

Underlagsrapport 2023:5

#METOO-AKTIVISMEN I SVERIGE: FÖRKLARINGAR, BETYDELSER OCH STRATEGIER

Beställd från Karin Hansson, Malin Sveningsson
och Hillevi Ganetz

Jämställdhetsmyndigheten publicerar flera olika typer av rapporter. Underlagsrapporter från externa forskare eller aktörer som fungerar som ett kunskapsunderlag är en typ av rapport

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2023

Underlagsrapport 2023:5

Dnr: ALLM 2022/169

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Peter Vikström, avdelningschef Analys och Uppföljning

Telefon 031-392 90 00

INNEHÅLL

Förord	4
Sammanfattning	5
Inledning	7
1. Bakgrund	8
2. Förklaringar	10
Utsatthet: Ojämliga maktrelationer och osäkra villkor.....	10
Identitet: Könsideiteter och yrkesroller i förändring	11
Kränkningen som en återställare av maktordningen	12
Kulturer som normaliserar och förminskar problemet	14
Kränkningen som en förminskande process, där kränkningar normaliseras och blir mönster. 15	
3. Betydelser av #metoo	16
#metoo bröt tabut om att tala om sexuella trakasserier och formulerade en frustration.....	16
#metoo bidrog med kontaktvägar	17
4. Strategier	19
Utbilda på flera nivåer	19
Förändra kulturen.....	20
Skapa separatistiska rum.....	20
Arbeta kontinuerligt	21
Skapa säkrare villkor	22
Referenser	23

FÖRORD

Den här underlagsrapporten är en forskningsöversikt om #metoo i Sverige och har tagits fram av Karin Hansson, docent vid Södertörns högskola, Malin Sve-ningsson, professor vid Göteborgs universitet och Hillevi Ganetz, professor eme-rita vid Stockholms universitet.

Rapporten lyfter tidigare forskning, en sammanfattning av studier i särskilda branscher och de strategier för att motverka genusbaserade förtryckshandlingar som har identifierats i studierna. De slutsatser som framförs i rapporten är rap- portförfattarnas egna och utgör inte Jämställdhetsmyndighetens uppfattning.

Göteborg, april 2023

*Peter Vikström,
Avdelningschef*

SAMMANFATTNING

#metoo-rörelsen i Sverige visade med tydlighet att genusbaserat förtryck är utbrett i hela samhället. I denna rapport har vi genom aktuell forskning på svenska förhållanden identifierat de situationer och kulturer som bidrar extra mycket till förekomsten av genusbaserade förtryckshandlingar. Framför allt präglas dessa situationer av utsatthet av olika slag. Denna utsatthet är ofta på grund av ojämlika maktrelationer. Den utsatte blir särskilt sårbar i en osäker anställning eller när det finns en otydlighet vad gäller ansvarsområden och arbetsuppgifter. Inte minst handlar det om situationer av ekonomisk osäkerhet, där även den som utsätter andra för förtryck upplever osäkerhet på grund av strukturella förändringar.

Även könsidentiteter och yrkesroller påverkas av strukturella förändringar. I dessa osäkra lägen fungerar sexistiska förtryckshandlingar som ett sätt att återställa ordningen, och blir ett sätt att skydda inte bara sina ekonomiska intressen, utan även en hotad könsidentitet. Arbetsplatskulturer, från machokultur till förlåtelsekultur, både normaliserar och förminskar förtrycket. Normaliseringen gör det svårt att tala om förtrycket, vilket bidrar till den tystnadskultur som länge gällt sexuella trakasserier och övergrepp. Kulturens outtalade normer och antaganden gör det svårt att påtala missförhållanden. Tystnaden kan även handla om de utsattas ovilja att ställa sig utanför kulturella normer för att kunna vara del av arbetsplatskulturen. Det kan även handla om svårigheten att skilja på harmlös arbetsplatsjargong och rena kränkningar. Tystnaden, särskilt från de som ser på, kan också handla om att en inte vill stöta sig med viktiga personer.

Genusbaserat förtryck är en central del i många organisationers uppbyggnad vilket enklast kan studeras i skillnader i löner och arbetsförhållanden mellan män och kvinnor. Sexism, sexuella trakasserier och övergrepp kan därför inte endast ses som enskilda handlingar, utan är del i ett mönster, och utgör delar i en längre kränkande process som förminskar och avhumaniserar de som utsätts. En avhumanisering som samtidigt rättfärdigar den utsattes underordnade ställning.

Den aktivism som skedde inom ramen för #metoo var del i ett långsiktigt demokratiskt förändringsarbete. #metoo stärkte här en feministisk infrastruktur bestående av etablerade kvinnliga nätverk, vana vid att organisera, en utbredd feministisk medvetenhet och utarbetade feministiska strategier. Rörelsen bröt tabu att tala om sexuella trakasserier och formulerade en frustration över att jämställdhetsnormen inte matchades av verkligheten. #metoos breda genomslag i kombination med tillgängliga tekniska infrastrukturer möjliggjorde en snabb mobilisering av individer som tidigare inte haft kontakt, och gjorde att de kunde kombinera sina ansträngningar och få kraft från varandra.

I studierna kunde vi också identifiera fem strategier för att skapa förändring:

- Först handlar det om att utbilda på flera nivåer för att etablera en gemensam problembild. Här är det viktigt att poängtera att även om det är centralt att ledningen för organisationen har utbildning så är det också viktigt att kunskapen finns i hela organisationen. Här är skolorna viktiga platser för förändring, då de både reproducerar och utvecklar nya sätt

att se på yrkets identitet. Därför är det extra viktigt att lärarna har en god insikt i feministiska teorier om hur maktordningar konstitueras och förändras.

- En annan viktig strategi handlar om att förändra kulturen genom att synliggöra exkluderande och misogyn maskulinitetskulturer och inte vika sig för den tystnadskultur som är en del av problemet. Att uttryckligen peka ut normer och strukturer är ett av många sätt att lyfta frågan om arbetsplatskulturen. Kulturer reproduceras också symboliskt, varför det spelar roll vilka bilder av yrket som presenteras och vem som representeras.
- En annan strategi handlar om att skapa separatistiska forum. Det är inte lätt att vara den enda kvinnan på en mansdominerad plats, men om det skapas fler separatistiska utrymmen kan dessa hjälpa individer att skapa stödjande nätverk. Att få sina erfarenheter speglade och diskuterade med likasinnade stärker självkänslan och utvecklar kunskap.
- Kontinuitet är en annan viktig strategi. Det finns inga enkla lösningar på problemet med könsförtryck och sexuella trakasserier och våld, därför är det viktigt att arbeta kontinuerligt för att minska könsmaktordningen. Detta arbete måste ske på flera nivåer: öka kvinnors representation och ledarskap, påverka genom utbildning och kampanjer, ge ekonomiska förändringsincitament, med mera. Det är också viktigt att kontinuerligt undersöka hur genusskillnader skapas och återskapas i organisationer.
- Slutligen, något som denna forskningsgenomgång visat är sambandet mellan genusbaserade förtryckshandlingar och osäkra villkor på arbetet (både det betalda och det obetalda). Därför är det viktigt att skapa säkrare villkor. Särskilt gäller det att se över villkoren för de som är nya på arbetsmarknaden då #metoo tydligt visar att det är de i prekära omständigheter som är mest utsatta.

INLEDNING

I Sverige var intresset för #metoo stort med start i Weinstein-affären hösten 2017. Initialt handlade det i hög grad om kända människor i underhållningsbranschen. I Sverige gavs till exempel stor uppmärksamhet åt utpekningar av tiotalet kända män. Här fick rörelsen snart en delvis annan inriktning då mer okända personer organiserade upprop som vittnade om villkoren i långt fler sammanhang. Dessa upprop pekade aldrig ut särskilda personer utan betonade att förtrycket var strukturellt och ett gemensamt ansvar. Med början i scenkonstens upprop #tystnadtagnings den 11 november publicerades i slutet av 2017 nya upprop nästan varje dag. Totalt formulerades 78 upprop under 2017–2019 som signerades av över 80 000 personer. De utvecklades tack vare över 100 000 personer som i diskussionsgrupper online delade sina erfarenheter av sexism, sexuella trakasserier och sexuella övergrepp.

Syftet med denna forskningsgenomgång är att redogöra för hur sexismen uttrycks i några av dessa sammanhang, samt betydelsen av #metoo i olika verkligheter. Ambitionen är även att identifiera strategier för det fortsatta arbetet mot förtryck i form av sexuell diskriminering, sexuella trakasserier och sexuella övergrepp. Då samtliga upprop klumpade ihop dessa handlingar som olika delar i ett förtryckande mönster, kallar vi dessa för *genusbaserade förtryckshandlingar*, då det är ett förtryck som riktar sig främst mot kvinnor på grund av deras könsidentitet. Denna förtrycksordning samverkar ofta med andra ojämlikhetsgörande ordningar, som sexualitet, ålder, klass, eller rasifiering, men fokus här är framför allt genus.

