



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Examensarbete 15 hp – Journalistik

Kvinnor på de lokala redaktionerna

En kvalitativ intervjustudie om hur kvinnors arbetsuppgifter och behandling förändrats på de lokala redaktionerna efter #MeToo.



Författare: Wilma Franzén

Författare: Kathrin Huss

Handledare: Britt-Marie Ringfjord

Examinator: Andreas Jahrehorn

Önnerfors

Termin: HT22

Ämne: Journalistik

Nivå: Kandidat

Abstract

Author: Wilma Franzén and Kathrin Huss

Title: Women in the local newsrooms: a qualitative interview study about how women's tasks and treatment has changed in the local newsrooms after #MeToo

Location: Linnaeus University

Language: Swedish

Number of pages: 43

This study aims to examine whether there has been a difference for female journalists in local newsrooms in terms of task assignments and workplace environment since the #MeToo movement. We investigated whether there has been a difference in their treatment at the newsrooms and whether their duties have changed. The study used field theory and gender theory together with previous research that supports it. The study used qualitative interviews where we interviewed four female journalists and two female editors at various media companies in smaller towns around Sweden. The interviews were designed after semi-structured interviews in order to examine and understand women journalists' experiences. Our research questions were "*How do female journalists perceive that their areas of coverage have changed?*" and "*How has the treatment of female journalists changed in local newsrooms since #MeToo?*" The results of the study shows that the tasks have become more equal, this is for journalists who work in local editorial offices, as the smaller newsrooms do not have the same opportunity to divide the news into smaller coverage areas as the large newsrooms. The results also show that female journalists write about both "hard" and "soft" news, which is a change from previous studies. In terms of #MeToo, the movement has not brought about a big change in how female journalists are treated. It has become more of a difference in the awareness of what is acceptable behaviour and what is not. The participants in the study say that both male and female managers and colleagues think more often about how they are perceived by those around them. They think about how they behave and express themselves towards others.

Nyckelord

#MeToo, Gender equality, Women in newsrooms, qualitative method, work culture, field theory, gender media theory

Förord

Vi vill tacka alla som medverkade i studien. Vi vill tacka vår handledare Britt-Marie Ringfjord för att hon varit ett stöd under vårt arbete. Vi vill också passa på att tacka de som har tagit sig tid till att läsa igenom uppsatsen.

Ett särskilt tack till intervjupersonerna som ställde upp med sina erfarenheter och tankar om journalistyrket. Utan er hade vår studie inte varit möjlig.

Kalmar, december 2022

Wilma Franzén

Kathrin Huss

Innehållsförteckning

Förord	2
1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och problemformulering	3
1.2.1 Forskningsfrågor	4
2 Teori	5
2.1 Hirdmans genusteori	5
2.2 Bourdieus fältteori	5
2.3 Sammanfattning	7
3 Tidigare forskning	7
3.1 “Hårda” och “mjuka” nyheter	8
3.2 Kvinnliga strategier	10
3.3 Kvinnor på redaktionen	10
3.4 Härskarteknik	12
3.5 Sammanfattning	14
4. Metodansats	15
4.1 Kvalitativa intervjuer	15
4.1.1 Insamlingsmetod	15
4.1.2 Intervjuguide	16
4.1.3 Analysmetod	17
4.2 Avgränsningar och urval	18
4.3. Metodkritik	18
4.3.1 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	19
4.4 Forskningsetik	20
4.5 Sammanfattning	21
5. Resultat och analys	22
5.1 Intervjupersonernas bakgrund	22
5.2 Teman	22
5.2.1 Arbetsuppgifter och arbetsplats.	23
5.2.1.1 Vägen in i yrket	23
5.2.1.2 Rapporteringsområden	24
5.2.1.3 Manliga och kvinnliga chefer	27
5.2.2 Jämställdhet, kopplad till #MeToo	27
5.2.2.1 Upplevelser av #MeToo, innan och efter	28
5.2.2.2 Löneskillnader	30
5.2.2.3 Härskarteknik och underskattning	30
5.2.2.4 Jämställdhetsarbete på redaktionen	32

5.2.2.5 Risker med ett kvinnoyrke	33
5.3 Analys	33
6. Diskussion	41
6.1 Framtida forskning	43
Referenser	44
Bilagor	1
Bilaga A: Mejlet till de kvinnliga journalisterna	1
Bilaga B: Intervjuguide	2
Bilaga C: Sorteringsmatris	4

1 Inledning

Kvinnliga journalister har sedan lång tid tillbaka blivit underskattade för sin kompetens. De har inte fått skriva de nyheter de vill skriva om och fått utså sexistiska kommentarer på redaktionen och ute på fält (Stål 2003; Löfgren Nilsson 2004). Eftersom världen och människors perspektiv har ändrats med tiden borde även detta problem förändrats. Forskning visar att kvinnor fortfarande utsätts för sexistiska kommentarer och att det inte är jämställt på redaktionerna. Det är fortfarande män som har majoriteten i bolagsledningarna och män som har de flesta chefspositionerna (Nordlander 2018; Edström & Jacobsson 2021). Därför är det viktigt att fråga kvinnor som arbetat som journalist under en längre tid om de upplever att jämställdheten på sina arbetsplatser har ändrats genom åren. Det vore även intressant att försöka ta reda på om de ser att en förändring har skett sedan #MeToo.

