**Kvinner til sjøs: seksuell uorden og disiplinering**

*Forfattere*:

Professor Agnes Bolsø, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU, 7491 Trondheim

Tlf.: 93086076, [agnes.bolso@ntnu.no](mailto:agnes.bolso@ntnu.no)

## Førsteamanuensis Lise Langåker, Øk/Adm-studier, Høgskolen Stord/Haugesund, Postboks 1064 Sæverhagen, N-5407 Stord.

## Tlf.: 41546149, [lise.langaker@hsh.no](mailto:lise.langaker@hsh.no)

## Frilansforsker Wencke Mühleisen, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo, Postboks 1040 Blindern 0315 Oslo

**Tlf.: 93604509,** [wencke.muhleisen@stk.uio.no](mailto:wencke.muhleisen@stk.uio.no)

***Sammendrag***

**I denne artikkelen tar vi utgangspunkt i underrepresentasjonen av kvinner i maritim sektor om bord på skip.** Vi har studert hva seksualitet kan bety i prosessen med å *annetgjøre* kvinner i denne sektoren av norsk økonomi**. I artikkelen presenterer vi intervjuer vi har gjort med kvinner og menn som har arbeidet om bord på skip, og reflekterer over skipet som mannlig homososialt arbeidsmiljø. Vi betrakter også skipet som en frivillig total organisasjon og ser på hvilke konsekvenser det har for normering og disiplinering av kjønn og seksualitet.**

**Nøkkelord: maritim sektor, kjønn, seksualitet, normering og disiplinering, homososialitet, total organisasjon**

***Summary***

**Underrepresentation of women in the maritime sector makes the backdrop for this article, in particular underrepresentation of female seafarers. We have studied the significance of sexuality in the process of ‘othering’ women in this sector of Norwegian economy. The article presents interviews with male and female seafarers, and discuss the ship as an example of male homosocial working environment. We also consider the ship as a total organization and explore the effects this might have for sexual and gender norms, and disciplining of gender and sexuality.**

**Keywords: maritime sector, gender, sexuality, norms and disciplining, homosociality, total organization**

**Kvinner til sjøs: seksuell uorden og disiplinering**

**Innledning**

Hvor blir det av sjøkvinnene? Det kan se ut til at likestilling og kjønnsbalanse som felles norm og ideal ikke har nådd sjøen som arbeidsplass. Vi har en antagelse om at den mannsdominerte seksualitetskulturen om bord, spiller en i forskningen underbelyst rolle for sjøkvinnenes fravær. Kvinner utgjør et mindretall blant ansatte, og skipsfart er generelt en mannsdominert næring. I denne artikkelen undersøker vi hvilke betydninger kjønn og seksualitet får i denne sektoren av norsk økonomi. I artikkelen spør vi: Hva kjennetegner skipet når vi studerer fortellinger om seksualitet og hva som er «passende» oppførsel for kvinner og menn om bord? Vi har intervjuet kvinner og menn som har arbeidserfaring fra sjøfart, og analyserer fortellinger om seksuelle praksiser og holdninger om bord. I artikkelen reflekterer vi også over potensialet for endring, samt seksualitet som vesentlig tema for utviklingen av likestilling i maritime organisasjoner.

Bakgrunnen for vår problemstilling er at kvinner utgjør en minoritet i handelsflåten verden over. Andel kvinner i flåten varierer en del mellom ulike land fra Sveriges 23.3 % kvinneandel til f.eks. Italias kvinneandel på 1.2 %. Norge kan vise til en kvinneandel på 10 % (Belcher et al. 2003). Dette er totaltall for ansatte om bord, inkludert de som arbeider med mat og renhold. Blant norske skipsmaskinister, dekksoffiserer, loser, dekks- og skipsmannskap er kvinneandelen enda lavere, i underkant av 5% i fjerde kvartal 2014.[[1]](#endnote-1)

Det finnes lite forskning som forklarer og diskuterer kjønnsubalansen til sjøs og i maritim sektor - med hederlige unntak (se Zhao 1998; Belcher et.al. 2003; Thomas 2004; Kaijser 2005; Kitada 2010; Kitada, 2013; Kitada, Williams og Froholdt (red.) 2015). Det er skrevet enda mindre om hva seksualitet betyr i denne sektoren, men den svenske etnologen Ingrid Kaijsers gir det betydelig plass i sin historisk orienterte bok *Kvinnliga sjömän – finns dom?* (2005). Vi var inspirert av Kaijsers bok i arbeidet med denne artikkelen.

Vi bruker begrepet *annetgjøring* når vi snakker om kvinners trøbbel med å komme inn og opp der menn dominerer (jf. Gherardi og Poggio 2007). Forskningslitteraturen om seksualitet i organisasjoner har i overveiende grad vært opptatt av direkte seksuell trakassering av kvinner (Alvesson og Billing 2009:132). Maskulinitets- og organisasjonsforsker Jeff Hearn oppsummerte i 2001 sammen med kollega Wendy Parkins, forskningen om seksualitet i organisasjoner. Bildet domineres nettopp av menns muligheter for å trakassere kvinner, og da særlig der mennene har høyere rang enn kvinnene i organisasjonshierarkiet (Hearn og Parkins 2001). Dette er selvsagt et svært viktig tema for organisasjonsforskning, men våre intervjuer fører oppmerksomheten i en litt annen retning. Basert på våre informanters vektlegging er vi særlig opptatt av det vi kan kalle *legitime* *seksuelle* *hverdagspraksiser* som i langt mindre grad er belyst gjennom forskning.

Det har de siste par tiårene vært tatt til orde for at seksualitet er innvevd i *alle* deler av en organisasjon, at den gjennomsyrer de sosiale og faglige relasjonene (Alvesson og Billing 2009, Bolsø og Willmann 2015, Brewis og Linstead 2000, Brewis et.al. 2006, Vachhani 2009). Til tross for seksualitetens allestedsnærværelse har ikke dette temaet en prominent plass innen tradisjonell organisasjonsforskning. Gibson Burrell’s «Sex and organizational analysis», publisert i *Organization Studies* i 1984, var imidlertid et viktig startskudd for utviklingen av kritisk management- og organisasjonsforskning. I de siste årene har dette feltet blitt influert av utviklingen innen femistisk teori og postrukturalisme sammen med innsikter fra queer teori og postkolonoialisme. Det er i denne tradisjonen vi plasserer vår artikkel. Begrepet *seksualitet* har mange ulike definisjoner i akademisk litteratur (se oversikter for eksempel hos Bristow 1997, Clark 2008, Hawkes 1996). Her anvender vi en praksisorientert definisjon av seksualitet som passer for den analysen vi skal gjøre, inspirert av tidligere nevnte Jeff Hearn og kolleger: «(..) the social expression or social relations of physical bodily desires, by or for others, or for oneself» (Hearn et al red 1989:2).

Vi har to teoretiske perspektiv som rammer inn vår analyse. Det ene er begreper om *homososialitet og heteronormering* hentet fra Ewe Kosofsky Sedgewick og Judith Butler, og det andre perspektivet handler om *sosial disiplinering* og potensialet for motstand, der vi trekker en linje fra Erwin Goffman til Susie Scott, Michel Foucault og Judith Butler.

