagkultur, sosial bakgrunn mv. Dermed er vi ikke begrenset til detaljspørsmålene om seksuell trakassering. Vi kan også se på hvordan disse slår ut for en lang rekke forhold i organisasjonen, for eksempel miljøet på arbeidsplassen og opplevelser av diskriminering. I intervjumaterialet har vi også beskrivelser av seksuell trakassering som understøtter og nyanserer det kvantitative materialet. Organisasjonen vi undersøkte var Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, belyst gjennom spørreundersøkelser, intervjuer og følgeforskning (se vedlegg «Metode»).

Vi begynner kapitlet med å beskrive omfanget av seksuell trakassering sammenliknet med de to andre formene for trakassering – mobbing og rasistisk trakassering – som vi spurte om i undersøkelsen. Deretter viser vi hvordan seksuell trakassering henger sammen med en rekke andre trekk ved arbeidsmiljø og kultur. Vi tar opp hvem som står bak den seksuelle trakasseringen, og beskrivelser av «aksept» for trakassering i intervju-materialet. Til slutt diskuterer vi våre resultater i lys av annen forskning.

Bakgrunn – materiale og metode

Hva er «seksuell trakassering»? Hva er «uønsket seksuell oppmerksomhet»? Når begrepene er nye og omdiskuterte, kan det senke sjansen for å få god informasjon gjennom spørreundersøkelser eller intervjuer. Men det kan også være at nye begreper, som «uønsket seksuell oppmerksomhet», åpner for *mer* informasjon. De kan gripe noe som tidligere har vært uttalt. Dette er relevant bl.a. ut fra debatt og forskning om «gråsoner» knyttet til seksuell trakassering, seksuell vold, vold og voldtekt (Bitsch & Kruse, 2012; Thoresen & Hjemdal, 2014; Vislie, 2015). Når det gjelder voldtekt, uthever rettsapparatet ofte de «verste» tilfellene.¹ Men disse henger gjerne sammen med litt mindre klare kasus, eller gråsoner, som også ofte omfatter mange flere tilfeller enn de mest alvorlige (Bitsch, 2018; Helseth & Sletteland, 2018; Madsen et al., 2005). Det er derfor viktig å utvide utforskningen av seksuell trakassering til ikke bare å omfatte de mest alvorlige tilfellene. En snever tolkning av seksuell trakassering er altså ikke bare mer orientert mot «verste tilfeller» enn mot gjennomsnittstilfeller, men gir dessuten dårligere (og kanskje misvisende) informasjon om kontekst og bredere sammenhenger – hva fenomenet henger sammen med. Tar man med «mildere» tilfeller, vil man få vite mer om forholdene som skaper trakasseringen.

¹ Denne tendensen henger ifølge Bitsch (2019) både sammen med kjønnsstereotyper i rettsvesenet, og rett og slett hva slags saker som er enklest å jobbe med for jurister, og lettest lar seg bevise. Vi går ikke nærmere inn på den juridiske debatten, f.eks. om samtykkelovgivning, i dette kapitlet.

Kvalitative studier av seksuelle overgrep og trakassering viser hvor viktig denne åpne tilnærmingen er. Uttrykket «uønsket seksuell oppmerksomhet» ble anvendt i en norsk pionerstudie allerede i 1992, der det ble definert som «invadering og angrep på egen integritet» (Brantsæter & Widerberg, 1992, s. 25), og har senere blitt brukt i mange studier (se f.eks. Cochran et al., 1997). Et gjennomgående resultat er at problemene er omgitt av tabuer og taushet, ofte med et stort omfang av skam, skyld og benektelse blant ofrene, inkludert det som kalles «identifikasjon med overgriper», både blant mannlige og kvinnelige ofre (Andersen, 2009). Tendenser til benektelse – «hun ville det selv» – er også vel kjent fra studier av overgripere. Trakasseringen blir, i tendens, tolket som «normal» og gjensidig attraksjon (Ø. Holter, 1981, 2013; Ringheim, 1987).

Både i Norge og andre land ble #metoo-kampanjen et signal om mer kartlegging. Signalet ble imidlertid tolket på ulike måter av ulike aktører. *Institusjonene*, som nå møtte et krav om å avdekke hovedproblemet, kartla omfanget av seksuell trakassering, strengt definert. Den juridiske siden pekte også mot en kartlegging av de «verste» eller klart lovstridige tilfellene. *Forskerne* på området ønsket mer omfattende detaljer og kontekst i undersøkelsene. Diskusjonen i universitets- og høyskolesektoren førte til en nasjonal omfangsundersøkelse i 2019 (Ipsos, 2019). Den viste at problemet er relevant for hele sektoren, og bidro til begrunnelse av behov for tiltak, inkludert bedre systemer for varsling, selv om den var snevert utformet (Ø. Holter & Zachariassen, 2019).²

En viktig nyanse i tilnærmingen er spørsmålet om å *gjøre noe* med problemene her og nå, og å *forebygge* problemer med seksuell trakassering på lengre sikt. Begge deler er viktig, og de er ikke nødvendigvis motsetninger. En «snever» kartlegging kan være et viktig første skritt som kan følges opp av mer detaljert forskning. Dette er vårt utgangspunkt. Det er også viktig å poengtere at det er et godt stykke vei å gå og mange utfordringer på dette området. Selv de snevreste omfangsundersøkelser

2 En tilsvarende kritikk (av for snever definisjon av problemet) kan rettes mot begrepet som ofte brukes internasjonalt, dvs. «kjønnsbasert vold» (gender based violence) – som blir sterkt fokusert på vold, og dessuten ikke tydelig får med seg seksualitet. Fagdebatten om hvordan forholdene kan kartlegges og hvilke begreper som kan brukes (f.eks. «seksualisert vold», «krenkende seksualitet» og «overgrep») har pågått i Norge siden 1980-tallet (Sætre et al., 1986), og vitner både om ulike synsmåter og om et bredt og delvis diffust område.

av seksuell trakassering har langt høyere tall enn det som kommer inn gjennom varslingsystemene på institusjonene (Ipsos, 2019; Universitets- og høgskolerådet, 2019). Altså, man forteller *mye mer* i en anonym spørreundersøkelse, enn man aktivt *varsler om* i disse systemene.