1.1 Bakgrund

Stål (2003) skriver i tidskriften *Kvinnovetenskaplig tidskrift* att i början av 1900-talet var det få kvinnor på redaktionerna i Sverige. Kvinnorna var ofta välutbildade och hade bra språkkunskaper. På grund av språkkunskaperna började de oftast med att översätta artiklar från utländska tidningar. Stål menar även att de förväntades skriva c-notiser, vilket var texter från internationella tidningar som hade underhållande och sensationellt material. På 1910-talet började fler kvinnor skriva för de stora dagstidningarna. 1911 försökte fler kvinnliga reportrar synliggöra sig själva och ta sig ur redaktionernas "kvinnorum" (s. 72). Kvinnorummen innebar ofta en sämre lön samt en utslutning från vissa arbetsuppgifter. En grupp kvinnliga journalister hade gått samman kring 1910 och bildat nätverket "Ligan". De flesta arbetade inom dagspressen och utav andra skulle de senare kallas för "pennskaft". Diskussionerna i gruppen handlade om deras arbetsvillkor, de ville skriva mer än att bara översätta texter.

På 1920-talet och 1930-talet skrevs det betydligt mer om kvinnorelaterat material i tidningarna. Stål (2003) menar att intresset troligtvis ökade efter 1921 när kvinnor fick rösträtt.

På 1950-talet präglades redaktionerna av komplementära könsroller. Kvinnliga domäner var bland annat hem, hushåll och relationer, vilket ansågs ha låg status. I kontrast sågs politik och ekonomi som högstatusområden som dominerades av manliga journalister. Könsmärkningen skulle mjukas upp under 1960-talet, men fortfarande fanns det en könsfördelning bland positionerna, där chefspositionerna var mansdominerade. Under 1970-talet uppmärksammades sociala frågor som skola och omsorg mer i medier. Dessa ämnen kallas för "mjuka" nyheter vilket är i motsats till "hårda" nyheter (politik och ekonomi). Sociala frågor dominerades av kvinnliga journalister (Djerf-Pierre 2003). Enligt Djerf-Pierre (2003) ökade kraven på lika arbetsvillkor och jämställdhet under 1970-talet. Kvinnliga journalister från bland annat *Aftonbladet* och *Dagens Nyheter* genomförde protester om den sexistiska jargongen, diskriminering och låga kvinnlöner som rådde på redaktionerna. Några mål för protesterna var att höja statusen på "mjuka" nyheter, att öka möjligheten för kvinnor att få högre positioner och få skriva om de bevakningsområden som på den tiden dominerades av män. Flera kvinnor sökte sig till journalistyrket för att ge ämnen och frågor som betyder mycket för kvinnor större uppmärksamhet. Vilket ökade utrymmet för sociala frågor i media, dock så dominerades ämnesområdet av kvinnliga journalister. Djerf-Pierre (2003) förklarar:

Kvinnodominansen på de "mjuka" nyheterna var således ett resultat både av en könsmärkt tilldelning och kvinnliga journalisternas aktiva val. (Djerf-Pierre (2003, s. 39).

I ledarpositioner var det tunt med kvinnor under 1970-talet. Djerf-Pierre (2003) skriver till exempel att det inte fanns en enda kvinna i ledande position på Stockholms morgon- och kvällstidningar 1975. Det skulle dröja till slutet av 1970-talet för kvinnliga chefer att komma fram. Ungefär två decennier senare, 1990-talet och tidigt 2000-tal, var toppositionerna fortfarande dominerad av män. Sammanlagt på VD-positionerna var 89 procent män. Djerf-Pierre (2003) förklarar att kvinnor hade börjat ta högre positioner men att de begränsade sig till maktpositioner på redaktionen, som till exempel chefredaktör och nyhetschef.

Under 1980-talet och tidigt 1990-tal minskade könsmärkningen på bevakningsområden. Dock mot slutet av 1990-talet började det öka igen och könsmärkningen fanns kvar hos dagspressen år 2000 (Djerf-Pierre 2003).

#MeToo-rörelsen

Hösten 2017 startades rörelsen #MeToo i USA, denna rörelse spreds snabbt över världen, främst via sociala medier, och uppmärksammade problemen med sexuella trakasserier och övergrepp mot kvinnor. Aktuell forskning om sociala rörelser – och journalistiska nyhetsrapporter om dem – skulle gynnas av att ta till sig mer historiska tillvägagångssätt, särskilt under mycket uppmärksammade demonstrationer som #MeToo-rörelsen. Finneman (2019) menar att om rapporteringen är nyanserad med sammanhang av en social rörelse öppnas dörrarna för förhandlingar och utveckling snarare än att skapa ytterligare opposition och motstånd. Hon förklarar vidare att kvinnliga journalister har spelat stor roll i historien om kvinnors sociala rörelser. De organiserade pressföreningar och klubbar som en mer kollektiv och hållbar insats, för att uppnå de mål som satts upp av de stora kvinnorörelserna. Kvinnliga journalister var den första kvinnogruppen som organiserade sig professionellt 1882 *Women's National Press Association*. Finneman beskriver hur kvinnopressföreningar fortsatte att växa under 1960-talet då kvinnor fortsatte bli diskriminerade. Kvinnliga journalister var inte bara inspirerade av och deltog i kvinnornas befrielseörelse utan de ledde och definierade rörelsen genom sin medieaktivism. Kampen om kvinnors rättigheter har pågått under en längre tid och fortsätter än idag (Finneman 2019).

