

#metoo byggbranschen och de gröna näringarna

#metoo
byggbranschen och
de gröna näringarna

#metoo, byggbranschen och de gröna näringarna
© Hillevi Ganetz, Karin Hansson och Malin Sveningsson 2020
ISBN Tryck 978-91-89107-01-4
ISBN Digitalt 978-91-89107-02-1
Tryckt i Sverige av Publit Stockholm 2020

Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap
Stockholms universitet 106 91 Stockholm www.erg.su.se



Stockholms
universitet

Innehåll

Förord	5
Inledning	7
Sexuella trakasserier och sexuellt våld	7
#metoo i Sverige	9
Medier och diskurser i upptakten av #metoo	13
Organiseringen av uppropen	19
Säkerhet – en central fråga	25
Uppropens retorik	29
#skiljagnarnafrånvetet och #sistaspikenikistan	32
#sistaspikenikistan och #skiljagnarnafrånvetet i ett längre perspektiv	39
Betydelser, förklaringsmodeller och strategier	51
Vad har #metoo betytt?	53
Förklaringsmodeller	62
Strategier	75
Avslutande sammanfattning	89
Referenser	93
Bilaga: Lista på uppropen	97

Förord

Kampen mot sexuella trakasserier och våld mot kvinnor har alltid varit en central fråga för kvinnorörelsen. Denna rapport går djupare in i förutsättningen för denna kamp inom två olika branscher – byggbranschen och de gröna näringarna – och försöker förstå vilka specifika omständigheter och förutsättningar inom varje bransch som utgör sammanhanget till aktivismen mot sexuella trakasserier. Vi vill vara tydliga med att rapporten inte fokuserar sexuella trakasserier i sig utan just aktivismen: hur samspelet med sociala- och traditionella medier såg ut, hur #metoo-representanter organiserade sig och vilka följder det fick.

Här ges en överblick av den svenska #metoo-hösten 2017, samt en djupdykning i organiseringen av två svenska #metoo-upprop, #sistaspikenikistan samt #skiljagnarnafrånvetet. #sistaspikenikistan samlade över 200 vittnesmål från kvinnor i byggbranschen och skrevs under av 4 627 personer. Det publicerades den 27 november 2017 i kvällstidningen Aftonbladet. #skiljagnarnafrånvetet samlade över 180 vittnesmål från kvinnor inom de gröna näringarna och skrevs under av drygt 1000 personer. Det publicerades den 30 november 2017 i ATL – Lantbrukets affärstidning.

Data har samlats ihop utifrån en tvärvetenskaplig ansats enligt den enkla principen ”vad hände då, oktober-december 2017, och vad har hänt sedan dess?” Vi har samlat detta högst aktuella, unika men flyktiga datamaterial som återfanns på sociala och i traditionella medier och intervjuat initiativtagare, deltagare och andra centrala personer runt uppropen, medan de fortfarande hade händelserna i någorlunda färskt minne. I nästa steg har det insamlade

materialet sedan använts som bas för ett vidare forskningsprojekt om #metoo-rörelsen, finansierat av Vetenskapsrådet, med projekttiteln *#metoo-aktivism i Sverige: utveckling, konsekvenser, strategier*.

Olika typer av material har samlats in:

- Semistrukturerade intervjuer med 15 informanter som berörs av uppropen på olika sätt: organisatörer, fackliga företrädare och arbetsgivare.
- Semistrukturerade intervjuer med sammanlagt 10 personer som medverkat i uppropen.
- Enkäter har skickats, dels till alla organisatörer och dels till deltagare i respektive upprop.
- Redan publicerade texter har samlats in från branschtidningar, de sex största svenska dagstidningarna, webbsidor, samt sociala medier.
- De publicerade uppropen.

Docent Karin Hansson har i huvudsak haft ansvaret för datainsamlingen gällande organiseringen av rörelsen, särskilt uppropet #sistaspikenikistan. Professor Hillevi Ganetz (projektledare) har haft huvudansvaret för datainsamlingen vad gäller #skiljagnarnafrånvetet. Professor Malin Sveningsson har haft ansvar för insamlingen av mediepubliceringar och intervjuer med deltagare i de båda uppropen. Projektet – som rubriceras som ett akutbidrag – har finansierats av Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (FORMAS) 2018-2019 (Dnr 2018-00313).

Stockholm, december 2020

Inledning

#metoo beskriver inte bara en aktivistisk rörelse, det har också blivit ett begrepp som ringar in och sätter en beteckning på en kamp mot en hel skala av övergrepp: från subtil sexism till explicita sexuella trakasserier och sexuellt våld. I detta kapitel ges en introduktion till kunskapsområdet kring sexuella trakasserier och sexuellt våld, samt en övergripande beskrivning av #metoo-rörelsen, så som den tog sig uttryck i en svensk kontext.

Sexuella trakasserier och sexuellt våld

Att sexuella trakasserier och sexuellt våld är ett stort problem har forskningen vetat länge. Det har exempelvis gjorts två stora undersökningar under senare tid av sexuellt våld i Sverige. Den senaste heter *Våld och hälsa* (2014) och är baserad på besvarade enkäter från 10 000 svenska män och kvinnor. Den bygger på världshälsoorganisationen WHO:s definition av sexuellt våld där även sexuella trakasserier och sexuell förnedring ingår i begreppet. Nästan hälften (47 procent) av kvinnorna och 15 procent av männen som deltog i *Våld och hälsa* svarade att de hade erfarenheter av att efter sin 18-årsdag ha blivit utsatta för någon form av sexuellt våld i enlighet med WHO:s definition, det vill säga sexuellt övergrepp, sexuell förnedring eller sexuella trakasserier. Den första svenska omfångsundersökningen av våld mot kvinnor, *Slagen dam* (Lundgren 2001), hade samma definition av sexuellt våld som WHO och kunde visa liknande siffror som studien *Våld och hälsa*: cirka hälften av Sveriges kvinnor hade trakasserats sexuellt. Det finns med andra ord tydliga fakta som talar för att hälften av alla svenska kvinnor någon gång har utsatts

för sexuella trakasserier, och en av tio kvinnor har utsatts för grövre sexuellt våld. Det ska dock tilläggas att en slående tendens i såväl nordiska som internationella studier under 40 år, är att en majoritet av dessa är så kallade prevalensstudier (ett mätande av hur vanligt/ovanligt sexuella trakasserier är). Det verkar alltså, som Bondestam och Lundqvist (2020) konstaterar i sin översikt av internationell forskning om sexuella trakasserier, som att det ständigt måste bekräftas – om och om igen – att sexuella trakasserier existerar. I vår rapport vill vi gå vidare och se på hur kampen mot sexuella trakasserier och sexuellt våld fördes under #metoo-rörelsens mest intensiva faser.

Sexuella trakasserier regleras av Diskrimineringslagen 2008:567. Den definierar sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. För att en handling juridiskt ska klassas som sexuella trakasserier krävs att den är oönskad, kränkande och av sexuell natur. Den som utsätts inom arbetslivet ska vända sig till sin chef och anmäla. Händer ingenting ska anmälan göras till DO. Syftet med lagen är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller ålder. Sexuella trakasserier kan även beskrivas som trakasserier på grund av kön, som på olika sätt förminskar och förnedrar den som utsätts i syfte att markera en maktordning. Forskningen – liksom de nyckelpersoner vi intervjuar i denna studie (se vidare nedan) – har också under en längre tid problematiserat sexuella trakasserier som en form av maktutövning (se exempelvis MacKinnon 1979).

Vad är då sexuella trakasserier mer exakt? Synen på vad sexuella trakasserier är varierar stort i ett globalt perspektiv, liksom förklaringsmodellerna (McDonald 2012). Diskrimineringsombudsmannen i Sverige definierar sexuella trakasserier enligt följande: ”Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar”

Enligt Ninni Hagman (1995), före detta jämställdhetskonsult vid Stockholms universitet, kan svaret också formuleras i en sextrakasseri-trappa. Observera dock att trappan inte utgör en rangordning utan ett försök att sortera olika typer av sexuella trakasserier.

- Komplimanger – när de ges istället för ett professionellt bemötande.
- Tafsa utan att röra – att till exempel stirra på könsdelar.
- Den vänliga klappen – direkt och ovälkommen beröring, till synes oskyldigt men kan vara kränkande.
- På gränsen-tafsande – att råka stryka sig mot någon i kopieringsrummet eller plocka bort hårstrån från någons bröst.
- Tafsande och andra övergrepp – sexuella ord och handlingar som är uppenbart kränkande.
- Det yttersta hotet – om personen inte får som hen vill kommer den utsatta inte att få högre lön eller befordran.

Att sexuella trakasserier är ett stort och utbrett problem, både i och utanför arbetslivet, är alltså något det redan finns etablerad forskning om. #metoo-rörelsen har tagit denna kunskap och gett den en bred och global uppmärksamhet på ett sätt tidigare rörelser inte lyckats med..

#metoo i Sverige

Redan år 2006 grundade aktivisten Tarana Burke i New York gräsrotsrörelsen MeToo för att stödja svarta flickor som utsatts för sexuellt våld. Rörelsen kom till för att visa att de utsatta flickorna inte var ensamma om sin upplevelse. Uttrycket ”Metoo” fick dock sin stora internationella spridning när den amerikanska skådespelerskan Alyssa Milano bad alla kvinnor som ofredats sexuellt att svara på hennes tweet med orden ”me too”. Hon twittrade detta den 15 oktober 2017 i samband med att Hollywoodproducenten Harvey Weinstein anklagats för våldtäkt av flera kända skådespelerskor, vilket hade tystats ner av filmindustrin. Uppmaningen blev snabbt viral och det skapades en hashtag #metoo, som snabbt spreds globalt och visade hur utbrett det är med sexuella trakasserier.

#metoo-rörelsen slog snabbt rot i Sverige och kan här kan beskrivas som en ledarlös kollektiv rörelse där verksamheten utvecklades och organiserades, främst via sociala medier. Det övergripande syftet med rörelsen är att synliggöra att sexuella trakasserier och övergrepp är ett brett samhällsproblem. Rörelsen utgår från de enskildas initiativ, och kan ses som separatistisk, då den övervägande majoriteten av deltagarna är kvinnor, icke-binära och transpersoner.

Det första uppropet var #tystnadtagning som samlade skådespelerskor, och publicerades i *Svenska Dagbladet* (SvD) den 8 november 2017. I skrivande stund har 77 upprop initierats, 42 av dessa kommer från arbetslivet, och 35 från andra intresseområden. Sammanlagt 61uppprop har publicerats i nyhetsmedier. Uppropet #tystnadtagning bestod av en kort inledande text som följdes av anonymiserade vittnesmål. Skådespelerskorna uttryckte att de ville stå enade bakom uppropet och därför skulle ingen enskild medlem ta rollen av taleskvinna. Inte heller skulle några namngivningar på förövare publiceras. Detta sätt att arbeta följdes upp av de efterföljande uppropen. Hittills har ingen av uppropsgrupperna namngivit någon förövare i sina publicerade upprop.

De flesta uppropen organiserades genom att företrädare för en yrkesgrupp, bransch eller intressesammanslutning samlades i en skyddad (ofta hemlig) Facebook-grupp eller annat socialt medium. Där förberedde man sedan uppropet, som bestod av en kort text, ihop med ett urval anonymiserade vittnesmål från medlemmarna i gruppen, som berättade om sexistiska beteenden och sexuella trakasserier de blivit utsatta för. Alla uppropstexterna har genomgående haft ett liknande format.

Medlemmarna i Facebook-gruppen tillfrågades sedan om att skriva under uppropen. Även personer som inte bidragit med vittnesmål men som velat solidarisera sig med offren har inbjudits att skriva under. I några upprop har deltagarna valt att vara helt anonyma, då de varit rädda att visa sitt stöd offentligt på grund av risken för repressalier. Representanter för respektive upprop har sedan vänt sig med uppropet till traditionella medier, oftast dagspress eller fackpress, som publicerat uppropet. Efter att uppropen publicerats har en del upprops-grupper skapat egna hemsidor och fortsatt kommunicera kring mer enskilda frågor. Majoriteten av organisatörerna av uppropen har också gått samman och bildat föreningen Metoouppropen för att fortsätta arbetet mot sexuella trakasserier. Föreningen utgör en fortsättning på den samordningsgrupp som bildades i den första fasen där representanter från uppropen stödde varandras arbete med att nå ut, kommunicera och samarbeta med arbetsliv, medier, politiker, etcetera. Hela rörelsen var beroende av enskildas välvilja och bidrag och rörelsen är fortsatt ledarlös och separatistisk.

Uppropen har åstadkommit en ökad och kritisk medvetenhet – såväl hos allmänheten som inom #metoo-rörelsen – om kvinnors utsatthet i arbetslivet,

inom utbildningar och på fritiden. Den ökande medvetenheten har lett till ett socialt tryck att diskutera och åtgärda problem med sexistiska beteenden och trakasserier på arbetsplatser. Och kanske viktigast: kvinnor har börjat prata mer med varandra om sina tidigare erfarenheter av sexuella trakasserier.

Det är intressant att se hur #metoo på bred front lyckades mobilisera en länge splittrad kvinnorörelse, där en behövlig självkritik har problematiserat föreställningen om kvinnor som kollektiv men också gjort det svårare att ena rörelsen. #metoo visar här hur sociala medier underlättar möjligheten att få kontakt med och utveckla gemenskap med en mångfald av globalt utspridda intressegrupper, samtidigt som åtskillnaden mellan olika lokala sociala sammanhang minskar, och ibland kollapsar, då de inte särskiljs av tid och rum eller tar hänsyn till sociala hierarkier (Hansson 2014; Hansson och Gustafsson Fürst 2013). Något som #metoo-rörelsen framförallt har synliggjort är hur nätmiljöerna idag utgör viktiga platser för organisering och mobilisering kring enskilda frågor (Ekström och Sveningsson 2017; Keller 2012).

Våra studier visar hur effektivt #metoo-rörelsen i slutna grupper på sociala medier samlat berättelser och underskrifter, som sedan strategiskt spritts vidare via traditionella medier som matas med nya upprop i jämn takt. Det är anmärkningsvärt hur effektivt dessa upprop lyckades mobilisera stora grupper genom sociala nätverk och strategisk kommunikation via traditionella medier. Samtidigt var rörelsen inte konfliktfri; att utveckla diskussioner om smärtsamma upplevelser i grupper med tusentals deltagare, som på så sätt återupplever dessa trauman, är stärkande men samtidigt även påfrestande. Organiseringen av #metoo har förändrat inte bara politiken, utan de utbyten och konfrontationer som uppstått mellan människor, som tidigare inte haft anledning att mötas, har även inneburit djupt omvälvande personliga erfarenheter för de involverade. Storleken på de slutna grupperna minskade också skillnaden mellan privata och publika rum, vilket ibland gav upphov till rättsliga följder. För att kunna vidareutveckla robusta demokratiska institutioner, är det därför viktigt att förstå hur denna typ av rörelse organiserades i praktiken, hur den fick genomslag och bemöttes.

#metoo-rörelsen sätter fokus på en mängd frågor av intresse för forskningen gällande förändringar på arbetsplatser och i samhällets normer och praktiker. I denna rapport fokuserar vi främst fyra frågor:

1. Hur skedde *organiseringen* av uppropen?
2. Vilka *betydelser* upplever olika nyckelpersoner att #metoo-uppropen haft för jämställdheten i de gröna näringarna och byggbranschen?
3. Vilka *förklaringsmodeller* till sexuella trakasserier i de två branscherna ser man?
4. Vilka *strategier* menar man är relevanta för det fortsatta arbetet mot sexuella trakasserier?

Datainsamlingarna och studierna i detta forskningsprojekt har i sin första del fokuserat på #metoo-rörelsens organisering i samspelet mellan traditionella medier, sociala medier och enskilda aktörer. Projektet startade i en kartläggning av den svenska #metoo-rörelsen i stort, genom olika typer av publikationer. En bred insamling har här gjorts av offentligt tillgängligt material från uppropen, såsom bransch- och dagspress, pressreleaser, webbsidor, offentliga diskussioner på sociala medier och policydokument. Vi har även samlat in vittnesmål från olika upprop i arbetslivet. I första delen av denna rapport beskriver vi resultat från kvalitativa och kvantitativa studier av medierapporteringen om #metoo i Sverige under den inledande perioden hösten 2017. Sedan redovisar vi resultatet från intervjuer och enkät med organisatörer av 50 upprop för att undersöka hur uppropen samlade intresserade och strukturerade det gemensamma arbetet i praktiken.

I projektets andra del belyser vi utvecklingen av #metoo främst utifrån två exempel från samhällsbyggande näringar: byggbranschens #sistaspikenikistan och de gröna näringarnas #skiljagnarnafrånvetet. men vi har även samlat material om närliggande upprop som #slutaverkat, #visparkarbakut och #teknisktfel. Här går vi närmare in på vilken betydelse #metoo haft för olika aktörer inom byggbranschen och gröna näringar, som aktivt arbetar för att öka jämställdheten, och för att förhindra och hantera sexuella trakasserier på arbetsplatserna.

Medier och diskurser i upptakten av #metoo

Under senare år har världen fått se ett antal kampanjer på sociala medier mot sexuellt våld som #ЯНеБоюсьСказать/#IAmNotAfraidToSayIt, #prataomdet, #fatta, #mörkertalet, #BoardtheBus, #StopStreetHarassment, #IamJada, #Sayhername och #EverydaySexism. Dessa kampanjer har alla på olika sätt arbetat för att sprida kunskapen om och belysa företeelsen sexuellt våld mer öppet, vilket har lett till att ämnet har blivit lättare att tala om (Karlsson 2019; Lokot 2018; Peuchaud 2014; Powell 2015) . Men få kampanjer har fått så stort genomslag som #metoo (Mendes m. fl. 2018).

#metoo var till att börja med ett online-fenomen, ett exempel på så kallad hashtag-aktivism. Detta är en term som används för att beskriva aktivism på internet – mer specifikt Twitter – men även överfört till andra sociala medier. Andra mediers intresse för frågan bidrog troligen till att #metoo spreds så snabbt och globalt. Forskning om mediers betydelse för #metoo-aktivism visar på skilda mönster i olika länder. Brittisk press har till exempel varit ganska positivt inställda till #metoo-rörelsen, även om man samtidigt har reproducerat traditionella sätt att skildra sexuellt våld och feminism (De Benedictis m. fl. 2019). Nyhetsmedier i Australien har däremot fortsatt att reproducera stereotypa skildringar av offren som kvinnor som har sig själva att skylla (Fileborn m. fl. 2019). Två studier av nyhetsmedier i Tyskland visar att dessa medier framställer sexuellt våld som ett individuellt ansvar och inte en följd av ojämställdhet (Eilermann 2018), även om skillnaderna var stora beroende på nyhetsmediernas politiska tillhörighet (Leifermann 2018). Flera studier har också jämfört skillnaderna i hur offren framställs i olika länder. Starkey

m. fl. (2019) visar att offren porträtteras olika i USA, Japan, Australien och Indien. En annan studie jämför hur nyhetsmedierna rapporterat om #metoo i Frankrike och USA och pekar på att det är viktigt att också se på skillnaderna mellan länderna vad gäller redaktionell självständighet och rättsliga grunder (Erickson 2019).

Det har även gjorts jämförelser mellan de nordiska länderna. Även om de nordiska länderna tillskrivs en relativt hög medvetenhet om vikten av jämställdhet är det stora skillnader i hur #metoo-rörelsen har skildrats i medierna i de olika länderna. I Sverige publicerades fler nyhetsartiklar om rörelsen än i Danmark som bara publicerade en femtedel av vad svenska medier gjorde (Askanius och Møller Hartley 2019). Svenska nyhetsmedier framställde #metoo i ett mer positivt ljus än vad nyhetsmedierna i Danmark och Finland gjorde (Skare Orgeret 2019). Norge kan sägas befinna sig mittemellan de två extremerna Danmark och Sverige. I Norge framställdes sexuella trakasserier som ett problem för arbetslivet, vilket rimmade väl med landets existerande lagstiftning och politisk konsensus (Sletteland 2018). Den norska medie-diskursen om sexuellt våld förändrades inte som en konsekvens av #metoo, förutom att det skedde en liten minskning i medierna i användningen av den så kallade våldtäktsmyten. Denna myt kan i korthet sammanfattas som en föreställning om att endast dåliga män begår våldtäkt och endast dåliga kvinnor (som uppför sig på ett socialt oacceptabelt sätt) blir våldtäktsoffer. Dessutom finns en föreställning om att enbart övergrepp på allmän plats som begås av en främling är ”verkliga våldtäkter”. Denna föreställning ligger långt ifrån verkligheten, där det i själva verket är så att två tredjedelar av alla våldtäkter som anmälts till polisen begås inomhus av gärningsmän som offren är bekanta med.

En annan skillnad är innehållet i artiklarna: fokus varierade i rapporteringen av #metoo. Rapporter om skandaler angående sexuella trakasserier var vanligare i Sverige och Norge än i Danmark och Finland, där tystnadskulturen i frågor relaterade till det personliga och sexuella tycks vara starkare (Pollack 2019). Norska nyhetsmedier var även mer varsamma än de svenska med information som kunde leda till att förövare identifierades.

I Norge, åtminstone i den första fasen, formulerades sexuella trakasserier som ett problem på samhällsnivå, det vill säga att medierna pekade ut proble-

Vi talar – lyssna nu

TV4-ledningen kände till övergreppen i många år

”Han slog mig, ströp mig...”

#metoo

Ministern hyllar kampanj mot sexuella trakasserier

Kalla om #metoo: ”Nog finns det igenkänning”

Få pratar med chefen om sexuella trakasserier

Det räcker nu!

Manifestationer över hela landet: "Vi har fått nog"

#metoo är starten på ett unikt maktskifte

"När drabbade delar sina upplevelser förvandlas världen"

Hämndens timma

Tusentals

Manifestationer runt om i Sverige mot det sexuella våldet: Sluta våldta oss, för fan!

matiska normer och ett behov av strukturell förändring, snarare än att lyfta fram enskilda offer eller förövare (Skare Orgeret 2019). I Sverige däremot formulerades sexuella trakasserier inledningsvis främst som ett individuellt problem, alltså som ett problem rörande individer snarare än ett samhällsproblem (Askanius och Møller Hartley 2019; Eklund 2018; Svärd 2017; Svenningsson m. fl. 2019). I Danmark gick rapporteringen ytterligare ett steg i samma riktning (Askanius och Møller Hartley 2019).

I Sverige fick #metoo-rörelsen stor uppmärksamhet, och ett stort antal kvinnor – kändisar såväl som kollektiva initiativ från individer – engagerade sig i kampen mot sexuella trakasserier och övergrepp. I detta projekts kvalitativa och kvantitativa studier av mediernas behandling av #metoo har vi fokuserat på den inledande fasen (oktober-december 2017), för att sätta in de svenska #metoo-uppropan i ett större medialt sammanhang.

