

AKADEMIN EFTER #METOO

– VAR STÅR VI NU?

Att sexuellt trakassera någon innebär att kränka någons värdighet. Det är enligt lag inte tillåtet. Likväl utsätts vi dagligen för sexuella övergrepp, psykiskt våld, maktmissbruk, sexism och härskartekniker på vår arbetsplats. Baserat på de vittnesmål som samlades in under hösten 2017 krävde #akademiuppropet att kvinnor måste kunna verka vid högre lärosäten utan att utsättas för övergrepp och trakasserier (i texten används kvinnor som exempel, men det är viktigt att påpeka att #metoo var en öppen mobilisering för den som, oavsett könstillhörighet, blivit sexuellt trakasserad). Dryga 2 500 verksamma inom akademien skrev under uppropet. Flera av oss satt i publiken när SGf Umeås lokalgrupp tillsammans med Umeå kommun och Umeå centrum för genusstudier (UCGS) i april 2019 bjöd in till ett panelsamtal under frågan ”Vad har hänt efter #metoo?”. I panelen satt Hans Adolfsson, rektor för Umeå universitet, Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg på Umeå kommun, Lena Martinsson, ordförande SGf och professor i genusvetenskap vid Göteborgs universitet, samt Sara Edenheim, docent i historia och lektor vid UCGS, Umeå universitet. Undertecknad var moderator.

Vad är det som gör att oönskade betenden och sexism fortgår trots att vittnesmålen i #metoo visade svart på vitt hur det ligger till? Det två timmar långa samtalet kom att centreras kring en gemensam frustration och kritik mot samhällelig reaktivitet. Hans Adolfsson berättade övergripande om det arbete som pågår på Umeå universitet rörande jämställdhet och ickediskriminering. Fokus ligger på att se över gällande policyer och att uppmuntra till att ha värdegrunderna, både den universitetsövergripande och den statliga, ständigt närvarande inom all verksamhet. Men frustrationen bubblade inom honom. Varför blir det nästan alltid så att vi arbetar reaktivt när vi vet att vi måste arbeta proaktivt? Sara Edenheim menade att ”vi” måste släppa taget om tron på att det går att backa i vårt arbete och istället måste vi flytta fram fokus. *Stå upp för din positionering!* uppmanade hon oss alla. Adolfsson svarade på sin egen fråga och konstaterade krasst att vi alla måste ha ett ändrat förhållningssätt, men hur kommer vi dit? Ja, hur kommer vi dit?

Som rättsvetare kan jag se värdet i lagar, uppstyrda interna policyer och rutiner för att anmäla tillbud. Värdet är främst symboliskt då lagar och policyer kan ha

normerande effekt genom att tydliggöra vilka beteenden som inte är accepterade. Det handlar också om ett rättsligt värde där rättssystemet ger handfasta hjälpmedel i form av tydliga (straff-)påföljder för de beteende som är olagliga. Som rättsvetare ser jag också problematiken i att lagar och uppstyra interna policyer och rutiner sällan förändrar en organisationskultur på djupet. Lagar och regler förändrar inte ett normaliserat tillstånd som genom åren skapat otrygga rum. Otrygga rum där en lätt strykning över ryggen, en lite för lång oönskat utmanande blick, en slirig kommentar om ens tröja, ett fokus bortom våra forskningsprojekt blivit vardag. Historien har skapat ett tillstånd inom vilket kompromisser bakom stängda dörrar har tvingat oss till tystnad, samtidigt som förövarna fortsatt att trakassera. Men historien har också skapat ett rum i vilket vi lärt oss att navigera och hjälpa varandra, lyssna intimt och stötta. Sen hände något. #metoo visade att kampen kan peka framåt. #metoo kom från outtröttliga överlevare som tidigare tystats ner. Lena Martinsson menade att i samband med #metoo så förändrades bilden av den svenska jämställdheten, nationellt som internationellt. Bilden förändrades genom att vittnesmål om handlingar som tidigare normaliserats på grund av att Sverige ses som ett av världens mest jämställda länder, bubblade upp och skakade om. Vittnesmålen pekade på hur sexuella trakasserier pågått under lång tid, i årtal. Se #metoo för den process det är, menade Linda Gustafsson: vi har just påbörjat resan framåt. Genom att fortsätta sam-