Rörelser som protesterade mot hur kvinnor behandlades på arbetsplatsen har funnits länge under historien, som de kvinnliga pressföreningarna. Kvinnor har under en lång tid försökt ändra och belysa de problem kvinnorna utsätts för, som olika lön, sexuella trakasserier, olika rättigheter och annorlunda arbetsuppgifter gentemot deras manliga kollegor. #MeToo-rörelsen var ännu en rörelse som belyste detta. #MeToo-rörelsen som startades av kvinnor som en protest mot hur kvinnor behandlas och spreds framförallt via sociala medier, gjorde även stort avtryck i media. Det vore därför intressant att undersöka om #MeToo-rörelsen har medfört en förändring av kvinnliga journalisters situation.

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med uppsatsen är att undersöka om kvinnliga journalister uppfattar att deras arbetsuppgifter har förändrats, samt om de som kvinnliga journalister behandlas annorlunda efter #MeToo-rörelsen. Uppsatsen kommer att undersöka kvinnliga

journalisters erfarenheter på lokalredaktioner i mindre städer runt om i Sverige, genom intervjuer med kvinnliga journalister som varit verksamma under de senaste tio åren. Den har en inomvetenskaplig relevans då tidigare studier inom området jämställdhet enbart har gjorts på större redaktioner i Sverige. Därför vore det intressant att se hur det ser ut på mindre redaktioner (Löfgren Nilsson 2004). Samtidigt är det samhällsrelevant för att nyblivna och framtida kvinnliga journalister ska veta hur jämställt det är på olika redaktioner, stora som små. Det är också relevant eftersom journalistik är en viktig del i det demokratiska samhället, som berör många fler än de personer som arbetar inom journalistiken, samt att män och kvinnor bör även arbeta på jämlika arbetsplatser (Jarlbro 2013). Samhällets uppfattningar påverkas av medierna och medierna påverkas av samhället. Hur medierna ser på och hanterar jämställdhet kan komma att forma jämställdheten i samhället och på övriga arbetsplatser. Strömbäck (2014) skriver att mediernas gestaltningar av olika aspekter av verkligheten påverkar människors uppfattningar om samma aspekter. Därför bör mediernas rapportering vara jämlik och en gestaltning av verkligheten. Studiens resultat kommer att analyseras utifrån Bourdieus fältteori och Hirdmans genusteori.

1.2.1 Forskningsfrågor

- Uppfattar kvinnliga journalister att deras bevakningsområden har förändrats?
- Har behandlingen av kvinnliga journalister förändrats på lokalredaktionerna sedan #MeToo?

2 Teori

2.1 Hirdmans genusteori

Termen genus myntades av svenska genusforskare under 1980-talet för att göra skillnad på det biologiska, kroppsliga könet och det socialt konstruerade könet. Ordet är en översättning från engelskans "gender". Hirdman (2003) menar att det behövdes ett ord för att kasta ljus på det mönster som finns bakom det fasta formerna "kvinna" och "man" för att kunna analysera makthierarkin mellan de två könen samt för att förstå kvinnor och mäns delaktighet i hierarkin.

Hirdman (2003) skapade ordet genuskontraktet. Hon menar att det visar att det finns en ordning, ett strukturellt tvång mellan kvinnor och män, som återspeglas i deras olika roller i samhället. Kontraktet skapar en föreställning om hur respektive kön förväntas bete sig, vilket bekräftas genom rådande normer. Kontraktet bygger på förväntningar på könen baserat på tradition och patriarkala normer om hur kvinnor och män ska bete sig. Enligt kontraktet finns det en fördelning av rättigheter och skyldigheter mellan könen. Till exempel har kvinnan en skyldighet att ta hand om hemmet och föda barn medan mannen har i uppgift beskydda och försörja familjen.

2.2 Bourdieus fältteori

Studien kommer även använda Pierre Bourdieus fältteori. Moi (1994) förklarar Bourdieus teori utifrån tre begrepp: *fält*, *habitus* och *kapital*. Bourdieus beskriver *fält* som själva spelplanen med regler och normer. *Habitus* som ett system med bland annat tankar och beteenden som präglas av vilken grupp en person tillhör och växt upp med. Det skapar ett gemensamt sätt att se omvärlden och sig själv på. McRobbie (2009) vidareutvecklar att människans kropp är en stor del av Bourdieus teori. Kroppen har ett habitus som skapats efter vad människan upplevt och på grund av det kommer kroppen reagera på ett sätt som speglar deras erfarenheter.

Kapital beskrivs som en persons rätt att uttrycka sig, har en person mer kapital får de uttrycka sig mer och har de mindre får de tala mindre. Bourdieus fältteori är relevant för studien på grund av att den går att applicera på många områden. Den beskriver att en kvinna och en man är uppväxta olika och har därför olika förutsättningar, bland annat i

deras arbetsliv. Teorin låter oss förstå genus som en social konstruktion och journalistiken som ett socialt fält (Moi 1994).

Jenny Wiik (2019) skriver i sitt kapitel i *Handbok i journalistikforskning* om hur en persons uppväxt, utbildning och erfarenheter kan påverka hur deras egen yrkesidentitet och yrkesroll utvecklas. Detta kan kopplas till Bourdieus fältteori med att personens erfarenhet påverkar deras syn på livet, detta är *Habitus*. Därför syftar denna studie på att utforska om #MeToo-rörelsen har påverkat kvinnors egen syn på både sitt journalistiska arbete och sin arbetsmiljö.