**Skipet som kjønnet og seksualisert organisasjon**

Som det vil framgå av analysen i denne artikkelen, er det grunn til å stille spørsmål ved en ganske utbredt oppfatning om at kvinner og menn har blitt seksuelt likestilte. Livet om bord egner seg særlig godt for å studere hvordan tradisjonell tenkning om forskjeller mellom kvinners og menns seksualitet kan bli aktivert. Samtidens oppslutning om likestilling som samlende ideal forutsetter også likestilte seksuelle relasjoner, og har ført til praksiser som bryter med etablerte normer for samhandling, som for eksempel større seksuell frihet og at forbindelsen mellom kjærlighet og seksualitet i større grad overskrides (Giddens 1992; Beck 1992; Beck og Beck-Gernsheim 2002; Sigusch 2005). Mange har imidlertid skrevet om det tendensielt illusoriske når det gjelder den omtalte friheten og likestillingen i nære relasjoner mellom kvinner og menn (se f. eks. Jamieson 1999). Empiriske studier viser at både klasse, etnisitet, rase, seksualitet og kjønn fortsatt gjelder som aspekter og potensielle konfliktområder ved nære og seksuelle relasjoner, også i senmoderne tid. I noen sammenhenger, på noen arenaer og noen steder ser vi et temporært sammenfall mellom *modernitetens seksualitetskultur* kjennetegnet ved *kjønnsdualisme* *og forskjellstenking* som vanligvis knyttes til «fortidig» seksualitetskultur,og den omkringliggende *senmoderne seksualitetskulturen* vi forbinder med samtiden. I vår analyse av den seksuelle skipskulturen ser vi modernitetens tilsynelatende tilbakelagte seksualitetskultur utspille seg.

**Heteronormativ homososialitet**

Skipet er grunnleggende *homososialt*, til tross for at det nå ofte er kvinner om bord. Homososialitetbetegner sosiale bånd mellom personer av samme kjønn (Aronson og Kimmel 2004). I boken *Between men* (1993) beskriver Ewe Kosofsky Sedgewick dette båndet som *homososialt begjær*, det vil si krefter mellom menn i sosiale strukturer. Dette kan dekke hele spekteret av følelser mellom menn, også konkurranse og rivalisering. Alvesson og Billing legger vekt på at mannlig identitet kan bli styrket når arbeidsmiljøet er dominert av menn, og at «this may be weakened if more women enter» (2009:199). Uansett positivt eller negativt fortegn, ligger interessen eller begjæret i *båndene mellom menn*. I et slikt miljø må menn signalisere avstand til det mannlige *homoseksuelle* begjæret, siden homoseksualitet kan virke truende både for en mannlig identitet og for *stabiliteten* i de homososiale båndene.

I opprettholdelsen og bekreftelsen av homososiale bånd ligger dermed også en form for heteroseksuell disiplinering. Et begrep for idealet om konvensjonell heteroseksualitet er *heteronormativitet*: Det heteroseksuelle forholdet mellom menn og kvinner samt det stereotype mannlige og kvinnelige kjønnsuttrykket oppfattes som det normale, det gitte og det forventede (Rosenberg 2002:100).

I våre intervjuer fremkommer ingen informasjon om seksuelle forbindelser mellom menn, som er i konflikt med heteronormert homososialitet ifølge resonnementet over. På tross av manglende empiri, er det likevel grunn til å anta at båndene mellom menn i et så lukket fysisk miljø som båten er, også inkluderer seksuelle uttrykk og handlinger. Den svenske sosiologen Arne Nilsson har for eksempel gjort en studie av de svenske Amerikabåtene fra slutten av andre verdenskrig til 1970-tallet. De fleste av personalet om bord på omkring 400, var menn. Mange av dem oppfattet seg som homoseksuelle, så mange, at i følge Nilsson, det sedvanlige *hierarkiske* aspektet ved hetero- homooppdelingen ble svakt, på samme tid som selve skillet mellom hetero og homo var sterkt (Nilsson 2006). I et av våre intervjuer blir det nevnt at det filippinske mannskapet (menn) tar mye på hverandre – i innforstått kontrast til norske menn. På denne måten seksualiseres, eksotifiseres og annetgjøres det utenlandske mannskapet, slik Edward Said har skrevet om (Said 1979). Ettersom sex mellom menn ikke blir tematisert i intervjuene, lar vi temaet bare ligge som en potensialitet og tar det ikke med oss videre i analysen.

I seilskutetiden var det så å si ikke kvinnelige ansatte om bord.[[2]](#endnote-2) De begynte først så smått å mønstre på i det tjuende århundre (Kaijser 2005:13). Det er fremdeles slik at den mannsdominerte heteronormative orden kan komme ut av balanse ved kvinners tilstedeværelse på skip. Kvinnene kan komme til å markere kjønnsforskjellens og heteroseksualitetens konvensjoner, attraksjoner og konflikter. Vi vil diskutere hvordan kvinner utfordrer den homososiale kjønns- og seksualitetsstabiliteten om bord. Det siste teoretiske perspektivet vi skal anvende i analysen gjelder den sosiale disiplineringen om bord.

**Disiplinering**

Når vi forsøker å forstå båten som organisasjon, finner vi det fruktbart å benytte oss av Goffmans (1961) klassiske definisjon av *en total institusjon.* Goffman sier følgende:

A total institution may be defined as a place of residence and work where a large number of like-situated individuals cut off from the wider society for an appreciable period of time together lead an enclosed formally administered round of life (Goffman 1961:11).

Et sentralt trekk ved totale institusjoner er et tydelig hierarki med store forskjeller mellom over- og underordnete. En strengt hierarkisk struktur med klare regler og rutiner sammen med uniformering som tydeliggjør hierarkiet er del av dagliglivet om bord på et skip. På tross av at Goffmans hovedtema var totale institusjoner som fengsler og psykiatriske institusjoner der deltakelsen ikke er frivillig, kan mange av de organisasjonsmessige trekkene ved Goffmans *ufrivillige* totale institusjoner også gjenfinnes i *frivillige* totale organisasjoner (organisasjoner som ikke tvangsinternerer). Han nevner selv skipet som én type total organisasjon. Flere har analysert skipssamfunnet som en total institusjon (f.eks. Aubert og Arner 1962; Gould 2010; Kitada 2010; Lamvik 2002; Roggema og Hammarstrøm 1975; Spjelkavik og Næss 1993; Østreng 2007).

Våre informanter omtaler livet om bord på en måte som eksemplifiserer mange aspekter ved en total institusjon. Bridget trekker for eksempel fram spørsmålet om konflikthåndtering.