I en första kvalitativ studie använder vi kritisk diskursanalys för att analysera den svenska medietäckningen av tre fall av anklagelser om sexuell brottslighet mot kända män (Lindqvist och Ganetz 2020). Eftersom dessa anklagade män, Martin Timell, Fredrik Virtanen och Jean Claude Arnault, var inflytelserika personer inom medie-, underhållnings- och kulturindustrin vid den tiden, var mediernas täckning massiv. Studien har fokus på representationer inom press och sociala medier av utpekade förövare och av de anklagande kvinnorna. Resultaten tyder på att kvinnor framställs som vittnen och hjältinnor, vilket stärker uppfattningar om ett kvinnligt ansvar för att stoppa sexuella övergrepp för andra kvinnors skull, medan representationerna av män bygger på avgränsningar mellan olagligt och helt enkelt misogynt eller ”dåligt” beteende vilket gör att fokus flyttas från männens handlingar till hur skuldfrågan ska avgöras. Dessa framställningar pekar på den juridiska diskursen som hegemonisk, vilken verkar begränsa diskussionen och främst presentera individuella lösningar till det strukturella problemet med sexuella övergrepp. Samtidigt indikerar resultaten att #metoo-rörelsen och annan feministisk diskurs också har påverkat nyhetsmediernas framställningar av sexuella övergrepp. Ett mer diskuterande och flerdimensionellt sätt att behandla övergrepp har i många fall ersatt den traditionella våldtäktsmyten.

I vår andra studie använder vi en kvantitativ innehållsanalys för att skapa en överblick av hela den svenska nyhetsrapporteringen om #metoo-rörelsen

under dess inledande fas i slutet av år 2017 (Sveningsson m. fl. 2019). Analysen fokuserar specifikt på i vilken utsträckning sexuella trakasserier framställdes på ett sätt som gjorde att de så att säga låg nära nyhetskonsumenterna och om frågan var inramad som ett individuellt eller samhälleligt problem. Mer specifikt analyserade vi om nyheterna kännetecknades av geografisk, kulturell och social närhet, om rörelsen beskrevs positivt eller negativt och om rörelsen och problemet med sexuella trakasserier beskrevs på ett sätt som betonade individuella fall eller en mer övergripande samhällelig struktur.

Resultaten från denna studie visar att när det gäller de olika formerna av närhet dominerades rapporterna av artiklar som visade både geografisk och kulturell närhet. En stor del av rapporteringen om #metoo handlade om händelser i svenska sammanhang och i mindre grad om händelser utanför Sverige. Bilden som framkom var å ena sidan en framställning av förövarna som elitpersoner och män med makt, medan å andra sidan vanliga människor framställdes som offer eller oskyldiga åskådare. Studien visar att den övergripande berättelse som kommunicerades i artiklarna var hur mäktiga individer använde sin starkare position över individer med mindre makt. Analysen visar hur denna berättelse etablerades redan i den inledande fasen av #metoo, innan de svenska uppropen publicerades. Alltså fanns det redan initialt en beskrivning av problemet som en fråga om ojämlikhet och sexuella trakasserier som en form av maktutövning

Det journalistiska innehållet kännetecknades inledningsvis av en stor grad av konsensus där #metoo-rörelsen omnämndes i positiva ordalag, vilket kan ha påverkat läsarna att se rörelsen i ett positivt ljus. När kritiska perspektiv yttrades så rörde de framför allt frågor om juridiska frågor och pressetik. De röster som ställde sig klart negativa till rörelsen återfanns framför allt i insändare och debattartiklar i traditionell press, samt i sociala medier.

Organiseringen av uppropen

Ett mycket stort antal individer deltog i #metoo-uppropen. Mellan november 2017 och oktober 2019 samlades kvinnor, flickor och icke-binära i 77 upprop varav 61 publicerades i dags- eller branschpress (se bilaga). Uppropen signerades av drygt 89 000 namngivna individer och engagerade betydligt fler i diskussionsgrupper online som delade och diskuterade erfarenheter av sexism, sexuella trakasserier och sexuellt våld i arbetslivet och utbildningen. Varje upprop organiserades av en eller några individer som samlade vittnesmål, ofta via slutna grupper i sociala medier.

Uppropen utvecklades vanligtvis av mindre organisationsgrupper eller enskilda personer, som samordnade och sammanfattade vittnesmål, formulerade uppropstexterna (exempelvis om problem i branschen), samlade underskrifter och kontaktade medier för publicering. Detta arbete skedde mestadels online, med hjälp av en mångfald av verktyg för att inleda arbetet med det inledande manifestet, samla in vittnesmål och sprida upprop.

Uppropen skiljde sig åt i storlek: en del upprop samlade över 10 000 deltagare, medan andra grupper var mindre. För att undersöka organisationen bakom hashtagarna intervjuade vi sju av organisatörerna bakom uppropen och skickade ut en enkät till 105 organisatörer varav 62 personer från 50 upprop besvarade enkäten (Hansson m. fl. 2019). Enkäten visade att de 62 organisatörerna kom från hela Sverige (bild 1), från Malmö i söder till Kiruna i norr. Fyra personer skrev att de bodde i närliggande områden i Finland. Drygt hälften (35 personer) bodde i större städer som Stockholm och Göteborg, medan de återstående 27 respondenterna angav olika mindre städer eller



Bild 1 Antal organisatörer på olika platser.

landsbygdsområden som bostadsort. Organisatörerna var i åldern 20 till 70 år och majoriteten (44 av 62) var i åldern 30 till 50 år. Vi kan alltså dra slutsatsen att spridningen var stor med avseende på ålder, men däremot inte på utbildningsnivå. Utbildningsnivån var genomgående hög: 54 av 62 organisatörer angav att de hade genomgått högskoleutbildning, vilket är dubbelt så många som i den svenska populationen generellt (SCB 2018).

Enkäten visade även vilka verktyg som använts för aktivismen. För att initiera och samordna uppropen tillämpades IRL-möten, telefonsamtal, e-post, samarbete via sociala medier och enkätverktyg. Sociala medier innebar i de flesta fall Facebook som användes av nästan alla upprop. E-post eller Messenger användes i hälften av fallen, och Google-dokument användes av en tredjedel av uppropen. Twitter och Instagram användes främst som ett sätt att distribuera texter av olika slag från uppropen.

Vittnesmålen samlades in via e-post, sociala medier och enkätverktyg. En fjärdedel av uppropen använde olika enkätverktyg för att samla in vittnesmål och underskrifter, medan de andra använde antingen en Facebook-grupp eller hade en särskild e-postadress för att samla in vittnesmål. I den sista distributionsfasen när resultatet av uppropen spreds var sociala medier centrala, men också IRL-möten som seminarier, möten med journalister och beslutsfattare blev viktiga.

Organisatörerna av uppropen använde även egna kanaler för att kommunicera enbart med varandra, vanligtvis en Facebook-grupp, Messenger-grupp eller chatt (bild 2). De flesta organiserande grupper upprätthöll en nära och kontinuerlig kontakt med hjälp av olika digitala verktyg.

Organisatörerna av uppropen använde en kombination av metoder och verktyg för att kommunicera, och processerna kunde se mycket olika ut från fall till fall. Några upprop byggde på redan existerande nätverk. Exempelvis i #skiljagnarnafrånvetet hade en av initiativtagarna bara en månad innan #metoo blev viralt startat en Facebook-grupp där hon samlade kvinnor från gröna näringar för att diskutera skrivandet av bok som skulle handla om kvinnor på landsbygden. Hon var redan tidigare en känd debattör i branschen och Facebook-gruppen fick snabbt över 1000 medlemmar. När #metoo kom fanns det alltså ett befintligt diskussionsforum för kvinnor i branschen där man redan höll på att utveckla en feministisk problemformulering. Den 22 november

rapporterade *ATL Lantbrukets affärstidning* att uppropet #skiljagnarnafrånvetet startat, och 30 november, en och en halv månad efter den inledande #metoo-tweeten, publicerades delresultat från uppropet i *ATL Lantbrukets affärstidning* under rubriken ”Det får vara nog med sexism nu”. Även #sista-spikenikistan byggde vidare på redan existerande nätverk för kvinnor i byggbranschen, och spreds vidare genom sociala medier.

Ett exempel på hur ett upprop startas och utvecklas online är teknikbranschens upprop #teknisktfel, som började som en diskussionstråd i en Facebook-grupp som redan samlade tiotusentals kvinnor från branschen. När de första #metoo-uppropen publicerades diskuterades frågan om sexuella trakasserier i denna diskussionstråd och flera deltagare efterfrågade upprop i den egna branschen. Som ett gensvar satte en av deltagarna i diskussionstråden snabbt ihop ett manifest och upprättade ett enkätverktyg för att samla in signaturer online och skapade en e-postadress som andra kunde skicka sina vittnesmål till. Hon publicerade information om uppropet i den öppna Facebook-gruppen, vilket innebar att uppropet snabbt fick en bred distribution. Efter några timmar hade initiativtagaren tillräckligt med material för att utarbeta ett artikelförslag riktat till en ledande tidning, ett förslag som diskuterades med övriga i Facebook-gruppens diskussionstråd. Hela processen från idé till utkast gick mycket snabbt och tog inte mer än 4-5 timmar. För att få hjälp att utveckla och slutföra artikeln frågade hon de andra i diskussionstråden, och på detta sätt bildades en mindre grupp i den stora Facebook-gruppen kring det fortsatta arbetet med att kommunicera uppropet.

Ibland kännetecknades processen av ett väldigt snabbt förlopp, men det kunde ibland också gå mycket mer långsamt och försiktigt. Det var inte ovanligt att vittnesmål publicerades semipublikt i slutna Facebook-grupper, vilka kunde generera långa diskussioner. I vissa upprop utvecklades texten kollektivt, inte bara av organisationsgruppen, utan alla medlemmar i gruppen bidrog med synpunkter. Även den gemensamma texten kunde granskas i detalj och diskuteras intensivt innan den ansågs vara klar för publicering. Flera sådana fall ägde rum i Facebook-grupper med över tusentals deltagare.

Andra upprop undvek sociala medier för organiseringen av uppropet, då de upplevdes som för riskfyllda. Istället användes sociala medier främst för att sprida information om uppropet externt. Skogsbranschens upprop #slutavver-

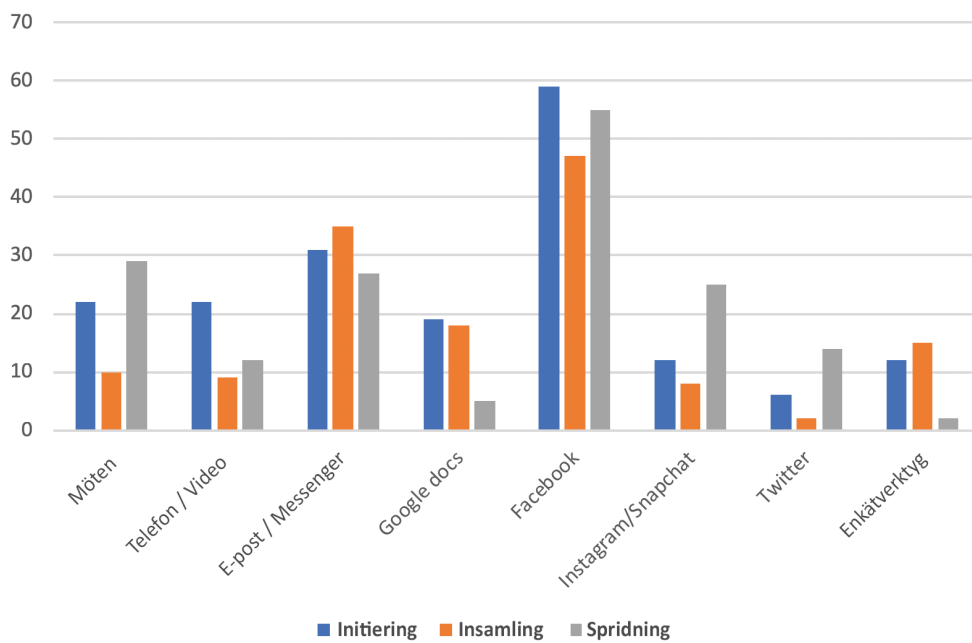


Bild 2 Antal organisatörers användning av olika verktyg i olika delar av processen; *initiering* av uppropen (blå stapel), *insamling* av vittnesmål (orange), och *spridning* av uppropet (grå).

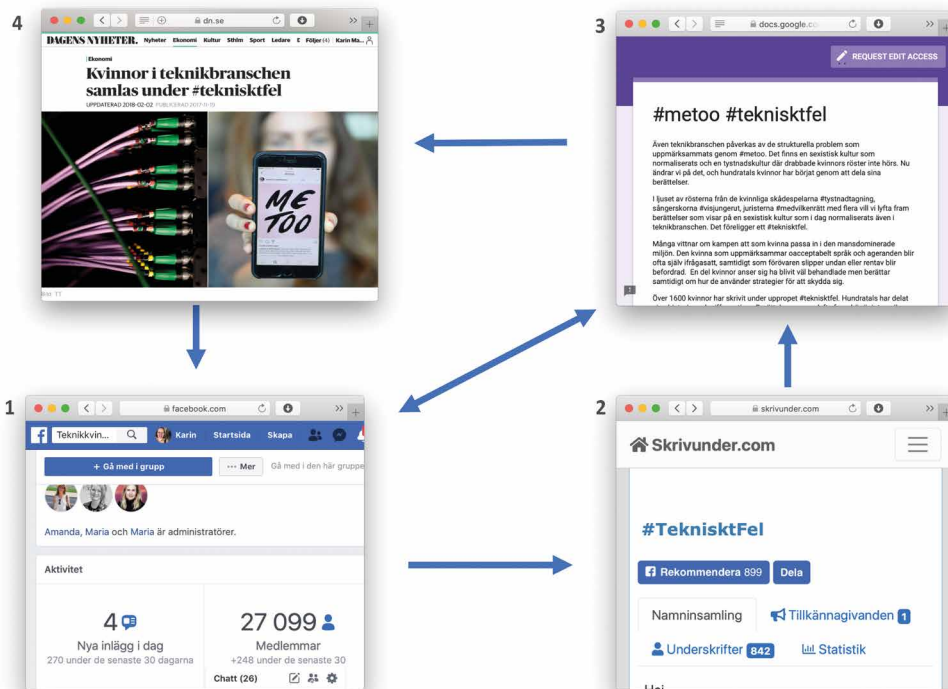


Bild 3 Illustration över utvecklingen av uppropet #sistaspikenikistan; inspirerades av tidigare upprop, möjliggjordes av en nystartad Facebook-grupp med stort antal användare (1), formulerades gemensamt i Google docs (2), diskuterades på Facebook, samlade signaturer via Skrivunder.com (3), och slutligen publicerades i *Dagens Nyheter* (4).

kat publicerades till exempel främst via ett Instagram-konto som publicerade 162 vittnesmål under en femmånadersperiod, i snitt ett om dagen, december 2017 till april 2018. Genom intervjuerna med uppropsorganisatörerna fick vi veta att senare upprop lärde sig från tidigare upprops erfarenheter, exempelvis när det gällde att hantera anonymitet, sociala medier eller att avhålla sig från att publicera privata e-postadresser.

Sammanfattningsvis använde organisatörerna av uppropen de verktyg och kanaler de var vana vid och hade till sitt förfogande, såsom redan etablerade sociala mediekontexter. Oftast kombinerades olika verktyg och kanaler. Facebook verkar ha använts av nästan alla upprop och hade en central roll i hela utvecklingen av uppropen både som ett sätt att nå ut och som ett discussionsforum. Att sociala medier var det verktyg som användes mest kan förklaras med den vana vid dessa verktyg som främst kvinnor i Sverige har, enligt tillgänglig statistik (Ohlsson 2020). I genomsnitt använder sig kvinnor dagligen av sociala medier 72 minuter, jämfört med männens 58 minuter. Den stora genomslagskraft som #metoo-rörelsen fick i Sverige kan alltså delvis förklaras med de svenska, kvinnliga användarnas kompetens på området.

Säkerhet – en central fråga

Resultaten från enkäten och intervjuerna med #metoo-organisatörerna visade att säkerhet var en central fråga i organisationen av uppropen. ”Säkerhet” ska här förstås i en bred betydelse, och flera olika strategier användes för att skapa förtroende och främja säkerhet för deltagarna. Dels skapades en social tillit genom en stödjande gemenskap, och dels uppnåddes en känsla av kontroll genom att gruppen tog fram tydliga regler och roller. I vissa grupper erbjöd man även anonymitet och begränsad tillgång till information för att skydda medlemmarna från obehag och repressalier som hade kunnat uppstå om information läckte ut ur gruppen.

Individens säkerhet var viktig för förtroendet för organisationen av uppropen, men samtidigt fanns det en motsägelse mellan olika typer av säkerhet, som till exempel mellan att vara anonym och att känna en gemenskap och ha förtroende för kollektivet. Säkerhetsstrategierna i uppropen varierade, och det fanns ett samband mellan vilka strategier som användes, och i vilken grad deltagarna upplevde risk. Här var det som initialt främst betonades *gemen-*

skap och relationer, och det läkande i att dela erfarenheter och stödja varandra (bild 4). När uppropan växte i storlek och information ibland började läcka ut förflyttades fokus till *reglering* av kommunikationen i forumen. Några upprop upplevde en hög grad av risk och valde att skapa situationer där verktygen och metoderna möjliggjorde en hög grad av *alienering* som ett medel att minska risken för att känslig information spreds.

Inga organisatörer uttryckte oro över risken för att tekniska verktyg, som diskussionsgrupper online eller e-post, inte skulle fungera eller att tekniska sekretessproblem skulle uppstå, utan säkerheten rörde uteslutande de mellanmänniska relationerna. Denna tendens bekräftas av tidigare forskning, att människor väljer att lita på teknik, även om de ibland borde veta bättre (Guberek m. fl. 2018).

I forskning om tillitsprocesser ses tillit som en process för att korsa avstånd: processen kan beskrivas i olika faser och handlar om att först utveckla, sedan bygga och till slut upprätthålla förtroende (Rousseau m. fl. 1998), där en fas är baserad på den andra och rör sig mot förtroende baserat på ökad gemenskap och tillhörighet. När det gäller #metoo i Sverige kan man se de olika stegen i tillitsprocessen som ett uttryck för grader av tillit i de olika branscher som uppropan representerar. Men man kan också se det som en omvänd tillitsprocess, där tilliten ursprungligen var stor i början när gruppen var mindre och sedan minskade när organisatörerna insåg riskerna och när grupperna blev större och mer offentligt exponerade. Något av en paradox är att den största risken upplevdes i grupper där deltagarna kom från tätt sammansatta nätverk, där de kände eller åtminstone kände till varandra. I branscher där ”alla känner alla” var risken större att deltagarna kunde ha motstridiga lojaliteter, och där var det extra viktigt att deltagandet kunde ske anonymt, utan risk för att information skulle läcka ut. För att skapa trygghet för alla inblandade gällde det därför alltså att skapa ökad alienering mellan deltagarna, där information gick från deltagare till arrangörer, men där deltagarna inte kunde kontakta andra deltagare och där de kunde vara anonyma också för organisatörerna.

En grupp som bedömde det nödvändigt att på detta sätt tillämpa ett utpräglat säkerhetstänkande var #slutavverkat, där inte ens organisatörerna för upropet trädde fram offentligt, och alla som bidrog med vittnesmål var anonyma, även för varandra. Det var ett fåtal kvinnor som tillsammans organiserade

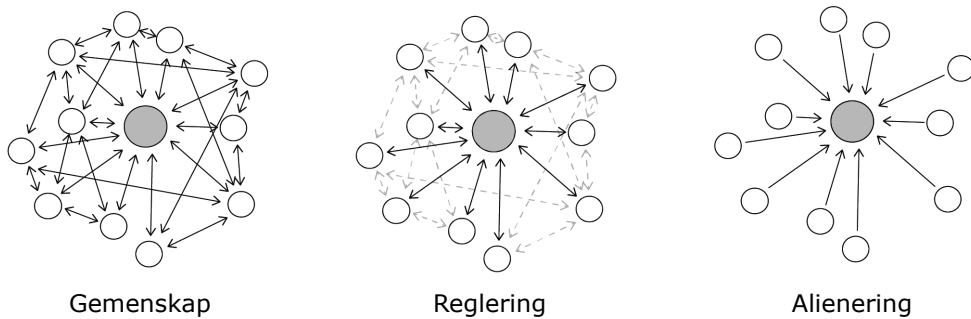


Bild 4: Illustration av informationsflöde på tre säkerhetsnivåer: *Gemenskap*, där informationsflödet i alla riktningar mellan arrangörerna och deltagarna, och deltagare och deltagare, och säkerhet bygger på förtroende för delade värden och gemenskap; *Reglering*, där information flyter i båda riktningarna mellan arrangörerna och deltagarna men där arrangörerna agerar som portvakter som modererar informationsflödet mellan deltagare; *Alienering*, där information flyter från deltagare till arrangörer, men deltagarna har inga sätt att kontakta andra deltagare och kan vara anonyma också för organisatörerna.

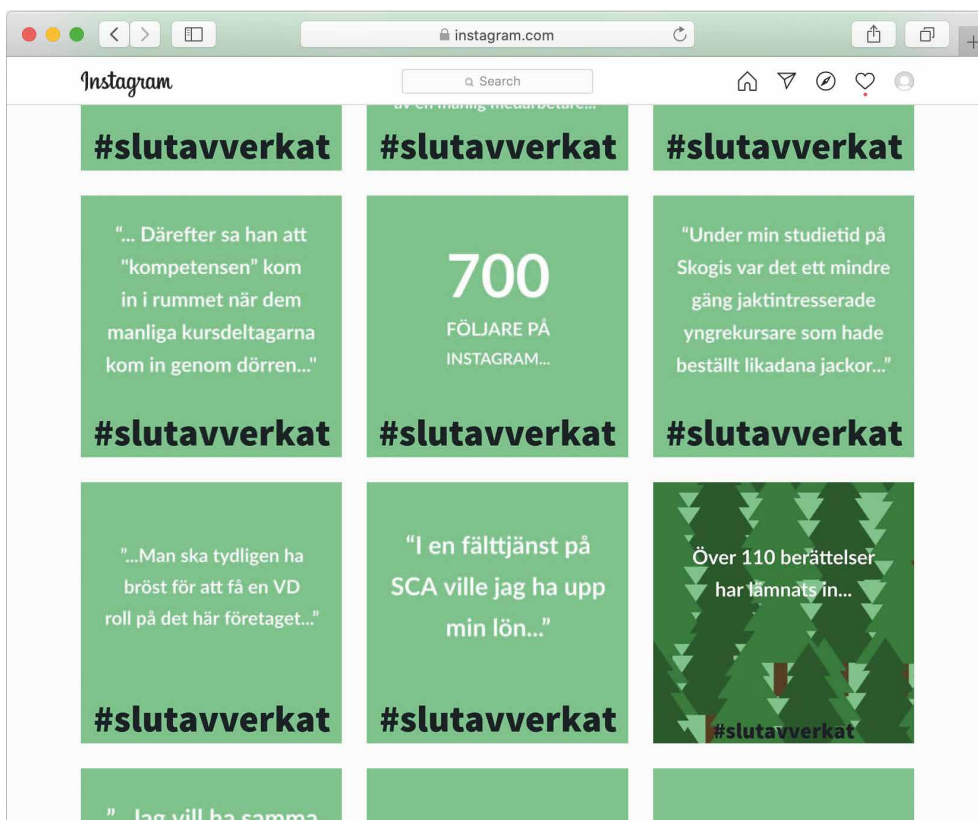


Bild 5 Skärmbild från #slutavverket på Instagram, där nya anonyma vittnesmål publicerades dagligen under en femmånadersperiod, december 2017 till april 2018.

uppropet. Dessa kvinnor kände redan varandra kollegialt och kommunicerade via e-post, telefon och sms, då de var utspridda över hela landet. De samlade in vittnesmål genom att sprida ett Google form i sina respektive sociala nätverk genom olika kanaler. Dessa vittnesmål publicerades senare på Instagram (bild 5). Av säkerhetsskäl använde de ingen Facebook-grupp i arbetet med att ta fram uppropet, men däremot skapade de ett Facebook-konto för att kunna kommunicera information om uppropet på Facebook, samt kommunicera med samordningsgruppen som samlade organisatörer från samtliga upprop. Skogsindustrin är en tätt knuten gemenskap, där alla känner eller känner till alla, nästan alla har gått i samma skolor, och ett fåtal stora företag dominerar branschen. Därför bedömde organisatörerna att det var nödvändigt att deltagandet skedde anonymt redan från start. Man kunde inte, som i många andra branscher, ha en Facebook-grupp för ”kvinnor i branschen”, då de inte

litade på alla. I intervjuer förklarade organisatörerna att många kvinnor inom skogsnäringen är partners med en man i samma bransch, och man var rädd att de kunde vara mer lojala med dem än med rörelsen. Vidare består personalsvariga på olika bolag ofta av kvinnor som skulle kunna tänkas vara mer lojala med sina arbetsgivare än med rörelsens uttalade mål att inte hänga ut förövare. Man var helt enkelt rädd att information om att individer deltagit i ett #metoo-upprop och delat information om övergrepp de blivit utsatta för i jobbet eller i sin utbildning skulle kunna användas mot dem, exempelvis vid rekrytering, och sabotera deras chanser att få eller behålla jobb. Man var även rädd att rykten om förövare skulle komma att skada oskyldiga.