Med Bourdieus fältteori förstår vi att en persons habitus påverkar hur mycket kapital en har i fältet. I detta fall syftar det på kvinnor, som enligt teorin från början har ett lägre kapital, kapitalet avgör hur mycket de får uttrycka sig i fältet. Fältet är lokalredaktionerna i detta fall. Topić & Bruegmann (2021) skriver att kvinnliga journalister har behövt ändra på sig för att passa in och bli "one of the boys" eller att de har behövt bevisa sig själva för att få samma uppgifter som sina manliga kollegor. Artikeln beskriver att kvinnorna har blivit bemötta annorlunda än de manliga kollegorna, bland annat har de fått sexistiska kommentarer på kontoret (Topić & Bruegmann 2021).

Skeggs (2004) hänvisar till McCall i sitt kapitel "Introducing Pierre Bourdieu's analysis of class, gender and sexuality". Hon beskriver att en klass definieras i ett väsentligt avseende av den plats och det värde den ger de två könen, kopplat till de socialt konstruerade kulturella värderingarna om kön. Skeggs (2004) hänvisar till McCall igen som påpekar att könskapitalet är symboliskt för Bourdieu eftersom det är den mest dolda och universella formen av kapital. Hon förklarar vidare att genus fungerar som en dold form av kulturellt kapital, men även som en disposition och som en asymmetrisk form av kapital, som McCall noterar:

"An attractive woman who must interact with men at work may be perceived by heterosexual men as a distraction at best, incompetent at worst, or even a potential legal threat if she were to charge sexual harassment or sex discrimination. An attractive man however escapes connotations of incompetence and may even consider it his duty to enliven the workplace with his stimulating presence" (s. 23).

Eftersom den kultur du är uppvuxen i påverkar din egna syn av genus, kommer då idén av kön och genus att ändras hela tiden till följd av det kulturella fältet (Skeggs 2004). Som Bourdieu beskriver har vardera kön olika habitus, och olika sociala och kulturella lämpliga beteenden eller normer som formar människors uppfattning om hur vardera kön ska vara (Moi 1994).

2.3 Sammanfattning

Studien utgår från två teorier: Hirdmans genusteori och Bourdieus fältteori. Dessa två teorier har betydelse för hur kvinnliga journalister upplever arbetsfördelning och redaktionen. Hirdmans genusteori beskriver ett kontrakt som skapar förutsättning utifrån tradition och normer hur kvinnor och män ska bete sig. Teorin kan därför förklara varför kvinnor får skriva mer om "mjuka" nyheter på grund av att de inte ses som normen. Bourdieus fältteori kan förklara hur en persons uppväxt påverkar hur de ser världen, hur det påverkar ens arbetsliv och hur det påverkar om personen får uttrycka sig eller inte. Skeggs (2004) förklarar ytterligare en form av kapital, köns kapital. Skeggs menar att en snygg kvinna på en arbetsplats ses oftare som inkompetent eller som en distraktion medan en snygg man ses automatiskt som kompetent. Det kan därför förklara kvinnors kapital på redaktionen och hur de får uttrycka sig.

Hirdmans genusteori pratar om att männen är normen, vilket gör att de får tillgång till bättre lön och bättre arbetsuppgifter. Bourdieus fältteori handlar om att vardera kön har olika habitus med olika socialt konstruerade normer. Där det är accepterat för männen att inte vara lika strikta och seriösa. #MeToo-rörelsen handlar inte enbart om sexuella trakasserier, det beror på vad du själv lägger in ordet. #MeToo handlar i grunden om att, till exempel arbetsplatsen, ska vara jämställd. Vi kan se att teoriernas grundläggande tankar om hur vardera kön ska bete sig finns kvar. Därför är det intressant att undersöka om #MeToo-rörelsen medförde en förändring på problem som olika lön, olika arbetsuppgifter och om det blev en förändring i jämställdheten på redaktionerna.

3 Tidigare forskning

Eftersom #MeToo och #Deadline är två rörelser som belyste problemet om sexuella trakasserier och kommentarer på arbetsplatsen är det intressant att se om det har blivit en förändring efter de två rörelserna. Eftersom #MeToo-rörelsen blev en betydligt mer uppmärksammasad, omfattande och viral rörelse har denna uppsats valt att fokusera enbart på den. Steiner (2020) skriver om hur kvinnor sedan 1800-talet stött på problem på redaktionerna på grund av deras kön. Detta är relevant till studien då Steiner beskriver #MeToo och hur det har fått kvinnliga journalister att berätta om hur de blivit sexuellt trakasserade på sina redaktioner.

#MeToo-rörelsen är en rörelse med syfte att lyfta fram sexuella trakasserier och övergrepp mot kvinnor. Begreppet blev känt hösten 2017 när avslöjanden om omfattande sexuella trakasserier och våldtäkter inom filmindustrin spreds i sociala medier. Men det är inte bara inom filmindustrin som övergrepp uppdagats. Journalistyrket gjorde en liknande rörelse med #deadline (Edström & Jacobsson 2021; Nationalencyklopedin u.å). 2017 undertecknade 4 004 kvinnor journalisternas uppror #deadline. Flera kvinnor hade vittnat om sexuella övergrepp och trakasserier på arbetsplatsen och av kollegor (Westin 2017).

Tidigare forskning har enbart gjorts på större redaktioner i större städer, till exempel när man pratar om "hårda" och "mjuka" nyheter, vilket har skapat en forskningslucka om hur det ser ut på lokala redaktioner idag. Därför vill vi undersöka detta vidare i vår studie.