*(..) at du er innestengt i en sardinboks i lag med kanskje 28 andre … hvordan håndterer du en konflikt når du bor i en trykk-koker? (..) om det er de to som har en konflikt, så er alle i konfliktsonen. Og det er ikke sånn (..) at du kan gå hjem og (..)”nå er jeg skikkelig lei» og så neste dag så har du fått det på avstand og sånn. Her går du oppi det hele tida. (..) kampanjen «Ikke for alle» den gjelder i veldig stor grad for sjøfolk men kanskje enda i større grad for jenter til sjøs (Bridget).*

Den sosiale kontrollen i totale institusjoner blir av Goffman beskrevet som sterk. I artikkelen “Revisiting total institution: performative regulation in the reinventive institution” (2010) hevder den britiske sosiologen Susie Scott at det i Goffmans opprinnelige modell lå en latent handlingsmulighet (agency/aktørskap) som har blitt oversett. Hun har også et annet viktig poeng. Til tross for at det senmoderne mennesket oppfatter seg selv som relativt fri til å skape og gjenoppfinne seg selv, er ideer om makt i totale institusjoner fortsatt relevante å vurdere. Makten og disiplineringen ser bare noe annerledes ut enn det Goffman opprinnelig beskrev, ifølge Scott. Hun introduserer begrepet *performative regulation* for å beskrive styringsformer, forhandlinger, internaliseringer og underkastelsesformer som det senmoderne mennesket deltar i:

Performative regulation occurs where groups of people submit themselves to the authority of an institution, internalize its values and enact them through mutual surveillance in an inmate culture. Power operates horizontally as well as vertically, as members monitor each other’s conduct, sanction deviance and evaluate their own progress in relative terms. (…) The result is an emergent team impression of conformity: actors sustain a collective belief in both the institutional rhetoric and their voluntary adherence to it, making resistance seem unnecessary (Scott 2010:221).

Selv om Scott i artikkelen framhever Goffman og andre symbolske interaksjonister, er hun også inspirert av Michel Foucaults maktbegrep og teorier om overvåking og disiplinering i moderne institusjoner; Makthaverne behøver ikke lenger å straffe oss til lydighet i all offentlighet. Vi internaliserer normer og regler, og blir dermed selv vår egen og viktigste vokter. Utviklingen har med andre ord gått fra ytre regulering til ulike former for selvregulering (Foucault 1975, Rose 1989). Scott distanserer seg imidlertid fra Foucault ved hevde at han utelukkende tenkte ut fra et *punitive, omniscient gaz*e (Scott 2010:221), altså et blikk som er straffende og med full oversikt. Vi vil hevde at Foucault hadde mer i tankene, slik som ovennevnte selvreguleringsformer. Når det gjelder inspirasjonen fra Judith Butler som ligger i begrepet *performative regulation* skriver Scott at for henne og andre interaksjonister finnes det et underliggende og essensielt *selv* bak aktørenes handlinger, dette i motsetning til hva som er tilfelle i Butlers teori om det performative selvet. I følge Butler er måten selvet (og kjønnet) kommer til uttrykk på, alltid avhengig av performative gjentakelser av felles kulturelle idealer og normer. Dette bryter med oppfatningen av selvet som noe opprinnelig uavhengig av og før det sosiale (Butler 1990). Denne uenigheten i oppfattelsen av selv og handling diskuterer vi ikke videre. Vi tar likevel med oss begrepet performativ regulation for å åpne opp for dynamikken i disiplineringen som ligger i styring og selvstyring vedrørende normer for kjønn og seksualitet om bord, og potensialer for motstand og endring.

**Metode**

Datagrunnlaget for denne artikkelen er 15 intervjuer med maritimt personell i en region av Norge (materialet inkluderer ikke fiskeriene). Intervjuene ble gjennomført i perioden desember 2013–oktober 2014 som en delstudie i et større samarbeidsprosjekt om kjønn og makt i mektige organisasjoner.[[3]](#endnote-3) Intervjuene var samtaleorientert i den forstand at spørsmålene var relativt åpne og med omfattende bruk av oppfølgingsspørsmål (Kvale 2007). De varte 1-1,5 time, ble tatt opp på bånd og resulterte siden i 130 sider transkribert intervjumateriale. Delstudien hadde generelt som hensikt å få fram ledererfaringer relatert til kjønnede problemstillinger i maritim sektor, for bedre å forstå underrepresentasjonen av kvinner i ledelsen. Ledere i denne sektoren er stort sett rekruttert blant seilende offiserer, og mange mente at forholdene om bord kunne forklare noe av den svake lederrekrutteringen blant kvinner. Dette førte ofte til at samtalene dreide seg om den sosiale og arbeidsmessige situasjonen for kvinner på sjøen. Dette betyr at informantene ved tidspunktet for intervjuet ikke hadde det daglige arbeidet sitt på båt. Intervjuguiden hadde i utgangspunktet ikke spørsmål om seksualitet, men dette temaet kom likevel opp i sju av intervjuene. Samtlige av disse sju informantene hadde erfaring som seilende personell. Da intervjuene ble foretatt, var det for fem av dem maksimum fem år siden de arbeidet på sjøen. For to av informantene var det noen flere år siden de var aktivt seilende personell.

Disse dataene kan selvsagt ikke brukes til å si noe generelt om forholdene om bord på skip når det gjelder kjønn, seksualitet og makt. Vi er her ute etter å forstå de partikulære og kontekstuelt betingede dynamikkene informantene våre forteller om i intervjuene (jf. Flyvbjerg 2006). Vi leser deres fortellinger i lys av teoretisk og politisk tenking om kjønn, seksualitet og makt. Skipet som ramme aksentuerer noen tema som kan være relevante i andre sammenhenger der organisasjonen er relativt lukket, og teoretisk og politisk tenking om disse temaene gjør at det spesielle kan gjøres relevant for det mer allmenne. På den måten kan vår undersøkelse ha interesse som organisasjonsstudie. Våre funn tilsier at det ikke snakkes om seksualitet om bord. Tausheten som omgir seksualitet om bord gjør undersøkelsen relevant som innspill til aktører i den maritime næringen, til de som har makt og myndighet til å sette tematikken på den maritime dagsordenen.

**Slibrigheter, fjortishumor og disiplinering**

*Nei, det kan nå vel komme en del slibrigheter og litt mer sånn i et mannsdominert yrke som ikke bør forekomme* (Ernst).

Ernst innrømmer slibrigheter ”og litt mer sånn” og virker beskjemmet på sitt kjønns vegne. Det bør ikke forekomme, men gjør det. En annen av mennene vi intervjuet sier det slik:

*Jeg har jo jobbet på båt og (..) du kan ende opp med en sammensetting der det er en fantastisk kofferttenkning. Det blir voldsomt mannlig. En båt jeg var på, det ble (..) fjortisspråk ut av det* (David).

Både Ernst og David tenker at fjortisspråket har med mannsdominans å gjøre, og begge virker litt flaue. Ernst mener det ikke bør forekomme, og David reduserer sine voksne mannlige kolleger til fjortiser. Også Gretha forteller om en beskjemmet mannlig kollega:

*Ved et tilfelle måtte jeg overnatte på overstyrmannens lugar for han skulle i land og det kom masse folk om bord, og jeg skulle sove der noen dager. Han spurte meg høflig og litt flaut: «Du skal jeg rydde disse bladene i skuffa mi?» (Gretha).*

Menn vet at slibrigheter og pornografi kan virke fremmedgjørende for kvinner i arbeidsmiljøet. Det ser imidlertid ut til at det er lite de kan gjøre med situasjonen, og kvinnene gjør heller ikke felles front. Gretha syntes slett ikke hun hadde noe med hva overstyrmannen oppbevarte i sin nattbordskuff:

*Akkurat som om jeg skulle bry meg om han hadde dem oppi skuffa si? Hva hadde nå jeg i den skuffa å gjøre? Hva hadde nå jeg med det? Jeg synes på en måte det er gått for langt da (Gretha).*

Hun synes ikke at kvinnene skal blande seg inn i slikt.[[4]](#endnote-4) Gretha kritiserer en kvinnelig kollega som rev ned halvpornografiske bilder i matrosmessen:

*Jeg har sett en som kom om bord og det første hun gjorde var å gå i matrosene si messe (..) og rive ned alle plakatene deres av halvnakne damer. For sånn skulle det ikke være på hennes arbeidsplass. Er det nødvendig?* (Gretha).