Tre former for trakassering som påvirker hverandre

Våre data om seksuell trakassering er i første rekke fra en spørreundersøkelse³ med 190 variabler om blant annet karriereutvikling, arbeidsmiljø, fagkultur og sosial bakgrunn. I undersøkelsen spurte vi både om seksuell trakassering mobbing, og rasistisk trakassering. I de to siste tilfellene kunne vi ikke følge opp med detaljspørsmål på samme måte som med seksuell trakassering, men vi ønsket å ta med disse temaene også, ut fra prinsippet om å få med viktige variabler og problemer i arbeidsmiljøet. Mobbing beskrives videre i kapittel 5 og rasistisk trakassering i kapittel 6. Her vil vi kort beskrive de tre formene for trakassering samlet. Spørsmålene om trakassering var ikke avgrenset i tid, for eksempel «opplevd siste år» eller liknende, og tallene kan derfor ikke sammenliknes direkte med tidsavgrensede spørsmål i andre undersøkelser.

I spørreundersøkelsen omtaler om lag 1 av 5 ansatte problemer med mobbing eller trakassering.⁴ Andelen er størst blant kvinner, 25 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene har opplevd mobbing eller trakassering. Tallene gjelder problemer ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, og andelen blir enda større om vi også tar med de som krysset på to andre alternativ, dvs. problemer opplevd på annen akademisk institusjon eller i annen type jobb. Tallene er svært like om vi ser på vitenskapelig og administrative ansatte hver for seg. Kvinner forteller omtrent dobbelt så ofte om problemer enn menn. Resultatene tyder på at problemene går på tvers av stillingskategori (og arbeidsplass), og at kjønnsmonsteret er nokså likt blant vitenskapelig og administrativt ansatte.

3 Spørreundersøkelsen omfattet 843 ansatte og ble gjennomført i 2018. Prosjektets materiale omfattet også en studentundersøkelse, intervjuer og følgeforskning, nærmere beskrevet i vedlegg «Metode».

4 Dvs. «bullying/harassment» i spørreskjemaet (uten spesifisering av grunnlaget for dette).

Mobbing og seksuell trakassering er de mest utbredte av trakasseringsproblemene i studien. 14 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene har opplevd mobbing på fakultetet, og 12 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene har opplevd seksuell trakassering. Rassistisk trakassering har blitt opplevd av 5 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene. Tallene viser at flere av de som svarte at de har opplevd trakassering, har opplevd flere trakasseringsformer. Tendensen er at kvinner opplever problemene oftere enn menn – her som på andre områder (se kapittel 5). Kjønnsskjellen er særlig stor når det gjelder seksuell trakassering.

Et bredere spekter: Uønsket seksuell oppmerksomhet

For å fange opp fenomenet seksuell trakassering som en helhet og unngå underrapportering, startet vi, som nevnt, med en bred definisjon. I spørreskjemaet spurte vi om «uønsket seksuell oppmerksomhet». Deretter fulgte vi opp dette med fire detaljerte spørsmål: uønsket fysisk kontakt, press for «dates» eller seksuelle tjenester, forfølgelse (*stalking*) og fysisk overgrep.

Resultatene viser at uønsket seksuell oppmerksomhet er vesentlig mer utbredt enn de fire andre formene. 7 prosent hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet. 3 prosent hadde opplevd uønsket fysisk kontakt.⁵ Litt under 1 prosent hadde opplevd press på seksuelle tjenester, og 0,2 prosent hadde opplevd fysisk overgrep. Av de 843 i utvalget hadde 7 prosent opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på MN-fakultetet, 5 prosent på andre akademiske arbeidsplasser og 5 prosent i andre jobber. 21 prosent av de som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet hadde også opplevd det på andre akademiske arbeidsplasser.

De fleste av de som har opplevd uønsket fysisk kontakt, har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette bekrefter at de mer alvorlige formene for seksuell trakassering, for eksempel uønsket fysisk kontakt, henger sterkt sammen med uønsket seksuell oppmerksomhet. Et hovedresultat i vår studie er at alvorlig trakassering, inkludert fysisk overgrep, er forholdsvis sjeldent, mens uønsket seksuell oppmerksomhet er nok så

⁵ Tallene gjelder hele utvalget i ansattundersøkelsen (N = 843).

vanlig. 12 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene har rapportert om opplevelser av det. Studien viser imidlertid at uønsket seksuell oppmerksomhet øker sjansen for mer alvorlig seksuell trakassering.

Seksuell trakassering er ikke et isolert problem

I spørreundersøkelsen undersøker vi opplevelse av faglig devaluering gjennom blant annet det følgende utsagn: «Jeg opplever hele tiden at jeg blir gransket og bedømt av mine kolleger/sideordnede». Det viser seg at slik negativ faglig oppmerksomhet er sterkt assosiert med uønsket seksuell oppmerksomhet. De som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet har omtrent 60 prosent større sjanse for å oppleve negativ faglig oppmerksomhet, sammenliknet med de som ikke har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder alle ansatte. Blant de vitenskapelige ansatte er denne assosiasjonen enda sterkere. Her har de som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet mer enn dobbel sjanse til å oppleve negativ faglig oppmerksomhet.

Er dette et mønster som varierer ut fra kjønn? Tallene er små, særlig for menn, men så vidt vi kan se er det omtrent samme mønster som gjelder for begge kjønn. Tar vi med alle som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet, ikke bare kvinner, får vi et nokså likt bilde, i forhold til analyser med bare kvinner.

De som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet forteller også oftere om andre problemer i arbeidsmiljøet ved siden av negativ faglig oppmerksomhet. De opplever sjeldnere at deres faglige bidrag blir verdsatt, at de passer inn og at de har rollemodeller. De er mer bekymret for å ta opp problemer på jobben. For eksempel var andelen som var enige i utsagnet «Jeg føler at mitt bidrag blir verdsatt» bare 36 prosent blant de som hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mot 61 prosent blant de som ikke hadde opplevd det. Sjansen for å føle seg verdsatt var altså nesten halvert i den utsatte gruppen. I forhold til utsagnet «Jeg føler at jeg passer inn på min enhet» var 44 prosent enige i den utsatte gruppen (har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet), mot 64 prosent blant resten. Den utsatte gruppen hadde altså bare 67 prosent sjanse for å føle at de passer inn, i forhold til de andre.