Både deltagarna och organisatörerna av uppropen initierade och deltog i processer som de sällan hade kontroll över och ofta inte hade tidigare erfarenheter av. Styrkan och modet att faktiskt genomföra dessa riskfyllda projekt kom från tidigare framgångsrika #metoo-kampanjer och upprop som fungerade som förebilder och etablerade en gemensam uppsättning värderingar och praktiker. Etablerade digitala färdigheter var en annan viktig faktor. Ett antal lättillgängliga tekniska verktyg fungerade som proteser som gjorde det möjligt att skala upp organisationen och utvidga den till tusentals deltagare. Flera upprop gjordes i informella nätverk i sociala medier som organiserade kvinnor i branschen, och, som tidigare nämnts, fanns det ofta redan etablerade nätverk som gjorde att det gick lätt att starta diskussioner och sprida dessa snabbt.

Tilliten som gjorde det möjligt för så många att faktiskt delta var inte tilliten för ett visst tekniskt system, för en organisation eller en känd person. Istället kan tilliten beskrivas som aggregerat, det upprättades genom tillit till tekniska system, institutioner, människor, delade feministiska värderingar och praxis, och en större mängd tillitsgenererande interaktioner över tid, såväl före som under själva organisationen av uppropen.

Uppropens retorik

Ett utmärkande faktum för #metoo-rörelsen i Sverige var det stora antalet upprop som i rask takt publicerades i nyhetsmedier för att öka medvetenheten om situationen i olika sektorer. För att förstå hur texterna utformades och rörelsen legitimerades har vi genomfört en tematisk innehållsanalys av de första 28 uppropen som publicerades i november 2017. Uppropen följde en

traditionell form för uppdrag: de riktades till beslutsfattare och makthavare och inkluderade a) en beskrivning av problemet med sexuella trakasserier, b) en begäran om att makthavarna skulle göra något åt problemet och c) en bifogad lista med underskrifter från många deltagare. Som ett sätt att beskriva problemet användes ofta citat ur vittnesmål om sexuella trakasserier, Man kunde också hänvisa till antalet vittnesmål som man fått in, för att markera hur omfattande problemet var. Grupperna bakom framställningarna skapade också tydligt formulerade hashtags för att namnge sina respektive uppdrag, såsom gröna näringars #slutavverkat och #skiljagnarnafrånvetet, och byggbranschens #sistaspikenikistan.

I vår innehållsanalys fokuserade vi särskilt på hur uppdragen utformats för att ge rörelsen legitimitet. Tidigare forskning har funnit att medier som rapporter om sexuella övergrepp ofta fokuserar på enskilda berättelser, snarare än att beskriva de underliggande strukturella problemen (Goehring m. fl. 2017; Nettleton 2011). Problemet är då ofta inramat som en individuellt snarare än som ett strukturellt problem. I motsats till detta visar denna studie hur uppdragen etablerade ett sammanhängande feministiskt förklarande ramverk som placerade problemen på strukturell nivå genom att rama in problemet som framförallt en arbetsmiljöfråga och genom att utforma rörelsens krav som allmänna och helt rimliga mänskliga rättigheter.

Genom att anpassa sig till etablerade större kollektiva frågor, baserade på professionella eller intressebaserade identiteter, undgick uppdragen risken att frågan skulle beskrivas som ett individuellt problem, eller ett specifikt kvinnoproblem tillhörande den privata sfären. I stället för att endast representera ”kvinnor” framställdes uppdragen som representativa för olika sektorer och intressegrupper i samhället som ”patienter”, ”journalister” eller ”elever”. Utifrån tidigare forskning om hur feministiska rörelser representeras i medierna var detta troligtvis ett klokt val. Tidigare forskning visar hur feminister ofta blir de-legitimerade genom att framställas som avvikande från och annorlunda än andra kvinnor (Mendes 2011; van Zoonen 1992). Fraser (1990) påpekar hur definitionen av vad som ses som politiskt och offentligt har varit starkt kopplat till betalt arbete. Genom att framställa de utsatta som representanter för olika yrken eller intressegrupper snarare än ”kvinnor”, placerade uppdragen frågan tydligt i den offentliga sfären och kopplade den till en mer

”Vi vet vilka ni är.”

Uppropen lånade retorik från varandra, som t ex. denna mening som upprepades i flera texter.

allmän diskussion om demokratiska rättigheter. Vi tror att denna inramning fungerade mycket bra just i Sverige, eftersom det är ett land med en lång tradition av stark arbetarrörelse och aktivt föreningsliv, och där idéer om lika rättigheter och social rättvisa är fast förankrade i den nationella självidentiteten. Dessutom arbetar eller studerar också de allra flesta kvinnor och föreningslivet är starkt, varför denna vinkel på frågan inte utesluter stora grupper oorganiserade kvinnor.

Genom att betona yrkestillhörighet och intressetillhörighet framför kön, påpekas mångfalden inom rörelsen och kraven ramas in av frågan om allmänna och helt rimliga mänskliga rättigheter som de flesta kan vara överens om. På så sätt kan #metoo-rörelsens mål eftersträvas, samtidigt som man undviker risken att vara associerad med den stereotypa bilden av ”feminister”. Uppropen utarbetades också noggrant för att inte avvisa människor (deltagare såväl som läsare) genom att använda exkluderande eller provocerande termer eller formuleringar. Uppropen begränsar alltså inte frågan till diskrimineringen av kvinnor, utan retoriken skapar ett ”vi” som inkluderar alla som är för mänskliga rättigheter. På detta sätt förankras kraven i en stark nationell självbild, genom att uppropen betonar värderingar som jämlikhet, demokrati och rättvisa för alla.

Sammanfattningsvis utformade alltså uppropen frågan som en grundläggande, demokratisk rättighet och som en arbetsmiljöfråga snarare än en ”kvinnofråga”. Genom att undvika att rama in sin agenda som en ”feministisk” sådan undvek uppropen den negativa stereotyp som kvinnorörelser ofta tillskrivits tidigare. Med andra ord, något paradoxalt, fick rörelsen framgång med en radikal, feministisk agenda genom att undvika att framstå som alltför feministisk.

#skiljagnarnafrånvetet och #sistaspikenikistan

En av våra huvudfrågor i intervjuerna med nyckelpersonerna i uppropen för de gröna näringarna och byggbranschen har varit att undersöka hur själva organiseringen av just dessa upprop skedde. Vad gäller de gröna näringarnas upprop började det hela med att en av uppropets initiativtagare diskuterade #metoo med en manlig kollega som påstod att det inte fanns några sexuella trakasserier inom de gröna näringarna. Initiativtagaren hävdade motsatsen och

”Att arbeta inom byggbranschen är att vara en del av det maskineri som skapar vår omgivning. Allt som människan skapat runt omkring dig har någon tänkt ut, någon planerat och ytterligare en annan byggt.”

#sistaspikenikistan

”Vi vill skapa en diskussion som ger en bestående förändring i hela det gröna näringslivet. Vi vill se en sund, trygg och schysst miljö för både kvinnor och män att verka i.”

#skiljagnarnafrånvetet

tog i november 2017 kontakt med administratören av den Facebook-grupp för kvinnor inom de gröna näringarna som omtalats ovan. De två initiativtagarna kände inte varandra personligen då, men skapade tillsammans en hemsida där vittnesmålen samlades in. Detta skedde med hjälp av pushar på den redan existerande Facebook-sidan. Initiativtagarna betonar också att de fick stark draghjälp av LRF (deras branschorganisation) och dess ordförande eller som en av dem säger ”Hade han hukat och inte velat säga någonting, det hade ju lagt sig som en våt filt över hela branschen. Ingen hade hejlat på oss då”. De menar också att det var viktigt att snabbt få ut uppropet med underskrifter:

Så hade man kört under en längre tid och inte stängt uppropet utan varit ute på skolor och pratat och liksom jobbat vidare med frågan, då hade vi ju fått mer berättelser och vi hade fått mer underskrifter. Men det fanns också något sorts nyhetsvärde. Liksom att pressa fram någonting och redovisa något för branschen, det hade ju inte dugt att komma ett halvår senare och säga att men nu har vi två tusen påskrifter, utan det var ju där och då.
(Organisatör #skiljagnarnafrånvetet)

#sistaspikenikistan startade med ett inlägg i nätverket Byggare Berits privata Facebook-grupp november 2017, och därifrån spreds det genom att deltagarna delade med andra kvinnor i branschen och genom Byggnadsfackets kvinnliga nätverk NÄTA. Arbetet med att samla vittnesmål skedde också på Facebook i en privat grupp för detta ändamål. Även signaturer samlades här, vilket nästan blev ohållbart då gruppen snabbt växte till över 12 000 medlemmar. Det blev ett mödosamt arbete att sedan kopiera in allt i ett dokument:

Och så samlade vi in underskrifter genom att folk kommenterade under ett inlägg där texten var. Vi kom ju på det i efterhand att det var ju... Alltså - Ja. Ordet är väl idiotiskt kanske (skratt) vi kopierade direkt från Facebook. In i ett dokument... Och då var vi inne på googledrive. I ett gemensamt dokument.
(Organisatör, #sistaspikenikistan)

Arbetet var inte bara stort, utan det var även påfrestande att ta del av alla vittnesmål om mobbning och våld som kom in, och hantera de trauman som vittnesmålen väckte. Detta understryks särskilt av de båda uppropens organisatörer. Organisatörerna av #sistaspikenikistan tog ett aktivt beslut att inte tillåta några andra än de sex organisatörerna att posta vittnesmål i gruppen, vilket minskade mängden av information och även ökade säkerheten för att namn på personer och företag skulle kunna läcka. Detta baserades på erfaren-

heter av andra upprop där det i diskussionstrådarna på Facebook läckt information som kunde skada både vittnen och förövare. Genom att de som lämnade vittnesmål skickade detta direkt till organisatörerna, och inte direkt på Facebook, skyddades vittnenas identitet. Organisatörerna kunde då också kontrollera att vittnesmålen inte innehöll information som kunde leda till att enskilda individer identifierades.

Av de upprop som publicerades var #sistaspikenikistan det 16:e och #skiljagnarnafrånvetet det 25:e. Man hade därför god hjälp av de upprop som redan publicerats. Dessa hade skapat en retorisk mall för uppropen, som, med vissa modifikationer, sedan användes av de som kom efter:

När jag skulle skriva den här texten så läste jag igenom flera av de andras uppropstexter, och, liksom ”Vad är formatet för en uppropstext?” Och baslinen är ju helt enkelt att beskriva själva situationen. Såhär är det att vara kvinna. Och det här är man utsatt för. Och där, att inte blanda – att det inte ska handla om annan politik mer än ”Det här är våra upplevelser. Det är för jävligt. Och vi blir utsatta för det här för att vi är kvinnor”. På grund av att det finns en könsmaktsordning. Ja, lägga fram det bara. Berätta en bild. (Organisatör #sistaspikenikistan)

Liksom de övriga uppropen innehöll byggbranschens och de gröna näringarnas upprop inga namnpubliceringar på förövare, vilket var en medveten och genomtänkt strategi (Hansson m.fl, 2019). Detta förfaringsätt har i efterhand visat sig vara klokt. Bland annat säger en representant för arbetsgivarna för de gröna näringarna (som också är jurist): ”det tycker jag är väldigt, väldigt bra, och det tror jag också gör att de har blivit trovärdiga”.

Med 4 627 underskrifter och ca 200 vittnesmål har vi samlats från byggbranschens alla hörn under #sistaspikenikistan. Detta är ett upprop ur ilska, frustration och sorg med vittnesmål om sexuella trakasserier, övergrepp och andra mer subtila former av sexism som pågått i branschen under alldeles för många år. Vi är trötta på att inte bli tagna på allvar, vi är trötta på att bli tystade. Det är dags att sätta #sistaspikenikistan.

Att arbeta inom byggbranschen är att vara en del av det maskineri som skapar vår omgivning. Allt som människan skapat runt omkring dig har någon tänkt ut, någon planerat och ytterligare en annan byggt. Vi är många utav dessa andra, och likt andra #metoo-upprop vill vi nu höja våra röster om vad som pågår i vår professionella vardag.

De berättelser som citeras här vittnar om vidden av den kultur som finns inom branschen i stort. Det är kollegor som tar sig friheter, skämt som skapar rädsla, svårigheter för kvinnor att avancera och arbetsgivare som inte tar ansvar. Några av oss är så pass vana att vi slutat rygga tillbaka. Några av oss undrar om branschen verkligen är något för dem. Och ytterligare några har kämpat men till slut lämnat branschen. Med #sistaspikenikistan väcker vi kampen och hoppas att sista spiken en dag ligger i vår hand.

Både den öppna machokulturen och den mindre synliga maktstrukturen som existerar måste brytas. Tystnadskulturen måste brytas och samtal måste föras. Kanaler måste finnas för att trakasserier ska kunna anmälas, förövarna måste få konsekvenser, och metodik för att förebygga måste användas. Vi måste få vara trygga på våra arbetsplatser. Ansvariga måste ta ansvar.

Vi hoppas att våra manliga kollegor och arbetsgivare tar till sig av våra berättelser. Vi kräver med detta upprop att ni öppnar era ögon, höjer era röster och arbetar för ett hållbart arbetsklimat. För oss och för er. Vi finns och vi har fått nog – vi vill sätta sista spiken i kistan. Underskrifterna betyder inte att alla är drabbade men att vi alla står bakom uppropet.

Även det gröna näringslivets kvinnor har anledning att säga att det räcker nu. Som en prick i fjärran startade #metoo uppropet, snabbt kom det närmre och med en enorm kraft rullade det in över det svenska samhället. Utsatt-
het och kränkningar handlar först och främst om maktobalans mellan människor, men det handlar också om sunkiga värderingar, normer och kultur. Sexism är ett fruktansvärt starkt vapen i konsten att förminska en människa, att reducera en kompetent kvinna till sitt kön.

Vi vill skapa en diskussion som ger en bestående förändring i hela det gröna näringslivet. Vi vill se en sund, trygg och schyst miljö för både kvinnor och män att verka i. Det återstår mycket att göra trots att en hel del blivit bättre. Den diskussion vi behöver ha handlar om hur våra unga tjejer på gröna utbildningar och praktikplatser behandlas. Diskussionen behöver omfatta alla de små arbetsplatser som finns i de gröna branschernas företag, allt ifrån hästverksamhet till skogsentreprenad, djurskötsel till fruktodling, den omfattar både arbetsgivare och arbetstagare. Alla de små och stora företag som idkar affärer i det gröna näringslivet, där kvinnor verkar som rådgivare, veterinärer och försäljare, behöver ta #metoo på största allvar. Det gröna näringslivets sektorsuniversitet SLU, intresseorganisationer och direkt berörda myndigheter har all anledning att sätta jämställdhetsfrågan högt på agendan. Det handlar om unga kvinnor, medelålders och äldre. Det vi har gemensamt är att vi älskar att verka i det gröna näringslivet men samtidigt delar många av oss negativa upplevelser som enbart kan kopplas till vårt kön och sexism.

Vi vill inte hänga ut enskilda personer i detta upprop, vårt syfte är inte att skuldbelägga män som grupp. Vi vill dela med oss av våra erfarenheter och visa att ingen utsatt är ensam om sin erfarenhet, vi är en del av en större struktur som fram till nu tyst accepterats. Även vi som inte drabbats direkt av sexism skriver på för att visa vårt stöd för de som utsatts och för att vi ser ett problem, kvinnors potential tas inte till vara. Förändringens vindar sveper fram i det gröna näringslivet!

#sistaspikenikistan och #skiljagnarnafrånvetet i ett längre perspektiv

Hur såg då själva processen ut som dels ledde fram till de två uppropen #sistaspikenikistan och #skiljagnarnafrånvetet och dels ledde till att förändringar vidtogs mot sexuella trakasserier inom byggbranschen och de gröna näringarna? Nedan följer en översiktlig beskrivning av denna process, som är intressant i sig, men som även utgör en bakgrund till de intervjuer med nyckelpersoner inom de två branscherna, som följer i nästa avsnitt.

Tidslinjen i bild 6 kräver en närmare förklaring. När vi frågat våra informanter om hur organiseringen av #sistaspikenikistan gick till så pekades tidigare händelser och etablerad infrastruktur ut som viktiga. Medan vissa upprop hade en redan upparbetad infrastruktur med nätverk som arbetade mot sexuella trakasserier, så saknades detta överlag för #skiljagnarnafrånvetet. Inom LRF fanns en jämställdhetsakademi etablerad sedan 2009, men den viktigaste plattformen för uppropet var den Facebook-grupp som startades i augusti 2017, strax före #metoo-vågen, av en inom de gröna näringarna välkänd jämställdhetsprofil (Bild 7). Denna grupp har i nuläget ca 2 300 medlemmar. Överhuvudtaget är det slående att en enskild person spelat en så central roll för initiativet och färdigställandet av de gröna näringarnas upprop. Det går därmed att säga att #skiljagnarnafrånvetet i hög grad byggde på den tillit som en specifik person kunde åtnjuta efter många års offentlig kamp för kvinnorna inom de gröna näringarna.

Att nätverken var mindre etablerade i de gröna näringarna än inom byggbranschen betydde dock inte att facket (Kommunal) eller arbetsgivarorganisationen (SLA) hade varit passiva i frågan om sexuella trakasserier. Båda

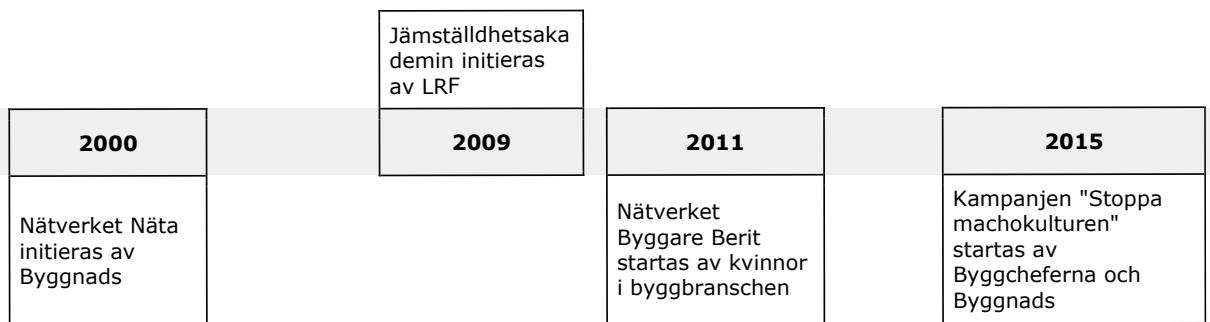


Bild 6 Tidslinje som visar hur man inom gröna näringar (toppen) och byggbranschen (botten) tagit initiativ till projekt, seminarier och olika åtgärder för att motverka diskriminering och främja jämlikhet, före och efter #metoo.

Satsning mot diskriminering initieras av Ultuna Studentkår	Visselblåsarfunktion skaps på LRF's hemsida
Strategier mot sexuella trakasserier publiceras av Kommunal och SLA	Utbildning mot diskriminering för nya studenter på SLU
Utbildningssatsningen Schysst stall startas i augusti av Kommunal, SLA och Almega	Utbildningskonferens för SLU:s lärare och andra medarbetare engagerade i utbildningen.
Nätverket Ruralista etablerades i augusti	Seminarieriet "#metoo i det gröna näringslivet – nästa steg" organiseras av LRF
#skiljaagnarnafrånvetet publicerades 30 november	Vidareutbildning för personal och medlemmar organiseras av LRF

2016	2017	2018	2019
Utredningen "Uppdrag att se över arbetskraftskapaciteten inom byggbranschen" initieras av Regeringen	Utbildningssatsningen "En byggbransch för alla" startas av Byggnads.	Seminarium om sexuella trakasserier organiseras av Sveriges Arkitekter	Utmärkelsen "Jämställdhetsbygget" initieras av Sveriges Byggindustrier
Utbildningssatsningen "Sverige bygger nytt" genomförs av Arbetsförmedlingen	Läringsutbildning hos JM för kvinnor som vill bli hantverkare.	Konferensen "Med både hjärta och hjärna" organiseras av EFS-projekten	Uppföljningsmöte hos Regeringen med aktörer från branschen
	Läringsutbildningen Hentverkarna startas av Ikano	Mål sätta av Regeringen att få fler kvinnor i branschen	
	#sistaspikenikistan startas i Byggare Berits grupp, publiceras 27 nov	Enkät om diskriminering genomförs av Arkitekten	
	Möte med aktörerna om gemensam satsning i byggbranschen initieras av Bostadsministern.	Utmärkelse till "Gravidbyxor för snickare" ges i branschtävling av Nordbygg, Byggindustrin och Svensk Byggtjänst.	
	Kampanjen Jämmt på jobbet startas av Svensk Byggtjänst	Kampanjen "Upplyst Sverige" startas av Installatörsföretagen och Elektrikerna	
		Seminarier ordnas av Stockholms Byggmästareförening och Sveriges Byggindustrier Öst	
		Utredning av Byggbranschen genomförs av DO	

hade redan vid tiden för uppropet utarbetade strategier för hur utsatta personer kan och ska agera vid trakasserier, vilka återfinns på deras hemsidor. I augusti 2017 kontaktade Kommunal, SLA och Almega representanter från ridning, travet, galoppen och Hästnäringens nationella stiftelse (HNS) med en fråga om de tillsammans skulle arbeta för att motverka sexuella trakasserier inom hästbranschen. Resultatet blev satsningen ”Schysst stall” som utbildar och informerar om sexuella trakasserier. I dag finns över 100 ”schyssta stall” som aktivt arbetar för att skapa en trygg arbetsplats och öka medvetenheten om sexuella trakasserier.

Ett strukturellt villkor som särskiljer de gröna näringarna är den centrala plats som ett universitet intar i de sistnämnda, nämligen Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Dåvarande ordföranden för Ultuna Studentkår berättar att man redan innan #metoo hade rensat bland misogynna och sexistiska sånger och böcker som använts i festverksamheten. Även på SLU:s skogsutbildningar i Umeå hade problemet med sexuella trakasserier varit känt sedan länge och i viss mån omdiskuterat (Gianuzzi 2017). Det verkar alltså som att studenterna har varit mer aktiva i frågan före #metoo-vågen än lärosätet självt.