Nei, det er ikke nødvendig for alle, men for noen kan det være av betydning å protestere mot heteropornifiseringen av skipets offentlige rom. Her er vi inne på disiplinering og mekanismer for selvregulering i organisasjoner. Hun som rev ned plakatene yter motstand mot seksualisering av arbeidsmiljøet. Gretha synes ikke det er nødvendig, men plakat-nedriveren var kanskje for nærtakende? Cille sier det slik:

*Det kommer noen kommentarer, men (..) stort sett er det ikke stygt ment. Mannfolk er forskjellige etter hva humor går på, og hvis du er en nærtakende person så kan du reagere på det (Cille).*

«Nærtakende» er et interessant begrep, for det kan vise tilbake til en brist hos den som føler for mye, men det kan også henvise til en organisasjonskultur som bør endres dersom en vil unngå annetgjøring av kvinner ombord. Gretha vil ta miljøet som det er, hun er ikke nærtakende og klarer det, mens andre har problemer med det. Vi skal komme tilbake til spørsmålet om motstand og endring.

Det er godt dokumentert i tidligere organisasjonsstudier at det ofte utvikles et seksualisert språk på arbeidsplasser som i all hovedsak består av menn (jf. Alvesson og Billing, 2009). Acker (1990) diskuterer i sin artikkel «Hierarchies, Jobs, Bodies» hvordan pornografiske bilder og seksualisert prat på mannsdominerte arbeidsplasser fungerer som en ekskluderings-mekanisme overfor kvinner. Kvinnene er pr. definisjon ekskluderte fra det uformelle mannlige arbeidsfellesskapet som opprettholdes bl.a. gjennom slike seksualiserte uttrykk og artefakter. Både vårt materiale ovenfor, samt den eksisterende litteraturen om kvinner til sjøs bekrefter at dette gjelder til sjøs også, og her blir det vist til forventninger om at kvinner skal tåle denne delen av organisasjonskulturen for å bli en akseptert kollega.

Det er et disiplineringsaspekt ved dette, og et spørsmål om motstand som må kontrolleres. Disiplineringen og selvreguleringen hindrer at kvinnene om bord bryter uttalte og uuttalte normer for kjønnet og seksuell adferd. Skipet som en frivillig total institusjon er i så måte ikke særlig mottagelig for endring. Er du for «nærtakende», liker du ikke kjønnskulturen og sexistisk humor, går du i land.

**Amorøse forbindelser som uorden om bord**

Vi har vist at skipskulturen er seksualisert på menns premisser. Balanse i arbeidshverdagen og vedlikehold av en normalsituasjon om bord, avhenger av at kvinner så å si sitter stille i båten, at de ikke river ned plakater og krever pornografien fjernet. Problemet er at det ikke er nok, siden de bringer med seg faren for forelskelser, sjalusi og er potensielt skapere av uorden, ved simpelthen bare å være ombord.

*(..) det har vært tilfeller som kanskje de har opplevd på sine båter (..) at det har falt litt forelskelse mellom noen og så har det vært litt sjalusidrama (..). Det er derfor kanskje de seier at damer ikke har noe på sjøen å gjøre. Kanskje det ligger noe i det.* (…) (David).

David viser her forståelse for de som mener at forelskelser og sjalusi volder så store problemer på sjøen at det kan være aktuelt å eliminere problemet ved ikke å ansette kvinner. Ernst sier det på denne måten:

*Ofte så er det blitt sagt at det er blitt splid når det har vært damer om bord. Når det har vært kvinnelig kokk eller et eller annet, så har det kanskje blitt litt mer splid om bord på båtene. Kvinnene innleder gjerne et forhold til en person og så har det blitt misunnelse og kanskje litt sånne type ting* (Ernst).

Kvinner er farlige å ha om bord, fordi det kan utløse konkurranse blant menn. Verken David eller Ernst gjør dette til sin egen posisjon. Det er noe som «kanskje *de* har opplevd» (altså andre), eller «så er det blitt sagt». Slik blir forelskelser og sjalusidrama en kollektiv mannlig fantasi som sirkulerer. Det blir en fantasi som vi med god grunn kan mene har sosiale og faktiske effekter i arbeidsmiljøet, og annetgjør kvinner.

Finn framstiller det ikke som noe andre har sagt og mener, men noe han selv har opplevd:

*Da jeg seilte på langfart for lenge siden og damer var i forpleining og radiotelegrafister, så hendte det jo at damer skapte litt problemer i et sånt mannsdominert samfunn med at de gjerne knytta seg til en person og gjerne blei det et skifte og sånn så ble det litt kiv og strid av det. Det var ikke mye av det altså, men det var jo noen som kommenterte sånne ting da, at damene kom om bord og ødela miljøet. Men det er nå lenge siden, men det henger fremdeles igjen* (Finn*).*

Finn har selv erfart at kvinner har knyttet seg til en person (vi antar mann) om bord, og at hun så har knyttet seg til en annen i stedet. Ikke at det var mye av det, «men det var jo noen som kommenterte» at kvinner kom om bord og ødela miljøet. Det er igjen ikke han selv som kom med slike kommentarer, det var de andre, og det henger fremdeles igjen. Hvis det er vanlig blant menn om bord å tenke at det bare er de *andre* mennene som er skeptiske til den uorden kvinner bringer med seg, burde det gå an å få til en endring. De tre mannlige informantene David, Ernst og Finn har alle seilt som kapteiner, men har kanskje ikke tidligere vært i stand til å sette kollektive fantasier om kvinner om bord på sektorens dagsorden. Det skal vi komme tilbake til.[[5]](#endnote-5) Først skal vi se på hvordan prosessen med mannlig ansvarsfraskrivelse faktisk foregår, hvordan makten til problemløsning plasseres hos kvinnene alene.

**Kvinners ansvar for det seksuelle spillets forvaltning**

Vårt materiale viser at både kvinner og menn er av den oppfatning at kvinner må forvalte sin seksualitet på en måte som ikke skaper uorden ombord. Anders sier for eksempel:

*Det er kvinnene som stort sett styrer dette. Det er de som må sette dagsorden. De må bestemme seg hvordan de vil ha det. Så må de forstå konsekvensene hvis de…Men hvis kvinnene ikke helt forstår dette spillet, så kan det bli feil* (Anders).

Dette utsagnet er illustrativt for andre empiriske undersøkelser av kvinners situasjon i mannsdominerte arbeidsmiljø. Blant annet viser Alvesson og Billing (2009), Kvande (1999) og Gherardi og Poggio (2007) at kvinner bør bli «en av gutta», samtidig som det forventes at de er feminine nok, på en legitim måte. Det følger av dette at det også blir kvinners ansvar å passe på iscenesettelse av seksualitet slik at denne ikke virker forstyrrende på livet om bord. I våre intervjuer ser vi at kvinner får ansvar for ikke å pirre menns seksuelle lyst ved «upassende» atferd.