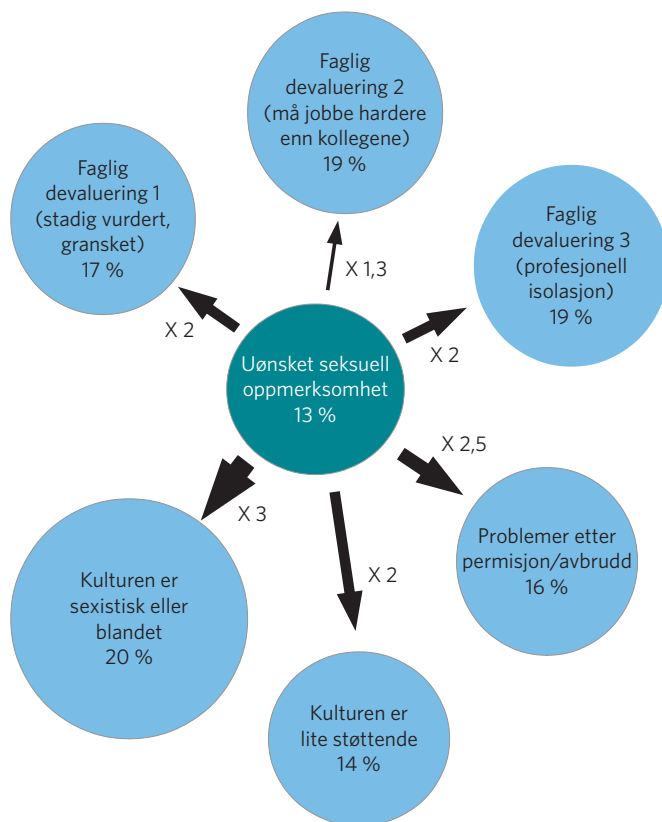
Vi vet ikke hva som er årsak og virkning i dette bildet. Det kan være at det meste av rapporteringen om uønsket seksuell oppmerksomhet er en årsaksfaktor i forhold til rapporteringen om andre deler av kulturen på enheten. Man kan tenke at flere ulike forhold spiller inn, for eksempel at noen er mer utsatt enn andre, at noen miljøer er mer preget av problemer enn andre, og at noen respondenter er mer kritiske eller har høyere tendens til å rapportere om dårlige opplevelser. Dette kommer vi tilbake til i diskusjonen.

Det vi kan si med sikkerhet, er at det eksisterer tydelige og signifikante assosiasjoner mellom uønsket seksuell oppmerksomhet på den ene siden og ulike former for faglig devaluering på den andre siden. Mønsteret er tydelig på tvers av de seks variablene nevnt over, og kommer også frem på andre.

Gjelder disse resultatene også når vi kontrollerer for andre forhold? Multivariabel-analyser av de viktigste variablene som er assosiert med uønsket seksuell oppmerksomhet viser at kjønn kommer inn som den sterkeste assosierte variabelen.⁶ De neste på listen er en mer kritisk vurdering av kulturen på enheten (mer sexisme, mindre respekt, åpenhet og transparens), og at kvinner sjeldnere opplever støtte og oppmuntring.

For å få mer innsikt i dette analyserte vi også mulige «årsaker» mer strengt definert – klasse, etnisitet, veileders kjønn og et par andre – og begrenset analysen til kvinner. Veileders kjønn kom nokså svakt inn i bildet. Det kan tenkes at en mannlig veileder øker sjansen for å oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet, men det er svært svakt, og ikke klart signifikant. De andre faktorene viste ikke noen klar assosiasjon. Det mest interessante er kanskje hva analysene *ikke* viste. Ingen av de to variablene for etnisitet (familiebakgrunn, nasjonalitet) har noen tydelig assosiasjon med uønsket seksuell oppmerksomhet. Foreldres utdanning ser heller ikke ut til å bety noe. Resultatene bekrefter at problemdimensjonen er forholdsvis uavhengig av etnisitet og klasse, men derimot sterkt knyttet til kjønn. Figur 3.1 (under) oppsummerer hvordan uønsket seksuell oppmerksomhet er knyttet til andre variable i arbeidsmiljø og fagkultur.

6 Metodene er nærmere beskrevet i vedlegg «Metode».



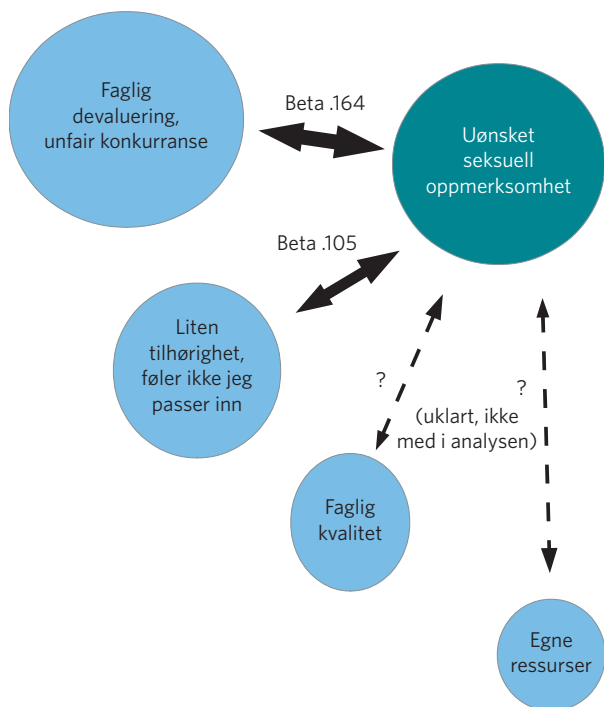
Figur 3.1. Assosiasjoner mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og andre variabler. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Figuren gjengir assosiasjoner mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og andre variabler.⁷ Sirklens størrelse gjengir omtrent problemets omfang i utvalget (også angitt med prosenter). Pilenes tykkelse gjengir omtrent assosiasjonen mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og andre variabler. Teksten under pilene, for eksempel X 2, betyr at sjansen for å ha opplevd andre problemer er omtrent dobbelt så stor i gruppen som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, sammenliknet med dem som ikke har opplevd dette. Pil er brukt for å fremstille en sannsynlig årsakskjede, uten at vi vet dette sikkert.⁸

⁷ FRONT ansattundersøkelse (N = 843), parvise korrelasjoner.