Vi börjar med en *bakgrund* för att ge en överblick av forskning på #metoo i Sverige. Sedan sammanfattar vi resultaten av några studier av #metoo i särskilda branscher och tittar särskilt på de *förklaringar* som studierna ger till genusbaserade förtryckshandlingar. Sedan beskriver vi några *betydelser av #metoo* i dessa sammanhang. Avslutningsvis lyfter vi fram de *strategier* för att motverka genusbaserade förtryckshandlingar vi identifierat i studierna.

1. BAKGRUND

Fem år efter att #metoo skapade stor debatt i Sverige och stora delar av världen, har intresset för frågan inte ebbat ut internationellt, tvärt om. Nya #metoo-diskussioner blossar med jämna mellanrum upp på olika håll i världen (se till exempel El-Faizy 2021; Kermani and Hooman 2022; Reinicke 2022; Savage 2020). Twitter-statistik från 2017 visar hur kampanjen snabbt spreds globalt och togs vidare till över 85 länder de första dagarna efter den första tweeten (Strum, 2017). Exakt hur stor spridning #metoo har idag är inte fastställt, men en sökning på Google trend, som mäter vad människor använder för sökord, visar att sökordet #metoo fortfarande är väl använt i stora delar av världen. Onekligen har #metoo lyckats med det som många tidigare kampanjer inte lyckats med; att utmana tabut mot att tala om sexuella trakasserier och våld mot kvinnor och att lyfta detta till att bli en fråga för fler än de redan utsatta.

Forskningen visar dock på de stora skillnader som finns mellan olika länder i hur rörelsen togs emot och utvecklades. Här finns ett samband mellan framgångsrika #metoo-kampanjer och länder med starkt skydd av medborgares politiska och medborgerliga rättigheter och friheter. I länder med starka demokratiska institutioner är fler engagerade i #metoo-rörelsen (Lee & Murdie, 2021). Det finns också ett samband mellan en stark #metoo-rörelse och en ökad tendens att rapportera genusbaserat våld (Levy & Mattsson, 2019). Det betyder att i de länder där det går att tala öppet om problemet vågar brottsoffer anmäla.

Den svenska medierapporteringen utmärker sig jämfört med andra länder som överväldigande positiv till #metoo (Askanius & Hartley, 2018; Sveningsson, Ganetz & Hansson, 2022a). En stor del av de studier som gjorts på #metoo i Sverige handlar också om mediernas beskrivning av rörelsen. Dessa studier har framför allt fokuserat på hur medierna gestaltade och förklarade rörelsen, som hur olika aktörer framställdes och vems erfarenheter och perspektiv som speglades (Lindqvist & Ganetz, 2020; Sveningsson, Ganetz & Hansson, 2022b). Studierna handlar även om hur mediernas rapportering av sexuella trakasserier och övergrepp förändrats efter #metoo (Lindmak, 2022). En annan fråga som studerats är medieetik i relation till de namnpubliceringar som gjordes av svenska medier i början av rörelsen (Allern & Pollack, 2021; von Krogh, Lidbom, Rosenvinge & Truedson, 2020).

Det finns inte lika många studier av organiseringen av den svenska #metoo-rörelsen. Ett utmärkande drag för #metoo-rörelsen i Sverige var alltså hur stora grupper mobiliserades genom sociala nätverk för att öka medvetenheten om situationen inom sina olika områden (Hansson, Sveningsson & Ganetz, 2021). Dessa grupper kunde samla aktivister inom särskilda områden, som till exempel hästsporten eller grundskolan, eller grupper baserade på yrken. Uppropen gick under hashtags som representerade skilda sammanhang, som polisernas upprop #nödvärn, myndighetsvärdens upprop #allmänhandling, socialarbetarnas upprop #orosanmälan, sjökvinnornas upprop #lättaankar, kriminalvårdens upprop #virivermurarna, komikernas upprop #skrattetihalsen, uppropet för kvinnor och transpersoner i prostitution #intedinhora, och vårdpersonalsuppropet #nustickerdettill, med flera. Det är framför allt den yrkesbaserade aktivismen som har studerats,

som universitetssektorn (Grubbström & Powell, 2020; Salmonsson, 2020), mediebranschen (Møller Hartley & Askanius, 2021; Sveningsson med flera, 2022b), musikbranschen (Werner, 2022a), kyrkan (Carstensen, 2022), militären (Alvinus & Holmberg, 2019), kommunikationsbranschen (M. Andersson, 2018), gröna näringar och byggbranschen (Ganetz, Hansson & Sveningsson, 2021; M. Johansson, Johansson & Andersson, 2018). Dessa studier är främst baserade på intervjuer och enkäter, men bygger även på analyser av medietexter och domstolsprotokoll. Mångfalden i dessa empiriska studier visar med tydlighet att även om formerna för genusbaserade förtryckshandlingar kan skilja sig åt, så förekommer de i hela samhället. Forskningen visar även att de svenska #metooaktivisterna representerade en bred grupp kvinnor och icke-binära, från tonåringar till seniorer, och organisationerna kom från hela landet. Inom grupperna deltog aktivister genom att dela sina personliga erfarenheter av genusbaserat förtryck, genom att stödja varandra och genom att ibland vara medförfattare till upprop som kunde undertecknas av flera tusen deltagare (Hansson, Sveningsson, och Ganetz 2021). Ett stort antal av de upprop som formulerades på detta sätt publicerades i dagstidningar, offentliggjordes i tv-nyheter, i lokaltidningar eller branschtidskrifter. Här bidrog medierna till att ge uppropen stor uppmärksamhet.

Som en följd av detta massiva uppbåd skedde en bred mobilisering i form av kravlistor framställda till regering och branschföreträdare och ledde till ytterligare diskussioner i medierna. Som en reaktion skapade politiker och arbetsgivare handlingsplaner och nya policies, visselblåsarfunktioner och utbildningsmaterial. En stor mängd seminarier och utbildningsevenemang anordnades runt om i landet av arbetsgivare och branschorganisationer, fackförbund, utbildningsinstitutioner och enskilda aktörer (Hansson med flera, 2021). Några av de konkreta resultaten var ökade statliga anslag till kvinno- och tjejjourer, förbättrad sexualundervisning i skolor, utbildning av ledare i hur man hanterar sexistiska förtryckshandlingar samt starka argument för snabbt genomförande av en lag om sexuellt samtycke. Andelen rapportering av våld i hemmet ökade också efter #MeToo, och särskilda insatser för att förebygga våld i hemmet gjordes av Stockholmspolisen (Pehrson, 2019).

Formerna #metoo tog i Sverige berodde troligen delvis på att en stor del av svenska kvinnor arbetar utanför hemmet, samt att det finns ett brett engagemang i föreningsarbete, då rörelsen till stor del utgick från yrkesbaserade grupper och andra intressegrupper. #metoo användes också ofta som ett sätt att offentligt diskutera och mobilisera mot redan kända problem i arbetsmiljön. Organisationssättet möjliggör jämförelser – av rörelsen såväl som hur problemen med sexistiska förtryckshandlingar ser ut – mellan olika sektorer. I denna rapport utgår vi främst ifrån studier som undersökt hur #metoo tog plats i särskilda branscher, och identifierar några centrala teman och insikter från dessa.

2. FÖRKLARINGAR

Vi har tittat på studier från skilda områden som musikbranschen, mediebranschen, bildkonsten, gröna näringar, kyrkan, och byggbranschen. De förklaringar som ges till förekomsten av genusbaserade förtryckshandlingar är till viss del också skilda, som till exempel olika kulturyttringar som machokultur och förlåtelsekultur. Fler faktorer är dock gemensamma; betydelsen av utsatthet för ojämlika maktrelationer och osäkra villkor; betydelsen av yrkes- och könsidentiteter i förändring, och betydelsen av arbetsplatskultur och tystnadskultur.

Utsatthet: Ojämlika maktrelationer och osäkra villkor

Ett genomgående tema i forskningen är sambandet mellan ekonomiska strukturer och genusbaserade förtryckshandlingar. Fast #metoo-rörelsen tydligt visar att problemet med sexism, sexuella trakasserier och övergrep är utbrett så verkar dessa genusbaserade förtryckshandlingar särskilt användas i situationer där den som utsätter är i ett hierarkiskt överläge i förhållande till den som utsätts, och där den som blir utsatt ofta befinner sig i olika grader av utsatthet och därför inte har råd att säga emot. Därför är det, som #metoo-grundaren Tarana Burke (2017) också poängterar, viktigt att peka på att sexismen är en del av ett större strukturellt problem som i grunden handlar om ekonomisk och social utsatthet. Burke beskriver detta målände i en situation där en servitris utsatts för trakasserier av en kollega:

When I asked her how she could put up with his gross behavior, she said simply, 'He's the boss' (Burke 2017: 1).