Berit har seilt til sjøs i flere år. Hun sier:

*Jeg har aldri vært mer avkledd enn shorts og t-skjorte. Jeg har på en måte satt grenser, og solte jeg meg så gjorde jeg det på monkey-toppen. Jeg gjorde det ikke ved bassenget. Jeg har vært fire år på båt med basseng, men jeg har aldri brukt det. Det ble å slippe dem for langt inn i forhold til hva jeg syntes var rett. Det er noe med å holde den distansen, det må en være konsekvent på, for hvis ikke så vil usikkerheten bre seg. Så en må på en måte være veldig konsekvent på den ringen (distansen); dette er min personlige sfære (Bridget).*

Gretha har også seilt til sjøs i flere år og hun sier følgende:

*Men det er en arbeidsplass (..).Jeg har aldri vært tilhenger av å legge meg rett foran på dekket der alle ligger og ser, og ligge der i bikini og sole meg. Det er noen få som mener at de er i sin rett. Altså, du skal jo tenke på at du er på jobb. Selvsagt, når det er fint vær kan du godt sette deg ute, men det er jo mange plasser du kan sette deg uten at du liksom skal være i glaninga. Du tar litt hensyn til at du … altså du legger ikke opp til det (Gretha).*

Det er av interesse å legge merke til at for Gretha er det båten som *arbeidsplass* som gjør at hun forvalter sin egen kropp/seksualitet med omhu og sørger for ikke å ha upassende atferd. Hun er opptatt av at reglene om bord bør følges – selv på frivaktene.

Gherardi og Poggia sammenligner de kjønnede praksisene i en organisasjon med en dans, hvor både kvinner og menn er involvert. Musikken vi danser til er «the gender power relations» internt i organisasjonen (2001:249). Når det gjelder seksualitet er det kvinnene som leder dansen. I vårt materiale stilles det strenge krav til seksualmoral og det er jentene som må passe på. Hun kan ikke gå «fra den ene køya til den andre» og må heller ikke innby til sex ved for eksempel å være for avkledd når mennene kan se henne. Bridget ga følgende råd til en kvinnelig lærling:

*Er dette spesielt smart? Hva tror du er lurt? Hva tror du ikke er lurt i forhold til at du har en jobb der du vil bli respektert, der du på en måte ikke er interessert i tilnærmelser fra noen? Bør en da ligge ved bassengkanten i bikini? Er det spesielt smart når gutta boys er ute i 10 måneder i slengen?* (Bridget).

Dette er klar tale både om kvinner og menn. Kvinner må være aktsomme, for gutter er gutter, og blir enda mer kvintessensielt guttete etter 10 måneder i sjøen. Bridget oppfordret lærlingen til å holde en ring rundt seg og være konsekvent på å ha en «personlig sfære» slik at hun kan holde distansen, og «ikke slippe dem for langt inn» på seg. Etter Bridgets oppfatning var lærlingen avhengig av tilbakemeldinger om «hvor kjekk og fin hun var», og slik avhengighet gjør grensearbeidet vanskelig. Jentene bør med andre ord ikke ha (mye) sex om bord og heller ikke oppføre seg slik at det kan oppfattes som invitasjon til sex. Bridget tar seg i akt for ikke å sole seg i andres påsyn. Her får vi illustrert hvordan en i utgangspunktet nøytral eller ikke-seksuell handling som å sole seg, blir konvertert til en seksualisert handling kvinner må ta seg i akt for å praktisere i menns påsyn. På denne måten innskrenkes kvinners handlingsrom og frihet.

Menn er menn, men de har også ansvar, og grensen går ved direkte overgrep. Det er det ingen toleranse for, ifølge våre informanter. Om «en av gubbene» forsøker seg vil han «gå på hodet i land», sier Anders, og legger til at det er en «voldsom indre justis» som gjelder. Bridget opplevde at en matros forsøkte å komme inn på lugaren hennes. Da ble kapteinen adressen for klage og dialog om hvordan det skulle håndteres.

«Spillet» må læres og det er kvinnenes læring som er avgjørende. «Hvis kvinnene ikke forstår dette spillet, så kan det bli feil», sier Anders.

Dette henger sammen med at kvinnene blir sett på som hovedvokterne av moralen, som vi så eksplisitt formulert av Anders. «*Det er kvinnene som stort sett styrer dette. Det er de som må sette dagsorden. De må bestemme seg hvordan de vil ha det. Så må de forstå konsekvensene hvis de..*», har vi sett Anders si tidligere. Dette er en ganske stram formulering i det at det også er kvinnene som må ta konsekvensene dersom de gjør ukloke valg.

I et spill er det spilleregler og det tar tid å lære disse. De yngre kvinnene har per definisjon hatt kortere tid på seg enn hva de eldre har hatt. Anders forteller om kapteinen på en båt der han jobbet da han selv var svært ung. Kapteinen her nektet «å ha unge salongjenter om bord, eller messejenter, for da var det bare sirkus og spetakkel». Kapteinen siktet til at de unge jentene gikk «fra den ene køya til den andre». I intervjuavsnittet om dette *glir* Anders’ omtale av kapteinens syn, slik at det kommer til å representere hans *eget* syn:

*Intervjuer: Han ville ikke ha unge damer?*

*Anders: Han ville ikke ha den sjauen, han ville ha fred. Han visste hva det var … Og dette (..) er noe vi ikke snakker om. Og dette kan jeg fortelle deg lever akkurat på samme måten i dag. Og det er ikke enkelt* (Anders).

Vi har i vårt datamateriale flere eksempler på denne type utsagn, og det er en aldersdimensjon ved problematikken. Anders forteller mer om kapteinen han jobbet med da han var yngre, og sier at kapteinen ordnet det slik at kvinnene helst var litt eldre:

*Det var ikke alle som klarte å styre dette. Så de var over 45 år alle om bord, da var det rolig om bord. Da hadde damene levd over den perioden. (..) De unge jentene klarer ikke all den oppmerksomheten, på sjøen i ukesvis og månedsvis* (Anders).

Han sier senere i intervjuet at det også kan være eldre kvinner som «ikke er helt på sporet». Det er en læringsprosess som naturlig nok de yngre har kommet kort i, men så er det også *noen* kvinner som *aldri* lærer. Disse eldre kvinnene ser i følge Anders ut til å ha en generell lav moral, og skipet er altså ikke det eneste stedet de har trøbbel. Det er «akkurat likt når de er på land og, ikke sant..» (Anders).

Vi har nå etablert noen trekk ved akseptabel mannlig og kvinnelig oppførsel om bord når det gjelder seksualitet. Kvinner kommer i to versjoner: de som forstår spillet og klarer å passe ryktet sitt, og de som ikke klarer det. De sistnevnte har ingen framtid som arbeidstakere på skip. Det virker som en massiv byrde å bære for kvinnene, men kjønnene inngår i en balanse-akt, en dans, en reguleringspraksis der de passer på hverandre og internaliserer normene. I det store og hele virker det som om skipet på denne måten *er og forblir* en stabil sosial arbeids- og fritidsenhet. Noe av forklaringen på at reguleringsmekanismer som så tydelig annetgjør kvinnelige arbeidstakere om bord fortsatt lever, er forbundet med tausheten som omgir seksualitet.