Vad gäller #sistaspikenikistan så fanns det, som diskuterats i föregående avsnitt, en redan existerande infrastruktur som utgjorde en bas för organiseringen, med väl upparbetade nätverk. I början av 2000-talet etablerade Byggnads ett forum för kvinnliga byggnadsarbetare som 2014 döptes till NÄTA (Connheim 2014). NÄTA håller i möten och föreläsningar samt en årlig konferens, och deras sida på Facebook har i skrivande stund över 1000 följare (Bild 8). 2011 startades ”Byggare Berit”: ett nätverk för kvinnor inom byggande, fastigheter och service, som organiserar träffar och föreläsningar regelbundet i syfte att stärka kvinnor i branschen. Sedan 2019 är nätverket en formell del av branschorganisationen Samhällsbyggarna. Det var Byggare Berit som organiserade den diskussionsgrupp på Facebook som utgjorde basen för att starta och sprida information om uppropet #sistaspikenikistan.

Det är inte bara facket och de kvinnliga nätverken som sett sexismen i byggbranschen som ett problem. Även arbetsgivarna har sett det som ett kompetensförsörjningsproblem: att kvinnor och andra som diskriminerats på arbetsplatsen av olika skäl, inte välkomnas i branschen. Därför initierade Byggcheferna tillsammans med Byggnads projektet ”Stoppa machokultu-

The image shows a screenshot of a Facebook browser window. The address bar shows 'facebook.com'. The navigation bar includes the Facebook logo, a search icon, and icons for home, video, marketplace, groups, and a menu. On the right, there are icons for notifications (with a red '17' badge), messages, and a profile dropdown. The main content area features a video thumbnail showing a hand with red nail polish on a steering wheel, with a blue car and a field in the background. Below the video is the group title 'Ruralista! Grönt är det nya svarta' and the text 'Private group · 2.3K members'. A row of member profile pictures and an '+ Invite' button are visible. A navigation bar below the group name includes 'About', 'Discussion', 'Members', 'Events', 'Media', and 'Files'. The 'About' tab is selected, showing the 'About this group' section with the following text:

About this group

Hej
Jag skriver en bok med arbetsnamnet Ruralista! Grönt är det nya svarta

Den ska handla om oss. Kvinnor på landsbygden, som är bönder, gifta med bönder, skilda från bönder. Kvinnor som lever på gårdar, jobbar i stan eller är småföretagare.

Mannen är norm. Stadsbor är norm. Fastanställd är norm. Det innebär i princip att vi är både exotiska och unika.

Jag vill lyfta fram oss, våra erfarenheter och vårt sätt att leva. Jag vill göra det utan offerstämpel utan med glimten i ögat och en fot på barrikaderna.

At the bottom right of the 'About' section, there is a circular icon with a group of people and the number '35'.

Bild 7 Facebook-gruppen Ruralista där #skiljaagnarnafrånvetet initierades.

facebook.com

NÄTA - Byggnads kvinnliga nätverk
@nata.byggnads · Trade union

Send Message

Home About Photos Events More

Like

NÄTA - Byggnads kvinnliga nätverk
27 November 2017 ·

Detta är ett upprop ur ilska, frustration och sorg med vittnesmål om sexuella trakasserier, övergrepp och andra mer subtila former av sexism som pågått i branschen under alldeles för många år. Vi är trötta på att inte bli tagna på allvar, vi är trötta på att bli tystade. Det är dags att sätta #sistaspikenikistan.

AFTONBLADET.SE
Byggnadsbranschens upprop #sistaspikenikistan
Snickaren Emmelie Renlund och arkitekten Cajsa Winge startade uppropet för kvinnor i...

36

Bild 8 Uppropet #sistaspikenikistan som publicerades i Aftonbladet, distribuerat via NÄTAs Facebook-sida.

ren”, i syfte att utbilda och på andra sätt påverka attityder och exkluderande praktiker (Berggren 2015). Regeringens rapport 2016 ”Slutsatser och förslag på åtgärder för att säkerställa tillräcklig arbetskraftskapacitet inom byggsektorn” pekade också ut problemen med sexuella trakasserier på arbetsplatsen som ett av flera kompetensförsörjningsproblem (Enochsson & Andersson 2016). 2016 startade Arbetsförmedlingen i Stockholm med hjälp av EU-medel utbildningsprojektet ”Sverige bygger nytt” med fokus på ”ett behov inom byggsektorn att utveckla sitt varumärke när det gäller tillgänglighet, jämställdhet och likabehandling” (EFS 2016). Våren 2017 startade Ikano Bostad lärlingsprogrammet ”Hentverkarna” för att få in fler kvinnor i branschen, och Byggnads fick EU-stöd för ”En byggbransch för alla” (Sköld 2017), ett utbildningsprogram för likabehandling. Samma år startade JM ett lärlingsprogram riktat mot kvinnor (JM 2017).

Vad beskrivningen av tidslinjernas första del visar är att det vid tiden för #metoos spridning hösten 2017, redan fanns kunskap om problemet med sexuella trakasserier i både byggbranschen och de gröna näringarna. Båda branscherna hade arbetat med frågorna, även om byggbranschen kan sägas ha arbetat med frågorna under en längre tid, och även hade fler nätverk som kunde användas i organiseringen.

När #metoo fick spridning kom reaktionerna från olika aktörer snabbt. Tre dagar efter att #sistaspikenikistan publicerades samlade Bostadsminister Peter Eriksson (MP) flera aktörer i byggbranschen som skrev under en gemensam avsiktsförklaring om att se till att ingen utsätts för kränkningar eller övergrepp inom byggbranschen (Lagerwall 2017). Undertecknare var företrädare från Byggcheferna, Byggherrarna, Byggnads, Installatörsföretagen, Ikano Bostad, JM, Kvinnors Byggforum, Maskinentreprenörerna, NCC Building, Peab, Sabo, Sveriges Ingenjörer, Skanska Sverige, Svensk Byggtjänst, Sveriges Byggindustrier, Trä- och Möbelföretagen, samt Veidekke Sverige.

Något motsvarande initiativ togs inte av landsbygdsminister Sven-Erik Bucht (S) för att samla aktörerna från de gröna näringarna. Istället tog LRF och SLU initiativ: den sistnämnda var särskilt aktiv då det framkommit i en artikel i den för de gröna näringarna centrala tidningen ATL att kränkningar i studentmiljö är vanligt förekommande. LRF inrättade snabbt en visselblåsarfunktion på sin hemsida och dåvarande rektor och prorektor skrev i

SLU:s rektorsblogg riktat till SLU:s anställda och studenter; ”Efter #metoo”. Budskapet var att SLU inte kan och får återgå till vardagen före #metoo. De underströk att universitetet ska stå för objektivitet och demokratiska värden såsom respekt och jämlikhet. De noterade också att #metoo hade skakat den självbilden i grunden, men även skapade ett momentum (tillsammans med det statliga uppdraget om jämställdhetsintegrering) att angripa ojämlikheten med ny motivation och kraft.

Månaderna som följde organiserades seminarier med anledning av bygguppropet, av aktörer som Svensk Byggtjänst, Sveriges Arkitekter, Nordbygg, Stockholms Byggmästareförening och Sveriges Byggindustrier Öst (Bengtsson 2018). EU-projektet ”En byggbransch för alla” med flera ordnade en konferens för branschen där frågan om sexuella trakasserier fick stor plats (ESF-projekten, m.fl., 2018). De här aktiviteterna hölls framförallt i Stockholm. I samband med internationella kvinnodagen 8 mars 2018 gick Bostadsminister Peter Eriksson ut med en deklARATION om ett mål: vid nyrekrytering inom bygg- och anläggningsbranschen ska minst 25 procent av de som nyanställs vara kvinnor, senast år 2030 (Sjöström 2018).

Samma år gick Nordbyggs årliga produktpris till ett företag som designat byxor för gravida byggare (Byggindustrin 2018) (Bild 9). I maj 2018 startade fackförbundet Elektrikerna och bransch- och arbetsgivarorganisationen Installatörsföretagen kampanjen ”Upplyst” med sloganen ”Tillsammans tänder vi upp där det är som mörkast. Och släcker ner sexism och intolerans.” (Månsson och Wallin 2018). Inom de gröna näringarna var det fortsatt LRF och SLU som tog initiativ. SLU arrangerade sin årliga ”Välkomstutbildning” tillsammans med SLU:s samlade studentkårer (SLUSS). Utbildningen hölls för de som ansvarade för välkommandet av nya studenter vid alla SLU:s studentkårer. Ett stort inslag under denna utbildningshelg var hur studentkårerna skulle kunna arbeta efter #metoo. Något senare arrangerade man dessutom en utbildningskonferens riktad till SLU:s lärare och andra medarbetare engagerade i utbildningsfrågor. Det är även värt att nämna att SLU vidtog åtgärder specifikt utifrån skogsbranschens #slutavverkat och det öppna brev som ett antal kvinnliga jägmästarstudenter skrev till SLU. Bland annat infördes en Code of conduct som alla nya studenter på jägmästar- och skogsmästarprogrammen får skriva på första dagen av utbildningen.



Bild 9 Nordbyggs årliga produktpris 2018 gick till Operoses byxor för gravida byggare.

I maj 2018 arrangerade LRF:s jämställdhetsakademi ett seminarium med titeln *#metoo i det gröna näringslivet – nästa steg*. Representanter för de tre gröna uppopen medverkade, det vill säga #slutavverket, #visparkarbakut och #skiljagnarnafrånvetet. En rapport producerades därefter med titeln *#metoo i det gröna näringslivet*. LRF anordnade dessutom workshops för personal såväl som organisationsmedlemmar, och de har för avsikt att fortsätta med detta. Under 2018 uppdaterade både fack och arbetsgivarorganisationer inom de gröna näringarna sina checklistor och enkäter om sexuella trakasserier via sina hemsidor.

Som tidslinjen visar har båda branscherna tagit initiativ till projekt, seminarier och olika åtgärder. Men har dessa lett till någon verklig förändring? Trots mängden av initiativ från byggbranschen, så visar Diskrimineringsombudsmannens (DO) granskning av bygg- och anläggningsbranschen som inleddes 2018 och presenterades juli 2019, att det fortfarande finns stora brister när det gäller riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (Lindstedt 2018). Av 180 granskade arbetsgivare hade 164, det vill säga över 90 procent, brister i sina riktlinjer och/eller rutiner. Någon liknande granskning har inte gjorts av DO vad gäller de gröna näringarna.

”Jag har aldrig varit med om någonting sånt här förut, alltså som berör mig som kvinna så mycket. Jag har aldrig varit med om något så starkt eller vad jag ska säga, som man har väntat på, varför har de inte gjort det här innan?

Men tiden har väl inte varit mogen och vi har inte haft verktygen.”

Facklig företrädare, gröna näringarna

Betydelser, förklaringsmodeller och strategier

Även om det kanske är för tidigt att säga vad #metoo gjort för att minska sexuella trakasserier i byggbranschen och de gröna näringarna, så går det i alla fall att undersöka vad #metoo betytt för de som arbetar med dessa frågor i branscherna. Vi har intervjuat fjorton nyckelpersoner inom byggbranschen och de gröna näringarna som på olika sätt arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor och som bidrog till #metoo-rörelsens genomslag genom att tillhandahålla en stödjande social och i viss mån ekonomisk infrastruktur. Vi kallar dem i det följande för ”nyckelpersoner”, då de inom eller utanför ramen för sin yrkesutövning arbetat lite extra för att främja mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Vi har anonymiserat deltagarna då intervjuerna varit konfidentiella. I intervjuerna har vi framför allt velat få svar på de frågor om organiseringen av uppropen som diskuterats ovan samt dessutom tre stora och komplexa frågor:

- Vilken *betydelse* upplever företrädare för de gröna näringarna och byggbranschen att #metoo-uppropen haft för branschen?
- Vilka *förklaringsmodeller* till sexuella trakasserier ser man?
- Vilka *strategier* menar man är relevanta för det fortsatta arbetet mot sexuella trakasserier?

De iakttagelser vi gör nedan är vi inte ensamma om. Inom organisationsforskningen har man länge diskuterat hur organisation och genus hänger ihop och påverkar varandra. Enligt den inflytelserika organisationsforskaren Joan Acker (1990) är organisationer inte könsneutrala, utan sammanvävda med görandet av genus, en ståndpunkt som präglat efterföljande feministisk organisationsforskning (Se exempelvis Gonäs och Arnell-Gustafsson 2005;

Gunnarsson m fl. 2003; Holgersson m. fl. 2011; Lidestav och Egan Sjölander 2007; Wahl 2014). Acker menar att könandet av organisationer är en ständigt pågående process som i huvudsak kan delas upp i fyra hopflätade delprocesser: Könsegregering, symbolskapande, interaktion och individskapande.

Den första processen handlar om själva organisationsstrukturen som i sin tur påverkas av hur ett samhälle ser på kön. Det handlar om hur en organisation är uppdelad efter kön; vilken plats som anses lämplig för vem, vilket uppförande som anses passande, hur makthierarkierna ser ut. Detta i sin tur hänger ihop med hur avlönat och oavlönat arbete är strukturerat på ett samhällsligt plan, och även hur familjen organiseras i ett specifikt samhälle. Könsegregeringen är kanske den lättaste att studera. Det handlar om att räkna kroppar. Hur många kvinnor respektive män finns på ledande positioner? Hur ser fördelningen ut bland mellanchefer och i botten av hierarkin? Hur mycket har de i lön? Hur trygg anställning har de? Hur stort inflytande? Hur lika och olika är kvinnors och mäns arbetsuppgifter?

Den andra processen har att göra med symboler och bilder (i vid mening) av genus och handlar om att skapa symboler som förklarar och rättfärdigar systemet; som uttrycker, förstärker och ibland utmanar uppdelningen i manligt och kvinnligt på olika platser. Att vara ledare är till exempel ofta en symbol för manlighet, och flera sysselsättningar är förknippat med det ena eller andra könet; exempelvis är sjuksköterska och flygvärdinna lika med kvinna, medan brandman och hockeyspelare är lika med man. Medierna är fyllda med bilder av "hur det är" som speglar verkligheten, men lika mycket är skapare av densamma. Ett enkelt sätt att bli medveten om hur ett ord är symbol för kön är att det kräver ett könsförtydligande om det gäller en avvikare, som till exempel "manlig modell" eller "kvinnlig fotbollsspelare" (Acker 1992; Gonäs och Arnell-Gustafsson 2005). Denna symboliska process har många källor: i populär- och finkultur, i språk, ideologier, mode och medierna. Andra exempel på dessa symboliska processer är till exempel vilka klädregler som gäller för kvinnor respektive män, eller vilket kön som anses kunna hantera teknik bäst.

Den tredje processen som producerar könsbestämda sociala strukturer, inklusive organisationer, är interaktioner mellan kvinnor och män, kvinnor och kvinnor, män och män. Häri ingår alla de mönster av dominans och underkas-

telse som finns på de flesta arbetsplatser. Det handlar till exempel om vilka nätverk som finns, vem som pratar med vem och vem som blir lyssnad på. I korthet handlar det om beteendemönster. Interaktion mellan individer är en ständigt pågående könsgörande process. Oftast är sexualiteten en ingrediens i denna process oavsett om det handlar om att befästa en homosocial sfär, eller att fungera som återställare av den symboliska könsordningen (Acker 1992; Gunnarsson 2003). Så kan exempelvis ett misogynt skämt, ett könat kraftuttryck eller ovälkomna händer på en kroppsdel även ses som delar i en process som handlar om att i en bransch bevaka en viss typ av manlig dominans i förhållande till inbrytare. Denna process är i varierande grad omedveten eller medveten, men för att kunna bekämpas måste den, liksom de andra processerna, göras synlig.

Det fjärde processen som Acker (1990) beskriver producerar identitet och så att säga ”lär” individen att producera vad som inom organisationen uppfattas som ”rätt” könsidentitet. Det handlar om det som individen ständigt gör för att leva upp till de förväntningar man har på en man eller en kvinna i en viss miljö (Gunnarsson et al 2003). Inom exempelvis byggbranschen och de gröna näringarna lär sig män att detta att vara macho är den ”riktiga” maskuliniteten. Kvinnor inom de båda branscherna kan inträda i ”modersrollen”, det vill säga stötta männen i deras arbete. Allt från komplimanger till fysisk kontakt ses som en bekräftelse av den kvinnliga identiteten, då sådant bekräftar en föreställd könsidentitet som bygger på ett behagligt utseende och sexuell tillgänglighet. Det sistnämnda förklarar varför sexuella trakasserier under så lång tid bortförklarats av både kvinnor och män, då den kulturella förståelsen innebär att det förväntas vara något positivt att få komplimanger och uppmärksamhet. Ackers teori har fokus på kön, men det ska påpekas att kön samverkar med andra identitetsgörande faktorer som exempelvis sexualitet, klass, ålder, ”ras” eller etnicitet (Acker 2012).

Vad har #metoo betytt?

När det gäller frågan om vad #metoo betytt kan vi se fyra övergripande teman: #metoo som skapare av en kritisk massa, #metoo som ett talutrymme, och #metoo som en kontaktyta med andra aktivister. Det fjärde temat handlar om en oro för konsekvenserna av #metoo.

#metoo som skapare av en kritisk massa

För de intervjuade nyckelpersonerna inom byggbranschen kom de frågor som uppropet #sistaspikenikistan tar upp inte som någon överraskning. Nyckelpersonerna själva hade redan arbetat med dessa frågor, och initiativ som NÄTA och Stoppa Machokulturen hade bidragit till att långsamt ändra könsbalansen i branschen. För att kunna skapa en kollektiv rörelse krävs dock en större grupp, en kritisk massa som delar erfarenheter. #sistaspikenikistan skapade just en sådan kritisk massa av kvinnor, och tydliggjorde att problemen med sexuella trakasserier och diskriminering inte var individuella utan något som en större grupp kvinnor i branschen delade. Något som intervjupersoner lyfter som betydelsefullt är också att det under de senaste decennierna kommit in fler kvinnor i byggbranschen, vilket var en förutsättning för ett upprop – tidigare hade det kanske inte varit möjligt då det fanns så få kvinnor i branschen.

Nej, jag tänker också att det fanns tillräckligt med kvinnor. Ja, det fanns ett arbete innan, så att det hade ... Det fanns vissa förutsättningar genom det. Men genom Metoo tror jag att man kunde se också att ”ja, men Gud, jag blir ju illa behandlad”. Och att andra också kunde se ”Ja, så där får man inte göra mot tjejer. Det här är inte okej.” Och då tror jag att man vågade, och man kunde känna ett stöd i varandra, i att våga träda fram, eller åtminstone göra en namnunderskrift. (Journalist, byggbranschen)

#metoo blev här både ett sätt att bearbeta ett trauma och få upprättelse, men också en sorts befrielse. Plötsligt kunde man prata om det som betraktats som skamligt och privat utan att betraktas som konstig. Detta gällde i hög grad även de som redan tidigare arbetat med frågorna, men kanske i det tysta.

Inom de gröna näringarna fanns inte etablerade nätverk på samma sätt som i byggbranschen. Dock hade LRF sedan tio år tillbaka en så kallad jämställdhetsakademi som arbetat främst med representationen av kvinnor i styrelser, det vill säga den delprocess som Acker (1990) menar handlar om organisationsstrukturen. De fackligt ansvariga för de gröna näringarna inom fackförbundet Kommunal hade även de varit aktiva i frågan före #metoo. Som ombudsmannen med ansvar för branschen uttrycker det: ”Så att jag tycker vi jobbade bra innan, men vi jobbar mycket bättre nu.” Och i Facebook-gruppen för kvinnor som bor och arbetar på landsbygden, diskuterades även sexuella trakasserier ”så den frågan i sig, utan att veta att det var metoo, hade vi ju bör-

”Då när allting hände så gav det ju mig en möjlighet att faktiskt säga det jag hade gått och tänkt och funderat och varit med om under 20 år från både män och kvinnor. Så för mig personligen så var det en befrielse.”

Företrädare för intresseorganisation i byggbranschen

”Ja det är klart att vårt upprop präglas av att det är extremt små arbetsplatser. Man är ensam, och som kvinna är man nästan alltid ensam med en man. För det är sällan kvinnor äger. Det är sällan kvinnor ensam driver. Så det är ofta den konstellationen. Ung kvinna, djurskötare, praktikant eller någonting, äldre man.”

Organisatör, #skiljagnarnafrånvetet

jat jobba med”. Diskussionerna var viktiga för deltagarna för att inse att sexuella trakasserier inte är ett individuellt problem utan ett kollektivt, delat sådant.

Så jag tror den gruppen varit väldigt viktig särskilt för yngre kvinnor. Jag har ju levt i tron att det där var ju så på 90-talet när jag flyttade ut [på landet] och så där, men det har väl bättrat sig. Men det är ju likadant. (Organisatör, #skiljagnarnafrånvetet)

De gröna näringarna, till skillnad från byggbranschen, utgörs oftast av mindre arbetsplatser. Enligt LRF utgörs 70 000 av organisationens 140 000 medlemmar av småföretagare på landsbygden. De små arbetsplatserna gjorde att många kvinnor kände sig ensamma om sina upplevelser, särskilt som det inte fanns några etablerade nätverk. På så sätt kändes uppropet #skiljagnarnafrånvetet som en befrielse och ett sätt för individen att se att hen inte var ensam om sin upplevelse.

#metoo som talutrymme

#metoo har betytt mycket för att lyfta frågan och tvinga fram reaktioner från branschaktörer. När vi talar med några av de som länge arbetat med dessa frågor ser de framförallt #metoo som något som vidgat deras talutrymme och gett frågorna de länge arbetat med en större plats. Det går lättare att tala om frågan, och den är inte längre något pinsamt som man försöker undvika. #metoo har även breddat sfären av intressenter, då rörelsen gjort sexuella trakasserier till en fråga som berör flera än bara de direkt drabbade. För de som arbetat med frågorna innebär det också att de fått större stöd för sitt arbete. Detta vittnar de flesta av våra informanter om:

Alltså jag tänker så här... det förekommer rätt mycket skit fortfarande, som är över gränsen. Men jag tror att ... sen har vi börjat med våra så här kvinnliga yrkesmedarbetare, har vi börjat med som program nu också. Och jag märker att det hade inte vi kunnat göra med samma stöd underifrån för fem, tio år sen. Gubbarna vill själva ... liksom så här, det är mycket roligare om det är blandat. Så det stödet känner jag att det är. (HR, stort byggföretag)

Nu känner jag att det är bättre efter metoo. Alltså, jag kan prata i helt andra ordalag nu ute på arbetsplatser i dag, helt andra ordalag. (Facklig företrädare, gröna näringarna)

Men det handlar inte bara om att tabut är brutet så att man i större utsträckning kan tala om sexuella trakasserier, utan också att människor nu fått en

större medvetenhet. #metoo-upproppen ledde till en omfattande folkbildning som gjorde människor medvetna om vad sexuella trakasserier är, och även omfattningen av dem:

Man visste inte vad man ska säga [vid sexuella trakasserier]. Man kommer först på långt senare att man borde ha bemött det så här. Men så helt plötsligt så känns det som att vi har ett litet verktyg. Vi vet vad det handlar om nu. Vi kan identifiera det direkt. (Organisatör, #skiljagnarnafrånvetet)

Ja, men alltså när det gäller metoo då, att synliggöra omfattningen av det här. Att det kommer fram många saker som kvinnor inte berättat förut. Så det är ju det viktigaste, tycker jag. (Samordnare, SLU)

Här är det intressant att påminna om att det sedan länge funnits kännedom om sexuella trakasserier och även utbredningen av dem, inte minst inom forskningen (se de förut omnämnda rapporterna *Slagen dam* (2001) samt *Våld och hälsa* (2014)). Ändå tycks det som att det var först med #metoo som existensen av sexuella trakasserier verkligen erkändes brett. Inom filosofin har läran om ignorans av vissa fakta kommit att kallas för agnotologi (Proctor och Schiebinger 2008). Själva den gren av filosofin som ägnar sig åt studier av agnotologi brukar också tala om detta som ignoransens kunskapsteori, alltså studier av kulturellt orsakad okunnighet eller tvivel, som fokuserar på hur och varför olika former av kunskap inte ”kommer att bli”.