I situationer där det av olika skäl är svårt att säga emot då förövaren är i ett hierarkiskt överläge, blir förtrycket större. Dessa ojämlika maktrelationer kan se ut på flera sätt. I mediebranschen är en vanlig typ av hierarkisk makt den mellan chefer och journalister, särskilt då dessa är tillfälligt anställda, vikarier eller frilansarbetare (Sveningsson med flera, 2022b). Förändringarna och nedskärningarna i mediebranschen har också varit stora de senaste decennierna, vilket ökat andelen osäkra anställningar. I andra yrken som musiker och bildkonstnär är frilansandet sedan länge en norm och det finns sällan någon tydlig arbetsgivare (Hansson, Sveningsson & Ganetz, 2023). Bildkonstnärer är till exempel en av de absolut sämst betalda yrkesgrupperna i Sverige och lever i praktiken sällan på sin konst, utan hankar sig fram på stipendier och tillfälliga uppdrag. Arbetet i konstvärlden fördelas ofta informellt genom sociala nätverk, och många arbetar mer eller mindre ideellt, varför det är svårt att utse någon formellt ansvarig för arbetsmiljön. I denna typ av arbetsrelationer är det svårt att säga ifrån om en utsätts för kränkande behandling eller sexuella övergrepp, då det direkt påverkar ens möjligheter att försörja sig, och då det sällan finns en arbetsgivare som kan ta arbetsmiljöansvar.

Det finns ett tydligt samband mellan tidsbegränsade anställningar och sexuella trakasserier. Enligt en undersökning av Arbetsmiljöverket (2018) hade så många som 20 procent av kvinnor med tidsbegränsade anställningar utsatts för sexuella trakasserier, jämfört med 13 procent av de fast anställda kvinnorna. Samma undersökning visar även hur det finns ett samband mellan

ålder och utsatthet på arbetsplatsen (Ibid). Relationen mellan ung ålder och utsatthet är något som även återkommer i de vittnesmål som publicerades i den svenska #metoo-rörelsen.

Både anställningsform och ålder förekommer ofta i uppropets vittnesmål. De två faktorerna hänger ofta ihop; visstidsanställda är ofta även unga och nya i arbetslivet. Därför är det svårt att säga vilken faktor som innebär störst risk. Antagligen samverkar dessa faktorer, så att ju fler av dessa faktorer som förekommer, desto större är utsattheten, och desto svårare är det att säga ifrån mot förtryckshandlingar som sexism och sexuella övergrepp. En slutsats är alltså att anställningsform samverkar med identitetsmarkörer som ålder och kön.

En annan riskfaktor utgörs av oklara arbetsrelationer på gränsen mellan betalt och obetalt arbete. I kreativa yrken som konstnär och musiker är det till exempel ibland svårt att se var gränserna mellan arbete och fritid går (Hansson med flera, 2023). Denna blandning mellan professionellt arbete och volontärarbete förekommer också i kyrkans värld. Denna gränsdragningsproblematik är en annan faktor som bidrar till att "osäkra" anställningar, vilket kan orsaka destruktiva sociala mönster (Carstensen, 2022).

En annan ojämlig maktrelation som förekommer i uppopen är kundrelationer. Det är inte ovanligt att till exempel kvinnliga säljare utsätts för sexuella trakasserier av manliga kunder. Här är det också svårt att säga ifrån, särskilt då det ingår i yrkesrollen att kunden ska hållas på gott humör. Även i specialistyrken, som till exempel veterinärer, kan det förekomma en utsatthet i vissa kundrelationer, som följande citat från en studie av gröna näringarna exemplifierar:

Men det är ändå ganska vanligt med kvinnliga veterinärer. Men jag vet att de får instruktioner om i sin utbildning att när de kommer till en gård så ska de vända bilen [för att kunna köra därifrån fort]. (Ganetz med flera, 2021)

Sexism och sexuella trakasserier kan även vara del i mer eller mindre subtila maktspel om resurserna i en situation där en kvinna företräder en yrkesroll i opposition till andra intressen, där sexism kan vara del av maktspelet i en otydlig situation. Det kan till exempel vara i förhandlingen på ett byggmöte med olika yrkesgrupper, beställare och utförare (Hansson, Ganetz & Svenningsson, 2022). Otydlighet och osäkerhet uppstår även vid förändringar på arbetsmarknaden. Det kan skapa en rädsla för att förlora arbetet eller att ens position på arbetet hotas. Det kan handla om arbetsplatser eller yrkesroller som tidigare dominerats av en grupp, som till exempel vita män, och där grupper som kvinnor och "andra" tar större plats och konkurrerar om jobben. Här finns en konflikt mellan arbetsgivares behov av att rekrytera, och arbetstagarnas behov av att kontrollera att lönerna inte sänks eller att de blir utan arbete.

Sammanfattningsvis präglas de situationer som pekas ut som grogrund för genusbaseerade förtryckshandlingar av utsatthet av olika slag. Det kan vara en utsatthet på grund av ojämliga maktrelationer. Utsattheten kan också bero på osäkra anställningar eller otydligt arbetsgivaransvar. Även oklara uppgifter och ansvarsområden skapar osäkerhet. Inte minst handlar det om situationer av ekonomisk utsatthet.

Identitet: Könsidentiteter och yrkesroller i förändring

Vid sidan av att skapa osäkerhet kan förändringar på arbetsmarknaden också ge upphov till förändrade arbetsroller. Arbetsroller förknippas ofta med särskilda könsnormer, vilka

inte förändras i samma takt som andra förutsättningar för arbetsmarknaden. Normer om yrkesroller, och normer om kvinnligt och manligt, både förklarar och rättfärdigar systemet. Normerna ger en sorts recept på hur en ska uppträda, samtidigt som människor återskapar normerna genom att de upprepas, inte minst symboliskt genom olika idealbilder.

I många yrken och branscher råder maskulina ideal. Särskilt i de som länge dominerats av män har yrkesrollen också handlat om att vara maskulin. Med andra ord hänger yrkesrollen och genusidentiteten ihop. I gröna näringar och byggnadsindustrin finns exempelvis ett ideal om den fysiskt starka och händigaste mannen (Hansson med flera, 2022). Inom andra yrken som journalistiken är manlighet inte kopplat till fysisk styrka, utan snarare till idén om den smarta och tuffa journalisten som inte är rädd för att avslöja makten och som tar striden med vass penna. Inom konsterna är idén om det manliga geniet fortfarande stark, trots kvinnors starka intåg på fältet (Hansson med flera, 2023; Werner, 2022a). I andra yrkesroller, som präst, var länge den viktigaste egenskapen för att kvalificera sig för yrket att vara man. Detta i sig var bevis på utvaldhet för kallet (J. Andersson, 2019). Hur könsidentitet och yrkesidentitet hänger ihop och förändras visas kanske tydligast i hur vi framför vissa yrkeskategorier stoppar in könsmarkörer för att förtydliga, som när vi beskriver läkare, präst eller polis, då könsnormen för dessa yrkesroller ännu inte speglar den faktiska könsidentiteten hos de som arbetar i dessa yrken. För att inte ta miste på könsidentiteten i dessa fall lägger människor ofta till könsmarkörer som t ex ”kvinnlig läkare”, ”kvinnlig präst”, eller ”kvinnlig polis”, för att en inte ska ta för givet att personen bakom yrkesrollen är en man.

Organisationsforskning visar på betydelsen av genusidentiteter i arbetslivet (Acker, 2012; Amis, Munir, Lawrence, Hirsch & McGahan, 2018). Det verkar finnas ett starkt behov av att inordna sig i normer och idéer om manligt respektive kvinnligt, där dessa konstitueras som motsatser, enligt logiken att det som är manligt inte är kvinnligt och tvärtom. Även på arbetsplatser där könsbalansen initialt är jämn, återskapas oftast dikotomier genom att kvinnor och män tenderar att ta olika uppgifter och där de manligt kodade uppgifterna ges högre status. Samtidigt finns ett begär att ingå i den etablerade ordningen och leva upp till de normer ens könsidentitet bygger på, även då de reproducerar ens underordning (Butler 2004).

Kränkningen som en återställare av maktordningen

När kvinnor går in i en yrkesroll som tidigare definierats som manlig är det inte bara maskulinitet som hotas utan även feminitet riskerar att förminska när kvinnor tar en tidigare manlig yrkesroll. Därför går det inte att entydigt att se till exempel en sexistisk jargong som något som handlar om maskulinitet. Att genom en sexistisk jargong antyda ett heterosexuellt begär kan vara ett sätt att återta normativa könsidentiteter. I denna jargong kan både män och kvinnor spela med, för att återta den maskulinitet och feminitet som hotats när kvinnor går in i ett manligt yrke som elektriker eller polis. Denna jargong, trots att den initialt kan vara ömsesidig, kan också normalisera kränkningar och övergrepp. Särskilt vanligt verkar det vara att en som kvinna inte vill visa sig svag eller lättkränkt, utan vara tuff och ses som ”en av grabbarna” (Sveningsson med flera, 2022b). Det kan också handla om en feminint kodad yrkesroll där sexighet är en del av identiteten, som i musikbranschen där kvinnliga musiker helst ska vara unga och heterosexuellt åtråvärda (Werner, 2022b). Detta kan vara en av anledningarna till det motstånd som

finns hos många kvinnor att ens erkänna sig utsatt för kränkningar. Det är inget en vill ta personligt, i stället väljer en att se det som något som tillhör yrkeskulturen.