**Organisasjonenes taushet omkring seksualitet**

Kvinner og menn lærer hva som er seksuelt forventet, tillatt og forbudt om bord, uten at det blir eksplisitt italesatt. I intervjuet med Anders har Anders nettopp fortalt om seksuelle relasjoner om bord, og fortsetter:

*Og dette som jeg snakker om her er noe vi ikke snakker om (..)Men jeg hører noen historier som er ganske triste for å si det sånn. Men dette lever stort sett om bord – det er sjelden at disse historiene kommer i land (..) Det er som en vegg her, vet du, og heldigvis for det da* (Anders)*.*

Anders mener at tausheten om triste historier er en fordel for kvinnene. Om historiene skulle bli kjent og omsnakket i land, ville ikke det hjulpet kvinnene:

*Det er ikke så kjekt, for dette vil ikke være positivt for kvinnene. Det blir for tøft for de, syns gjerne de. La dem få fred* (Anders).

Vi regner med at de triste historiene han snakker om handler om kvinner som ikke har lyktes med å holde den beskyttende ringen rundt seg selv, og vokte moralen. Her er det sannsynligvis kvinner som ikke har håndtert menns oppmerksomhet på adekvate måter, og det ender i «en trist historie». Det er et brudd med allment aksepterte retningslinjer i arbeidslivet å ikke fortelle om det, men her anbefaler Anders altså tausheten av hensyn til «offeret». Det er mulig Anders har et godt poeng: det kan være tøft å framstå som offer i en trist historie, og det kan også synliggjøre alle andre kvinners utsatthet.

Tausheten omkring seksualitet og mangelen på kollektive strategier er et kjennetegn ved organisasjonskulturen i maritim sektor. På denne måten er det opp til den enkelte leder å håndtere utfordringene, og en går ikke for kollektive strategier. Bridget forteller om en kaptein som var bevisst i forhold til at kvinner skulle beskyttes mot uønsket seksuell atferd fra arbeidskolleger:

*Da jeg var kadett hadde jeg en skipper som jeg hadde en veldig god dialog med om slike ting. Han sa: «Hvis det er noe, så kom og si det med en gang». I tilfellet med han som prøvde seg den gangen, sa jeg det til skipperen (Bridget).*

Det blir ikke sagt noe om hvorvidt kapteinen brøt tausheten ved å ta tematikken opp blant mannskapet som helhet. Hans måte å håndtere problematikken på ser ut til å ha vært å henvende seg individuelt til kvinnen(e) om bord for å si fra om at han var bevisst på potensielle problemer og at han var klar til å gripe inn om nødvendig.

Litt senere i intervjuet forteller Bridget om den episoden hun har vist til tidligere:

*Det var en matros da jeg var kadett som på en måte prøvde seg, ikke sånn veldig, men litt. Og han pratet jeg med og sa: «Dette er ikke greit, ikke greit i det hele tatt (..)». (..) Han prøvde på en måte å komme inn på lugaren min … så sa jeg «at skjer det noe lignende, så går jeg rett til skipperen med en gang. Og da ryker du i land, det vet du». Og jeg sa: «Denne gangen blir det mellom oss, men aldri mer». Og det var helt greit. Men jeg snakket med ham på tomannshånd så han ikke skulle miste ansikt (Bridget).*

På tross av Bridgets opprinnelige beslutning om å holde episoden mellom de to involverte informerer hun altså kapteinen om det som skjedde, og de er enige om at de «ikke gjorde noe mer med det der og da». Gjennom intervjuene om seksualitet ser vi hvordan *både* kvinners og menns ære skal beskyttes. Vi ser også at det er et fellesprosjekt, ikke bare for hun som stenger lugardøren og matrosen som vil inn, men også for kapteinen.

Vi finner taushet på to ulike måter i intervjuene: For det første er seksualitet noe man ikke snakker om direkte, verken om bord eller på land i shippingmiljøet. Seksualitet innebærer først og fremst spilleregler og moralvokting som folk, særlig kvinner, rett og slett må lære seg etter hvert gjennom prosesser av kunnskapsoverføring i konkrete situasjoner. For det andre er det sentralt at historiene fra sjøen forblir på sjøen. På spørsmål fra intervjuer om hvorvidt kapteiner engasjerer seg for å bryte med praksisene slik de er i dag, sier to av våre informanter følgende:

*Det kommer helt an på kapteinen og situasjonen om hvor stort problemet er. Men jeg vil jo påstå at det er jo hans plikt å gjøre det, så han bør jo gjøre det, men om han gjør det, det vet jeg ikke* (Ernst).

*Det kommer veldig an på hvilken type kaptein det er. Du vil jo altså ha en som mener at du må innrette deg etter det miljøet som er om bord, men så har du han som gjerne vil ta høyde for allslags og være veldig bevisst på å skape et godt miljø for alle. Han vil gjerne snakke med matrosene og høre om de kan ta bildene av halvnakne damer på innsiden av skapdøra* (Gretha).

Ernst peker på plikten kapteinen har til å gjøre noe med seksualisering som barriere for kvinner om bord, og Gretha viser til at kapteiner kan ta tak. Når denne tausheten blir brutt synes det å skje på grunn av individuelle kapteiners evne og vilje til tematisering. Utover dette kan det virke som om kjønn og seksualitet ikke blir anerkjent som kollektivt relevante problemstillinger i en organisatorisk diskurs.[[6]](#endnote-6)

**Diskusjon og avslutning**

Vi har beskrevet spenninger og konflikter knyttet til kjønn og seksualitet som informantene har fortalt om, samt deres refleksjoner rundt dette. Vi har vist hvordan modernitetens kjønnsstereotypier og dualismer, heteronormativitet og homososialitet får fritt spill om bord, samt mekanismer for disiplinering og annetgjøring av kvinner. Til tross for at samtiden blir betegnet som senmoderne, blant annet kjennetegnet ved bearbeiding og endring av modernitetens binære kjønns- og seksualitetsanordninger, merker man lite til dette i vårt materiale. Det er snarere den *moderne* seksualitetens performative reguleringer, konflikter og kultur som er i sving om bord. Det kan se ut som om tradisjonelle, patriarkalske, og til og med stereotype sexistiske forestillinger om kjønnsforskjeller og kvinners seksualitet gjør seg gjeldende. Vi tenker imidlertid ikke om denne tilsynelatende anakronistiske seksualitetskulturen om bord som noe *fortidig* eller et *tilbakeslag*. De sosiale betingelsene for seksualitetskulturer bør ikke forstås som en lineær temporal utvikling fra ulikestilling til likestilling, langs en utviklingslinje, fra det undertrykkende i det moderne til det progressive i det senmoderne. Det er snarere slik at det som synes å være motstridende seksualitetskulturer og normer eksisterer samtidig ulike steder, i ulike rom, og arenaer. Den seksuelle ordenen om bord på skip, slik våre informanter har beskrevet den for oss, ser ut til å eksistere uavhengig og ute av syne av den normative, senmoderne seksualitetsordenen. Likeledes kan det se ut til at den også eksisterer ute av syne for likestillingsbestrebelser i organisasjoner der kvinner er i mindretall.

Sjøkvinner skaper uorden i den etablerte heteronormative homososialiteten mellom menn.