⁸ Assosiasjonen kan inneholde årsak og virkning begge veier, men dette er antakelig hovedretningen (se kapittel 8). Analysene er bivariate, med korrelasjon som målestokk for assosiasjon

I undersøkelsen spurte vi om 12 ulike arbeidsmiljøforhold. Vi finner tydelige sammenhenger mellom viktige miljøforhold og uønsket seksuell oppmerksomhet. Analysene viste fire viktige faktorer, som vist i figur 3.2 (under).⁹



Figur 3.2. Hvordan fire arbeidsmiljøfaktorer er assosiert med uønsket seksuell oppmerksomhet. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Figur 3.2 gjengir hovedtrekk hva angår uønsket seksuell oppmerksomhet.¹⁰ Resultatet er tydelig. Det er særlig to faktorer som henger sammen med uønsket seksuell oppmerksomhet. Hovedfaktoren er en organisasjonskultur med mye negativ vurdering der noen må jobbe hardere enn andre for å bli anerkjent. Den andre faktoren er at man ikke føler seg hjemme, eller at man ikke passer inn. Denne faktoren er også svært typisk. De

eller mulig sammenheng i materialet. Tallene gjelder hele utvalget. På en del av variablene er assosiasjonene enda sterkere om vi bare ser på kvinnene i utvalget.

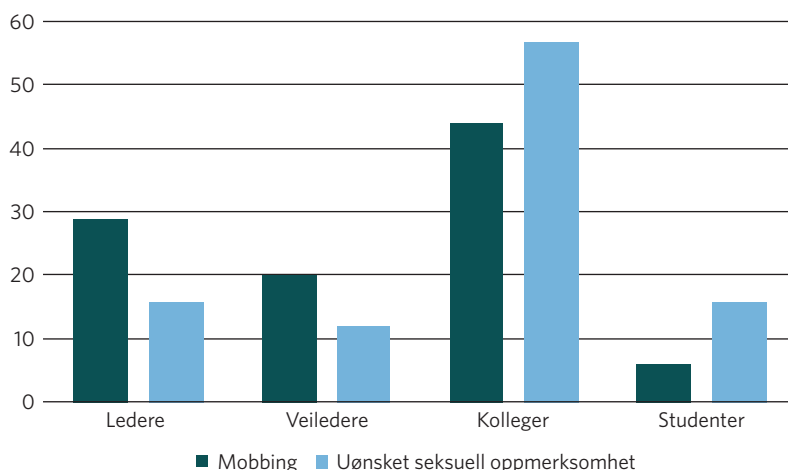
⁹ Basert på faktor- og regresjonsanalyser. Pilene gjengir assosiasjoner i regresjonsanalyse der faktorene kontrolleres for hverandre.

¹⁰ Regresjonsanalyser, standardiserte betaverdier.

andre to faktorene er mer usikre og betyr trolig mindre. De blir ikke med i analysen, fordi assosiasjonen er usikker når de to første faktorene er med i bildet. Den faglige kvaliteten i miljøet ser ut til å bety relativt lite, og det samme gjelder egne ressurser, f.eks. egne forskernettverk.

Hvem står bak trakasseringen?

I tillegg til å spørre om former for trakassering, spurte vi om hvem som sto bak dette – ledere, veiledere, kolleger eller studenter. Svarfordelingen når det gjelder seksuell trakassering likner en del på de to andre formene for trakassering (mobbing, rasistisk trakassering). Kolleger er hyppigst involvert. Men det finnes også viktige forskjeller. I figur 3.3 ser vi hvordan ulike grupper er involvert i mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet.



Figur 3.3. Hvem som oppgis å stå bak mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, etter hovedgruppe. Svarene vises i prosent blant de som har opplevd problemet. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Figuren viser prosentandeler blant de som forteller om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, når det gjelder hvem som trakasserte. Nesten 60 prosent av de som forteller om uønsket seksuell oppmerksomhet, forteller at kolleger var involvert i dette.

Vi ser at mobbing er en mer «vertikal» dimensjon enn uønsket seksuell oppmerksomhet, som er mer «horisontal». Altså – ledere og veiledere er mer tydelig inne i bildet når det gjelder mobbing, mens kolleger

og studenter er mer tydelig inne når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er altså betydelig likhet i profilen for «utøvere» av de to typene trakassering, men samtidig en klar forskjell.¹¹

Samlet ser vi at trakassering – ut fra ulike grupper som står bak – gir et bilde som forsterker inntrykket av at problemet ikke er isolert. Det går på tvers av ulike grupper. Både ledere, kolleger og andre er involvert. Siden vi ikke vet så mye om det samlede omfanget av kontakt med disse gruppene – ledere, veiledere, kolleger og studenter – vet vi heller ikke så mye om hvorvidt noen av gruppene er overrepresentert. At kolleger kommer sterkt inn i bildet, kan tolkes i retning av at dette er hoveddelen av den faglige kontakten (snarere enn at denne gruppen er overrepresentert). Ledere er kanskje noe sterkere representert, særlig når det gjelder mobbing, og studenter noe svakere (igjen særlig ut fra mobbing), enn man kunne ventet. Dette vet vi ikke. Det som blir tydelig, er at problemet oppstår ut fra negativ samhandling fra personer i alle grupper – ledere, veiledere, kolleger og studenter.

Litt trakassering må aksepteres

«Nei. Nei. Ik ... nei. Ikke ... altså, det [latter] er litt vanskelig, da, men det, vi hadde en professor, gammel professor, på avdelingen som var, men det var noe alle visste, at han ble litt sånn ... ikke på noe sånn veldig ... han var bare veldig sånn klemmete og sånn [latter], men det er klart at det ... så det var historier om det og sånn, men det er en sånn ... ja, det er nesten klisjé, sånn. Men det, ja. Det har jeg ikke [latter] ligget søvnløs over, det var bare så flytter jeg mer derfra [latter]»

Siri, kvinnelig postdoktor

Vi har relativt få eksempler på fortellinger om trakassering i intervjuene. Vi spurte heller ikke systematisk om dette, slik vi gjorde i ansattundersøkelsen. Problemene framkommer derfor mer tydelig og i større utstrekning i det kvantitative enn det kvalitative materialet. I intervjuene kom beskrivelser av seksuell trakassering iblant opp når vi spurte om miljøet på arbeidsplassen eller om opplevelser av diskriminering, men intervjuene var ikke en detaljert kartlegging av seksuell trakassering.