Sexuella trakasserier är dock både personliga och uttryck för en övergripande maktordning som görs och återskapas på flera nivåer; den personliga, den symboliska och den strukturella. Den första nivån är den personliga, och äger rum i den positionering som sker i mötet mellan två personer. Här utgår den sociala interaktionen från en viss outtalad ordning där vissa saker, som ålder och erfarenhet, ger en viss status och talutrymme. Även att vara sexuellt attraktiv i en heterosexuell normativ bemärkelse kan ge viss status. Sammantaget består ordningen i situationen av flera ordningar, och för den som är ny på jobbet, ung och oerfaren, är det inte helt enkelt att navigera. Begäret efter att bli bekräftad och sedd, och åtrån till olika typer av makt, blandas med behovet att bevaka sin position i den sociala rangordningen. Människors begär av att få sin identitet bekräftad (sin könsidentitet och sin position i gruppen), innebär en utsatthet inför andra som skapar en osäkerhet. I dessa situationer kan de vars överordning hotas agera för att sätta uppstickare på plats. Här kan sexism och sexuella trakasserier användas i en process för att återta makten och återställa en maskulin överordning i en situation där begäret innebär en maktförskjutning (Hansson med flera, 2023).

Förståelsen av dessa förtryckshandlingar kan sättas i ett större perspektiv, och alltså inte bara handla om maktspelet i en mellanmänsklig situation. Särskild när branscher expanderar, som byggbranschen under högkonjunktur, finns behov hos arbetsgivarna att rekrytera fler kvinnor till dessa sektorer. De kvinnor som kommer in i branscherna möts dock ofta av sexism, diskriminering och orealistiska krav (Norberg & Johansson, 2021). Flera studier tar upp stora förändringar på arbetsmarknaden som orsak till en omförhandling av både könsidentiteter och yrkesidentiteter. Förändringar på arbetsmarknader innebär även en omförhandling av ekonomiska och sociala strukturer. Detta innebär att även arbetarnas identiteter och roller omförhandlas strukturellt vilket uttrycks i löner och titlar (Acker, 2012). När ett yrke, som traditionellt sett har tillskrivits ett visst kön, förändras och blir mer inkluderande, behöver den personliga könsidentiteten "återvinnas" på andra sätt, till exempel genom att betona heterosexualitet eller genom att särskilja vad som antas vara "könsegenskaper" (ibid). Detta kan till exempel observeras inom skogsnäringen i Sverige som, trots en stor andel kvinnor i branschen, på ett symboliskt plan fortfarande uppbar en lantlig maskulin yrkesidentitet, präglad av ett starkt intresse för vilt och jakt (Grubbström & Powell, 2020; K. Johansson, Andersson, Johansson & Lidestav, 2020; Lidestav & Egan Sjölander, 2007). Byggbranschen är en annan sektor med en stark symbolisk maskulin identitet, kopplad till fysisk styrka och risktagande samt teknisk kunskap (Lu & Sexton, 2010; Ness, 2012; Stergiou-Kita med flera, 2015).

I konstvärlden har de övergripande strukturerna förändrats de senaste decennierna med avseende på representation. Särskilt på 1980-talet fanns det ekonomiska incitament att släppa fram nya grupper i bildkonsten (Hansson med flera, 2023). Men samtidigt som "de andra" tar större plats i konstvärlden reproduceras fortfarande myten om det vita manliga geniet. Den plats som kvinnliga konstnärer initialt kunnat inta är ofta begränsad till att främst handla om frågor som anses kvinnliga. Även journalistyrket har förändrats strukturellt, där yrket har gått från att ha varit mansdominerat till att omfatta ett ökande antal kvinnliga journalister (Sveningsson med flera, 2022b). Trots att en lika stor andel kvinnor som män numera arbetar i yrket, så avspeglas detta inte i toppskiktet, som fortfarande är mansdominerat. Det manliga yrkesidealet är också starkt då det fortfarande är

traditionellt manliga ämnen, som politik, ekonomi, sport och kriminalitet som har hög status, jämfört med så kallade kvinnliga ämnen som skola, omsorg, barn och relationer.

Sammanfattningsvis kan vi se hur könsidentiteter och yrkesroller påverkas av strukturella förändringar. Här kan man se sexistiska förtryckshandlingar som ett sätt att återställa ordningen, som uttryck för en vilja att skydda inte bara sina ekonomiska intressen, utan även som ett sätt att försvara en hotad maskulin identitet.

Kulturer som normaliserar och förminskar problemet

Något som återkommer i forskningen är hur sexistiska förtryckshandlingar normaliseras och förminskas genom att en bransch tillskrivs en viss kultur. Denna kultur både rättfärdigar och förklarar vissa beteende, och ses som något individerna inte riktigt råder över. I byggbranschen handlar det till exempel om en machokultur som betonar egenskaper som heterosexuallitet, risktagande, styrka och tuffhet som eftersträvansvärda (Hansson med flera, 2022). Som nämndes ovan kan sexistiska kommentarer ses som en heterosexuallitetsgörande ingrediens i denna kultur. Här får yrkesidealen om styrka och tuffhet betydelse även för de kvinnor som utsätts: de behöver ha hårt skinn och tåla lite ”tuffa tag” och stå ut med eventuella kränkningar för att visa styrka. Dessa kränkningar gäller inte bara kvinnor utan även män som avviker från en hårt hållen maskulinitet. I gröna näringar talas om en liknande ”drängkultur” som är kopplat till fysisk styrka och traditionella värderingar där mannen också historiskt varit den som ägt marken (Ganetz med flera, 2021). En annan sorts machokultur återfinns inom journalistyrket, uttryckt i idén om den tuffe murveln som går i strid med makten och inte ryggar för lite hat och hot (Sveningsson med flera, 2022b). Att i dessa sammanhang visa sig svag och erkänna att en är utsatt för sexism och sexuella trakasserier – vilket kan ses som en svaghet – gör att en riskerar att pekats ut som någon som avviker från yrkesidealen, eller helt enkelt inte passar i yrket.

En annan sorts kultur uttrycks i den genikult som finns inom många kreativa yrken som musik, teater och bildkonst. I denna kultur försvaras och förklaras gränslöst beteende med idén om det gränsöverskridande geniet (Baker, Williams & Rodrigues, 2020; Hansson med flera, 2023; Strong & Rush, 2018). Tron på det utvalda geniet – främst det manliga och västerländska – är stark inom konstens sfär, liksom inom andra auteursprofessioner som journalistiken och kockyrket (Harris och Giuffre 2020). Att vara kvinna och briljant har däremot setts som en anomali (Battersby, 1989). Idén om genialitet gör det extra svårt att anmäla sexuella trakasserier. Dels handlar det om att många har investerat i ”genierna” varför de gärna ser mellan fingrarna. Ett dåligt beteende ursäktas med att det är en egenskap som kommer på köpet med genialiteten, alltså något en måste stå ut med för konstens skull. Dels handlar det om synen på konstnären som unik och speciell: någon som skiljer ut sig från mängden. Att erkänna att en blivit utsatt gör att en klumpas ihop med alla andra utsatta kvinnor, med konsekvensen att ens unikum förminskas, och därmed ens genialitet. Detta sker i ett läge där det som kvinna redan är svårt att etablera sig som ett lika stort geni som de manliga kollegorna. Kvinnliga konstnärer väljer därför ofta att vara tysta och i möjligaste mån undvika risksituationer. Detta innebär samtidigt att deras möjligheter att verka fritt minskas.

Prästyrket bär också på en sorts genikult, där prästyrket ses som ett kall som bygger på utvaldhet. Till skillnad från machokulturen i byggbranschen så är det som rättfärdigar ett visst gränsöverskridande inte tuffa tag utan en sorts ”kramkultur” där gränsen mellan en tröstande och en tafsande hand är glidande och därför svår att se och erkänna. I

kombination med en ”förlåtandekultur” där en betonar vikten av att förlåta misstag, blir det svårt att säga ifrån, och vara den som skapar dålig stämning. Det finns därför en tendens att förminska karismatiska ledares eventuella övertramp, genom att betona vikten av förlåtelse (Carstensen, 2022).

Kränkningen som en förminskande process, där kränkningar normaliseras och blir mönster

Kritiken mot #metoo har ofta handlat om att rörelsen blandar ihop smärre kränkningar som sexistisk jargong med lagöverträdelser som våldtäkt. Enligt denna kritik är det viktigt att skilja på olika handlingar och inte jämställa dessa med varandra, då de ”riktiga” brotten kan förminska genom att mindre allvarliga företeelser som sexistiska kommentarer inkluderas i problembilden. Vad som dock lyfts i de upprop som formulerades i svenska #metoo-rörelsen är hur alla dessa handlingar är del av samma struktur, och att de sammantaget skapar mönster. Det är mönstren som är det stora problemet, inte de enskilda handlingarna i sig. Något som också återkommer i vittnesmål är vad Carstensen (2022) kallar kränkningens process. Många vittnesmål visar hur enskilda kränkande handlingar ingår i en längre process. Det kan börja med en sexistisk kommentar, sedan utvecklas kränkningarna över tid till att bli mer hotfulla och våldsamma. Denna process kan pågå under en lång tid, och innebär ofta att kränkningarna tenderar att normaliseras.