Våre intervjuer viser at kulturelle forestillinger om menns og kvinners ulikartede seksualitet er parret med forståelsen av menn som mer «lystne» enn kvinner. Skipet er en sosial organisasjon som gjør at kulturelt gjenkjennbare og stereotype trekk ved heteroseksuell dynamikk får mer dramatiske konsekvenser enn på land. Standardfortellingen om menn som lystne og kvinner som fristende, men også moralsk ansvarlige objekter, blir forstørret i våre intervjuer om den totale institusjonen som skipet er. Menns og kvinners seksuelle begjær blir her problematisk, og særlig gjelder det menns begjær for kvinner og det som oppfattes som noen kvinners mangel på forståelse for de seksuelle spillereglene eller manglende moral. Men også for lystne kvinner blir livet om bord komplisert. De kan ikke bare nyte den oppmerksomheten de får, og noen kvinner får mer trøbbel enn andre. Den diskursive effekten er konfigurasjonen av to typer kvinner: de som passer og de som absolutt *ikke* passer til å arbeide på sjøen.

I vårt datamateriale er det få informanter som gir uttrykk for å være opptatt av en manglende organisasjonsmessig tematisering av kjønn og seksualitet. Vi er gjennom arbeidet med materialet blitt bevisst på at kvinnene også deltar i opprettholdelsen av skipskulturen når det gjelder performativ regulering og normering av seksualitet. De inngår i kjønnsbalanse-akten eller den kjønns- og maktregulerende «dansen» som Gherardi og Poggia bruker som metafor (2001:249). Kvinnene er medarbeidere i den maskuline heteronormeringen av kjønnet adferd og seksualitet; vi er vitne til en streng form for regulering og selvregulering, diskursivt begrunnet i å opprettholde orden om bord. ’Selvet’ blir gjennomgripende regulert av diskursen og normene den regulerer i vårt materiale (Butler 1990), til tross for Scotts avvising av denne ideen (2010). Det ikke er refleksjon, aktivitet, motstand og valgfrihet som er modus operandi. I vår analyse av seksualitet i en ’total organisasjon’ er ’sjøfeminisme’ og politikk tilnærmet fraværende.

Det kan innvendes at når *få* informanter snakker om seksualitet, kan det ikke ha stor betydning, men det kan også argumenteres motsatt. Når så få snakker om et tema, da kan videre utforsking, og ikke minst konkrete tiltak fra arbeidsgivers side, være spesielt relevant. Vi kan også legge til at når så mange fokuserer på seksualitet i intervjuene uten å bli spurt direkte om temaet, kan det tyde på at den ikke-italesatte kjønnete og seksualiserte mannskulturen om bord har stor betydning for opplevelsen av arbeidsmiljøet.

Vi har sett at manglende tematisering av kjønn og seksualitet om bord, fører til en form for deseksualisering som paradoksalt nok samtidig seksualiserer handlinger som i utgangspunktet ikke har noe med sex å gjøre, slik som det å sole seg, klesstil etc. Fortielse av seksualitet og deseksualisering om bord vedlikeholder med andre ord heteronormativitet og potensielt også diskriminering (jf. Sullivan 2014). Uønsket seksuell oppmerksomhet som normaliserende hverdagspraksis, kvinners ansvar som moralvoktere og grensesettere i det seksuelle spillet og ekskluderingen av de som ikke forstår seksualitetens homososiale regulering om bord, er viktige temaer som bør bli diskutert åpent og knyttet an til eksisterende lovverk om likestilling og antidiskriminering. Belcher et al. (2003) anbefaler i «Women Seafarers» at den maritime næringen tematiserer kjønn i sin internopplæring og innenfor maritime utdanningsinstitusjoner. Dette vil være viktig som en del av en proaktiv politikk for å motvirke kjønnsbasert diskriminering og seksuell trakassering om bord, blir det hevdet. Organisasjonenes taushet vi har funnet omkring seksualitet tilsier at disse anbefalingene er berettiget. Det er derfor all grunn til å argumentere for at skipskulturens forståelser av kjønnsforskjell og det heteroseksuelt normerte «spillet» om bord kritisk reflekteres i organisasjonsstrategier og politikk i maritim virksomhet som helhet. Det bør komme initiativ fra hovedkontorene og de må nødvendigvis være ganske tydelige for å få effekt. Det bør ikke fortsette å være tilfeldig og individuelt om ledere om bord tar ansvar for seksualitetens normer og regulering.

Vi trenger en organisasjonspolitikk for det affektive og intime, for begjær og avvisning, for de pinlige øyeblikkene i mellommenneskelige relasjoner innenfor et hierarkisk og ganske lukket samfunn. Det er å foreslå politikk for et område hvor aktørene er særdeles sårbare, og kvinnene er i utgangspunktet en utsatt minoritet som blir annetgjort om bord. De vet hvor risikofylt det er å trå feil. Samtidig mobiliserer begrepet ’sårbar’ den feministiske debatten om offergjøring av kvinner. Judith Butler diskuterer *vulnerability* som implisert i politisk mobilisering i sin bok *Notes Toward a Performative Theory of Assembly* (2015). Feministiske teoretikere har lenge hevdet at kvinner ’suffer social vulnerability disproportionately’ (Butler 2015:140). Hun sier videre:

(..) that sociological claim can very easily become a new norm of description, at which point women become defined by their vulnerability. At such a point, the very problem that the description is meant to address becomes reproduced and ratified by the very description (ibid:139).

En må med andre ord søke endring ’without enlarging paternalistic powers’ (ibid:141), en paternalisme som vi tydelig ser bekreftet i vårt materiale når kvinnene enkeltvis søker beskyttelse hos kapteinen. Kvinnene må gå i allianse med ledelsen, samtidig som dette ikke må bli en form for motstand og politisk mobilisering som bekrefter offerstatusen og utvider paternalismens virkefelt.

**Referanser:**

Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society,* 4 (2): 139 – 158.

Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (2009) [1997]. *Understanding Gender and Organizations.* Los Angeles, London, New Dehli, Singapore, Washington DC: SAGE.

Aronson, Army & Michael Kimmel (2004). *Men and Masculinities: A Social, Cultural, and Historical Encyclopedia*. Santa Barbara, California: CA: ABC-CLIO.

Aubert, Vilhelm & Oddvar Arner (1962). *The Ship as a Social System*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Beck, Ulrich (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity.* London: Sage

Beck, Ulrich & Elisabeth Beck-Gernsheim (2002). *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London Thousand Oaks, Calif.: SAGE.

Belcher, Phillip, Helen Sampson, Michelle Thomas, Jamie Veiga & Minghua Zhao (2003). *Women Seafarers. Global Employment Policies and Practices.* Geneva: International Labour Office.

Bolsø, Agnes & Ane Marit Willmann (2015). Representasjoner av seksualitet, moderskap og lederskap i film. I: Alsos, Gry, Hilde Bjørkhaug, Agnes Bolsø & Elisabet Ljunggren (red): *Kjønn og næringsliv i Norge*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Brewis, Joanna & Stephen Linstead (2000). ‘The Worst thing is the Screwing’: Context and Career in Sex Work. *Gender, Work and Organization*, Vol.7 (3): 168-180.

Brewis, Joanna, Stephen Linstead, David Boje & Tony O’Shea, (2006). *The Passion of Organizing*. Copenhagen: Liber, Copenhagen Business School Press.

Bristow, Joseph (1997). *Sexuality*. London, New York: Routledge.

Burrell, Gibson (1984).Sex and Organizational Analysis, *Organization Studies* 5 (2): 97–118*.*

Butler, Judith (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.

Butler, Judith (2015). *Notes Toward a Performative Theory of Assembly.* Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.