11 Tall fra ansattundersøkelsen, alle ansatte (N = 843).

Intervjuene der trakassering kommer opp beskriver likevel en organisasjonskultur med sterke signaler om at noen typer trakassering må aksepteres. I sitatet som innleder avsnittet beskriver Siri, kvinnelig postdoktor, trakasseringer i form av uønsket fysisk kontakt. Siri er nøye med å påpeke at hun kunne håndtere situasjonen. Hun var ikke redd for den eldre mannlige professoren. At han omfavnet og tok på de yngre kvinnelige kollegene var noe som alle visste om, noe som skjedde regelmessig, ikke noe farlig. Kvinnene forventes å kunne agere på en adekvat måte ved å late som ingenting og gå vekk.

Marianne, kvinnelig postdoktor, forteller at hun ved to ulike tilfeller ble truet av studenter. Hun er alene i et rom med en student og redd for å ikke kunne forlate rommet: *«Han tar ikke på meg, men det var veldig skrekkelig opplevelse, og ... ja. Han ... ja, han sa masse ting, han skrek, han begynte å ...»*. I det andre tilfellet er hun sammen med en gruppe studenter og føler at hun som lærer er ansvarlig for alles sikkerhet: *«Og han står, han banker på bordet og skrek 'du kvinne, du bla, bla, bla, bla, bla' og det var helt sånn ... så jeg prøvde å si ... okei, nå er det nok, vi skal ta det opp i en annen møte. [...] Han vil ikke gå ut, så ...»* Marianne opplever at organisasjonens fokus i håndteringen av situasjonen er at studentene skal få sin eksamen. De får nye veiledere og endrede eksamensformer. *«Jeg forstår at det har administrative konsekvenser, men at det også har ... jeg vet ikke, personalkonsekvenser og at det må være en person som tar dette.»*

Marianne begynner beskrivelsen av hendelsen ved å si: *«ja, jeg har helt glemt dette»* og fortsetter: *«Nei, for i helg, på søndag, jeg vet ikke hva ... jeg tenkte ikke på vårt møte og ingenting, plutselig kommer jeg tilbake i situasjon som jeg var i her på instituttet, som jeg heldigvis, eller jeg tror det blir mange sånn ting, vi gjør det ofte, kvinner og menn, om vi har litt sånne opplevelser, at vi setter de på et sted som er borte.»* Marianne beskriver hvordan hun har plassert opplevelsen «på et sted som er borte». Den var så ubehagelig at hun ikke vil huske på den.

At *«vi har litt sånne opplevelser, at vi setter de på et sted som er borte»* er en brukbar oppsummering av en tendens i intervjumaterialet som stemmer med forskning om underrapportering – og med bildet som gis i spørreundersøkelsen. Når vi spør systematisk om ulike former for

trakassering, i en anonym undersøkelse, blir terskelen for å rapportere lavere. Når vi, i intervjuene, ikke spør direkte om opplevelser av seksuell trakassering, er det få som tar opp dette.

Diskusjon

En nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering ble gjennomført blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren i juni 2019 (Ipsos, 2019). Svarprosenten var noe høyere blant kvinner enn blant menn, på samme måte som i vår undersøkelse, og den totale svarprosenten (42) likner også. Resultatene viste at 13 prosent hadde opplevd mobbing og trakassering, mens 2 prosent hadde opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder. Kvinner opplevde mobbing oftere enn menn (14 mot 10 prosent). Tallene for Universitetet i Oslo lå omtrent på landsgjennomsnittet (Ipsos, 2019). Selv om spørsmålene i UH-undersøkelsen var tidsbegrensete til «de siste 12 måneder» samsvarer tallene for mobbing med resultatene i FRONT-studien. UH-undersøkelsen hadde imidlertid en svært snever definisjon av seksuell trakassering – man spurte for eksempel ikke om uønsket seksuell oppmerksomhet, noe som gjør det vanskelig å sammenligne deres tall med våre. Ulike standarder og spørsmålsformuleringer gjør, som nevnt, at kartlegginger av seksuell trakassering gir meget varierende tall for omfang (Bondestam & Lundqvist, 2018).

Ut fra studentundersøkelsen SHoT (SHoT, 2018b, s. 24) er tallene for seksuell trakassering blant studenter noe lavere på MN-fakultetet (19 prosent) enn på andre fakulteter ved UiO. Samfunnsvitenskap topper listen (34 prosent), fulgt av juridisk (32 prosent), utdanning (30 prosent), humaniora (30 prosent), teologi (26 prosent) og medisin (24 prosent). Tallene tyder på at MN-fakultetet er *mindre* preget av seksuell trakassering enn de andre fakultetene. Tallene er imidlertid ikke fordelt på kjønn, og bakgrunnen for at MN-fakultetet skårer lavt kan ha sammenheng med en lavere kvinneandel. Nivået kan i realiteten være nokså jevnt på tvers av fakultetene. Det kan også tenkes at en viss «bevissthetsfaktor» spiller inn (f.eks. mer diskusjon om emnet på samfunnsfag). Terskelen for å rapportere er en viktig faktor i forhold til trakassering, og den er kanskje ikke likt fordelt mellom fagene.

SHoT-undersøkelsen viser, alt i alt, at 31 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering. Spørsmålene var annerledes utformet enn i FRONT-undersøkelsen, men hovedtendensen er den samme: Kvinner opplever dette om lag fire ganger oftere enn menn (SHoT, 2018, s. 87). Det er særlig de yngre studentene som opplever seksuell trakassering. En artikkel fra SHoT-prosjektet tar opp en sannsynlig tendens til underrapportering blant menn, dokumenterer betydelige helsekostnader av trakassering og drøfter metodiske begrensninger, inkludert lav svarprosent (Sivertsen et al., 2019).

Som nevnt er våre spørsmål om trakassering ikke avgrenset i tid, men gjelder perioden på fakultetet som helhet. Nye studier viser at uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering henger sterkt sammen med kjønn (kvinne) og alder (ung) (Akademiet for yngre forskere, 2019; Ipsos, 2019). Også UH-undersøkelsen viser at unge kvinner, særlig stipendiater, var mest utsatt for seksuell trakassering. Vi kan ikke teste alder direkte i vår undersøkelse, siden vi ikke spør om tidspunkt. Våre resultater viser ikke så tydelig at unge kvinner er mest utsatt. Tvert imot rapporterer eldre kvinner om like mye eller mer erfaring med trakassering. Men siden våre spørsmål ikke var tidsavgrenset, kan dette skyldes at eldre kvinner rapporterer om «oppsamlede» erfaringer, og ut fra dette kommer høyere ut, selv om den faktiske insidensraten er høyere blant yngre kvinner.