Skadan som genusbaserade förtryckshandlingar innebär handlar inte bara om enskilda kroppar och enskilda händelser. Det kan handla om långa processer av kränkningar i syfte att bryta ned den utsattes mänskliga värde och relationer till andra. Genom att det just handlar om genusbaserat våld, så skadas indirekt alla de som innefattas i gruppen ”kvinnor”. Varje gång det skrivs om en överfallsvåldtäkt, drabbar det alla kvinnor som av detta skäl oroar sig för att gå ut själva. Sexism, sexuella trakasserier och sexuellt våld kan därför ses som delar i en avhumaniserande process. Dessa beteenden är ofta är ritualiserade, förkroppsligade och repetitiva, och skapar en social ordning där kvinnors förmåga att leva fulla liv begränsas. Varje enskild sexistisk handling kan alltså ses som ett sätt att objektifiera och förminska, genom en livslång process av avhumanisering, som drabbar inte bara den som utsätts direkt utan även drabbar alla de andra som identifierar sig med gruppen kvinnor (Honneth med flera 2008).

Från machokultur och genikult, till kramkultur och förlåtelsekultur; oavsett uttryck har dessa kulturer gemensamt att de både normaliserar och förminskar förtryck. Normaliseringen gör det svårt att tala om förtrycket. Detta bidrar till den tystnadskultur som länge omgärdat frågan om sexuella trakasserier och övergrepp. Tystnadskulturer består av outtalade normer, övertygelser, vanor och antaganden som gör det svårt att påtala missförhållanden. Här kan tystnaden handla om de utsattas ovilja att ställa sig utanför kulturella normer om att vara tuff, gränsöverskridande, eller kramig, för att kunna vara en i gänget, en tuff journalist eller förlåtande präst. Här kan tystnaden även handla om svårigheten att skilja på när något är jargong och när det faktiskt handlar om rena kränkningar. Att hålla tyst om genusbaserade förtryckshandlingar kan också handla om en ovilja mot att stöta sig med för verksamheten centrala personer. Dessa förtryckshandlingar kan vara fruktansvärda i sig, men som del i en kränkande process som sker över tid bidrar de även till att förminska och avhumanisera de som utsätts. Därför är det viktigt att beakta kränkningen som en process, där trakasserier och övergrepp normaliseras och blir mönster.

3. BETYDELSER AV #METOO

Den aktivism som skedde inom ramen för #metoo skedde inte i ett tomrum utan var del i ett långsiktigt arbete för att skapa förändring, där myriader av aktörer kontinuerligt arbetat för att minska diskriminering och skapa inkluderande arbetsplatser, utan sexism och rasism. Internationella studier av #metoo-rörelsen, i länder som Bangladesh, Pakistan, och Japan, har visat att det inte räcker med tillgången till sociala medier och andra digitala verktyg i sig för att rörelsen ska bli framgångsrik: det är nödvändigt att det också finns en stark feministisk infrastruktur (Hassan, Mandal, Bhuiyan, Moitra & Ahmed, 2019; Hasunuma & Shin, 2019; Irshad, Irshad & Samad, 2021). Det långsiktiga arbetet med jämställdhet som redan fanns i Sverige vid tiden för #metoo innebar att det redan fanns etablerade feministiska resurser (Hansson med flera, 2022). Denna feministiska infrastruktur inkluderade teknisk och organisatorisk infrastruktur, till exempel tillgången till teknik, digital kompetens och tidigare erfarenhet av att organisera sociala rörelser. I begreppet inkluderas även individers kunskap om och förståelse för feministiska förklaringsmodeller. En feministisk infrastruktur betyder alltså alla de resurser som fanns tillgängliga och användes för att organisera #metoo-aktivismen.

När #metoo samlade en kritisk massa av aktivister på nationell och internationell nivå kunde dessa etablerade resurser aktiveras. Här var #metoo en signal till många människor på olika nivåer i samhället. Viktiga resurser var feministiska ledare, fackliga aktivister, journalister och välkända debattörer samt redan formulerade feministiska strategier och politik. Det var också betydelsefullt att det redan fanns en utbredd feministisk diskurs som behandlade sexuella trakasserier som ett uttryck för kulturella normer och strukturell makt. Andra resurser var digital kompetens och en utbredd användning av sociala medier, samt redan etablerade separatistiska diskussionsgrupper på nätet.

Något som var väldigt tydligt var sociala mediars avgörande betydelse för rörelsens utveckling. Etablerade sociala nätverk och utbredd digital kompetens gjorde att det var lättare att starta en dialog med andra i diskussionsgrupper online. En utbredd feministisk kompetens etablerade också en stödjande kultur i dessa sammanhang. Genom att synliggöra problemet med sexuella trakasserier och ökad allmänhetens medvetenhet och kunskap om problemet, utökade #metoo de feministiska handlingsmöjligheterna.

#metoo bröt tabut om att tala om sexuella trakasserier och formulerade en frustration

Att #metoo-rörelsen bröt tabut mot att tala offentligt om sexism, sexuella trakasserier och övergrepp är kanske dess största bidrag till den långa feministiska kampen. Genom att svara ”jag med” på någons vittnesmål erkänner en inte bara den andres vittnesmål, utan erkänner också att en själv är utsatt, direkt som individ eller indirekt som del av en utsatt grupp (M. Andersson, 2018). Detta ömsesidiga erkännande av en delad sårbarhet har pekats ut som en av nycklarna till rörelsens framgång (Jackson, 2018). Även för de som tidigare arbetat i det tysta med frågan om sexism och sexuella trakasserier har #metoo inneburit ett utökat talutrymme; #metoo har skapat plats att tala öppet om frågorna

och väckt respons från olika aktörer i branschen, vilket har ökat handlingsutrymmet för dem som arbetar med jämställdhet.

Det handlar inte bara om att bryta tystnaden, en annan viktig faktor är hur #metoo bidrog till en bredare medvetenhet och ökad kunskap om frågan. Jämställdhetsaktörer och aktivister i olika branscher upplevde här att #metoo bidrog till en omfattande folkbildning (Hansson med flera, 2022, 2023). Något som är intressant är att även om forskningsrapporter länge har dokumenterat förekomsten och omfattningen av sexuella trakasserier, var det inte förrän #metoo-rörelsen kom som dess omfattning verkligen erkändes av en bredare allmänhet. Mängden vittnesmål som beskrev en variation av sexistiska handlingar: från diskriminering och sexistiska kommentarer till grova övergrepp, tydliggjorde också hur olika förtryckshandlingar hänger ihop och bildar mönster över tid. Detta skapade en gemensam definition av problemet som strukturellt.

Det som förenade aktivister var dock inte dessa förtryckshandlingar i sig utan att rörelsen enades kring en utbredd affektiv dissonans (Hemmings, 2012) – ett skavande obehag på grund av skillnaden mellan samhällets uttalade etiska normer och de outtalade normer som gäller i praktiken. I Sverige berodde dissonansen på förekomsten av olika formella incitament i samhället som främjar lika deltagande i arbetslivet, som till exempel att utbilda och uppmuntra kvinnor och andra att arbeta i vita mansdominerade miljöer. #metoo-rörelsen gjorde det tydligt hur sådana formella incitament kolliderade med, och motverkades av, informella maktstrukturer, där starka normer för maskulinitet upprätthålls genom sexism och sexuella trakasserier. Alltså kan vi se #metoo som en reaktion på en under lång tid uppsamlad frustration över att samhällets uttalade löften om att alla lika rätt inte uppfylls då informella patriarkala strukturer motverkar en demokratisering.

#metoo bidrog med kontaktvägar

I mansdominerade branscher kan kvinnor vara relativt isolerade från andra kvinnor. Till exempel i branscher som gröna näringar där många arbetsplatser är små känner sig många kvinnor ensamma om sina erfarenheter. Inte sällan har även de som sysslat med dessa frågor på olika positioner i samhället, till exempel som jämställdhetsansvariga på företag eller som fackligt aktiva, arbetat relativt isolerade, och ofta inte varit anslutna till feministiska eller politiska organisationer (Hansson med flera, 2021). De möten och samtal som #metoo gav upphov till var därför mycket betydelsefulla då de öppnade dörren till en värld av andra människor som delar liknande erfarenheter.

En viktig kontaktväg utgjordes av tekniken i sig. Digitala plattformar kan underlätta organisering av utspridda deltagare kring en fråga utan att kräva att någon passar in i en viss politisk identitet (Dryzek, 2005). Här är en viktig aspekt att tekniken hjälper till att osynliggöra skillnader inom gruppen, vilket underlättar samlingen kring det man faktiskt har gemensamt. #metoo-rörelsen innebär också en sorts solidaritet mellan antagonister, som fackföreningar och arbetsgivare, gräsrotter och institutioner, eller människor i olika åldrar eller yrken. Till exempel organiserade byggbranschens upprop både byggare och arkitekter (Hansson med flera, 2022). Genom #metoo kunde dessa olika aktörer mötas kring en gemensam fråga. Det var alltså inte bara så att sociala medier spred hashtaggen, utan dessa kanaler fungerade också som en plats för rekrytering och organisering; för snabb samordning av insatserna och för att utveckla en bred medvetenhet hos ett större kollektiv (Hansson med flera, 2021).