Den filosof som först gjorde denna del av filosofiskt tänkande känt var Charles Mills som lanserade begreppet ignoransens kunskapsteori för att beskriva ignoransen av kunskap om och konstruktionen av ras. I boken *The Racial Contract* (1997) beskriver Mills hur okunnighet om rasfrågor har framställts och försvarats och hur denna ignorans har fungerat som ett stöd för ett vitt privilegium och dominans (jfr Black Lives Matter-rörelsen). På ett liknande sätt påpekar vetenskapshistorikern Londa Schiebinger i sin studie av 1700-talets koloniala resor att ”okunnighet ofta inte bara är frånvaron av kunskap utan ett resultat av kulturell och politisk kamp” (Schiebinger 2004). Det finns en rad exempel på kunskap som ”inte kommer att bli”. Ett aktuellt sådant har länge varit klimatkrisens ursprung och allvar, och den utbredda förekomsten av sexuella trakasserier är alltså ett annat.

#metoo som kontaktskapare

De flesta av dem vi intervjuat har inte direkt tillhört någon feministisk eller politisk rörelse utan hade före #metoo som regel arbetat relativt ensamma utifrån en grundtro på demokratiska värden om lika rättigheter. Något som kommit upp i våra intervjuer är hur uppropen fått jämställdhetsaktivister på olika håll att få syn på varandra.

Jag känner ju att vi har fått jättebra genomslag. Vårt upprop. Vi var ju hos bostadsministern ganska snabbt, och träffade alla dom tyngsta aktörerna i branschen. Och det första mötet var jättehäftigt. För att då sa alla att vi har inte gjort nog. Och inspirerades av varandra och... Så att det finns jättemånga personer som jobbar med det här. Och som har fått kraft av oss. (Organisatör, #sistaspikenikistan)

De nyckelpersoner vi intervjuat arbetar i väldigt olika positioner och sammanhang som ibland kan vara i motsatt position till varandra: till exempel fackförbund och arbetsgivare, gräsrotter och etablissemang, eller olika åldrar och yrkesinriktningar. Genom #metoo har dessa skilda aktörer enats i en gemensam nämnare och fått syn på varandra.

Ja, men jag tänker så här, jag är med och underblåser, eller jag pratar gärna om det här, och vi har haft seminarier, och vi pratade om det här i Almedalen, hade vi förra året som tema, liksom, vad hände efter metoo? Så det är någonting som gör att det finns en sammansmältning mellan det här undergroundpolitiska på något vis, med att det också finns ett behov eller någonting i etablissemang. För jag menar, vi har inte gjort någonting för att ... vi har tvärtom använt det internt och i min funktion drivit på med så här, men nu, som sagt, vi behöver göra workshoppar där vi gör de här sakerna. Så det har gynnat vår business också i HR, på något vis, att driva framåt i våra frågor. Så det kanske där också finns någonting, att det är en sammansmältning mellan de två delarna, på något vis. (HR, stort byggföretag)

Inom de gröna näringarna finns inte samma enighet och nätverksknytande efter #metoo, även om det förtjänar att omnämnas att en debattartikel med rubriken ”Nolltolerans mot trakasserier gäller” (Baudin m. fl. 2017) publicerades efter uppropets publicering. Detta var undertecknat av centrala representanter från fack och arbetsgivare.

En av #skiljagnarnafrånvetet organisatörers arbete kring jämställdhetsfrågor var redan känt innan #metoo och flera refererar till hennes stora betydelse för metoo-uppropet. Det tycks som att en enda eldsjäl hade en central roll

i uppropet. Motsvarande funktion står inte att finna för uppropet #sistaspi-kenikistan. Istället har nätverksbyggandet inom de gröna näringarna skett inom de redan etablerade institutioners – LRF och även SLU – och genom workshops och konferenser.

Oro för faror med #metoo

Trots att våra informanter alla var mycket positiva till #metoo så var de inte okritiska. En kritik som ofta kom upp – förutom problemet med mediernas uthängning av förövare – var rädslan för polarisering och förenkling av rörelsen som en konflikt mellan kvinnor mot män, och att #metoo-retoriken skulle kunna få män att känna sig kollektivt bestraffade och uthängda. Det kunde tas upp av män som tyckte att de anklagats för tidigare generationers sexism, eller kvinnor som såg män i ledande positioner som viktiga aktörer i förändringsarbetet.

Jag upplever att en del av debatten inom metoo handlar om att det blev kvinnor mot män. Och den vägen tror jag är farlig att gå, för att det handlar om jämställdhet rakt över, det vill säga män är lika mycket värda som kvinnor. Det finns ingen ... det ska inte finnas någon skillnad där. Men den delen av metoo tyckte jag att flera hade svårt att balansera. (Företrädare intresseorganisation, byggbranschen)

Särskilt som man och i ledande ställning fanns en oro för att bli uthängd både som potentiell förövare och som någon med för stor makt. Att som man arbetar med jämställdhetsfrågor kan i sig upplevas svårt, då frågan fortfarande ses som en ”kvinnofråga” där man som man inte får ta plats. Från arbetsgivarhåll såg en av våra informanter också risken i en sorts angivarmentalitet som potentiellt kan bli svår att hantera, att viktiga visselblåsarfunktioner till exempel skulle kunna bli en uppmuntran till lättkränkta individer att börja baktala kollegor till HR istället för att ta upp problemet direkt med sin chef.

Nej, men det är klart så här, jag kan tycka så här att det är klart att det blir problem om vi ... ett problem är om vi blir lättkränkta. Och jag tycker att det är ett problem ... det är ett problem om det är för många som hör av sig till hotline där de borde gå till chefen eller gå till chefens chef eller till HR, eller det man normalt borde göra. Att det blir någon sorts hetsjakt. Och det kan jag tänka att det är ganska lätt att ringa till den där hotline. Och att som jag sa, det kräver otroligt mycket resurser, och att kunna utreda fallen, och har man då väldigt lite att gå på så blir det väldigt problematiskt. Jag menar, sen är det ... sen har vi såna case, så där inget snack. Vi ska ha det. Men det finns alltid en tendens att det är ... eller det finns en tendens att det överutnyttjas. (HR, stort byggföretag)

En annan farhåga som kom upp är att #metoo-debatten pekar ut kvinnor som offer för att de är svaga, vilket kan skapa en sorts offermentalitet och fördunklar grundproblemet som ligger i konflikter om makt. Att peka ut de utsatta som offer på grund av att de är svaga, kan enligt denna farhåga skapa fel slutledning och att man klandrar den som är utsatt för att det är deras fel, när det egentligen handlar om att förövarna känner behov av trycka ned personer de inte vill ska ges mer makt.

Jag upplevde också att jag hamnade i sammanhang där det bara kunde bli tyst runt mig när jag sa någonting, och framför allt om jag sa att jag själv hade varit utsatt. Och också en tystnadskultur i form av att ”Nej, men det här är väl inte så farligt”, från män. ”Det här är väl inte så farligt. Det här finns väl inte. Det är ju ingen som ringer in och säger någonting, så det kan inte vara en fråga.” Så det finns en stor förnekelse. Och då är det också lätt att hamna i den här victim blaming-situationen, ja, men är det jag som är svag då eller är det faktiskt så att männen inte kan behärska sig, där jag vill säga att det kanske är männen som upplever att de behöver sätta sig på mig för att jag är kaxig istället. Men det krävs rätt mycket av en kvinna i dag fortfarande är min bild. (Företrädare intresseorganisation, byggbranschen)

Ett annat orosmoment som nämndes är att den stora #metoo-vågen mer skulle bli en sorts symbol än ett verkligt och handfast arbete på djupet – både på en kulturell och social nivå – mot sexuella trakasserier, vilket är det som behövs i fortsättningen. Förändringsarbetet får inte avstanna med ”nu har vi haft en stor #metoo-våg i Sverige, se vad bra vi är”.

Till viss del så tycker jag att det finns ganska mycket arbete kring metoo, eller efter metoo, som har ganska mycket karaktären av symbolik och kanske inte så mycket verkligt innehåll, för att symbolen på visst sätt kanske blir viktigare än det faktiska arbetet. Till exempel så tycker jag att mycket av det som har synts ut från LRF:s Jämställdhetsakademi har varit ganska tandlöst och kanske inte riktigt diskuterat de stora problemen. Så där känner jag väl att det finns ett visst problem med att det har fått bli en symbolfråga... Man gömmer sig bakom att det finns det här symbolarbetet. Så där ser jag väl definitivt ett problem. (Representant, SLU:s studentorganisation)

Samma tankegångar är även en representant för de gröna näringarnas arbetsgivare inne på:

Jag kan tycka att ... Den här typen av kampanjer, och det tror jag är lite svenskt, att det blåser upp och blir jättestort och sen så försvinner det bara. I stället för att kanske inte blåsa upp så mycket utan litegrann för att kunna hålla det på en fortsatt nivå sen. Att vi blir väldigt entusiastiskt engagerade och sen så rinner det ut i sanden. (Representant arbetsgivarna, gröna näringarna)

Förklaringsmodeller

För att förstå hur och varför #metoo-rörelsen organiserades är det intressant att veta vilka idéer och ideologier som ligger bakom uppropen. Det är även intressant att undersöka vilka förklaringsmodeller som används för att förstå sexuella trakasserier inom den egna branschen. Generellt kan man säga att hela #metoo-rörelsens grund var att uppmärksamma och få slut på sexuella trakasserier. Men för att komma tillrätta med detta krävs det också en djupare förståelse av vad det varit som möjliggjort sexuella trakasserier i de enskilda branscherna.

#metoo-rörelsen har lyckats med att ena en mängd ibland mycket olika politiska och feministiska rörelser, som har stora motsättningar på flera plan, inte minst vad gäller ideologiska förklaringsmodeller. På en direkt fråga till de enskilda nyckelpersonerna uppger de flesta att de är feminister. Utifrån detta skulle det kunna tänkas att de också anser att #metoo är en feministisk rörelse, men så är inte fallet (jfr Hansson m. fl. 2019). När vi frågar våra informanter om vilken typ av rörelse #metoo är får vi istället till svar att den är en ”gräsrotsrörelse” eller ”kvinnorörelse”. Det är heller ingen som ser #metoo-rörelsen som ett elitfeministiskt projekt – det vill säga ett projekt startat av en elit av mer eller mindre professionella feminister. Men en informant påpekar att det var tur att till exempel inte lärare var först ut med ett upprop, utan den så kallade kulturelit som utgörs av bland annat av skådespelare. I och med att många kända ansikten syntes fick uppropet stort genomslag i medierna.

Trots den, enligt våra informanter, ganska lösa förbindelsen med den feministiska rörelsen, används feministiska förklaringsmodeller för att förklara förekomsten av sexuella trakasserier i branschen, både i själva uppropen och i de enskilda intervjuerna. De förklaringar som var mest framträdande i intervjuerna kan sammanfattas i temana sexism, mansnorm och machokultur, samt maktförhållanden.

Sexism

Idén om sexism är något som förekommer i båda uppropen. Sexism kan definieras som fördomar eller diskriminering baserad på en persons könstillhörighet. Det är något som kan drabba vem som helst, men oftast drabbar det kvinnor och flickor. Sexism tänks oftast vara förknippad med idén att det ena

(manliga) könet är ”naturligt” överlägset de(t) andra. Eller som en av företrädarna för byggbranschen uttrycker det:

Sexuella trakasserier är ju en del av ett större problem. [Och vad är det problemet då?] Jo, att det finns sexism i samhället. Och sexism är ju då att nedvärdera någon utifrån vederbörandes kön. Och varför det finns sexism? Det är ju en historisk struktur i vårt samhälle. Att kvinnor har värderats mindre än män. Typ alltid. Och det har blivit ett normaliserat beteende. Kanske inte alltid att man aktivt tänker att du är mindre värd, utan det är inbyggt i vårt interrelationella beteende mot varandra. I språket, i hur man bedömer människor. Hur man bemöter människor. Vad man tror... och här alltså, vad man tror att människor är kapabla till. I branschen är det ju mycket att man tänker att kvinnor är svagare. (Organisatör, #sistaspikenikistan)

Företrädare för både arbetsgivare, byggnadsfacket och organisationerna av #sistaspikenikistan sätter #metoo in i en feministisk diskurs som betonar maktstrukturer mer än rättigheter och likheter, och som ser sexism som ett uttryck för en större maktapparat som kräver kollektiva motrörelser för att kunna förändras. Ett exempel på detta är hur #sistaspikenikistan enade två skilda yrkesgrupper (arkitekter och byggarbetare) som på arbetet ofta tog motsatta positioner i olika förhandlingar, och som också definierade sig som olika i termer av social klass. Deltagandet i uppropet gjorde att dessa grupper fick syn på något som tydligt förenade dem och som kunde bli en styrka, inte minst i situationer där de som kvinnor ofta var en minoritet i rummet. Trots att de företräder olika klassmässiga positioner så förenas de av målet för arbetsuppgiften och att de inte tillhör en manlig majoritet.

Vi såg ju ganska fort att det finns en jättestyrka i att gå samman. På så sätt att vi kan överbrygga den här klassåtskillnaden liksom. Och mötas, sida vid sida. Trots att man är... ja, akademiker och yrkesarbetare. Det fanns en styrka i det, så att man ändå jobbar tillsammans. Man jobbar med samma produkt. (Organisatör, #sistaspikenikistan)

Samtidigt som organisationerna av #sistaspikenikistan var väldigt medvetna om de eventuella konflikterna inom kvinnokollektivet såg de i denna en chans att faktiskt enas trots stora olikheter.

Även i uppropet #skiljagnarnafrånvetet förekommer begreppet sexism. Liksom intervjupersonerna från byggbranschen sätter företrädarna för de gröna näringarna in begreppet i ett större sammanhang, och i den inledande texten till uppropet skriver man att ”vi är en del av en större struktur som

fram till nu tyst accepterats”. I de gröna näringarna syftar diskussionerna om sexism framför allt på att kvinnor som grupp blir utsatta för en nedvärderande behandling. Här ses ”kvinnor” som ett relativt homogent kollektiv. Åtminstone i intervjuerna förekommer inga diskussioner om klass eller andra skillnader mellan kvinnor, på det sätt som gjordes i intervjuerna med företrädare för byggbranschen. En tänkbar orsak till detta är att det gröna uppropet visserligen rymmer mångskiftande politiska tillhörigheter och ideologier, men om vi skulle generalisera så ligger det mer i mittenfåran av svensk politik än bygguppropet, som kan sägas ligga mer åt vänster. Även om det i alla olika politiska läger finns en medvetenhet om att ”kvinnor” inte kan ses som en homogen grupp, utan att andra faktorer såsom klass, ålder och etnicitet också spelar roll, så är detta något som man talar om oftare i vänstersammanhang. Hur har då denna sexism växt fram i de olika branscherna, enligt våra informanter?

Mansnorm och machokultur

En förklaring som ges till förekomsten av sexuella trakasserier handlar om mansnormer och machokultur. Företrädare för båda uppropen nämner att deras branscher traditionellt varit dominerade av män under en mycket lång tid och att detta utgör grunden för sexuella trakasserier mot kvinnor, då män inte vet ”hur man ska bete sig när det helt plötsligt kommer en kvinna på arbetsplatsen”, som en av informanterna uttrycker det. I byggbranschen har den manliga, starka kroppen varit dominerande och normerande under en lång tid, liksom att arkitekter och ingenjörer traditionellt varit män. Samma sak gäller de gröna näringarna: även där har den fysiskt kapabla, manliga kroppen varit den dominerande sedan århundranden tillbaka. Trots ökat antal kvinnor i branschen har detta inte medfört någon betydande förändring av den dominerande könskodningen för skogsyrken som en manlig domän (Lidestav och Egan Sjölander 2007). Även ägandet av företag inom de båda branscherna har varit i huvudsak manligt, exempelvis utgörs 83 procent av företagen inom jordbruket av män (LRFs Jämställdhetsakademi 2019). Detta är något som speciellt informanterna från de gröna näringarna uppehåller sig vid:

Men jag tror att det är traditionellt en mansdominerad bransch, och det finns väl olika anledningar till det. Det har åtminstone tidigare varit ganska tungarbetat att arbeta i den här branschen, och då är det en fördel att ha muskelmassa och muskelkraft. Men det tror jag är en ganska liten del av förklaringen. Det

”Det tycker jag är jättehäftigt också. Verkligen. Att man ska prata om intersektionalitet och alla diskrimineringsgrunder och så vidare. Och mångfald gärna. Men det är så viktigt att kunna prata om kvinnor som grupp också. Och vad kvinnor som grupp blir utsatta för. För det är först då som man kan se den strukturella liksom, sexismen.”

Organisatör, #sistaspikenikistan

”Det finns ju en maktobalans i det gröna näringslivet så till vida att fortfarande är det så att det är sönerna som ärver gårdarna i större omfattning, och helst äldste sonen. När jag själv fick barn så gratulerade grannarna till de två första pojkarna, och de sa ingenting när jag fick en flicka, men däremot gratulerade de när vi köpte en ny såmaskin.”

Organisatör, #skiljagnarnafrånvetet

finns också en mer strukturell förklaring till att den är mansdominerad, och det är att man har ... Från generation till generation så har arvet av ägande av egendom ... gått till sonen, eller i flera generationer varit ... eller, under väldigt lång tid varit mansdominerat. Och det tror jag också är med och skapar den kontexten av att vara en mansdominerad bransch. Men sen tror jag också att det har över tid skett ett urval på grund av att kvinnor inte har känt sig välkomna. (Företrädare intresseorganisation, gröna näringarna)

Informanterna från både byggbransch och gröna näringarna betonar dock att detta med manligt ägande och mannen som norm bland de anställda på ett generellt plan är något som genomsyrar de flesta branscher. På så sätt är det inte underligt, menar de, att uppropen från olika yrkesområden blev så många i Sverige:

[...] Jag tänker att det är de patriarkala strukturerna, att ... Jag menar det är jättemånga, nästan alla yrken [skratt], har varit dominerade av män om man tittar tillbaka lite, förutom vissa då eller så. Ja, sen tar det sig uttryck beroende på var man är, vilka miljöer man befinner sig i. Om man befinner sig i en fin kontorsmiljö eller om man befinner sig ute på en gård eller en konferens... (Företrädare intresseorganisation, gröna näringarna)

Med en dominans av män följer också, menar informanterna, en speciell kultur, som ofta kallas machokultur. Den handlar mycket om språk och jargong på arbetsplatsen, men även om sådant som att maskiner marknadsförs med almanackor med (halv)nakna kvinnor på, tal på konferenser som innehåller sexistiska skämt, en syn på kvinnliga kollegor som enbart kvinnor och inte kollegor, klumpiga komplimanger om kvinnliga kollegors utseende samt ovälkomna fysiska närmanden. #metoo-rörelsen innebar ett välbehövligt uppvaknande för många att just sådana beteenden och språk inte var något som de utsatta måste stå ut med:

[De gröna näringarna] har varit i alla fall historiskt ganska manliga branscher. Jag tror det snarare är det, och det tror inte jag är specifikt för gröna näringar, utan så ser det nog ut överallt. Att är det få kvinnor och mycket män så kan det bli en jargong, och som kvinnorna inte ens tänker på om det inte är fysiska påhopp, men är det bara verbalitet, skämt, kalendrar på halvnakna tjejer och sådant där, så tror jag att många tjejer ... Lite härdade, man tänker inte på ... Och det kanske metoo innebar att man fick upp ögonen för att ”men det här är inte okej, så här kan vi inte ha det.” (Företrädare arbetsgivarna, gröna näringarna)

Våra informanter från de gröna näringarna betonar också att just dessa branscher även omfattar vad de kallar ”traditionella värderingar” och en vilja att

allt ska vara som det alltid varit. Detta underbyggs ytterligare av att det är män som oftast äger och arbetar med jordbruk och skog. Dominansen av män har skapat en ”drängkultur”, som en av informanterna uttrycker det.

Inte nog med att machokulturen förtrycker kvinnor utan den förtrycker även män som inte passar in i normen: maskulinitetsnormen är boven bakom att arbetares kroppar bokstavligen offeras.

Det är ju jättemånga killar som också lider av det. Bilden av hur man ska vara som man. Det är jätteproblematiskt. Och sen också då med bygg, kroppsarbete på ett annat sätt. Arbetsplatsolyckor. Att man ska... man ska ta i jättemycket, man ska våga, och vara tuff. Det är ett jätteproblem inom Bygg. Det dör ju folk varje år. Och det är ju också, ser jag det som, en konsekvens. (Organisatör, #sistaspikenikistan)

Våra informanter menar att det är denna machokultur som bidrar till att kvinnor är i minoritet i byggbranschen och de gröna näringarna eller att de inte ens söker sig dit. Arbetsgivarsidan i byggbranschen ser machokulturen som ett stort problem, både av säkerhetsskäl men också av innovationsskäl. Argumenten för att få in fler kvinnor och andra underrepresenterade grupper i branschen är också krasst ekonomiska, att det handlar om att få de bästa arbetarna, och en mångfald av kunskaper och perspektiv för att kunna möta en brokig marknad.

Här argumenteras alltså utifrån en ekonomisk diskurs, som även tas upp av företrädare för facket, för att definiera mångfald som det ”marknaden” mår bäst av, samt machokulturen som en hämmande faktor för innovativa förändringar i en modern bransch. Byggnadsbranschens aktörer har i en lång högkonjunktur efterlyst större och mer välutbildad arbetskraft och från arbetsgivarhåll blir det irrationellt att utesluta stora grupper av potentiella arbetare från branschen. Frågan är hur denna argumentation står sig i en lågkonjunktur när det inte längre finns ett överflöd av arbete. Inom de gröna näringarna finns liknande argument. Även de behöver arbetskraft – välutbildad eller inte – och där utgör kvinnorna en stor potential. Men om branschen inte är attraktiv för kvinnor, söker de sig inte dit, resonerar man. Det finns alltså en gemensam övertygelse bland företrädare för de två uppopen att det är viktigt att förändra det som vissa kallar machokulturen och andra drängkulturen, men också att detta kanske utgör det svåraste förändringsarbetet:

Ja, den har gjort mig ännu mer övertygad om just att det handlar om normer och värderingar och beteenden, jämställdhet, mer än bara antalet. [...] Det har lyfts upp ett antal historier och ett beteende som man inte kan acceptera, men som är ganska svårt att komma åt. Det handlar i grunden om att förändra värderingar, och det tar lång tid och är nog så svårt. (Företrädare intresseorganisation, gröna näringarna)

Maktförhållanden

När vi tittar igenom intervjuerna med våra informanter från byggbranschen och de gröna näringarna står det klart att begreppet ”makt” står att finna i så gott som varje intervju som förklaring till varför sexuella trakasserier förekommer. Lika klart står det att ”sexualitet” inte nämns en enda gång som förklaring till sexuella övergrepp. Det tycks råda en stor enighet om att sexuella trakasserier inte handlar om sex utan om maktutövning (med sexuella undertoner).