At en del av rapporteringen på vårt spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet ikke ligger veldig langt tilbake i tid, har vi imidlertid en indirekte indikasjon på. På spørsmål om kulturen på institutt/enhet er ikke-sexistisk, er bare 15 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet *helt enige*, mot 37 prosent av de som ikke har opplevd dette. På den annen side er 20 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet *helt uenige* i at kulturen er ikke-sexistisk, mot bare 4 prosent av de som ikke har opplevd dette. Dette kan tolkes i retning av vedvarende og ikke bare foreldede problemer.¹²

12 Vi har også en viss indikasjon på dette ut fra multivariabel-analyser.

Seksuell oppmerksomhet og negativ faglig oppmerksomhet

Det som er nytt med våre resultater er at vi kan vise at uønsket seksuell oppmerksomhet ikke er et isolert problem, men at det også henger sammen med andre variabler i arbeidsmiljøet. 37 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet oppgir at de også har opplevd negativ faglig oppmerksomhet. Tilsvarende har 15 prosent av de som ikke har opplevd seksuell trakassering opplevd negativ faglig oppmerksomhet. Sjansen for å ha opplevd negativ faglig oppmerksomhet er altså omtrent 2,5 ganger så stor blant de som har opplevd negativ seksuell oppmerksomhet. Dette er ikke bare et nytt, men også et oppsiktsvekkende resultat, bl.a. i lys av at uønsket seksuell oppmerksomhet i liten grad har vært tatt opp som del av arbeidsmiljøundersøkelser. Det er imidlertid på linje med annen ny forskning om seksuell og annen trakassering i arbeidslivet. Trakassering og negativ oppmerksomhet går ofte sammen, ved at den som blir utsatt for dette også devalueres som fagperson (Bondestam & Lundqvist, 2018), og medfører ofte generell mistriivsel og psykiske problemer for dem som utsettes for dette (se f.eks. Bråten & Øistad, 2017).

I vår studie kommer sammenhengene mellom seksuell trakassering og andre forhold i arbeidsmiljø og fagkultur frem på en bred og mer systematisk måte. Vi ser at noen trekk ved arbeidsmiljøet kommer særlig sterkt inn i bildet: blant disse er faglig devaluering, urettferdig konkurranse og følelse av ikke å passe inn viktige faktorer. Uønsket seksuell oppmerksomhet har altså større omfang enn ofte antatt, og er i sin tur knyttet til andre variabler som er mer «normale» i den akademiske hverdagen, for eksempel faglig nedvurdering. Resultatene bekrefter videre tidligere forskning om at seksuell trakassering har mange negative bivirkninger, og at tvil på egne evner er en del av bildet (Charney & Russell, 1994).

Helseth (2020) er blant de forskere som oppsummerer #metoo og fagdebatten senere. Hun fremhever at resultatene var sjokkerende, også for forskere som hadde jobbet på området, at oppslutningen ble såpass stor, med opprop fra mange ulike yrkesgrupper, fra skuespillere til medisinerstudenter – og at mye av dette handlet om såpass grove ting.

Mange historier kom frem som ikke var kjent fra før. Ut fra undersøkelser anslås det at omtrent 1 av 10 kvinner i Norge har vært utsatt for uønskede seksuelle handlinger (Thoresen & Hjemdal, 2014). Voldtekt er en del av dette bredere bildet. Forskningen er rettet mot å få inn mer av gråsonene, og få bedre informasjon om disse. Underrapportering er utstrakt.

«Det handler om hva du vil innrømme overfor deg selv at du har vært med på», hevder Helseth (2020), som mener underrapportering er enda større når det gjelder hva man har utsatt andre for – utøvelse er enda mer tabubelagt. «Vi mangler et språk for dette», mener hun. Mange har trått over grenser en og annen gang: «Vi må normalisere dette, uten å bagatellisere det. Mange går feil, av og til, i forhold til flørting. Forskjellen er, de som går videre, og ikke respekterer at den andre ikke er med på det.»

Forskning om flørting og seksuell attraksjon viser et komplisert og ofte subtile samspill som tradisjonelt har vært preget av ulike kjønnsroller og en strukturell ulikhet i hva hvert kjønn tilbyr og etterspør (se f.eks. Ø. Holter, 1981, 1990). Likevel – vanlig flørting har karakter av et likestilt møte. Uønsket seksuell oppmerksomhet er noe annet flørting, ut fra vårt materiale – det oppfattes som ubehagelig eller krenkende.

Studier av ulike former for trakassering og mobbing startet, naturlig nok, med informasjon fra de som ble utsatt for dette (se f.eks. Sætre et al., 1986). Forskningen kunne ta form av en problemliste, «har man vært utsatt for noen av disse». Dette er viktig, iallfall som et første stadium. Men ser man saken fra et forebyggende synspunkt, er informasjon om utøvere vel så viktig. Det er et mål å redusere skaden, men et overordnet mål er å redusere *årsaken* til skaden. Her har forskningen om trakassering i academia kommet relativt kort. Forskning om menns vold mot kvinner tyder på at mange menn som har utøvd slik vold slutter med det, mens andre utvikler det til et jevnlig mønster (Ø. Holter, 2013; Råkil, 2002). Seksuell trakassering er antakelig et område med enda større gråsoner enn i forhold til vold. Derfor er det mulig at ganske mange menn (og en del kvinner) er involvert i «uønsket seksuell oppmerksomhet» på utøversiden, men mest i kamuflerte og

subtile former, samtidig som bare en mindre andel går videre i retning seksuelle overgrep, gjennom fysisk kontakt, press osv. Her trengs mer forskning.

Trekk ved organisasjoner som øker sjansen for seksuell trakassering

Forskning viser at sjansen for seksuell trakassering er større i noen yrker enn i andre. Kroppskontakt og personlig nærkontakt øker sjansen. Skuespillere og servicepersonale er mer utsatt. Det samme gjelder alkohol i jobbsammenheng (Bråten & Øistad, 2017). Dette er likevel noe «utvendige» faktorer. Gode jobber og arbeidsplasser kan antakelig ha både (en del) kroppskontakt og (noe) alkohol, uten at det betyr mer trakassering. Det avgjørende er de «innvendige» faktorene – arbeidsmiljø og kultur. Høyest på listen her kommer likeverd eller lav grad av maktforhold, og trygghet og mulighet til å si fra.