Som nämnts ovan är tillgången till teknik inte tillräckligt för att en rörelse ska uppstå, och det var många fler faktorer än tekniken som gjorde den svenska #metoo-rörelsen framgångsrik. Etablerade sociala nätverk och en utbredd digital kompetens gjorde dock att det var lättare att starta en dialog med andra i ”intima offentligheter” på nätet (Khoja-Moolji 2015). En utbredd feministisk kompetens etablerade också en stödjande kultur i dessa rum. Denna kultur spreds snabbt mellan olika grupper som lärde sig av varandra. Flera av organisatörerna startade också en samordningsgrupp för att stötta nyetablerade grupper och fungera som ett språkrör för rörelsen som helhet (Hansson med flera, 2021).

Frågan om sexism, sexuella trakasserier och övergrepp kom inte som någon överraskning för de som länge arbetat med jämställdhetsfrågor. Flera av de som engagerade sig i #metoo hade varit engagerade feminister sedan tonåren; de hade arbetat med dessa frågor under lång tid och redan utvecklat metoder och strategier för arbetet. Men bildandet av en kollektiv rörelse kräver en större grupp, en kritisk massa som erfarenheter kan delas med. Den globala #metoo-rörelsen skapade denna kritiska massa. Samtidigt räckte det inte med #metoo för att organisera yrkesgrupper: För att en grupp ska kunna bildas, måste tillräckligt många kvinnor också arbeta i branschen. Det går alltså att anta att det fanns ett samband mellan formerandet av grupper och en ökning av antalet kvinnor inom flera branscher de senaste decennierna. Branscher med få kvinnor, som t ex lastbilschaufförer, hade svårt att bilda grupper.

För att sammanfatta vad #metoo innebar: #metoo stärkte en redan befintlig feministisk infrastruktur bestående av bland annat kvinnliga nätverk, en utbredd feministisk medvetenhet och utarbetade feministiska strategier. Rörelsen bröt tabut att tala om sexuella trakasserier och formulerade en frustration över att jämställdhetsnormen inte matchades av verkligheten. #metoos breda genomslag i kombination med tillgängliga tekniska infrastrukturer möjliggjorde en snabb mobilisering av individer som tidigare inte haft kontakt med varandra, där aktörer som tidigare arbetat isolerat kunde ansluta sig, kombinera sina ansträngningar och få kraft från varandra.

4. STRATEGIER

Förståelsen för genusbaserade förtryckshandlingar som del av något större än enskilda fall får konsekvenser för vad vi ser som fruktbara strategier för förändring. En genomgång av forskningen om #metoo pekar här ut åtgärder som framhålls som viktiga i det fortsatta strategiska arbetet: utbildning, kultur, separatism och kontinuitet, samt en minskning av osäkra villkor.

Utbilda på flera nivåer

En strategi som pekas ut som viktig för det fortsatta arbetet mot sexuella trakasserier är utbildning. Här betonas behovet av att börja redan i grundskolan. Det är viktigt att etablera ett öppet samtal om problemet tidigt så att tystnadskulturen runt dessa frågor inte reproduceras bara för att det är ett svårt ämne att tala om. Utbildning pekas ut som viktig även för branschen, där arbetsgivare, chefer, anställda och studenter utgör centrala målgrupper. Ansvar för utbildning ligger idag främst på arbetsplatserna, men även fackförbund har ofta tagit på sig arbetet med utbildning. Det kan handla om grundläggande kurser om rättigheter och skyldigheter för anställda och arbetsgivare, och hur de ska agera om de blir utsatta för, eller får vetskap om att det förekommer, sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Flera branschorganisationer och fackförbund genomförde också utbildningar och workshops som en reaktion på #metoo. Andra sätt att utbilda yrkesverksamma kan exempelvis vara att regelbundet ta upp frågan om sexuella trakasserier för deltagare på konferenser, där så många övergrepp sker inte minst under alkoholens inverkan. Ett problem är dock att den utbildning som ges till yrkesverksamma ofta bara når de i högre position eller de som redan är aktivt intresserade av frågan (Ganetz med flera, 2021). Ledningens inställning är naturligtvis oerhört viktig när man hanterar sexuella trakasserier, men det måste etableras en bredare grund för att sexuella trakasserier inte ska tolereras på arbetsplatsen.

I yrken som har stor andel frilansare och anställda på korta kontrakt har formella arbetsgivare och fackförbund inte så stor kontroll. Här blir i stället yrkesskolorna viktiga platser, då dessa är några av de få större institutionerna som både reproducerar och utvecklar nya sätt att se på yrkets identitet, och på så sätt kan utmana gängse sexistiska normer (Hansson med flera, 2022, 2023). Utbildningar har pekats ut som en plats där det ofta förekommer genusbaserade förtryckshandlingar (Grubbström & Powell, 2020; Steiner, 2019). Det är på utbildningen som yrkeskultur lärs ut och reproduceras, och därför är det extra viktigt att lärarna har en stor förståelse för teorier om hur maktordningar konstitueras. Utbildningarna spelar även roll för att de kan ställa krav när de väljer vilka i branschen de vill samarbeta med och till exempel skickar lärlingar och praktikanter till. I flera av de branscher som publicerade upprop var utbildningarna snabba att reagera, exempelvis genom att bjuda in personal och studenter till möten och föreläsningar om jämställdhet och sexuella trakasserier. I flera fall införde man denna typ av föreläsningar som en permanent del av utbildningen (Hansson med flera, 2022; Sveningsson med flera, 2022b).

Förändra kulturen

Sexuella trakasserier kan inte bekämpas enbart genom att utbilda människor och öka deras kunskap om problemet. Något som återkommer i forskningen om #metoo är betydelsen av "kulturen". Dels kulturen i en snäv bemärkelse, som kulturen inom ett visst yrke eller inom en viss organisation. Dels talar man om kultur i en bredare bemärkelse, som kulturen i samhället i stort, och hur vi ser på män, kvinnor och sexuella trakasserier idag såväl som historiskt.

När det gäller yrkes- och organisationskultur betonas vikten av att göra upp med föreställningar om genier och utvaldhet, och att ta tag i macho- och drängkulturen. Enligt organisationsforskning kan denna typ av maskulinitetskultur ses som ett sätt att befästa sociala sfärer som exkluderar kvinnor och andra inkräktare, och den fungerar som ett sätt att återställa en traditionell könsordning (Acker, 2012). Sex och sexuella trakasserier används ofta som ett verktyg i exkluderingsprocessen. För att komma till rätta med detta är det viktigt att synliggöra dessa processer och prata om det, snarare än att vika sig för den genomgripande tystnadskulturen som är en del av problemet. Det är i tystnadskulturen exkluderande och misogyn maskulinitetskulturer reproduceras och står oemotsagda. Här finns starka normer, övertygelser, vanor och antaganden som gör att deltagarna skäms för att tala ut om olämpligt beteende. För att förändra den rådande maskulinitetskulturen behövs en förändring av hur identiteter skapas (Acker, 2012). Något som till exempel existerar på flera företag är att arbetstagare får skriva under en så kallad "code of conduct", en uppsättning regler som beskriver de normer, regler och ansvar som arbetstagaren ska förhålla sig till (Ganetz med flera, 2021). Att på detta sätt peka ut normer explicit, och inte bara förvänta sig att alla omfattar dem, är ett av många sätt att lyfta frågan om arbetsplatskulturen.

Utöver yrkes- och organisationskultur kan kultur också ses bredare, som något meningsskapande i samhället i stort, vilket sker genom olika symboler eller olika "språk" som förmedlas. Litteratur, musik, mode, teater, dramaserier, heminredning, samtal i personalrummet och så vidare skapar mening: till exempel om hur en ska vara som kvinna och man. Det som spelar roll är vilka bilder som presenteras och vem som är med på bilderna. Medieframställningar spelar här en stor roll och det är också genom dessa förändringar kan ske. Sättet på vilket enskilda institutioner, organisationer och företag kommunicerar sin verksamhet spelar alltså en viktig roll.

Skapa separatistiska rum

En annan strategi som de svenska upproppen pekar på rör skapande av separatistiska rum. Det är möjligt att säga att hela #metoo-rörelsen är ett exempel på separatism som strategi då den riktar sig till kvinnor och icke-binära. Enligt statsvetaren Maud Eduards (2002) har en separatistisk, feministisk organisering i Sverige vuxit fram sedan 1980-talet då kvinnor haft svårt att göra sina åsikter hörda inom traditionell partipolitik. Det feministiska målet med att organisera ett mer kvinnovänligt och jämställt samhälle bör ses i ljuset av att kvinnor som grupp är underordnad män. Detta är ett kollektivt – inte ett individuellt – problem som kräver kollektiva lösningar. Eduards ser kvinnors sätt att organisera sig i separatistiska rum som både en konsekvens av den dominerande maktordningen och en protest mot den; själva den separatistiska handlingen indikerar förekomsten av en könsordning (Eduards 2002).