Makt kan med den inflytelserika tyska filosofen Jürgen Habermas betraktas dels som det statliga systemets styrmedel och dels som det ekonomiska systemets styrmedel i form av pengar (Habermas 1990). Men även i livsvärlden (den subjektiva världen som den enskilda människan upplever den) utövas makt i form av personliga, sociala och kulturella dominansförhållanden och liksom inom de samhällseliga systemen föder också denna makt motstånd. Man kan definiera motstånd som individuella eller kollektiva subjekts strävan att utifrån egna behov eller intressen motverka en annan logiks regler som påtvingats dem i någon sfär. Men det är viktigt att se att begreppen makt och motstånd inte är enhetliga, i förhållande till varandra motsatta begrepp, utan att det motstånd människor gör mot maktutövning (och vice versa, bör tilläggas) i varierande grad är medvetet, avsiktligt, fokuserat, konsekvent eller kollektivt. Maktutövning och konflikt handlar inte heller bara om något som händer mellan grupper eller individer, utan sker också inom individen, då individen kan ingå i olika intressegrupper som i sin tur kan ha skilda intressen (Laclau och Mouffe 2001). #metoo enade exempelvis en stor grupp kvinnor, som sinsemellan kunde ha olika intressen och vara i konflikt med varandra på olika arenor, och tillhöra olika samhällsklasser och politiska inriktningar. Maktbegreppet är centralt i feministisk teori och utgår oftast från en strukturell förståelse av makt som innebär att alla institutioner och relationer i samhället genomsyras av en könsordning där särskilnad mellan könen samt

underordning av kvinnan, är något som ständigt återskapas men i nya former (Höjer och Åse 1999). Hirdman (2003) menar att könsroller är en förkastlig benämning då det antyder en lek som man frivilligt inordnar sig i, när det egentligen handlar om maktförhållanden. För att komma till rätta med ojämställdheten så måste man se kön som delar och uppbärare av ett större system liknande ett kastsystem, ett genusystem som hela tiden återskapas genom genuskontraktet, en överenskommelse om vad som är kvinnligt respektive manligt i samhället. Vad som är kvinnligt och manligt förändras och kan se olika ut i olika kulturer, och i olika sektorer, det som är centralt är att de är åtskilda, samt att det som kallas manligt är mer värt än det som kallas kvinnligt. Hirdmans teori är användbar ur ett historiskt perspektiv för att förstå hur samhällsordningen återskapas. Det är alltså möjligt att se hela #metoo-rörelsen som ett motstånd mot en maktutövning som bottnar i en syn på kvinnor som relativt underordnade. De allra flesta av de informanter vi talat med ser sexuella trakasserier som del av en större förhandling om makt.

Var någonstans sker då denna maktutövning, och var kan den iaktas just inom de gröna näringarna och byggbranschen? Våra informanter uppehåller sig främst vid att diskutera makt i förhållande till kundrelationer, ålder och anställningsform. Inom arbetslivet sker förhandlingar om makt mellan arbetare på olika positioner, mellan arbetsgivare och arbetare, men också mellan företagsrepresentanter och företagets kunder. Just den osäkra maktrelationen till kunden är något som kommer upp i de uttåg som företräder branscher med mycket kundrelationer. Det är ju en sak att hantera sexuella trakasserier kollektivt inom ett företag, men när det gäller externa relationer till kunden så är det svårare att säga ifrån:

[...] man sitter ofta som arkitekt i en beroendeställning till beställare eller kommun. Det är alltid någon annan som betalar eller beslutar, och då är det mycket svårare att höja sin röst i den formen av sammanhang. (Företrädare för en yrkesgrupp i byggbranschen)

Jag kan ... det kanske är en spekulatio. Jag tror att kvinnliga säljare i lantbruket är mer utsatta än kvinnliga veterinärer, men jag har egentligen ingen ... jag vet inte om jag kan styrka den där teorin nu med fakta. 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]. (Företrädare intresseorganisation, gröna näringarna)

”Nej, men jag tänker så här i form av makt. Att, vad ska jag säga, det är väl överordning och underordning. Och vissa tar chansen att utöva makt över andra. Alltså, och ibland så... Vad ska jag säga? Ja, för mig är det så att så länge en viss grupp går i land med att ha makt över andra, och tillåts fortsätta med den maktutövningen, så kommer det att ske. Någon måste sätta gränser för vad som är tillåtet i arbetslivet, i privatlivet.”

Journalist, byggbranschen

”Frilansproblematiken också, att du inte har en tillsvidareanställning så att du vill inte vara den som är gnällig och tråkig... Jag har en del kompisar också i medie- och skådespelarvärlden där det faktiskt är ett bekymmer att man inte vill vara den som ’Äh, vi tar inte den, vi tar den i stället nästa gång för hon är ju så tyken’.”

Representant för arbetsgivare
inom gröna näringarna

Även ålder är en avgörande faktor, vilket kan observeras inte minst i de båda upprensens vittnesmål. De som i allra högst grad utsätts för sexuella trakasserier är unga kvinnor, vilket stämmer väl med tillgänglig statistik. Enligt Brottsförebyggande rådets nationella trygghetsundersökning 2017 är unga kvinnor i övre tonåren och strax däröver överrepresenterade bland dem som uppger att de har utsatts för sexualbrott. Även befolkningsstudien *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter i Sverige* (Steinvall 2018) visar att 57 procent av unga kvinnor i åldern 16-29 år uppger att de någon gång utsatts för sexuella trakasserier. 55 procent av samma målgrupp har erfarenhet av sexuella övergrepp. Det är därför inte förvånande att vittnesmål från unga kvinnor är så vanligt förekommande i upprensen, som exempelvis detta ur #skiljagnarnafrånvetet:

För alla gånger jag blivit förbisedd eller inte ansedd ha något att tillföra, bara för att jag varit ung tjej i ett gubbigt och grabbigt sammanhang. Klappad på rumpan, tagen på låret eller tjuvnyp i midjan anses som ”skojigt” och något man som tjej bara ”ska” fnissa lite åt?

Att just upprensen #visparkarbakut fick så stort gensvar är också typiskt, enligt en informant som arbetar fackligt:

[...] det är väl det här att det samlar många unga tjejer, det är deras hobby. [...] Det är därför det är mer frekvent [med sexuella trakasserier] ... För inom golfen har jag inte fått några samtal någon gång, tror jag, och trädgårdsodling och trädgårdsanläggning. Jargong då möjligtvis när man har pratat med någon så där, men inte ... Det är häst.

Varför är det då just unga kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier i så hög grad? Det finns naturligtvis många delförklaringar till detta: ett samhälle där unga kvinnors förmågor och erfarenheter står lågt i kurs, en generell sexualisering av unga kvinnors kroppar (inte minst i medier), och en machokultur som bland annat yttrar sig i tanken att män har rätt till dessa kroppar. Kvinnor kan också ses som ett hot mot en manlig identitet som kopplas till just arbetet (Berdahl m. fl. 2018; Lidestav och Egan Sjölander 2007). Maktordningar förhandlas också ständigt och konflikterna kan bli särskilt stora när en ung generation tar plats på en plats präglade av ”gamla” ordningar, och där sexuella trakasserier är en effektiv härskarteknik och återställare av ordningen (Acker 1992). Allt detta sammantaget gör att unga kvinnor är särskilt utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Detta blir ovanligare med stigande ålder:

Alltså det som gör mest ont är ju de här unga tjejerna. [...] Jag vet att första gångerna jag drabbades av dem så var jag så ung och jag tänkte inte så mycket på jämställdhet utan jag tänkte att det var jag som person som hade liksom fått dem att göra det här eller säga det här. Men allteftersom man blir äldre och klokare och erfarnare så ser man ju mönstret och man ser som strukturen och allt det där. Och någonstans finns en tipping point där man inte blir så utsatt längre och är så gammal att det finns yngre och vackrare kvinnor som man kan utsätta istället för sådana bitchar som jag. [skratt].
(Organisatör, #skiljagnarnafrånvetet)

Kopplat till ålder är anställningsform, då tillfälliga anställningar ofta är kopplade till ung ålder. De kvinnor som har otrygga anställningar verkar generellt bli mer utsatta. Tidsbegränsade anställningar skapar försiktiga och rädda anställda som inte vågar säga ifrån och ställa krav på samma sätt som en tillsvidareanställd. Detta tycks dock inte vara det stora problemet just inom byggbranschen och de gröna näringarna, men generellt inom #metoo-rörelsen har denna fråga ofta lyfts.

Sammanfattningsvis verkar faktorer som kundrelationer, ålder och anställningsform samverka med kön för att etablera en förväntad ordning, där det som ger hög status är att vara kund, äldre, fast anställd, och, förstås, att vara man. Unga kvinnor som bryter in i denna ordning sätts på plats genom olika härskartekniker där sexuella trakasserier är ett subtilt men effektivt sätt att förminska och straffa intränglingar. Vogt m.fl. (2007) menar att mansdominerade arbetsplatser har en särskilt stor förekomst av sexuella trakasserier då status på sådana arbetsplatser är så nära förknippad med exempelvis makt, tuffhet, dominans, aggressivitet och konkurrens. I sådana miljöer kan kvinnor och andra minoritetsgrupper uppfattas som intränglingar som potentiellt minskar de fördelar som majoritetsgruppen åtnjuter. Sexuella trakasserier och mobbning används då för att så att säga mota bort intränglingarna och försvara majoritetsgruppens privilegier och status.

Vi kan se en vikt av att man i varje bransch undersöker grunden till förekomsten av sexuella trakasserier för att kunna komma till rätta med dem. Även om de sexuella trakasserier är den gemensamma nämnaren så varierar dess kontexter och uttryck. Inom byggbranschen dominerar en machojargong som under decenniernas lopp utformats av en majoritet män på ofta större arbetsplatser. Inom de gröna näringarna handlar det oftast om mindre

och ideologiskt konservativa, privata företag som ägts och dominerats av män under decennier. Gemensamt för båda branscher är den centrala roll som föreställningen om den fysiskt starka maskulina kroppen har och hur denna föreställning knyts till exempelvis vem som är en ”riktig” byggnadsarbetare eller lantbrukare.

Strategier

Vad anser då de intervjuade nyckelpersonerna bör göras för att komma till rätta med sexuella trakasserier inom byggbranschen och de gröna näringarna? Vilka strategier tror man är mest effektiva? Här ges svar som kan sammanfattas i temana utbildning, förändring av kulturen, problemdefinition, separatism, och kontinuitet.

Utbildning

Ett samstämmigt svar på frågan om vad som behöver göras för att motverka sexuella trakasserier är att såväl arbetsgivare som arbetstagare måste utbildas: ”Det är jättesvårt men det går. Med utbildning, utbildning, utbildning”, som en facklig företrädare inom de gröna näringarna uttrycker det. Denna utbildning måste påbörjas redan i skolan och omfatta alla. Grundutbildningen är viktig del i byggbranschens förändringsarbete. Det är på utbildningen som yrkeskultur lärs ut och reproduceras, och därför är det extra viktigt att lärarna har en stor förståelse för könsmaktordningen – en teori som går ut på att män som grupp är överordnade kvinnor som grupp – och har strategier för att motverka en dålig, mobbande kultur.

Vi jobbar nu hårt för att fler kvinnor ska söka sig till byggbranschen, och det har vi sett att det är fler nu som gör. Men några som är viktiga också, det är kanske lärare som redan i skolan tar bort kulturen. Om man har varit i byggbranschen och sen så blir man lärare, så har man kvar kulturen ifrån när man jobbade själv. Det kan vi se att det är ett bekymmer hos vissa lärare.
(Facklig företrädare, byggbranschen)

Även informanterna från de gröna näringarna betonar vikten av utbildning: ”Elever som går på naturbruksgymnasium måste ju få kunskap om det här och veta vad ska jag göra, hur ska jag göra, vad är ett sexuellt trakasserier och så.” (facklig företrädare, gröna näringarna). På SLU, lantbruksuniversitetet, har man arbetat hårt med att upplysa om och stävja sexuella trakasserier bland

studenter och lärare. Man har exempelvis ordnat utbildningar för SLU:s samtliga studentkårer och dess aktiva i samband med att uppropen från de gröna näringarna offentliggjordes.

Det förtjänar även att omnämnas att man i Uppsala – där Ultuna ligger – på ett bredare plan har startat ett initiativ för att utbilda nyckelpersoner inom stat och kommun i frågan om mäns våld mot kvinnor, där även SLU deltar:

Till exempel här i Region Uppsala så finns det ... ja, det finns nätverk. Dels för jämställdhet och integrering och olika myndigheter som jobbar med det. Men också nätverk som rör mäns våld mot kvinnor och som här före jul hade ett möte och där landshövdingen hade bjudit in till möte i Uppsala slott, med ett antal personer då, från olika verksamheter och myndigheter i länet. Och där man då har gjort en stor satsning med att dela ut bokpaket till 1 000 chefer i Uppsala län. Och som han... och det handlar ju då om mäns våld mot kvinnor och även hedersrelaterat våld. Och tanken är ju då att ... ja, alla de olika verksamheterna ska jobba med de här frågorna och intensifiera arbetet. (Samordnare, SLU)

Det är även viktigt att utbilda vuxna människor på olika sätt. Det traditionella sättet är att erbjuda kortare utbildningar i en fråga, men då människor i arbetslivet ofta har mycket att göra kan det vara svårt att locka kursdeltagare. SLU har dock löst frågan genom att erbjuda sina medarbetare en veckas ersättning för den arbetstid man lade ner, vilket ”var väldigt, väldigt bra. Så att det var ju ... ja, protester så att säga emot att ”hur ska vi hinna göra det här?” Men när man då fick de här pengarna så var det ju lättare att kunna avsätta den tiden. Så det var ju klokt.” (Samordnare, SLU)

Andra sätt att utbilda yrkesverksamma kan exempelvis vara att ta upp frågan om sexuella trakasserier för deltagare på konferenser, där så många övergrepp sker inte minst under alkoholens inverkan. Eller som en fackligt aktiv jämställdhetsaktivist inom de gröna näringarna uttrycker det: ”Förhållningsorder, att när vi håller en utbildning, konferens, så ska vi alltid öppna konferensen med de här punkterna.”

Inom de gröna näringarna har främst LRF arbetat med konferenser och workshops om sexuella trakasserier. Men ett problem är att de utbildningar som ges till yrkesverksamma ofta bara når personer som innehar högre positioner eller redan har ett aktivt intresse för saken. Detta gäller i många branscher, och är inte bara ett problem för de gröna näringarna och byggbran-

schen. Ledningens hållning är naturligtvis av yttersta vikt för att komma till rätta med sexuella trakasserier, men det måste finnas en bredare förankring i att sexuella trakasserier inte tolereras på arbetsplatserna. En ledande person inom byggbranschen framhåller att visst är utbildning är viktigt men:

Vi inte kan vänta på att vi ska utbilda alla... [Det handlar om] kunskap, attityd och beteende. Det är en ganska enkel modell att tänka kring. För man kan tänka att det alltid ska vara... att vi ska fylla på och man ska gå workshoppar och utbildningar och så vidare. Ja, men det, vi kommer inte hela vägen med det [även om kunskap är viktigt]. (HR, stort byggföretag)

Förändring av kulturen

Att få slut på sexuella trakasserier kan inte göras enbart genom kunskap, som företrädaren för byggbranschen framhåller ovan, utan det handlar också om attityd och beteende, vilket inbegriper också hur man talar med och till varandra. Här kommer vi alltså in på den delprocess som Acker (1990) menar handlar om beteendemönster. Utbildning är viktigt, men man måste gå vidare och även förändra den kultur som gör att vi tänker och talar om kvinnor och män på ett specifikt sätt. Detta reflekterar alla våra informanter över, och menar att det bör vara nästa steg att ta:

En hel del av berättelserna från metoo handlar inte bara om tafsanden och oönskade närmanden, utan det handlar om jargong på arbetsplatser som gör att kvinnor inte känner sig välkomna. Och det behöver inte ... bara handla om kalendrar med lättklädda kvinnor. Men även hur man pratar, vilka ord man använder och vilka ord man använder när man blir förbannad, och ... Det är också en del som gör att kvinnor inte känner sig välkomna... (Representant intresseorganisation, gröna näringarna)

Jag tycker nog det viktigaste är att man har lyft frågan om allt från rena sexuella trakasserier till samtalstenen, hur man betar sig, hur man förhåller sig. Och jag tror att det här ändå har inneburit att alla som kan tänka [skratt], tänker till. Man berättar inte den där snuskiga historien, man drar inte det här skämtet som inte är särskilt roligt, om någon gör det så kan man säga "ja, men du, lägg av". Och en normal man blir lite generad då för att då visar han också att det här var plumpt. (Representant arbetsgivarna, gröna näringarna).

Det kan vara på sin plats att dröja lite vid kulturbegreppet då det används lite olika av våra informanter. När några exempelvis använder begreppet "machokultur" eller "drängkultur" använder de kulturbegreppet i antropologisk mening. Det innebär att "kultur" ses som särskilda sätt att leva som byg-

ger på gemensamma kunskaper, värderingar, erfarenheter och tankemönster, ett ”kollektivt medvetande”, som delas av olika grupper som nationer, klasser, subkulturer – eller arbetsplatser. Detta kulturbegrepp gör det möjligt att tala om olika kulturer som existerar parallellt med varandra, eller vid olika tidpunkter i historien. På en arbetsplats behöver man därför kritiskt tänka igenom just vilka gemensamma kunskaper, värderingar, erfarenheter och tankemönster som präglar just den och kanske ställa allt på huvudet.

Men informanterna talar också om ”kultur” på ett mer generellt plan, något som också ofta förekommer, till exempel när man hävdar att vi lever i en sexistisk eller patriarkal kultur. Då använder de (med ett akademiskt språk) det hermeneutiska kulturbegreppet som är nära förbundet med det antropologiska kulturbegreppet. Kultur ses här som produktion av betydelse eller mening. Detta sker via olika sorters symboler, eller de olika ”språk” vi använder för att kommunicera med varandra. Genom bilder, musik, texter och tal utväxlas en mängd olika förståelser av vad kvinnlighet och manlighet är, vad som är moraliskt rätt och fel, olika sätt att leva, tänka och uttrycka sig och så vidare. Det pågår ett ständigt meningsskapande kring genus, etnicitet, sexualitet, ”ras”, ålder och klass. Och detta meningsskapande är inte ensartat; där finns både maktutövning och motstånd. I litteraturen, i musik, mode, teater, tv-serier, heminredning, meningsutbyten i kafferummet och så vidare, pågår alltså en kamp och en förhandling om betydelse: om vad som är viktigt eller oviktigt, sant eller falskt, fint eller fult, manligt eller kvinnligt. Kultur i denna mening handlar alltså om ett samhälle som är genomsyrat av meningsskapande kring bland annat genus och där vissa sätt att tala om det, skriva om det, bilda eller göra musik om det är mer dominerande än andra. Enligt Acker (1990) rör vi oss alltså inom den delprocess som handlar om symboler och bilder av genus. Om vi ska tänka mer konkret runt kultur som meningsskapande uppstår frågor som exempelvis: Hur talar vi om manligt och kvinnligt generellt och specifikt på arbetsplatsen? Vilka bilder av kvinnor (och män) finns i vår kultur och hur påverkar dessa de foton och affischer som sätts upp på arbetsplatserna? Vad är ett roligt skämt? En rolig historia? Hur framställs kvinnor respektive män i de sånger som sjungs på konferensmiddagarna och hur hänger det ihop med hur män och kvinnor skildras generellt? Alla dessa frågor har alltså samtidigt att göra med det antropologiska kulturbegreppet,

det vill säga hur det ”kollektiva medvetandet” ser ut på en arbetsplats eller inom en yrkesbransch.

Ett viktigt sätt att tänka runt kulturfrågor utgörs av att kritiskt granska exempel på hur medier skildrar manligt och kvinnligt. Här är finns det goda exempel inom de gröna näringarna och byggbranschen:

På webbsidan till exempel så går jag in och tittar och så ser jag här är det tre män på raken i nyheter. Okej, men då måste man tänka att då måste vi få in en kvinna här nästa gång... Eller media ringer och vill ha ett förslag på någon att intervju i en viss fråga. Ska vi lyfta fram en kvinna eller en man? Och så där. Så att man hela tiden har det här representationsperspektivet med. Och sen också det här med, som vi var inne på lite tidigare, det här med bilder... att kvinnor kan vara aktiva i bilder och göra saker och inte bara vara vackra att titta på. Och män får gärna le och inte bara vara tuffa och stela. Eller som när vi går ut och tar bilder bland djur, så är det gärna män som klappar ett djur och kanske kvinnan som kör traktorn. Så man liksom byter lite och så. (Kommunikatör, intresseorganisation, gröna näringarna)

Alltså ja, jag ska inte säga att vi alltid lyckas. Men vår målsättning är att i den här branschen finns män och det finns kvinnor. Och då kan man ju välja hur man skriver. Vi har i alla fall ... Vi försöker att skriva om kvinnor som yrkesarbetare, inte för att de är kvinnor framförallt... Men när det gäller till exempel graviditet, så måste man ju skriva om att ... Då blir det ju ändå för att man är kvinnor. Men jag tänker, när jag skriver om det, att man får problematisera det som är ett problem. Det gör jag ju när det gäller män också. Och det betyder inte att kvinnor inte ska vara i branschen, utan det betyder bara att detta är ett problem att hantera, som branschen måste göra någonting åt. (Journalist, byggbranschen)

Problemdefinition

En annan viktig strategi för de svenska #metoo-upprop som rör yrkesgrupper, som de gröna näringarna och byggbranschen hör till, rör problemdefinition. Informanterna talade här om att det kan vara en effektiv strategi att definiera frågan om sexuella trakasserier som ett arbetsmiljöproblem, och alltså något som ska jämföras med andra miljöproblem på jobbet, från stress till risken att förolyckas. Genom att man därigenom flyttar problemet från den privata till den offentliga sfären blir det mer självklart att ta upp och diskutera överträdelser, när de händer. Men det finns också en baksida med denna strategi, nämligen att frågan om sexism och sexuella trakasserier kan förminska och

drunkna i mer akuta frågor som handlar om att människor faktiskt kan skadas och förolyckas i olika farliga arbetsmiljöer. Här ser man det som viktigt att arbetsmiljöproblemen ramas in i en vidare feministisk förklaringsmodell, som uppmärksammar retoriken bakom machokulturen, och som tydligt visar hur kulturella identitetsskapande processer ligger bakom flera olika arbetsmiljöproblem: från sexuella trakasserier till att en del män i byggbranschen inte använder hjälm. Man menar alltså att en anpassning där arbetsplatser görs mer inkluderande även gynnar männens hälsa. #metoo-rörelsen är här viktig genom att den betonar att kvinnorna är arbetare eller medlemmar och företrädare för olika branscher och intressegrupper, snarare än enskilda offer på grund av sitt ”svagare” kön. Denna strategi, att skildra kvinnor som del i ett kollektiv är något som byggnadsfackets tidningsredaktion arbetat efter:

Nu börjar ju kvinnorna komma ut. Och då har ju de också specifika grejer, som det här till exempel att buller är farligt för foster. Och det måste ju också prioriteras och medvetandegöras, att det är kvinnor som har ... I vissa fall finns det då arbetsmiljöproblem som är specifika för dem, men då ska ju det också prioriteras, att det är viktigt. För det är också omedvetenhet om till exempel då när man väntar barn på ett bygge, och hur gör man? Det börjar väl växa till sig, men ... På något sätt är det väl så här ... Och vi har haft den tanken när vi skriver om det, att det ska inte vara så här bara att man skriver ”ja, men hon är kvinna” och man ... Utan hon är en arbetare här, och ... (Journalist, byggbranschen)

Som nämnts ovan betonade intervjupersonerna hur de gröna näringarna behöver arbetskraft. För att kunna locka till sig det är det viktigt att kunna erbjuda en bra arbetsmiljö, som tilltalar både kvinnor och män. Dessutom motiveras ett ökat antal kvinnor i de gröna näringarna med att det är dessa som bäst känner näringens huvudsakliga konsumenter:

Men sen handlar det om attraktivitet i branschen och kompetensförsörjning. Där har vi som många andra delar av samhället utmaningar med att få folk att jobba hos oss, så att ... Och då är det viktigt att vi är attraktiva för alla dem, oberoende av kön eller annan värdering. Bli attraktiva. Men sen kan man nog addera ytterligare ett argument för oss, och det är ett perspektiv. Och det är att det kanske knyter an till en annan ojämställdhet. Men ganska många av dem som i praktiken handlar våra produkter, som köper mat, är oftast kvinnor. Och för att förstå hur konsumenterna och kunderna tänker så är det också viktigt att vi har kvinnor som är med och som styr vår verksamhet som förtroendevalda. (Företrädare intresseorganisation, gröna näringarna)

Separatism

En annan strategi som nämns av informanterna rör skapandet av separatistiska rum. Det är möjligt att säga att hela #metoo-rörelsen var och är ett exempel på separatism som strategi då den riktar sig till kvinnor, icke-binära och transpersoner.