«Kultur» har blitt mer tydelig, også i institusjonenes forsøk på å forebygge seksuell trakassering. Det er et ønske om å endre kulturen, ikke bare redusere skadene. Men skal man endre kulturen, må man vite hvordan den faktisk fungerer. Da holder det ikke bare å registrere de «verste» tilfellene av trakassering – man må ha med omlandet og gråsonene også. Dette er et viktig argument for at en bred definisjon av seksuell trakassering bør legges til grunn, ikke bare straffbare tilfeller. Gråsonen «uønsket seksuell oppmerksomhet» gir, som vi har sett, ny og viktig informasjon, både om hvor omfattende problemene er og hva de henger sammen med.

Akademia skårer ikke nødvendigvis høyt på faktorer som kroppskontakt. Men det skårer høyt på «personlig kontakt», for eksempel mellom en professor og en stipendiat, og andre strukturelle trekk som kan øke sjansen for seksuell trakassering. Dette gjelder en sterk og ulikeverdig maktbalanse mellom nivåer (f.eks. i veileder/stipendiat-relasjonen), stor usikkerhet (særlig på lavere nivåer), høy grad av konkurranse og omfattende midlertidighet. Både makt og utrygghet kommer sterkt inn i bildet. Det handler også ofte om individuelle relasjoner som er lite åpne for omverdenen, bl.a. i små fagmiljøer. Alt dette kan bidra til å forklare

hvorfor andelen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet og andre former for seksuell trakassering kan bli forholdsvis høy i akademien, selv om andre faktorer kanskje ikke skulle tilsi dette.

Noen forskere har argumentert for at den økte oppmerksomheten om seksuell trakassering som kom etter #metoo ikke har resultert i en tilsvarende økt teoretisk forståelse. Årsaksforholdene er fortsatt lite avklart. I et tilbakeblikk på den norske studien av Brantsæter og Widerberg fra 1992 skriver Widerberg (2020, s. 84) at

vår forståelse holder mål også i dag. #metoo gir ikke uttrykk for en annen eller bedre forståelse av seksuell trakassering enn den vi kom fram til. Kanskje heller det motsatte. I vår bok borer vi dypt for å forstå alle varianter av erfaringer og reaksjoner. Kanskje var det denne kompleksiteten, men også bildene av samfunnets «svært» patriarkale struktur, som gjorde at vi ikke nådde ut, da.

Vi har stort sett holdt oss til *forbindelser* (assosiasjoner) i dette kapitlet, ikke empiri eller teorier om *årsaker* til trakassering. I 1992-studien postulerte Harriet Holter (1992) tre hovedtyper årsaker til trakassering. De kunne være del av «hersketeknikkene», for det meste på aktørnivå, der uønsket seksuell oppmerksomhet usynliggjorde kvinner som likestilte kolleger samtidig som de ble synliggjort som kjønn (H. Holter, 1992, s. 131). Men ved siden av slik *aktør-makt*, som hun beskrev som typisk for hersketeknikker, kunne trakasseringen skyldes *hierarkisk makt* og *strukturell makt*. Den hierarkiske makten er ofte åpen, mellom stillingsnivåer (og faglige nivåer i faglige prestisjehierarkier), mens den strukturelle makten er mer skjult og indirekte. «Strukturell makt er bygget inn i de sosiale systemene på en slik måte at man ikke kan identifisere bestemte personer som utøvere av makt» (H. Holter, 1992, s. 135). «Organisasjoner fremstiller seg, og oppfattes, som kjønnsnøytrale 'skall', som ikke selv har ansvar for at de blir kjønnnet på en slik måte at de er mannsmaktsystemer» (H. Holter, 1992, s. 140).

Våre resultater peker mot at denne tolkningen fortsatt er relevant. Trakassering har å gjøre med aktører, men også med hierarkier og strukturer. Hvordan slike nøytrale strukturer kan bidra til et kjønns-gap i erfaringer i akademien, inkludert trakassering, drøftes videre i kapitlene i del to av denne boken.

Konklusjon

Vår studie viser hvordan seksuell trakassering henger sammen med andre forhold i akademia – som arbeidsorganisering, kultur og miljø. Uønsket seksuell oppmerksomhet er den mest utbredte formen for seksuell trakassering, mens andre og mer alvorlige former (uønsket fysisk kontakt, press, forfølgelse og fysisk angrep) er mer sjeldne. De fleste av dem som har opplevd mer alvorlige former for seksuell trakassering har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. De fem formene for seksuell trakassering henger sammen og danner et mønster.

Forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet er langt høyere blant kvinner enn blant menn. Det gjelder også de andre formene for seksuell trakassering. Samtidig er det sterk sammenheng mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og faglig devaluering i ulike former. Med andre ord: Seksuell trakassering er ikke «isolert» eller «enestående». Det er del av et helhetlig mønster.

Det at andelen som har opplevd en eller flere former for trakassering er såpass stor (1 av 4 kvinner, 1 av 5 blant alle), og at trakassering henger såpass sterkt sammen med andre forhold i miljø og kultur, er en korreksjon til ideer om at problemene bare gjelder et fåtall og representerer isolerte hendelser – for eksempel at uønsket seksuell oppmerksomhet bare gjelder noen få spesielle kasus.

I dette problembildet er det samtidig viktig å understreke tiltakspektivet. Det at problemene henger tett sammen med miljø og kultur gjør også at situasjonen kan bedres, nettopp gjennom tiltak på disse områdene. Åpenhet, som «seksuell folkeskikk» (Ousdal, 2018), og en mer helhetlig forståelse av problemene i forhold til kjønn og likestilling kan være elementer i slik tilnærming, sammen med lavterskelsystemer for varsling og konfliktløsning som kan gripe tak i problemene før de utvikler seg videre.