Separatism skapar rum för en utveckling av idéer och strategier som sker på intressegruppens villkor. I dessa slutna rum kan kunskap utvecklas i ett sammanhang där deltagarna är överens om grundproblemet och alltså slipper ägna tid åt att försvara denna ståndpunkt. Detta skedde till exempel när #metoo-aktivister samlades i slutna diskussionsgrupper för att samla erfarenheter och utveckla ett gemensamt manifest, i detta rum ifrågasattes eller förminskades inte problemet med sexuella trakasserier och sexism utan det gavs stort utrymme för diskussion vilket möjliggjorde utveckling av utarbetade uppdrag som så småningom fick inflytande i den större offentliga sfären (Salmonsson, 2020).

#metoo-rörelsen lyckades även ena disparata grupper i en gemensam kamp mot sexuella trakasserier och övergrepp, vilket kan ses som ett exempel på ”strategisk essentialism” (Spivak, 2002). Begreppet hänvisar till en politisk taktik där minoriteter, nationella eller etniska grupper mobiliserar för att representera sig själva utifrån ett gemensamt kön, en kultur eller politisk identitet. Även om det kan finnas stora skillnader mellan medlemmarna i dessa grupper och samtalen dem emellan, är det ibland nyttigt för vissa grupper att tillfälligt ”essentialisera” sig för att uppnå vissa mål och presentera sin gruppidentitet på ett enkelt sätt, som kvinnorörelsen tidigare gjort med frågor som fri abort, utbildning, och tillgång till olika yrken. Här kan #metoo med sitt fokus på sexuella trakasserier ses som ytterligare en rörelse som bygger på strategisk essentialism.

Separatism kan också användas som metod inom utbildning: genom att till exempel starta lärlingsutbildningar för kvinnor försöker flera byggföretag att påskynda utbildningen av kvinnor. Det är svårt att vara den enda kvinnan på en mansdominerad utbildning eller arbetsplats, men om det skapas fler separatistiska utrymmen kan dessa stötta och skapa stöd nätverk. Att stödja kvinnliga nätverk och skapa organisatoriska möjligheter för kvinnor är till exempel den separatistiska strategin bakom nätverk som Byggare Berit. Det är också något som Byggnadsfacket tagit fasta på när de startade NÄTA för kvinnliga byggarbetare. Här kan även nämnas flera av de nätverk för kvinnor som redan fanns på plats när #metoo startade, som till exempel gruppen Ruralista som samlade tusentals kvinnor från gröna näringar, och gruppen för kvinnor i teknikbranschen som samlade fler än 15 000 deltagare.

Arbeta kontinuerligt

Flera av studierna vi lyft fram i denna rapport pekar på hur #metoo är en del av ett kontinuerligt arbete som pågått länge och som kommer att fortsätta. Det går inte att tro att problemet på något sätt är löst efter #metoo. Aktörer inom rörelsen betonar vikten av att fortsätta driva på arbetet mot sexuella trakasserier och för jämställdhet – frågor som hänger ihop. För de som har arbetat länge med dessa frågor innebar inte #metoo att de ändrade sina strategier, utan snarare att de fick förstärkning till det arbete som pågått under många år. Som tidigare nämnts kunde man tack vare detta arbete snabbt gå ut och bemöta rörelsens krav med redan genomarbetade förslag på åtgärder. Det finns inga enkla lösningar på problemet med könsförtryck och sexuella trakasserier och våld, men arbetet med att lösa dessa problem måste göras kontinuerligt och på flera nivåer: öka kvinnors deltagande i ledarskap, påverka genom utbildning och kampanjer, ändra beteende genom ekonomiska incitament, med mera. Inom byggsektorn har det till exempel gjorts framgångsrika försök att kombinera jämställdhetsmål med ekonomisk ersättning (Ganetz med flera, 2021).

Det är också viktigt att fortsätta arbeta med att förstå hur genus skapas och återskapas i organisationer. Stora företag kan bidra till en uppmjukning av normer och praktiker, som till exempel att motverka att uppgifter och roller könskodas i organisationsstrukturen. Dessa processer kan också förebyggas genom att bevakas och synliggöras. Det gäller alltså att ständigt hålla ett öga på den könsmaktordning som gör att arbetslivet erbjuder så olika villkor för kvinnor och män. Detta innebär ett ständigt reflekterande över hur maskulinitet och femininitet görs och särskiljs inom organisationer, och att ha detta teoretiska perspektiv på de enskilda situationer som uppstår. Här kan behövas goda teoretiska insikter för att synliggöra hur strukturerna reproduceras.

Skapa säkrare villkor

De strategier som diskuteras ovan tar till stor del sin utgångspunkt i enskilda organisationer och yrken. Men för att förhindra genusbaserade förtryckshandlingar behöver förändring ske även på en övergripande samhällsnivå. Något som denna forskningsgenomgång visat är sambandet mellan förekomsten av genusbaserade förtryckshandlingar och osäkra villkor. Här har den svenska #metoo-rörelsen visat på en viktig strategi, nämligen att definiera genusbaserade förtryckshandlingar som ett demokratiproblem och som ett arbetsmiljöproblem. Här ses kvinnor som arbetare eller medlemmar och företrädare för olika sektorer och intressegrupper, och inte enskilda offer på grund av sitt "svagare" kön. Denna strategi användes genomgående i de uppropstexter som publicerades i svenska medier (Hansson, Svenningsson, Ganetz & Sandgren, 2020). Genom att man flyttar problemet från den privata till den offentliga sfären blir det mer tydligt att det rör sig om ett samhällsproblem och det blir därigenom självklart att ta upp och diskutera kränkningar när de inträffar. Denna strategi har också sina baksidor. Genom att genusbaserade förtryckshandlingar ingår i en allmän arbetsmiljödiskurs finns en risk att frågan om sexism och sexuella trakasserier tonas ner och förminskas i förhållande till mer akuta frågor om människor som skadas och dödas i olika farliga arbetsmiljöer.

Ett sätt att minska risken att problemet tonas ner kan vara att rama in arbetsmiljöproblemet i en bredare feministisk förklaringsmodell, som visar hur olika yrkens maskulinitetsideal ligger bakom många olika arbetsmiljöproblem. Här ingår inte bara sexuella trakasserier av kvinnor, utan även att machokultur leder till att män i vissa yrken tar onödiga risker, eller inte använder den skyddsutrustning som finns. Det handlar även om föreställningar om att vissa arbeten kräver extrema arbetsinsatser, med psykisk ohälsa som följd när stressen blir för stor. Mer inkluderande arbetsplatser kan alltså leda till säkrare och hälsosammare arbetsplatser.

Strategin att skildra kvinnor som del i ett kollektiv är något som pekar på att en stor del av lösningarna återfinns på en strukturell nivå och handlar om att minska människors ekonomiska och sociala utsatthet. Särskilt gäller det att se över villkoren för de som är nya på arbetsmarknaden då #metoo tydligt visar att det är de med prekära omständigheter som är mest utsatta. Samtidigt drabbar osäkra ekonomiska villkor alla, då det skapar ohälsosamma kulturer och beteenden. En aspekt som bör nämnas i samband med detta är det behov av arbetskraft som råder i många branscher. För att kunna locka till sig sådan är det viktigt att kunna erbjuda en bra arbetsmiljö, som tilltalar både kvinnor och män.

REFERENSER

- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(3), 214–224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Allern, S., & Pollack, E. (2021). When journalists lose their foothold. *Journalistica*, 15(1). <https://doi.org/10.7146/journalistica.v15i1.125415>
- Alvinus, A., & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work and Organization*, 26(9). <https://doi.org/10.1111/gwao.12349>
- Amis, J. M., Munir, K. A., Lawrence, T. B., Hirsch, P., & McGahan, A. (2018). Inequality, institutions and organizations. *Organization Studies*, 39(9), 1131–1152. <https://doi.org/10.1177/0170840618792596>
- Andersson, J. (2019). Den nödvändiga manligheten: Om maskulinitet som soteriologisk signifikant i den svenska debatten om prästämbete och kön. Hämtad från <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/58944>
- Andersson, M. (2018). *#MeToo: A case study of #sistabriefen*. Uppsala University. Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1219619&dswid=-9075>
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsmiljön 2017. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2* (Vol. 2018:2).
- Askanius, T., & Hartley, J. M. (2018). *Understanding the divergent political cultures of Denmark and Sweden through the prism of #metoo*.
- Baker, A., Williams, K., & Rodrigues, U. M. (2020). #metoo 2.0 to #meNOMore: Analysing Western Reporting About Sexual Violence in the Music Industry. *Journalism Practice*, 14(2), 191–207. <https://doi.org/10.1080/17512786.2019.1674683>
- Battersby, C. (1989). *Gender and genius: towards a feminist aesthetics*. London: Women's Press.
- Burke, T. (2017, November 9). #MeToo was started for black and brown women and girls. They're still being ignored. *The Washington Post*. Hämtad från <https://www.washingtonpost.com/news/post-nation/wp/2017/11/09/the-waitress-who-works-in-the-diner-needs-to-know-that-the-issue-of-sexual-harassment-is-about-her-too/>
- Butler, J. (2004). Beside Oneself: On the Limits of Sexual Autonomy. I *Undoing Gender* (s. 26–48). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203499627-7>
- Carstensen, G. (2022). Gränslösa relationer och tystnadskulturer – En studie av Svenska kyrkans #metoo-upprop #Vardeljus. I H. Ganetz, K. Hansson, & M. Sveningsson (Red.), *Maktordningar och motstånd: forskningsperspektiv på #metoo i Sverige*. Lund: Nordic Academic Press.
- Dryzek, J. S. (2005). Deliberative Democracy in Divided Societies: Alternatives to Agonism and Analgesia. *Political Theory*, 33(2), 218–242. <https://doi.org/10.1177/0090591704268372>
- Eduards, M. (2002). *Förbjuden handling: om kvinnors organisering och feministisk teori* (1. uppl.). Malmö: Liber ekonomi.
- El-Faizy, M. (2021, February 17). After a sluggish start, #MeToo movements pick up steam in France. *France25*. Hämtad från <https://www.france24.com/en/france/20210217-after-a-sluggish-start-metoo-movements-pick-up-steam-france>
- Ganetz, H., Hansson, K., & Sveningsson, M. (2021). *#metoo, byggbranschen och de gröna näringarna*. Stockholm, Sweden: Stockholm University.
- Grubbström, A., & Powell, S. (2020). Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 35(5–6), 308–318. <https://doi.org/10.1080/02827581.2020.1791243>
- Hansson, K., Ganetz, H., & Sveningsson, M. (2022). Feministiska infrastrukturer: #sistaspikenikistan och #skiljagnarnafrånvetet. I H. Ganetz, K. Hansson, & M. Sveningsson (Red.), *Maktordningar och motstånd: forskningsperspektiv på #metoo i Sverige* (s. 303–228). Lund: Nordic Academic Press.
- Hansson, K., Sveningsson, M., & Ganetz, H. (2021). Organizing safe spaces: #MeToo activism in Sweden. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 30(5–6), 651–682.