3.1 "Hårda" och "mjuka" nyheter

En av de första personerna som utvecklade skillnaderna mellan "hårda" och "mjuka" nyheter var Tuchman (1973). Hon intervjuade nyhetsmän om deras definition av hårda och mjuka nyheter. Skillnaderna mellan typerna är att "hårda" nyheter tar upp det som är viktigt för allmänheten att veta, medan "mjuka" nyheter handlar om det som är intressant för allmänheten. Tuchman (1978) lanserade senare termen "symbolisk utplåning". Hon använder begreppet för att beskriva underrepresentationen av kvinnor i

medier och kvinnors förpassning till nyhetsmediernas “mjuka” nyheter och till deras “kvinnosidor”.

I sin studie *Könsmärkning i SVT:s nyheter 1958-2003* menar Löfgren-Nilsson (2004) att trots att könsfördelningen av manliga och kvinnliga journalister har blivit allt jämnare med åren, var bevakningsområden uppdelat i “manligt” och “kvinnligt” i stor del av dessa år. De manliga och “hårda” nyheterna handlade bland annat om politik och näringsliv, medan de så kallade “mjuka” och kvinnliga nyheterna handlade om sociala frågor, miljö och skolfrågor. Melin-Higgins (2003) vidareutvecklar detta och skriver att skillnaden mellan dessa är direkt kopplad till status inom fältet och att den är könad. “Hårda” nyheter har hög status och kopplas till manlighet och män, “mjuka” nyheter har låg status och kopplas då till kvinnlighet och kvinnor.

Melin-Higgins (2003) förklarar att kultur och genus är ihopkopplade. De båda är socialt konstruerade, båda är processer mer än ting och i centrum för de båda ligger makt. Hon förklarar vidare att kön (genus) är ett hierarkiskt maktsystem där den dominerande gruppens makt kan konstruera den sociala verkligheten; det normala – det andra, manligt – kvinnligt, dominans – underordning.

Melin-Higgins fortsätter; Bourdieus fältteori tyder på att i samhällets eller kulturens sociala rymd finns det sociala fält och att ett fält är strukturerat och begränsat av betydelse och regler, vilket spelarna måste lära sig. Fältets spelare, journalisterna i detta fall, positioneras hierarkiskt och den positionen beror på deras kapital genom deras habitus. Melin-Higgins menar att dessa bestämmer de strategier som används för att komma in i gruppen och få en bättre social position. Manlighet, att vara man och kvinnlighet, att vara kvinna är sociala processer, upplevda och inlärd. I sin undersökning visade det sig att de kvinnor hon intervjuade var medvetna om att vara ”kvinnlig journalist” innebar att de blev automatiskt tilldelade ”mjuka” nyheter, vilket drabbade de unga och nyetablerade. Vilket kan liknas med vad Tuchman (1978) beskriver som “symbolisk utplåning”.

3.2 Kvinnliga strategier

Under 1900-talet var journalistyrket mansdominerat och kvinnliga journalister fick komma på olika strategier för att ta plats på redaktionerna och göra karriär. Melin (2015) beskriver tre strategier: *en av grabbarna*, *den sexiga bruden* och *en av tjejerna*. En kvinnlig journalist som blir "en av grabbarna" klär sig och betar sig som en man. Den andra typen är "den sexiga bruden" och betyder att reportern accepterar könslogiken och använder sitt utseende för att komma framåt. "En av tjejerna" gör istället revolt mot könslogiken, de kämpar för vad de anser som viktigt och som bör synas mer i media. Strategin försöker öka statusen för kvinnliga områden.

Det är dock osäkert vilken strategi som är bäst för en kvinnlig reporter. Melin (2015) menar att "den sexiga bruden" är den mest användbara strategin för kvinnliga journalister då manliga journalister känner sig mindre hotade av en "söt, gullig, kvinnlig blondin, som skriver om mode" (s. 183). Kvinnorna som valde denna strategi kunde jobba i "redaktionell tysthet" och göra sig en egen plattform. Jarlbro (2013) menar istället att "en av grabbarna" är den mest framgångsrika strategin. Så länge redaktionen styrs av män måste kvinnorna bete sig som män, skriva och avbilda mäns görande och använda män som källor.

Melin (2015) berättar att som del av hennes avhandling intervjuade hon brittiska journalister i syfte att undersöka journalistrollen. Hon beskriver att de kvinnliga journalisterna upplevde bland annat sexuella påhopp och förminskning. Sexistisk, rasistisk och homofobisk var några ord de beskrev redaktionskulturen. Melin fortsätter med att det skapades ett "vi/dem"-kultur. "Vi" var grabbarna som "snackade sport, skämtade och drack öl tillsammans", medan "dem" var till exempel kvinnorna som hölls utanför.

3.3 Kvinnor på redaktionen

Rapporten *Global Media Monitoring Project 2020* (2021) presenterar siffror om antalet kvinnor och män som jobbar som journalister mellan 1914 till 2019 i Sverige. 1914 var det 11 procent kvinnor och 89 procent män. Mellan åren 1965 och 1991 skulle det gå från 16 procent till 42 procent. Enligt statistiken skulle yrket vara jämställt 2010 och nio

år senare var det fler kvinnor som jobbade som journalister (53 procent) (Edström & Jacobsson 2021).

Edström & Jacobsson (2021) menar att det är första gången på 20 år som andelen kvinnor i medierna har ökat. De förklarar att en anledning till detta kan vara att dagspressen börjar arbeta mer systematiskt med representationen. 2015 hade enskilda redaktioner infört digitala mätverktyg som räknar man/kvinna baserat på namn, idag finns detta verktyg på de flesta redaktionerna runt i landet och könsbalans är en del i dataanalysen. Men det krävs även andra sätt för att främja jämställdhet. Jarlbro (2013) skriver att redaktionerna inte bara ska räkna antalet kvinnor och män som intervjuas, utan också i vilka sammanhang de förekommer.