talet, peka på oönskat beteende så skapar vi tillsammans ett handlingsutrymme att agera i relation till den heterogena verksamhet som är. Trots att jag nyss påpekade att lagar inte är tillräckligt måste vi förstås jubla över att ILO (Internationella arbetsorganisationen) i juni antog en internationell konvention, med tillhörande rekommendation med målet att uppnå ett arbetsliv fritt från våld och sexuella trakasserier. Att sedan Svenskt näringsliv tycker en konvention är en dålig idé och röstade nej får bli ämnet för en annan krönika. Trots rättsliga framsteg går mina tankar åt många håll. Nu ska åtagandena i konventionen omsättas i praktik och tankarna kretsar kring vem som ska ta ansvar för att vi inte utsätts för sexism. Det kommer krävas en kollektiv ansträngning att markera mot oönskade beteenden och olagliga handlingar. I ett andra steg krävs det ett aktivt rättsväsende som tar vid när den kollektiva ansträngningen inte räcker till.

Enligt diskrimineringslagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om sexuella trakasserier. Ansvar ligger på förövaren. Men den som blir eller har blivit utsatt för ett oönskat beteende måste klargöra för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. Ansvar ligger återigen på den som blivit utsatt att berätta för förövaren. Lära ut. Läxa upp. Påpeka och visa vägen. Din hand på min rumpa är inte OK. Det du nyss sa om mina bröst är inte OK. Universiteten, och ytterst rektorerna, är de som har ansvaret för att sexismen upphör på vår arbetsplats.

Men vad hjälper det att universiteten tar fram interna policyer om vi, de anställda, utsatta, ständigt måste påpeka orättvisor. Kanske är det så att lagstödet är verkkningslöst och det inte finns tillräcklig kunskap och handledning att tillgå? Ja, till viss del är det så. Samtalet måste pågå i det offentliga rummet. Inte mellan utsatt och förövare. Det är inte kvinnans ansvar att berätta för mannen att han gör fel. Det är mannens ansvar att inte göra fel.

Under #metoo visade vi att rättsväsendet inte är tillräckligt, de enskilda verksamheterna måste ta sitt ansvar och skapa förändring bortom lagar och policyer. De vittnesmål som kom in i samband med #metoo-mobiliseringen i Sverige ”avslöjade” män med makt genom att ställa dem mot väggen och låta dem stå till svars för sina handlingar. Inom #metoo anmodades utsatta att berätta. Det pågick en aktiv medvetandehöjning under flera månader. #metoo uppmanade utsatta att visa det kollektiva förtrycket, vilket är en vanlig strategi inom politiska rörelser, men det som var anmärkningsvärt med #metoo, enligt Edenheim, var att mobiliseringen lämnade helt öppet för hur en kunde agera mot förtrycket eftersom fokus låg på hur vanligt förtrycket är. Våldets vanlighet, maktmissbrukets vanlighet och sexuella trakasseriers vanlighet. Sätten att agera och visa sitt stöd på inom #metoo-mobiliseringen var många: en kunde lämna vittnesmål (anonymt eller med namn), hashtagga, dela, sprida, gilla ... Resultatet blev att enskilda kvinnors trovärdighet (vittnesmål) styrktes av massans hashtagande. En uppmuntrades: *gå*

före du, och massan ska följa. Kvinnan kunde för en gångs skull vara anonym och männen hängdes ut. Fokus låg för en gångs skull på förövaren, den patriarkala maskuliniteten, inte på offret. Nu börjar vi komma någonvart, eller hur? Fokus på förövaren. Jag tror jag stannar där. För nu.

#akademiuppropet krävde hösten 2017 att den sexism som kvinnor utsätts för inom akademien tas på allvar och får ett slut. Vi – samhället, lagstiftaren och universiteten – har inte råd att *inte* förändra. Vi höjer våra röster – för alla som verkat inom universitetsvärlden före oss, för oss mitt i den och för alla unga kvinnor som drömmer om att vara en del av den. Jag tror att post-#metoo kan sammanfattas som att ha skapat en ökad förståelse för problematikens omfattning. Nu får universiteten ta ansvar för att bygga en helt annan maktstruktur än den som råder.

Johanna Jers, ordförande i SGf Umeå och doktorand i rättsvetenskap