- Hansson, K., Sveningsson, M., & Ganetz, H. (2023). #konstnärligfrihet: reifikation som förtryckshandling och motstrategi. *Tidskrift För Genusvetenskap*, 43(1).
- Hansson, K., Svenningsson, M., Ganetz, H., & Sandgren, M. (2020). Legitimizing a feminist agenda: The #metoo petitions in Sweden 2017-2018. *Nordic Journal of Media Studies*, 2(1), 121–132.
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2020). #Me Too In the Kitchen. *Contexts*, 19(2), 22–27. <https://doi.org/10.1177/1536504220920190>
- Hassan, N., Mandal, M. K., Bhuiyan, M., Moitra, A., & Ahmed, S. I. (2019). Nonparticipation of bangladeshi women in #MeToo movement. I *Proceedings of the Tenth International Conference on Information and Communication Technologies and Development* (s. 1–5). New York, NY, USA: ACM. <https://doi.org/10.1145/3287098.3287125>
- Hasunuma, L., & Shin, K. (2019). #MeToo in Japan and South Korea: #WeToo, #WithYou. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(1), 97–111. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1563416>
- Hemmings, C. (2012). Affective solidarity: Feminist reflexivity and political transformation. *Feminist Theory*, 13(2), 147–161. <https://doi.org/10.1177/1464700112442643>
- Honneth, A., Butler, J., Geuss, R., Lear, J., & Jay, M. (2008). *Reification : a new look at an old idea*. Oxford: Oxford University Press.
- Irshad, K. B., Irshad, S., & Samad, A. (2021). #MeToo as a Failed Movement of Women Empowerment in Pakistan: A Critical Discourse Analysis. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review*, 2(1), 154–167.
- Jackson, D. L. (2018). “Me Too”: Epistemic Injustice and the Struggle for Recognition. *Feminist Philosophy Quarterly*, 4(4), 1–20. <https://doi.org/10.5206/fpq/2018.4.6231>
- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M., & Lidestav, G. (2020). Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 927–943. <https://doi.org/10.1111/gwao.12403>
- Johansson, M., Johansson, K., & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), 419–425. <https://doi.org/10.1080/02827581.2018.1474248>
- Kermani, H., & Hooman, N. (2022). Hashtag feminism in a blocked context: The mechanisms of unfolding and disrupting #rape on Persian Twitter. *New Media & Society*, 146144482211288. <https://doi.org/10.1177/14614448221128827>
- Lee, M., & Murdie, A. (2021). The global diffusion of the #MeToo movement. *Politics and Gender*, 17(4), 827–855. <https://doi.org/10.1017/S1743923X20000148>
- Levy, R., & Mattsson, M. (2019). The effects of social movements: Evidence from #MeToo. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3496903>
- Lidestav, G., & Egan Sjölander, A. (2007). Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 22(4), 351–362. <https://doi.org/10.1080/02827580701504928>
- Lindmak, E. (2022). *Från offer till utsatt : En kritisk diskursanalys av medias rapportering kring våldtäkt före och efter Metoo*. Stockholm University. Hämtad från <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1667466&dsid=-9549>
- Lindqvist, L., & Ganetz, H. (2020). Brave women sound the alarm – representations of men and women in the Swedish media coverage of #MeToo. *Journalistica*, 14(1), 14–46. <https://doi.org/10.7146/journalistica.v14i1.123510>
- Lu, S., & Sexton, M. (2010). Career journeys and turning points of senior female managers in small construction firms. *Construction Management and Economics*, 28(2), 125–139. <https://doi.org/10.1080/01446190903280450>
- Møller Hartley, J., & Askanius, T. (2021). Activist-journalism and the Norm of Objectivity: Role Performance in the Reporting of the #MeToo Movement in Denmark and Sweden. *Journalism Practice*, 15(6), 860–877. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1805792>
- Ness, K. (2012). Constructing Masculinity in the Building Trades: “Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women.” *Gender, Work and Organization*, 19(6), 654–676. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x>

- Norberg, C., & Johansson, M. (2021). "Women and 'Ideal' Women": The Representation of Women in the Construction Industry. *Gender Issues*, 38(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s12147-020-09257-0>
- Pehrson, J. (2019, October). Två år senare: Vad har metoo faktiskt lett fram till?. *Svenska Dagbladet*. Hämtad från <https://www.svd.se/tva-ar-senare-vad-har-metoo-faktiskt-lett-fram-till>
- Reinicke, K. (2022). *Men After #MeToo : Being an Ally in the Fight Against Sexual Harassment*. Cham: Springer Nature. Hämtad från <https://libris.kb.se/bib/v9rjksvlsj3cpjqd>
- Salmonsson, L. (2020). #Akademiupproppet: Social media as a tool for shaping a counter-public space in Swedish academia. I *The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement* (s. 439–449). Milton Park, Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2021.: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367809263-34>
- Savage, S. (2020, October 12). Bangladesh's belated MeToo movement: how women are standing up against a culture of violence. *The Telegraph*. Hämtad från <https://www.telegraph.co.uk/global-health/women-and-girls/bangladeshs-belated-metoo-movement-women-standing-against-culture/>
- Spivak, G. C. (2002). Kan den subaltern tala? I *Postkoloniala studier* (p. S. 73-146). Raster.
- Steiner, L. (2019). Addressing sexual harassment in journalism education. *Journalism*, 20(1), 118–121. <https://doi.org/10.1177/1464884918809272>
- Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., ... Travers, K. (2015). Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Safety Science*, 80, 213–220. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.029>
- Strong, C., & Rush, E. (2018). Musical genius and/or nasty piece of work? Dealing with violence and sexual assault in accounts of popular music's past. *Continuum*, 32(5), 569–580. <https://doi.org/10.1080/10304312.2018.1483009>
- Strum, L. (2017, October 25). Twitter chat: What #MeToo says about sexual abuse in society | PBS NewsHour. *PSB News Hour*. Hämtad från <https://www.pbs.org/newshour/nation/twitter-chat-what-metoo-says-about-sexual-abuse-in-society>
- Sveningsson, M., Ganetz, H., & Hansson, K. (2022a). "Något annat än 'vem ska hängas ut nu?": En innehållsanalys av svenska tidningars rapportering före och under upproppen. I H. Ganetz, K. Hansson, & M. Sveningsson (Red.), *Maktordningar och motstånd: Forskarperspektiv på #meoo i Sverige* (s. 21–62). Lund: Nordic Academic Press.
- Sveningsson, M., Ganetz, H., & Hansson, K. (2022b). #deadline och sexuella trakasserier bland svenska journalister – förklaringar, konsekvenser och strategier. I H. Ganetz, K. Hansson, & M. Sveningsson (Red.), *Maktordningar och motstånd: forskningsperspektiv på #metoo i Sverige*. Lund: Nordic Academic Press.
- von Krogh, T., Lidbom, O., Rosenvinge, T., & Truedson, L. (2020). *Uthängd!-om medieetik efter #metoo (Digitalt särtryck)*. (L. T. Torbjörn von Krogh, Olle Lidbom, Therese Rosenvinge, Red.). Stockholm: Institutet för mediestudier.
- Werner, A. (2022a). *Feminism and gender politics in mediated popular music*. New York: Bloomsbury.
- Werner, A. (2022b). Genus, musikbransch och feministisk politik i #närmusikentystnar. I H. Ganetz, K. Hansson, & M. Sveningsson (Red.), *Maktordningar och motstånd: forskningsperspektiv på #metoo i Sverige* (s. 203–226). Lund: Nordic Academic Press.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se