Edström & Jacobsson (2021) förklarar vidare att det för hundra år sedan endast fanns ett fåtal kvinnliga journalister på redaktionerna men numera är kvinnliga journalister majoriteten. Trots detta är det fortfarande männen som har de flesta chefspositionerna och positioner inom bolagsledningarna. De kvinnliga journalisterna som var verksamma under andra världskriget fick nöja sig med att skriva om familje-, hushålls- och konsumentfrågor, medan männen skrev om den allt viktigare utrikespolitiken. Under denna tid växte även journalistikens status.

De fortsätter berätta att digitaliseringen under 2000-talet medförde att mediehusen behövde utveckla nya affärsmodeller för att överleva, samtidigt som det skedde en maktskjutning från de traditionella medierna till digitala. Näthatet mot journalister har i takt med digitaliseringen ökat, men kvinnliga journalister är de som utsätts mest för grova sexualiserade hot. Det finns vissa ämnen som får mer hat på nätet än andra, till exempel feminism och jämställdhet (Edström & Jacobsson 2021).

Enligt statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) från 2021 var det totalt 9 904 anställda journalister i Sverige 2020. 5 122 av dem är kvinnor och 4 782 var män. Trots att det är jämställt till antalet betyder det inte att arbetsplatsen är jämställd. Kleberg (2006) skriver att det finns en förväntan på att mediers innehåll blir mer jämställd när fler kvinnor finns på redaktionerna. Kleberg menar att det blir en förväntan på att kvinnor ska "göra skillnad" i journalistiken men att samma krav inte ställs på de

manliga kollegorna. Något hon förklarar beror på att mannen anses som norm vilket sätter en förväntan på att kvinnorna ska göra annorlunda då de definieras som de "andra". Även om studien är gammal ger den ändå ett intressant perspektiv till studien.

Enligt Granroth (2020) som publicerat en artikel i tidningen *Svenska Yle*, har kvinnodominerade yrken historiskt sett alltid haft sämre lön än mansdominerade och det hänger kvar än idag. Orsakerna till löneskillnaderna är många skriver Granroth. Till exempel att barn gör att kvinnor halkar efter och bland annat handlar det om att kvinnor ofta är hemma längre med barn och att det ofta är kvinnorna som är hemma med barnet vid sjukdom. Det är även vanligt att kvinnor jobbar deltid efter de fått barn, samt att de ofta söker sig till familjevänliga yrken, till exempel inom den offentliga sektorn. Granroth (2020) skriver även att kvinnor inom en viss ålder antas att skaffa barn vilket kan utgöra ett hinder för att bli befordrad eller få chefsposition.

Medlingsinstitutet (2021) skriver att det är första gången sedan 2007 som löneskillnaderna mellan könen ökar. År 2021 var kvinnors lön i genomsnitt 90,1% av mäns.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU u.å.) skriver att kvinnor oftare arbetar inom offentlig sektor, de arbetar oftare deltid och har ofta längre ledighet i samband med att de blir förälder, att bli förälder påverkar kvinnornas lön. De fortsätter med att även om kvinnor i genomsnitt har längre utbildning än män, tjänar de ofta mindre och är mer sällan chefer. IFAU beskriver att det inte bara är anknytningen till arbetsmarknaden som skapar löneskillnader mellan könen. Kvinnor har ofta för hög utbildning för det arbete de har, vilket skapar lägre lön för kvinnor.

3.4 Härskarteknik

Eksvärd (2011) förklarar att härskarteknik kan utföras på olika sätt och att det inte spelar roll om den som utövar härskarteknik är man eller kvinna, alla kan bli utsatta och utsätta andra. De subtila härskarteknikerna kan sitta i kroppsspråk, tonfall, tystnad och även blicken. Alla små minspel och ändringar i rösten som gör personen obekvämt, kan anses som små härskartekniker.

Eksvärd (2011) nämner även att det finns olika metoder för härskarteknik och att dessa olika metoder ofta förekommer i olika sammanhang. Det finns bland annat projiceringsmetoden, komplimangmetoden, stereotypmetoden, martyrmotoden och uteslutningsmetoden.

Eksvärd beskriver projiceringsmetoden som en metod som oftast används i förhållanden, när du tar upp något som du tycker är jobbigt för en person och denna person lyckas få dig lämna samtalet med känslan att det egentligen är ditt egna fel. Eksvärd beskriver detta som en indirekt tävlan om vem som har mest rätt till att vara ledsn eller arg.

Komplimangmetoden beskrivs som den vänliga härskartekniken och den inleds ofta med en eller flera komplimanger, men det tar inte slut där. Denna metod syftar till att du ska ta dig an sådant som du egentligen inte vill eller något som är utöver det förväntade.

Stereotypmetoden, metoden som syftar till fördomar om andra människor, till exempel kvinnor, handikappade eller homosexuella. Eksvärd skriver att när vi ser en person och tror oss veta vad hen kan eller inte kan blir det ett problem, när vi förenklar människor till deras utseende, kön, sexualitet, etnicitet eller handikapp utövas stereotypmetoden.

Martyrmotoden, härskaren som manipulerar dig med skuldkänslor. Eksvärd skriver att martyren omedvetet eller medvetet manipulerar folk till att göra som hen vill genom att ge dem skuldkänslor.