Omfanget av seksuell trakassering og koblingen til faglig devaluering underbygger behovet for et arbeid mot ubalanse og bevisstgjøring om viktigheten av likestilling ved akademiske institusjoner. Det trengs systematisk arbeid over tid for å endre på et miljø og en kultur der trakassering finner sted. Bedre forskning og kunnskapsgrunnlag er sentralt. Videre forskning kan bygge på bredden i vår studie, der både karriereutvikling,

likestilling, miljø og kultur er med i bildet, og samtidig utvikle detaljnivået. Den kan se på sammenhengene mellom ulike former for trakassering, og endringer over tid.

Referanser

- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Ousdal, C. K. (2018, 20. juli). Almås vil ha mer seksuell folkeskikk [Intervju]. *Khrono*. <https://khrono.no/seksuell-trakassering-seksualitet-sommerprat/almas-vil-ha-mer-seksuell-folkeskikk/230144>
- Andersen, T. H. (2009). *Sårbar og sterk. Menn som har vært utsatt for seksuelle overgrep i oppveksten. En kvalitativ studie av sosiale og kulturelle faktorer innvirkning på virkelighetskaping og mestring* [Doktorgradsavhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. NTNU Open. <http://hdl.handle.net/11250/267681>
- Bitsch, A. (2018). *Voldtektens geografi. En studie av den rettslige forvaltningen av seksuelt medborgerskap i Norge* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo. https://1aac0183-f5f2-4d86-8622-aaad6d63edc4.filesusr.com/ugd/d77590_529fa917d11e4e6284b50bc8bdf52aao.pdf
- Bitsch, A. & Kruse, A. E. (2012). *Bak lukkede dører: En bok om voldtekt*. Cappelen Damm.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien – en internationell översikt*. Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2018-10-15-sexuella-trakasserier-i-akademien.html>
- Brantsæter, M. & Widerberg, K. (Red). (1992). *Sex i arbeid(et) i Norge*. Tiden.
- 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* (Fafo-rapport 2017:9). <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20617.pdf>
- Charney, D. A. & Russell, R. C. (1994). An overview of sexual harassment. *The American Journal of Psychiatry*, 151(1), 10–17. <https://doi.org/10.1176/ajp.151.1.10>
- Cochran, C. C., Frazier, P. A. & Olson, A. M. (1997). Predictors of responses to unwanted sexual attention. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), 207–226. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00109.x>

- Feldblum, C. & Lipnic, V. (2016). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace (Full Report)*. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf
- Fitzgerald, L. F. (2017). Still the last great open secret: Sexual harassment as systemic trauma. *Journal of Trauma & Dissociation*, 18(4), 483–489. <https://doi.org/10.1080/15299732.2017.1309143>
- Gettman, H. J. & Gelfand, M. J. (2007). When the customer shouldn't be king: Antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 757–770. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.757>
- Helseth, H. & Sletteland, A. (2018). *Det jeg skulle sagt – håndbok mot seksuell trakassering*. Forlaget Manifest.
- Helseth, H. (2020). Metoo oppsummert [Podcast med Tore Sagen]. *NRK radio*. https://radio.nrk.no/podkast/tore_sagens_podkast/l_c7bcfccd-ec10-404a-bcfc-cdec10504aee
- Holter, H. (1992). Seksuell trakassering: En hersketeknikk i arbeidsorganisasjonen? I M. Brantsæter & K. Widerberg (Red.), *Sex i arbeid(et) i Norge* (s. 130–145). Tiden.
- Holter, Ø. G. (1981). *Sjekking, kjærlighet og kjønnsmarked*. Pax.
- Holter, Ø. G. (1990). Kjærlighet i forandring – endring i makevalg 1973–1985. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 31, 125–146.
- Holter, Ø. G. (2013). Masculinities, gender equality and violence. *Masculinities and Social Change*, 2(1), 51–81. <https://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs/article/download/498/pdf>
- Holter, Ø. G. & Zachariassen, H. H. (2019, 12. desember). Uvitenhetens makt – seksualitet og rettferdighet i akademia [Kronikk]. *Khrono*. <https://khrono.no/uvitenhetens-makt--seksualitet-og-rettferdighet-i-akademia/427186> [Se også <http://kifinfo.no/nb/2019/12/uvitenhetens-makt-seksualitet-og-rettferdighet-i-akademia>]
- Ipsos. (2019). *Nasjonal rapport – mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren*. Ipsos. [https://khrono.no/files/2019/08/22/Nasjonal%20rapport%20-%20Mobbing%20og%20trakassering%20i%20UH-sektoren%202019%20\(1\).pdf](https://khrono.no/files/2019/08/22/Nasjonal%20rapport%20-%20Mobbing%20og%20trakassering%20i%20UH-sektoren%202019%20(1).pdf)
- Madsen, S. A., Kaster, M., Holter, Ø. G., Nielsen, M. L. & Schei, B. (2005). *Kønnets betydning i det professionelle arbeidet med ofre for voldtægt*. Psykologisk og Psykososial Forskningsenhet, Rigshospitalet.
- McDonald, P. & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333–358. <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>

- Ringheim, G. (1987). *Menn som voldtar*. Cappelen.
- Råkil, M. (Red.). (2002). *Menns vold mot kvinner – behandlingserfaringer og kunnskapsstatus*. Aschehoug.
- SHoT. (2018). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse* [Nasjonal rapport]. <https://www.uio.no/studier/om/laringsmiljo/shot/index.html>
- SHoT. (2018b). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse: Universitetet i Oslo*. <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undersokelser/shot/rapportene/uiotall-shot-2018.pdf>
- Sivertsen, B., Nielsen M. B., Madsen I. E. H., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: A cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026993>
- Sojo, V. E., Wood, R. E. & Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10–40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>
- Sætre, M., Holter, H. & Jebsen, E. (1986). *Tvang til seksualitet – en undersøkelse av seksuelle overgrep mot barn*. Cappelen.
- Thoresen, S. & Hjemdal, O. K. (Red.). (2014). *Vold og voldtekt i Norge. En nasjonal forekomststudie av vold i et livsløpsperspektiv*. Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress.
- Universitets- og høyskolerådet. (2019). *Rapport fra Arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHRMOT)*. <https://kifinfo.no/sites/default/files/rapportfrauhrmot.pdf>
- Vislie, C. (2015). *Nyanser av grått. En narrativ tilnærming til voldtekt og gråsonerfaringer*. [Masteroppgave, Universitet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-50120>
- Widerberg, K. (2020). Fra #metoo til sex i arbeid(et). *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 80–86. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-08>