Cordingly, David (2001). *Seafaring Women. Adventures of Pirat Queens, Female Stowaways, and Sailors’ Wives.* New York: Random House Trade Paperbacks.

Clark, Anna (2008)*. Desire. A History of European Sexuality*. New York, London: Routledge.

Druett, Joan (1998). *Hen Frigates. Passion and Peril, Nineteenth-Century Women at Sea*. New York: Touchstone.

Druett, Joan (2000). *She Captains. Heroines and Hellions of the Sea*. New York: Touchstone.

Flyvbjerg, Bent (2006). Five Misunderstandings about Case-Study Research. *Qualitative Inquiry,* 12 (2): 219–245.

Foucault, Michel (1975). *Discipline and Punish: The Birthplace of the Prison*. New York: Vintage Books.

Franzway, Susanne, Rhonda Sharp, Julie E. Mills & Judith Gill (2009). Engineering Ignorance. The Problem of Gender Equity in Engineering. *Frontiers: A Journal of Women Studies,* 30 (1): 89 – 106.

Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara (2001). Creating and Recreating Gender Order in Organizations. *Journal of World Business,* 36 (3) :245–259.

Gherardi, Silvia & Barbara Poggio (2007). *Gendertelling in Organizations: Narratives from male-dominated environments.* Copenhagen: Liber.

Giddens, Anthony (1992). *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and eroticism in Modern Societies.* Cambridge: Polity.

Goffman, Erwing (1961). *Asylums – Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates.* New York: Anchor Books.

Gould, Elizabet Alyson (2010).  *Towards a Total Occupation:  A Study of UK Merchant Navy Officer Cadetship.*  Cardiff:  PhD dissertation.

Hawkes, Gail (1996). *A Sociology of Sex and Sexuality*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Hearn, Jeff, Deborah L. Sheppard, Peta Tancred-Sheriff & Gibson Burrell (red.) (1989). *The Sexuality of Organization*. London, Newbury Park, New Delhi: Sage Publications.

Hearn, Jeff & Wendy Parking (2001). *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.

Jamieson, Lynne (1999). Intimacy Transformed. A critical look at the ‘pure relationship’. *Sociology*, Vol. 33 (3): 477–494.

Kaijser, Ingrid (2005). *Kvinnliga sjömän – finns dom?* Stockholm: Statens Maritima Museer.

Kitada, Momoko (2010). *Women Seafarers and their Identities.* Cardiff: PhD dissertation.

Kitada, Mmoko. (2013). Code of behaviour at sea: women seafarers’ shipboard identity management. *WMU Journal of Maritime Affairs,* Oct., (12): 213 – 227.

Kitada, Momoko, Williams, Erin & Froholdt, Lisa Loloma (red) (2015). Maritime Women: Global Leadership. Berlinn, Heidelberg: Springer-Verlag.

Kvale, Steinar (2007). *Doing Interviews*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications.

Kvande, Elin (1999). Constructing Femininities in Engineering Organizations. *The European Journal of Women’s Studies,* 6: 305 – 328.

Lamvik, Gunnar, M. (2002). *The Filipino Seafarer – Life between Sacrifices and Shopping.* Trondheim: NTNU.

Nilsson, Arne (2006). *"Såna" på Amerikabåtarna : de svenska Amerikabåtarna som manliga homomiljöer*. Normal Akademi 1.

Roggema, Jacques & Nils Kristian Hammarstrøm (1975). *Nye organisasjonsformer til sjøs. Høegh Multina-forsøket.* Oslo: Tanum Norli.

Rose, Nikolas (1989). *Governing the soul. The Shaping of the Private Self.* London: Free Association Books.

Rosenberg, Tiina (2002). *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.

Said, Edward W. (1979). [*Orientalism*](https://books.google.com/books?id=Yivirt2t1lYC). New York: Knopf Doubleday.

Scott, Susie (2010). Revisiting total institution: performative regulation in the reinventive institution, *Sociology* 44 (2): 213-231.

Sedgewick Kosofsky, Ewe (1993) [1985]. *Between Men. English Literature and Male Homosocial Desire. Columbia University Press*.

Sigusch, Volkmar (2005). *Neosexualitäten. Über den kulturellen Wandel von Liebe und Perversion.* Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Spjelkavik, Øystein & Ragnar Næss (1993). *Flernasjonale utfordringer på norske skip*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Sullivan, Katie R. (2014). With(out) pleasure: Desexualization, Gender and Sexuality at Work. *Organization,* 21 (3): *346-364.*

Thomas, Michelle (2004). ‘Get Yourself a Proper Job Girlie!’: Recruitment, Retention and Women Seafarers. *Maritime Policy & Management,* 31 (4): 309 – 318.

Vachhani, Sheena J. (2009). Vagina Dentata and the Demonological Body: Explorations of the Feminine Demon in Organisation. I: Pullen, Alison & Carl Rhodes (red.)*: Bits of Organization*. Copenhagen: Liber, Copenhagen Business School Press, Universitetsforlaget.

Zhao, Minghua (1998). *Women Seafarers in the EC: A Preliminary Report Based on German and UK Case Studies.* Cardiff: Seafarers International Research Center.

Østreng, Dorte (2007). *I samme båt. Forholdet mellom sjøfolk på multinasjonale skip*. Oslo: Universitetet i Oslo, Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

1. <https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=SyssKjYrk&KortNavnWeb=regsys&PLanguage=0&checked=true>

   Cruiseflåten kan vise til en større kvinneandel enn næringen samlet sett. Cruisetrafikken er imidlertid ikke del av vår studie. [↑](#endnote-ref-1)
2. Det fantes eksepsjonelle kvinner også i førmoderne tid, se f eks Cordingly 2001; Druett 1998, 2000. [↑](#endnote-ref-2)
3. ‘Mirror, mirror on the wall, who’s most powerful of them all? Gender as a symbolic and social structure in organizations’, Norges forskningsråd, 2013-2017. Lise Langåker er ansvarlig for delstudien, planlegging og gjennomføring av intervjuene. [↑](#endnote-ref-3)
4. Denne episoden kan også tolkes annerledes enn det Gretha gjør, som ser ut til å tenke at hun bare ikke har noe med hva han har i skuffen. Vi kan også tenke oss at overstyrmannen godt visste at Gretha ikke kom til å se i skuffen (hvorfor skulle hun det?), og ved å peke på pornografi seksualiserte han situasjonen, til hennes ubehag. [↑](#endnote-ref-4)
5. Se for øvrig Acker 1990, Gherardi og Poggio 2007, Thomas 2004 for resonnementer om kvinners kropper som potensiell «uorden» i organisasjoner. [↑](#endnote-ref-5)
6. Franzway et al. (2009) drøfter med bakgrunn i ingeniør-arbeidsplasser hvordan kvinners identitetsforvaltning blir omgitt med taushet i mannsdominerte organisasjoner. De hevder nødvendigheten av å bevisstgjøre og synliggjøre hva kjønn har å si for kvinners yrkesutøvelse i maskuline arbeidskulturer. Uten at tausheten blir brutt vil maktmekanismene i den mannlige kulturen forbli usynlige og «normale», noe som fører til implisitte og eksplisitte vanskeligheter for kvinner som minoritetsrepresentanter i arbeidskulturen. [↑](#endnote-ref-6)