Uteslutningsmetoden är enkelt förklarad som metoden där personen som utövar härskarteknik utesluter en person, medvetet eller omedvetet, från ett samtal, möte eller arbete. Samt att personer inte lyssnar på det som sägs, personer som kollar på klockan under ett möte eller kanske till och med pratar med personen som sitter bredvid. Det gör att personen som talar inte känner sig lyssnad på och blir på så sätt utesluten från gruppen (Eksvärd 2011).

3.5 Sammanfattning

Studien kommer använda sig av Löfgren-Nilsson (2004) och Melin (2003) för att diskutera “hårda” och “mjuka” nyheter i analysen. Båda författarna förklarar vad dessa typer av nyheter innebär och Melin förklarar att typerna kan kopplas till olika nivåer av status. För analysen användes kvinnliga strategier för att förklara hur en kvinna försöker göra karriär på redaktionen (Melin 2015). Studien gjord av Edström & Jacobsson (2021) säger att antalet kvinnliga journalister har ökat de senaste åren, dessa fakta användes i intervjuguiden för att diskutera hur detta kan påverka yrket i framtiden. För att diskutera härskartekniker kommer studien att använda sig av Eksvärd (2011). Härskartekniker är viktigt att ta upp då det påverkar personen som blir utsatt för det negativa. Utförs härskartekniker på en arbetsplats kan det ses som att arbetsplatsen inte är jämställd. Till exempel om en manlig chef utesluter en kvinnlig anställd från ett möte och inte lyssnar på hennes idéer eller synpunkter, men lyssnar på de manliga anställda. Detta är inte jämställt och är därför viktigt att diskutera i samband med den övriga tidigare forskningen och de teorier studien tar upp.

4. Metodansats

Den metod studien har använt är kvalitativa intervjuer. Fyra kvinnliga journalister på olika lokalredaktioner i mindre städer intervjuades för att försöka ta reda på hur det ser ut idag, även två redaktörer intervjuades för att se vad de gjort för att minska problemet, totalt sex intervjupersoner. För att få en förståelse om kvalitativa intervjuer användes Ekström & Johanssons (2019), Bryman (2018) och Kvale & Brinkmann (2014).

4.1 Kvalitativa intervjuer

Ekström & Johansson (2019) skriver om att kvalitativ intervju används för att ta reda på och studera en persons erfarenheter och egna upplevelser i vardagslivet och i sitt yrke. Det är ett sätt att undersöka vad som händer i ett yrke. Till skillnad från en enkät där en person svarar på färdiga svarsalternativ, kan intervjupersonen under en kvalitativ intervju svara med sina egna ord. Bryman (2018) menar att intervjuer troligtvis är den mest använda metoden i kvalitativ forskning, förmodligen på grund av dess flexibilitet. Intervjumetoden är flexibel på grund av att forskaren kan anpassa intervjuandet, transkriberingen av materialet och analysen efter forskarens privatliv.

Kvale & Brinkmann (2014) menar att den kvalitativa forskningsintervjun har ungefär samma struktur som ett vanligt samtal, men att den som professionell intervju används som metod och frågeteknik av egen sort.

4.1.1 Insamlingsmetod

Intervjuerna utformades efter semistrukturerad intervju, där forskaren har ett övergripande schema om vad intervjun ska handla om. Schemat kallas även för intervjuguide. Trots att det finns ett schema, har respondenten en stor frihet att svara på sitt egna sätt. Frågorna behöver heller inte följas i den ordning som de står i guiden. Frågor som inte tidigare fanns med kan även ställas (Bryman 2018).

För att genomföra forskningsintervjuerna gjordes de på plats (direktintervju), per telefon eller genom Microsoft Teams. De genomfördes på dessa olika sätt för att göra det så bekvämt för intervjupersonen som möjligt. Bryman (2018) förklarar att skillnaderna på resultaten om en intervju var på plats jämfört med på telefon var små. Fördelar med telefonintervjuer är att det är billigare att genomföra än en intervju ansikte-mot-ansikte.

Dock menar han att det finns nackdelar med telefonintervjuer. Till exempel att forskaren inte ser kroppsspråk och minspel vilket kan tyda på hur en person känner sig. Det kan också uppstå tekniska problem som störningar eller att bandspelaren tar upp för mycket bakgrundsljud vilket gör det svårt att höra ljudinspelningen vid transkribering.

Bryman (2018) skriver att intervjuer via internet, som Skype och Teams, kan utgöra nya möjligheter. Denna typ av intervju är mycket lik en telefonintervju samtidigt som det kan kännas som en direktintervju på grund av videokameran.

Innan den första intervjun genomfördes utfördes det en pilotstudie. Pilotstudien gjordes genom att ställa frågorna som fanns med i intervjuguiden till en testperson. Efter pilotstudien var klar lades extra frågor till i intervjuguiden och vissa av de befintliga frågorna omformulerades, efter testpersonens kommentarer.

4.1.2 Intervjuguide

För att kunna utföra en semistrukturerad intervju behövs en intervjuguide. Bryman (2018) beskriver en intervjuguide som en strukturerad lista över frågeställningar som intervjun kommer att beröra. Intervjuguiden ger den information forskaren behöver för att kunna förstå hur intervjupersonen upplever sitt liv och sin livssituation. Intervjufrågorna ska inte vara för specifikt formulerade då detta kan hindra intervjupersonen från att uttrycka sina synsätt.