Utanför (men även stundtals inom) partipolitiken har separatism under decennier varit ett framgångsrikt sätt att arbeta för jämställdhet. Separat kvinnlig organisering har enligt statsvetaren Maud Eduards (2002) ökat sedan 1980-talet: kvinnor är missnöjda med den parlamentariska demokratins sätt att fungera, där man upplevt svårigheter att få gehör för sina uppfattningar inom traditionell partipolitik. Därför har man valt egna organisatoriska vägar, något som inte bara gäller kvinnors organisering. Organiseringens mål mot ett mer kvinnovänligt och könsjämnt samhälle ska ses mot bakgrund av att kvinnor som grupp är underordnade män. Detta är ett kollektivt problem – inte ett individuellt – som kräver kollektiva lösningar. Eduards placerar kvinnors organisering i skärningspunkten mellan en gemensam tolkning av en grupps erfarenheter och den rådande maktordningen. Hon ser kvinnors organiserade krav både som ett resultat av och en protest mot den rådande maktordningen; själva handlingen att organisera sig uttrycker förekomsten av en könsmaktordning. De befintliga maktförhållandena mellan kvinnor och män utmanas av själva handlingen, och genom att handla separat utmanar kvinnorna mäns privilegium att sätta gränser för kvinnor (Eduards 2002). Separatismen skapar rum för en diskursutveckling på intressegruppens villkor där kunskap kan utvecklas i ett rum där deltagarna är överens om grundproblemet. Fraser (1990) kallar detta för subaltern motoffentligheter (subaltern counterpublics): diskursiva arenor som utvecklas parallellt med de offentliga sfärerna och där till exempel problemet med sexuella trakasserier och sexism inte förminskas utan ges stort utrymme för diskussion vilket möjliggör utveckling av diskurser som så småningom får bredare inflytande.

Vi har tidigare berört hur #metoo-rörelsen lyckades ena flera disparata grupper i en gemensam kamp mot sexuella trakasserier och övergrepp. #metoo-rörelsen kan här ses som ett exempel på ”strategisk essentialism”, ett huvudbegrepp inom postkolonial teori, som introducerades på 1980-talet av den indiska litteraturkritikern och teoretikern Gayatri Chakravorty Spivak (2002). Det hänvisar till en politisk taktik där minoritetsgrupper, nationalite-

ter eller etniska grupper mobiliseras på grundval av gemensam könsbestämning, kulturell eller politisk identitet för att representera sig själva. Även om starka skillnader kan finnas mellan medlemmarna i dessa grupper, och i inbördes debatter, är det ibland fördelaktigt för vissa grupper att tillfälligt ”essentialisera” sig själva och att framföra sin gruppidentitet på ett förenklat sätt för att uppnå vissa mål, vilket kvinnorörelsen har gjort i frågor som exempelvis fri abort, utbildning, tillgång till yrken – samt, i och med #metoo, sexuella trakasserier.

Då könsstrukturerna i byggbranschen är så sega så är det flera aktörer som aktivt jobbar för att få in kvinnor på olika sätt, inte minst när det kommer till utbildning. Här används separatism som en metod: genom att starta lärlingsutbildningar för kvinnor försöker flera av byggbolagen snabba på processen. Utbildningarna spelar även roll för att de kan ställa krav när de väljer vilka de vill samarbeta med och skicka lärlingar till.

Att stödja kvinnliga nätverk och skapa möjligheter för kvinnor att organisera sig är en annan sorts separatistisk strategi som ligger bakom nätverk som Byggare Berit, och som Byggnadsfacket tagit fasta på när de startade NÄTA för kvinnliga byggarbetare. Samtidigt ser de denna typ av nätverkande med andra i samma sats som viktigt även i andra sammanhang, exempelvis som ett sätt att stödja ungdomars fackliga aktiviteter.

Man har årliga konferenser, då får varje region skicka ett antal personer och så där. Och så har de en egen liten styrelse eller ja, arbetsgrupp då, som lägger upp hur deras konferenser ska gå till och så. Sen pågår det olika Näta-träffar runt om i Sverige också, lokalt då, där man pratar om sina problem som man har, kan stödja varandra. [...] Vi har ungdomar... också, ungdomsansvarig och ungdomsgrupper i varje region, men... Så att, ja det blir lite grupper så där. (Facklig företrädare, byggbranschen)

Inom de gröna näringarna finns ingen motsvarande strategi, varken inom LRF, facket, arbetsgivarna eller vid utbildningsinstitutionerna. Dock finns det privata initiativ som den redan omnämnda Facebook-gruppen och det öppna brev till SLU och skogsbranschen som 16 studenter vid jägmästarprogrammet publicerade i anslutning till #metoo i mars 2018.

Kontinuitet

De nyckelpersoner vi talat med understryker hur viktigt det är att inte slappna av nu när den stora #metoo-vågen är över, utan att fortsätta driva på arbetet

”Ja, det är som jag har sagt innan, att vi kan prata, prata, prata om det men vi kan jobba med det på ett helt annat sätt. Få in det kanske i avtalen, försöka fortsätta prata om checklistan och enkäten, att det görs på alla arbetsplatser varje år. [---] Och att kvinnor vågar, alltså att de vågar berätta.”

Facklig företrädare, gröna näringarna

”För min del, jag plockar upp alla tillfällen som finns att prata jämställdhet. När vi till exempel ska kommunicera en ... säg en grisföretagare, så tänker jag ’finns det någon kvinna som vi kan lyfta fram? Finns det kanske en ung kvinna vi kan lyfta fram?’ För det är också en utmaning att lantbrukarna blir äldre och äldre”

Kommunikatör, gröna näringarna

mot sexuella trakasserier och för jämställdhet – frågor som hänger ihop i den maktanalys som de flesta av våra informanter gör. Informanterna har i allmänhet en lång erfarenhet av att arbeta med förändringsarbete i stora organisationer. För dem innebar inte #metoo att de ändrade sina strategier, utan snarare att de fick uppmärksamhet för det arbete som de lagt ner under flera år. Som tidigare nämnts kunde man snabbt gå ut och bemöta rörelsens krav med förslag på åtgärder, och dessa åtgärder togs då emot väl.

Ja, för sen tänker jag så här, det var inte lika mycket för oss, tänker jag, som för media, till exempel, bevisligen. För jag menar, vi jobbar med den här ... vår hotline har vi haft sen 2002, typ. Så vi har jobbat med frågorna, och vi har vår code of conduct, och vi har utrett ärenden, vi har ett team för att utreda ärenden och så vidare. Så jag tror skillnaden har inte varit i hur vi hanterar ärenden, för det hade vi på plats sen flera år tillbaks. (HR, stort byggföretag)

Nyckelpersonerna såg inte några enkla lösningar på problemet med sexuella trakasserier, utan arbetet för att bemöta dessa problem är något som måste ske kontinuerligt och på flera olika plan: ökad närvaro av kvinnor på ledningsnivå, påverkan genom utbildning och kampanjer, förändring av beteenden genom ekonomiska incitament, och så vidare. Inom byggbranschen har man med framgång prövat att koppla mål för bland annat jämställdhet till ekonomisk ersättning:

Men just att sätta mål är vårt primärverktyg, kan man säga. Och det kopplar vi också då till bonus och rörlig ersättning. Och då är det uppbyggt så att vi har ... de ekonomiska målen gör att hur mycket pengar får du på bordet, och sen har du reduktionsfaktorer som gör att om du inte har uppnått de här sakerna, då blir det avdrag på de pengarna. Så att det är uppfyllande mål, och så är det reduktionsfaktorer, och där har vi då haft de här kring kön och så vidare på ledande position. (HR, stort byggföretag)

Olika åtgärder mot sexuella trakasserier har redan gjorts både inom de gröna näringarna och byggbranschen, men får inte ses som punktinsatser. Ett sätt att hantera dessa frågor är något som existerar inom både byggbranschen och de gröna näringarna, nämligen att arbetstagare får skriva under en så kallad ”Code of conduct”. Sådana kontrakt fick vi veta har implementerats bland annat av ett stort företag inom byggbranschen samt av SLU.

Det är också viktigt att ständigt arbeta med förståelsen av hur kön skapas och omskapas i arbetsdelningen (Acker 1990). Stora företag kan bidra till att luckra upp normer och beteenden, som gör att till exempel arbetsuppgifter

könskodas i en organisationsstruktur där arbetsuppgifter fördelas efter vilket kön som anses passa till uppgiften. Genom att observera dessa processer och synliggöra dem, går de även att motverka:

Men det ser vi ganska tydligt. Och det där är någonting som vi måste vara observanta på hela tiden, för vi har såna roller. Vi har ... till exempel så kan det vara då gå linjevägen, då har vi ett antal roller som är så här projektingenjör och så vidare. Arbetsledare och projektingenjör som är de klassiska manliga rollerna. Sen har vi några roller som heter så här kvalitet, miljö, och arbetsmiljö, KMA. Och då när det kommer en sån ingångsingenjör då, eller från högskolan, så kanske alla kommer in ungefär på samma sätt, och sen så ganska snabbt så blir det en uppdelning att männen har blivit arbetsledare och kvinnorna har blivit KMA. Och det där har skett per automatik, eller också med det här att kvinnor inte vill vara ute så mycket och glida runt på projekten. De tycker det är skönare att vara i boden eller på kontoret eller så. Men just i och med att vi har styrt det här nu då, att vi mäter så tydligt de här rollerna, och mäter fördelningen kvinnor och män i de rollerna, det gör att det blir belyst. (HR, stort byggföretag)

Även från det fackliga hållet betonar man vikten av att man ständigt håller ett öga på den könsmaktordning som gör att arbetslivet kan ha så olika villkor för kvinnor och män:

Ja, det är som jag har sagt innan, att vi kan prata, prata, prata om det men vi kan jobba med det på ett helt annat sätt. Få in det kanske i avtalen, försöka fortsätta prata om checklistan och enkäten, att det görs på alla arbetsplatser varje år. Inte tappa det alltså, och direkt man hör någonting så hoppas jag att vi har ett helt annat ... eller vad ska jag säga, hjälp utav lagstiftning och utav ... Ja, metoo, att man kan driva frågor, driva ärenden. Och att kvinnor vågar, alltså att de vågar berätta (Facklig företrädare, gröna näringarna)

Jämställdhetsarbetet innebär alltså ett ständigt reflekterande där man utgår från feministiska teorier om hur makt reproduceras genom olika skillnadsgörande processer, och försöker hålla detta teoretiska perspektiv på situationer som uppstår. Här kan behövas goda teoretiska kunskaper samt ett stort mått av humor för att synliggöra hur strukturerna reproduceras:

När vi ska ha ett chefsmöte eller någonting sånt... Det är oavsett sammanhang, så kommer det så här gamla favoriter, som jag kallar det då, i ledningsteamet. Så här, jaha, nu har vi valt gamla favoriter igen då [skratt]. För mig är det makt. För det är makt i ett nätverk, makt i gamla relationer, makt i liksom ”vi gick Chalmers ihop”, så när du får välja, spontant, vad väljer du då? Ja, men då väljer du någon av de personerna som finns i det där. Och för mig är det ett maktförhållande, att tänka. Och då måste vi utmana det, och att då inte benäm-

na det som att ... nu kallar jag det för gamla favoriter, och då vet alla i min ledningsgrupp vad jag menar [skratt]. (HR, stort byggföretag)

Arbetet med en kontinuerlig förändring kring tänkandet runt hur kvinnor har det i den egna branschen kan också handla om att ställa krav på de företag som exempelvis stora byggföretag samarbetar med vad gäller praktikplatser:

Och då har vi haft några provregioner här i Stockholm först, så nu ska vi utöka det programmet i höst. Och då har vi varit så här stenhårda. Ja, men du måste vara tre ... du måste vara minst två på ett projekt. Du måste se till att det finns ordentliga omklädningsutrymmen och så vidare, och så vidare, annars är det tvärnej. Och tänker jag, det blir en så här god, liksom, de som räcker upp handen, så här, ”men vi här på xx, vi skulle vilja vara med”. ”Ja, men tar ni ... kan ni stå för de här förutsättningarna?” ”Nej, fast vi behöver, så här ...” ”Nej, då är det nej, då får ni inte vara med.” Jag tänker det blir så här att ja, men okej, då måste vi förändra, då måste vi se till att vi har schyssta utrymmen, vi måste så här ... Jag tänker, det är ett sätt att vilja vara med, för till slut kommer det synas vilka regioner är inte med, för att de inte har skapat rätt förutsättningarna? (HR, stort byggföretag)

Förutom att branschföretagen fortsatt gör en analys av kön, så är det även väsentligt att de för branschen centrala medierna gör det, så att invanda normer och föreställningar blir utmanade:

För min del, jag plockar upp alla tillfällen som finns att prata jämställdhet. Eller jag tänker när vi till exempel ska kommunicera en ... säg en grisföretagare, så tänker jag ”finns det någon kvinna som vi kan lyfta fram? Finns det kanske en ung kvinna vi kan lyfta fram?” För det är också en utmaning att lantbrukarna blir äldre och äldre. (Kommunikatör, gröna näringarna)

Avslutande sammanfattning

Det är dags att återvända till denna rapports inledande frågor och försöka sammanfatta det viktigaste. Dessa frågor var:

1. Hur skedde organiseringen av uppropen?
2. Vad upplever man att metoo-uppropen betytt för jämställdheten i de gröna näringarna och byggbranschen?
3. Vilka förklaringsmodeller till sexuella trakasserier i de två branscherna ser man?
4. Vilka strategier menar man är relevanta för det fortsatta arbetet mot sexuella trakasserier?

Som vi har sett organiserades uppropen för att lyfta fram mängden av sexuella trakasserier inom de båda branscherna samt få ett slut på dem. Initiativet till uppropen kom dock från olika håll: i byggbranschen var det fackligt aktiva kvinnor som organiserade uppropet, i de gröna näringarna var det två kvinnliga jämställdhetsaktivister som inte kände varandra sedan tidigare som organiserade uppropet. Byggbranschens upprop utnyttjade sedan länge skapade kvinnliga nätverk medan de gröna näringarnas upprop bottnade i en nyligen startad Facebook-grupp för kvinnor inom branschen.

För båda uppropen var Facebook en viktig kommunikationskanal som användes för att kommunicera till andra kvinnor och icke-binära i branscherna att uppropen dragit igång. #skiljagnarnafrånvetet samlade sedan in berättelserna om övergrepp på en egen hemsida, medan #sistaspikenikistan utslutande använde Facebook. Vad det gäller betydelse för byggbransch och gröna näringar har våra informanter pekat på flera positiva faktorer:

- #metoo har skapat en kritisk massa, en stor grupp människor som arbetar mot sexuella trakasserier.
- #metoo har skapat ett talutrymme, har gjort det lättare att tala om sexuella trakasserier på arbetsplatserna.
- #metoo har gjort att aktivister har fått syn på och kontakt med varandra.

Men informanterna ser också faror:

- Polarisering, att kvinnor ställs mot män på ett förenklat sätt.
- Att rätten att anmäla sexuella trakasserier kan överutnyttjas.
- Att utsatta kan pekats ut som offer, som svaga.
- Att hela #metoo-vågen ska ebba ut och att det verkligt handfasta, mer djupgående arbetet mot sexuella trakasserier då inte blir av.

Våra informanter presenterade olika förklaringsmodeller för att förstå förekomsten av sexuella trakasserier i deras respektive branscher. Rent grundläggande ansåg de att #metoo-rörelsen i första hand kunde betecknas som en gräsrotsrörelse eller en kvinnorörelse. Intressant är att man inte betonade #metoo som en feministisk rörelse, men att man som individ gärna betecknade sig själv som feminist. Ändå används en retorik – både av informanterna och i uppropen – som har sin grund i feministisk teori. De intervjuade nyckelpersonerna förklarade sexuella trakasserier i de egna branscherna genom att hänvisa till:

- *Sexism*, det vill säga de fördomar eller diskriminering som baseras på en persons könstillhörighet.
- En existerande *mansnorm* och/eller machokultur som utformats långt innan kvinnor kom in i respektive bransch.
- *Makt* eller en maktutövning som bottnar i sexism. Informanterna talar speciellt om tre aspekter som centrala i förhandlingar om makt, nämligen i 1) kundrelationer, 2) ålder och 3) anställningsform.

Det ska även tillfogas att ingen av informanterna talar om sexualitet som grund för sexuella trakasserier. I deras ögon handlar alltså sådana om en maktutövning som har mycket lite med sex att göra. Så vad menar våra jämställdhetsaktivister att man bör göra för att komma till rätta med sexuella trakasserier inom deras branscher. Vilka strategier bör tillämpas?

- *Utbildning*: såväl arbetsgivare, arbetstagare, elever som studenter måste utbildas i att dels känna igen sexuella trakasserier och dels veta vad som ska göras då sådana förekommer.
- *Förändra kulturen*: såväl arbetsplatskulturen som kultur i en bredare betydelse som att förändra hur kvinnlighet och manlighet ”görs” i det vardagliga talet, texter och bilder.
- Definiera sexuella trakasserier som det *arbetsmiljöproblem* det är, jämsides med andra arbetsmiljöproblem. Genom att göra detta, kan attraktiva branscher skapas som alla (inklusive kvinnor) vill arbeta i.
- *Fortsatt separatistiskt arbete*: historien visar att separatistiskt arbete har varit en viktig startpunkt för många positiva beslut som rört kvinnor, som fri abort, daghem, avskaffande av sambeskattning, etc. #metoo är ytterligare ett sådant exempel som måste fortsätta.
- *Ett kontinuerligt arbete på flera plan*: såväl arbetsgivare, arbetstagare, facket som skolor och universitet måste fortsätta med arbetet mot sexuella trakasserier och inte slappna av i tron att nu är allt bra efter #metoo.

Några konkreta och framgångsrika strategier som omnämns, och som informanterna gärna vill föra vidare, är en avlönad utbildning om sexuella trakasserier samt en ”code of conduct” som skrivs under av nya studenter eller nyanställda, eller av deltagare vid konferenser. Det sista är inte minst viktigt då vittnesmålen avslöjar att många sexuella trakasserier sker under alkoholens inverkan.

Vi kan konstatera att de fyra delprocesser som organisationsforskaren Joan Acker (1990) talar om också är verksamma inom de gröna näringarna och byggindustrin. Hur organisationsstrukturen och maktfördelningen ser ut, vilka platser och göromål som kodas som manliga respektive kvinnliga och så vidare, påverkas av hur arbetsmarknad, familj och stat är organiserade. Detta pekar flera informanter på då de framhåller att deras branscher avspeglar hur det ser ut i samhället i stort. De talar också om att det svåraste men nödvändiga arbetet handlar om att förändra kulturen, både vad gäller machokulturen på arbetsplatserna och kulturella uppfattningar om manligt och kvinnligt i stort. De avser då inte minst de symboler och bilder i vid mening som återfinns i deras branscher. Även beteendemönster är ett återkommande tema i inter-

vjuerna, som manliga och kvinnliga nätverk, hur man kommunicerar med varandra, vem som lyssnar på vem. Och sist men inte minst talar aktivisterna om att de fastgjutna könsidentiteterna som återfinns inom branscherna måste diskuteras, vilka bland annat gör så att sexuella trakasserier kan skämmas bort som komplimanger och ses som något ”naturligt”.

Det är viktigt att hålla i minnet att Acker (1990) talar om ovanstående som delprocesser som tillsammans formar ojämställda organisationer. Hon menar därför att det inte går att bara reformera en eller ett par av dem, utan samtliga delprocesser utgör delar av en helhet och måste angripas på bred front. Ett sådant arbete kan kännas som hopplöst stort, men är ändå nödvändigt för att uppnå jämställda organisationer.

Tack till alla som medverkat

Tack alla deltagare i detta forskningsprojekt; aktiva i #metoo-rörelsen, fackliga företrädare, arbetsgivare, journalister och andra nyckelpersoner, som generöst delat sina erfarenheter med oss och kommit med värdefulla synpunkter. Vi vill också tacka alla anonyma granskare som bidragit med sin expertis.

Hillevi Ganetz, Karin Hansson och Malin Sveningsson

Referenser

- #sistaspikenikistan. (2017, nov 27). Byggbranschens upprop #sistaspikenikistan. Aftonbladet.
- #skiljagnarnafrånvetet. (2017, November 30). "Det får vara nog med sexism nu." ATL.
- Acker, Joan. (1992). Gendering Organizational Theory. In A. Mills och P. Tancred (Eds.), *Gendering Organizational Analyses*. London: SAGE Publications.
- Acker, Joan. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*, vol. 31, no. 3, 2012, pp. 214–224.
- Askanius, Tina; och Jannie Møller Hartley. (2019). Framing Gender Justice. *Nordicom Review*, vol. 40, no. 2, 2019, pp. 19–36.
- Baudin, Tobias; Lenita Granlund; Annika Bergman; och Lena-Liisa Tengblad. (2017, December). Nolltolerans mot trakasserier gäller. ATL.
- Bengtsson, Susanne. (2018, April 12). Jämställdhet och rekrytering hänger ihop. *Byggvärlden*.
- Berdahl, Jennifer L.; Marianne Cooper; Peter Glick; Robert W. Livingston; och Joan C. Williams. (2018). Work as a Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, vol. 74, no. 3, September 2018, pp. 422–448.
- Berggren, Jenny. (2015, May 20). Starka reaktioner på jämställdhetskampanj. *Byggnadsarbetaren*.
- Bondestam, Fredrik; och Maja Lundqvist. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, vol. 10, no. 4, October 2020, pp. 397–419.
- Byggindustrin. (2018, April 12). Operose vann Nordbyggs guldmedalj 2018. *Byggindustrin*.
- Connheim, Katarina. (2014, April 25). Ökad satsning på jämställdhet. *Byggnadsarbetaren*.
- De Benedictis, Sara; Shani Orgad; och Catherine Rottenberg. (2019). #MeToo, popular feminism and the news : A content analysis of UK newspaper coverage. *European Journal of Cultural Studies*, vol. 22, no. 5–6, 2019, pp. 718–738.
- Eduards, Maud. (2002). *Förbjuden handling : om kvinnors organisering och feministisk teori*. Liber.
- EFS. (2016). Sverige bygger nytt. Svenska ESF-rådet. <https://www.esf.se/Resultat/Projektbanken-2014-2020/Alla-Projekt/Sverige-bygger-nytt/>. Accessed 8 March 2020
- Eilermann, Wiebke. (2018). Constructing # MeToo: A Critical Discourse Analysis of the German News Media's Discursive Construction of the #MeToo Movement. Malmö University.
- Eklund, Jonna. (2018, September 12). #METOO - En studie om Metoos gestaltning i svenska medier [A study of the framing of metoo in Swedish Media. Gothenburg University.
- Ekström, Mats; och Malin Sveningsson. (2017). Young people's experiences of political membership: from political parties to Facebook groups. *Information, Communication & Society*, August 2017, pp. 1–17.
- Enochsson, Pia; och Tommy Andersson. (2016). Slutsatser och förslag på åtgärder för att säkerställa tillräcklig arbetskraftskapacitet inom byggsektorn. Stockholm. <https://www.regeringen.se/4af67e/contentassets/8b5e4c4fd80e414a9576a41e6e1b573e/rapport-2016-12-16-ngb-tryck-3.pdf>
- Erickson, Kira. (2019). Framing Feminism : How U.S. and French Media Frame # MeToo and # BalanceTonPorc from a Feminist Perspective. Western Washington University.
- ESF-projekten, En Byggbransch för alla, Sverige Bygger Nytt, Sverige bygger ut ERUF-projektet, Grön BoStad Stockholm. (2018, February 14). Med både hjärta och hjärna: Så löser vi kompetensförsörjningen och kompetensutvecklingen i byggsektorn. Pressrelease.

- Fileborn, Bianca; Rachel Loney-Howes; och Sophie Hindes. (2019). #MeToo has changed the media landscape, but in Australia there is still much to be done. *The Conversation*, 2019.
- Fraser, Nancy. (1990). Rethinking the public sphere: A contribution to the critique of actually existing democracy. *Social text*, vol. 26, no. 25/26, 1990, pp. 56–80.
- Gianuzzi, Mikael. (2017, December). Flera kränkningar i studentmiljö. *ATL*.
- Goehring, Charles; Valerie Renegar; och Laura Puhl. (2017). “Abusive Furniture”: Visual Metonymy and the Hungarian Stop Violence Against Women Campaign. *Women’s Studies in Communication*, vol. 40, no. 4, 2017, pp. 440–457.
- Gonäs, Lena; och Ulla Arnell-Gustafsson. (2005). På gränsen till genombrott? : om det könsuppdelade arbetslivet. Stockholm: Agora.
- Guberek, Tamy; Allison McDonald; Sylvia Simioni; Abraham H. Mhaidli; Kentaro Toyama; och Florian Schaub. (2018). Keeping a low profile? Technology, risk and privacy among undocumented immigrants. In *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings*. pp. 1–16.
- Gunnarsson, Ewa; Susanne Andersson; och Annika Vänje. (2003). Where have all the structures gone? : doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden. Stockholm: Center for Women’s Studies.
- Habermas, Jürgen. (1990). *Kommunikativt handlande : texter om språk, rationalitet och samhälle*. Daidalos.
- Hagman, Ninni. (1995). Förälskelse? missförstånd? maktmissbruk? : om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv. Stockholm: Polishögskolan.
- Hansson, Karin. (2014). A microdemocratic perspective on crowdwork. *Group14 ACM International Conference on Supporting Groupwork*. Sanibel Island, FL.
- Hansson, Karin; och Johanna Gustafsson Fürst. (2013). Methodology for sustainable e-participation: Redistribution, representation and recognition. In L. A. R. Luis Álvarez Sabucedo (Ed.), *MeTTeG 2013 7th International Conference on Methodologies, Technologies and Tools enabling e-Government*, October 17-18, 2013, Vigo, Spain.
- Hansson, Karin; Malin Sveningsson; Maria Sandgren; och Hillevi Ganetz. (2019). “We passed the trust on”: Strategies for security in #MeToo activism in Sweden. In *Proceedings of the 17th European Conference on Computer-Supported Cooperative Work - Exploratory Papers*. EUSSET, pp. 19.
- Hirdman, Yvonne. (2003). *Genus: om det stabila föränderliga former [Gender: the changing forms of the stable]*. Malmö: Liber.
- Höjer, Maria Wendt; och Cecilia. Åse. (1999). *Politikens paradoxer : en introduktion till feministisk politisk teori*. Academia Adacta.
- Holgerson, Charlotte; Anna Wahl; Pia. Höök; och Sophie Linghag. (2011). *Det ordnar sig : teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur.
- JM. (2017). Traditionellt lärlingsprogram för kvinnor. JM. <https://om.jm.se/jobb-karriar/att-jobba-hos-oss/kvinnlig-larling/>. Accessed 8 March 2020
- Karlsson, Lena. (2019). Testimonies in Limbo? Swedish News Media’s Framing of Digital Campaigns Against Sexual Violence. In *Rape Narratives in Motion*. Springer International Publishing.
- Keller, Jessalynn Marie. (2012). Virtual feminism. *Information, Communication & Society*, vol. 15, no. 3, April 2012, pp. 429–447.

- Laclau, Ernesto; och Chantal Mouffe. (2001). *Hegemony and socialist strategy: towards a radical democratic politics*. London: Verso.
- Lagerwall, Katarina. (2017, November 29). *Ministern kallar till möte om kränkningar*. Dagens Nyheter. Stockholm.
- Leifermann, Renée. (2018). *The Framing of Sexual Harassment in German Online Newspapers: A Critical Discourse Analysis of the Online News Coverage of the Two Biggest German Newspapers on Sexual Harassment in the Light of #MeToo in Late 2017*. Malmö universitet/ Kultur och samhälle. <http://muep.mau.se/handle/2043/26497>
- Lidestav, Gun; och Annika Egan Sjölander. (2007). *Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden*. *Scandinavian Journal of Forest Research*, vol. 22, no. 4, August 2007, pp. 351–362.
- Lindqvist, Lisa; och Hillevi Ganetz. (2020). *Brave women and piggish men – representations of victims and perpetrators in Swedish media coverage of #metoo*. *Journalistica*, no. 1, 2020, pp. 14–46.
- Lindstedt, Clas. (2018, October 3). *DO granskar bygg- och anläggningsbranschen. Diskrimineringsombudsmannen*.
- Lokot, Tetyana. (2018). *#IAmNotAfraidToSayIt: stories of sexual violence as everyday political speech on Facebook*. *Information Communication and Society*, vol. 21, no. 6, 2018.
- Lundgren, Eva. (2001). *Slagen dam : mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige : en omfattningsundersökning. Brottsoffermyndigheten*.
- LRFs Jämställdhetsakademi (2019) *Jämställdhet i det gröna näringslivet*. Stockholm. LRF.
- MacKinnon, Catharine A. (1979). *Sexual harassment of working women : a case of sex discrimination*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Månsson, Ola; och Jonas Wallin. (2018). ”Nu tar vi gemensamt krafttag för en mer upplyst bransch, är ni med oss?”. *Elinstallatören*.
- McDonald, Paula. (2012). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, no. 1, March 2012, pp. 1–17.
- Mendes, Kaitlynn. (2011). *Framing Feminism: News Coverage of the Women’s Movement in British and American Newspapers, 1968–1982*. *Social Movement Studies*, vol. 10, no. 1, January 2011, pp. 81–98.
- Mendes, Kaitlynn; Jessica Ringrose; och Jessalynn Keller. (2018). *#MeToo and the promise and pitfalls of challenging rape culture through digital feminist activism*. *European Journal of Women’s Studies*, vol. 25, no. 2, 2018, pp. 236–246.
- Mills, Charles W. (1997). *The racial contract*. Cornell University Press.
- Nettleton, Pamela Hill. (2011). *Domestic Violence in Men’s and Women’s Magazines: Women Are Guilty of Choosing the Wrong Men, Men Are Not Guilty of Hitting Women*. *Women’s Studies in Communication*, vol. 34, no. 2, 2011, pp. 139–160.
- Ohlsson, Jonas, ed. (2020). *Mediebarometern 2019*. Göteborg: Nordicom.
- Peuchaud, S. (2014). *Social media activism and Egyptians’ use of social media to combat sexual violence: an HiAP case study*. *Health Promotion International*, vol. 29, no. suppl 1, June 2014, pp. i113–i120.
- Pollack, Ester. (2019). *Sweden and the #MeToo movement. Interactions: Studies in Communication & Culture*, vol. 10, no. 3, 2019, pp. 185–200.
- Powell, Anastasia. (2015). *Seeking rape justice: Formal and informal responses to sexual violence through technosocial counter-publics*. *Theoretical Criminology*, vol. 19, no. 4, November 2015.

- Proctor, Robert; och Londa L. Schiebinger. (2008). *Agnology : the making and unmaking of ignorance*.
- Rousseau, Denise M.; Sim B. Sitkin; Ronald S. Burt; och Colin Camerer. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust. *Academy of Management Review*, vol. 23, no. 3, July 1998, pp. 393–404.
- SCB. (2018). *Utbildningsnivån i Sverige [Educational level in Sweden]*. SCB. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>. Accessed 16 January 2019
- Schiebinger, Londa L. (2004). *Plants and empire : colonial bioprospecting in the Atlantic world*. Harvard University Press.
- Sjöström, Anna. (2018, March 9). Regeringen sätter upp mål för fler kvinnor i byggbranschen. *Byggvärlden*. <https://www.byggvarlden.se/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen-121128/nyhet.html>
- Skare Orgeret, Kristin. (2019). Profesjonsdilemmaer i den norske #metoo-dekning. *Norsk medietidsskrift*, vol. 26, no. 03, October 2019, pp. 1–16.
- Sköld, Susanna. (2017, January 16). Får EU-stöd för att öka jämställdheten i branschen. *Fastighetstidningen*.
- Sletteland, Anja. (2018). Da #metoo kom til Norge [When #metoo came to Norway]. *Tidsskrift for kjønnsforskning [Journal for Gender studies]*, vol. 42, no. 03, September 2018, pp. 142–161.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. (2002). Kan den subaltern tala? I *Postkoloniala studier*. Raster.
- Starkey, Jesse C.; Amy Koerber; Miglena Sternadori; och Bethany Pitchford. (2019). #MeToo Goes Global: Media Framing of Silence Breakers in Four National Settings. *Journal of Communication Inquiry*, vol. 43, no. 4, 2019, pp. 437–461.
- Steinvall, Klara. (2018). *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter : kunskaps- och metodstöd till temana Kvinnans hälsa, Mannens hälsa och Hiv/STI*. Länsstyrelsen i Skåne län.
- Svärd, Clara. (2017). “Två korta ord: me too#” En studie över #metoo:s nyhetsvärde och gestaltning i den svenska dagspressen [”Two short words: me too #” A study of #metoo’s news value and framing in the Swedish daily press]. Gothenburg University. Retrieved from <https://expo.jmg.gu.se/wp-content/uploads/1027.pdf>
- Sveningsson, Malin; Karin Hansson; Hillevi Gagnet; och Maria Sandgren. (2019). Framing the Swedish #metoo movement. In *Nordmedia 2019*, Malmö, Sweden. Malmö.
- Våld och hälsa : en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldutsatthet samt kopplingen till hälsa. (2014). Uppsala: Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), Uppsala universitet.
- van Zoonen, Elisabeth A. (1992). The Women’s Movement and the Media: Constructing a Public Identity. *European Journal of Communication*, vol. 7, no. 4, December 1992, pp. 453–476.
- Vogt, Dawne; Tamara A. Bruce; Amy E. Street; och Jane Stafford. (2007). Attitudes Toward Women and Tolerance for Sexual Harassment Among Reservists. *Violence Against Women*, vol. 13, no. 9, September 2007, pp. 879–900.
- Wahl, Anna. (2014). Male Managers Challenging and Reinforcing the Male Norm in Management. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 22, no. 2, April 2014, pp. 131–146.

Bilaga: Lista på uppropen

Tabell: Lista på #metoo-upprop initierade under 2017-2019, antal signaturer, datum, publikationens och rubrik.

Namn på upprop	Signaturer	Datum	Publikation	Rubrik
#tystnadtagning	705	2017-11-10	Svenska Dagbladet	Uppropet #tystnadtagning: "Han tog stryptag, sa att jag gör skit och han gör konst"
#visjungerut	653	2017-11-13	Dagens Nyheter	705 kvinnliga sångare i upprop mot trakasserier och sexism
#medvilkenrätt	5 965	2017-11-14	Svenska Dagbladet	Jurister vittnar: "Domaren ville ha oralsex i gengäld"
#imaktenskorridorer	1 319	2017-11-17	Svenska Dagbladet	"I maktens korridorer ser vi oss över axeln"
#närmusikentystnar	1 993	2017-11-17	Dagens Nyheter	"Jag vågade aldrig berätta – då kanske jag inte skulle få sjunga mer"
#teknisktfel	1 139	2017-11-19	Dagens Nyheter	Kvinnor i teknikbranschen samlas under #teknisktfel
#deadline	4 084	2017-11-21	Aftonbladet	Nu har vi fått nog av sexism och övergrepp
#inteförhandlingsbart	1 501	2017-11-22	ETC	#inteförhandlingsbart "Vi kräver ett stopp på sexismen i fackrörelsen"
#timeout	2 290	2017-11-22	Dagens Nyheter	2.290 kvinnor inom idrotten i upprop mot sexism och övergrepp
#tystdansa	620	2017-11-22	Dagens Nyheter	Även dansare i upprop mot sexuella trakasserier
#tystiklassen	1 700	2017-11-22	Dagens Nyheter	#tystiklassen – elevernas berättelser om övergrepp i skolan
#räckupphanden	8 000	2017-11-23	Svenska Dagbladet	Utpekad: "Inte ens min egen mamma trodde mig"
#akademiuppropet	400	2017-11-24	Svenska Dagbladet	"Visste inte om jag skulle dö – sen våldtog han mig"
#vardeljus	1 382	2017-11-24	Kyrkans tidning	UPPROP: #vardeljus
#omniberättarlyssnarvi	1 299	2017-11-24	Dagens Nyheter	Psykologernas upprop: Om ni berättar lyssnar vi
#sistaspikenikistan	4 672	2017-11-27	Aftonbladet	Byggbranschens upprop #sistaspikenikistan
#vårdensomsvek	*	2017-11-27	SVT Nyheter	De vittnar om sexuella övergrepp inom vården
#ickegodkänt	3 853	2017-11-28	Dagens nyheter och i Skolvärlden	#ickegodkänt – 3 853 lärare kräver stopp för sexuella trakasserier
#larmetgår	*	2017-11-28	Aftonbladet	#LarmetGår: Kvinnor i räddningstjänsten om utsatthet och trakasserier
#sistabriefen	2 126	2017-11-28	Dagens Nyheter	2126 kvinnor i upprop mot sexuella trakasserier och övergrepp inom kommunikationsbranschen
#utanskyddsnet	*	2017-11-28	Dagens Nyheter	Metoo når drogvärlden och de prostituerade
#givaktochbitihop	1 768	2017-11-29	Dagens Nyheter	1 768 kvinnor i försvaret: "Alla anmälningar måste tas på allvar"
#nykterfrizon	500	2017-11-29	Accent - Sveriges största tidning om droger och nykterhet	Vittnesmål om sexism i öppet brev: "Nu räcker det"
#underytan	133	2017-11-29	SVT Nyheter	"Jag är livrädd!" – nu vittnar 133 hedersförtryckta kvinnor om sin utsatthet i #underytan
#visparkarbakut	1 089	2017-11-29	Dagens Nyheter	"Han lyfte på min pyjamas för att se om jag fått bröst"

Namn på upprop	Signaturer	Datum	Publikation	Rubrik
#skiljaagnarnafrånvetet	937	2017-11-30	ATL Lantbrukets affärstidning	Det får vara nog med sexism nu
#utantystnadsplikt	10 400	2017-11-30	Svenska Dagbladet	10 400 kvinnliga läkare mot övergrepp och trakasserier
#utgrävningpågår	387	2017-11-30	Dagens Nyheter	#utgrävningpågår - 387 arkeologer i upprop mot sexuella trakasserier
#vikokaröver	1 863	2017-11-30	Dagens Nyheter	#vikokaröver - restaurangbranschens upprop mot sexuella trakasserier
#kidstoo	*	2017-11-30	Expressen	Kidstoo - nu berättar barnen
#metoobackstage	1 614	2017-12-01	Svenska Dagbladet	Geniet: "Du ska ha klänning så jag kan se dina trosor!" / Regissör om vittnesmålen i #metoobackstage "Det är väldigt grovt våld"
#slåddövorrattill	634	2017-12-03	Dagens Nyheter	#slåddövorrattill - 634 döva och hörselskadade i upprop mot sexuella trakasserier
#ålandockså	1 568	2017-12-03	Blog	#ålandockså
#konstnärligfrihet	1 625	2017-12-05	Konstnärernas riksorganisation	Konstnärernas upprop mot sexuella trakasserier i branschen
#listanärstängd	444	2017-12-05	Metro	444 skriver under nattklubbsuppropet: "Männen ska läsa, förstå och förändras"
Chalmers studentkår	*	2017-12-05	Chalmers student unions internal newsletter	Studenter vittnar om trakasserier och övergrepp
#nomore	*	2017-12-06	Dagens Arena	Rektorer ska förebygga framtida #metoo-upprop
#orosanmälan	2 440	2017-12-06	Göteborgsposten	Socialarbetare bryter tystnaden - talar ut i #orosanmälan
#lättaankar	484	2017-12-07	Sjöfartstidningen	Sjöfartens kvinnor bryter tystnaden
#virivermurarna	954	2017-12-10	Aftonbladet	Kriminalvårdare i upprop: "Kvinnorna har känt en rädsla"
#skrattetihalsen	80	2017-12-11	Dagens Nyheter	Kvinnliga komiker: "Våldtäktsförsök och grov sexism även hos oss"
#theshowisover	873	2017-12-11	Dagens Nyheter	Cirkusbranschen säger ifrån i uppropet #theshowisover
#intedinhora	144	2017-12-16	Dagens Nyheter	Kvinnor och flickor från prostitution beskriver sin verklighet med egna ord under #intedinhora
#nustickerdettill	1 309	2017-12-16	Dagens Nyheter	Vårdpersonalens upprop mot sexuella trakasserier: Det är nog nu!
#slutavverkat	*	2017-12-17	Skogsaktuellt	#slutavverkat: Upprop i skogsbranschen
#allavi	*	2017-12-18	SVT Nyheter	#metoo: Alla vi
#killtheking	1 381	2017-12-19	SVT Kultur	1381 hårdrockare skriver under uppropet #killtheking
#hjälpaintestjälpa	17	2017-12-20	Kommunalarbetaren	Assistenter i upprop: "Vi har fått nog nu!"
#bortabrahammavärst	718	2018-01-02	SVT Nyheter	#bortabrahammavärst - över 700 kvinnor i upprop mot sexuellt våld i hemmet
#Dammenbrister	6 111	2018-01-02	Astra	#Dammenbrister
#inationensintresse	826	2018-01-03	Uppsala Nya tidning	"Han har sex med mig, mot min vilja"

Namn på upprop	Signaturer	Datum	Publikation	Rubrik
#vispelarintemed	300	2018-01-09	SVT Kultur	#Vispelarintemed – Upprop mot sexism i spelbranschen
#obekvämarbetstid (slogs ihop med #taggarnautåt)	377	2018-01-10	Handelsnytt	Hundratals butiksanställda i metoo-upprop
#inteminskuld, #påvåravillkor	300	2018-01-14	Dagens Industri	Här kan du läsa kvinnornas berättelser i finansbranschens #metoo
#nostranger	500	2018-01-18	Expressen	Rasisten kan vara vem som helst – oavsett bakgrund
#sanningenskagöraerfria	436	2018-01-19	Svenska Dagbladet	Många vittnar om övergrepp inom frikyrkan
#slutvillkorat	93	2018-01-22	SVT Nyheter	Kvinnor med funktionsnedsättning i nytt metoo-upprop
#nödvärn	1 515	2018-01-25	Nödvärn	#nödvärn
#allmänhandling	1 258	2018-01-26	Dagens nyheter	Myndighetskvinnor protesterar mot sexism och trakasserier
#banaväg	*	2018-03-08, Nämnd 2017-12-08	Metro	Vårt metoo upprop dog ut, vi förväntas tåla sexism.
#arbetsfel	*	2018-03-21	hrbloggen.se	#Arbetsfel – HR:s eget metoo-upprop
.@patron.ur	*	2019-10-18	Svensk Jakt	Startar upprop mot sexism inom jägarkåren

Upprop som ännu inte publicerat resultat eller som upphört

fordonsindustriuppropet	*	Startade hösten 2017	*	
#ikulturarbetarnasrum	138	Startade 2017-11-21	*	
#intebättreförr	*	Startade 2017-11-29	Fredrika Bremerförbundet	#INTEBÄTTREFÖRR #METOO
#exponerad	*	Startade 2017-12-04	Svenska fotografers förbund	Hanna Franzén har startat gruppen #Exponerad
#påminvakt	35	Startade 2017-12-11	Transportarbetaren	Upprop på gång inom bevakning
#husfrid	274	Startade 2017-12-17	*	
#gömdakvinnor	*	Startade 2018-01-19	Roks, Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige	Gömda kvinnor i nytt upprop
Förlags-, bok- och litteraturvärldens upprop	*		*	
Modebranschens upprop	*		*	
#rättattbearbeta	*		*	
#sistasetet	*		*	
#ståuppigen	*		*	
#tystdiplomati	*		*	
#youthworktoo	*		*	
#idetooffentliga	*		*	

Kampen mot sexuella trakasserier och våld mot kvinnor har alltid varit en central fråga för kvinnorörelsen. Denna rapport går djupare in i förutsättningen för denna kamp inom två olika branscher – byggbranschen och de gröna näringarna – och försöker förstå vilka specifika omständigheter och förutsättningar inom varje bransch som utgör sammanhanget till aktivismen mot sexuella trakasserier. Vi ger här en överblick av den svenska #metoo-aktivismen 2017-2018, samt en mer detaljerad skildring av organiseringen av #sistaspikenikistan samt #skiljagnarnafrånvetet, två av de 77 upprop som organiserades av olika grupper.

Data har samlats ihop utifrån en tvärvetenskaplig ansats enligt den enkla principen "vad hände då, oktober-december 2017, och vad har hänt sedan dess?" Vi har samlat detta högst aktuella, unika men flyktiga datamaterial som återfanns på sociala och i traditionella medier och intervjuat initiativtagare, deltagare och andra centrala personer runt uppropen.

#metoo, byggbranschen och de gröna näringarna

© Hillevi Ganetz, Karin Hansson och Malin Sveningsson 2020

ISBN Tryck 978-91-89107-01-4

ISBN Digitalt 978-91-89107-02-1

Tryckt i Sverige av Publit Stockholm 2020

Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap

Stockholms universitet 106 91 Stockholm www.erg.su.se



Stockholms
universitet