Bryman (2018) rekommenderar några råd inför intervjuerna. Ett råd är att skapa en ordning för hur frågorna ska ställas så de följer varandra på ett bra sätt, dock ska forskarna vara beredda på att ändra ordningen under intervjuens gång. Ett annat råd är att inte ställa ledande frågor. Forskarna ska även ta reda på intervjupersonens bakgrund (ålder, kön, arbetsposition, etc.) för att sätta in deras svar i ett sammanhang.

Studiens intervjuguide var utformad efter tre teman: "Bakgrund", "Arbetsuppgifter, arbetsplats" och "Jämställdhetsarbete, kopplat till #MeToo" för att kunna svara på forskningsfrågorna. Första temat handlar om intervjupersonens bakgrund, vad deras utbildning är, varför de ville arbeta som journalist. Andra temat handlar om personens arbetsuppgifter, vad de skriver om, hur de upplever sin arbetsplats. Tredje temat är om

deras upplevelser av #MeToo, hur det ser ut med jämställdhetsarbetet på redaktionen, vad de gör själva för att få det mer jämställt på redaktionen och i deras material (Bilaga B)

4.1.3 Analysmetod

Studien kommer använda sig av analysmetoden tematisk analys. Bryman (2018) menar att tematisk analys är ett av de vanligaste tillvägagångssätten för att samla in data till en kvalitativ studie. Denna typ av analys kännetecknas av kodning, där datan delas in i teman och delteman. Framework, beskriver Bryman (2018), som en strategi för att underlätta en tematisk analys, vilket innebär att data sammanställs som teman och delteman i en matris.

För att finna teman och delteman rekommenderar Bryman (2018) några saker att hålla ögonen öppna för: repetitioner, lokala typologier eller kategorier, metaforer och analogier, övergångar, likheter och skillnader, språkliga kopplingar, saknade data och teorirelaterat material. Dessa rekommendationer beaktas under sökningen av teman i materialet.

För att analysera materialet sätter Bryman (2018) upp sex olika steg. I steg ett menar han att forskaren ska transkribera och läsa igenom materialet för att kunna bekanta sig med det. I steg två till fyra ska forskaren inleda kodningen, utveckla koderna till teman, ranka koderna och teman. Under steg fyra ska etiketter ges till teman så det kan kopplas till relevant litteratur.

Efter att materialet från alla intervjuer var insamlade påbörjades analysen. De transkriberade intervjuerna sattes in i ett dokument och en sorteringsmatris där det fanns två huvudteman och 14 underteman. Intervjuerna lästes igenom noggrant och vi letade efter likheter och skillnader för att sedan lägga in det i sorteringsmatrisen under det temat som passade in. Efter att likheter och olikheter sattes in i sorteringsmatrisen kopplades intervjupersonernas svar ihop med tidigare forskning och teorier. (Bilaga C).

4.2 Avgränsningar och urval

Studiens urval var fyra journalister och två redaktörer som enbart var kvinnor, då studien fokuserar på kvinnors erfarenheter och tankar, det är totalt sex intervjupersoner. Urvalet var endast journalister som varit verksamma i yrket i minst fem till tio år för att kunna få en inblick i hur det såg ut i yrket innan, under och efter #MeToo. Sedan valdes två redaktörer eftersom de har koll på journalisterna, de får veta vad journalisterna får utstå och om problem uppstår både på kontoret och ute på fält. Därför är det intressant att se om de uppmärksammar problemet och se vad de gör för att hjälpa och förbättra för de kvinnliga journalisterna. Över hälften av intervjupersonerna har varit verksamma journalister i över tio år.

Undersökningen använder sig av målstyrt urval vilket Bryman (2018) beskriver som att urvalet (deltagarna) väljs ut på ett medvetet sätt så att forskningsfrågorna kan besvaras. För att få kontakt med potentiella intervjupersoner skickades ett mejl. Mejlet bestod av information om oss, studiens syfte, vilken typ av intervjuperson som söktes och information om anonymitet. Mejlet skickades till tjugo personer och sex personer skrev tillbaka att de ville ställa upp på intervju. (Bilaga A)

Enligt Kvale & Brinkmann (2014) brukar det vanliga antalet intervjupersoner i en intervjustudie vara 15 +/- 10, och mängden deltagare kan skifta beroende på tid och resurser. Kvale & Brinkmann menar också att forskarna vinner på att ha färre intervjuer då de kan lägga mer tid på att förbereda och analysera dem.

4.3. Metodkritik

På grund av att populationen i vår studie är begränsad går det inte att generalisera våra resultat på en större population (Bryman 2018). Samtidigt kan det bli problem om det inte finns tillräckligt många intervjupersoner som ställer upp, det kan lösas genom att skicka ut förfrågningar till andra journalister i andra mindre städer runt om i landet.

Att använda tematisk analys kan bli problematisk menar Bryman (2018). De teman som "identifierats" kan bli vaga om det inte förklaras varför de har blivit valda. Han säger att forskaren måste visa varför de är viktiga för studien och att endast ha med några citat är inte tillräckligt. Några tips Bryman ger är att koppla temana till tidigare forskning och koppla ihop flera teman för att ge dem betydelse. När vi valde teman till studien gjorde

vi det utifrån svar från intervjupersonerna, vi ville ha tydliga teman som kunde hjälpa oss svara på de forskningsfrågor vi har. Vi utgick även från våra teorier och tidigare forskning för att det skulle vara relevant till studien.

Melin (2015) skriver att den bästa strategin för en kvinnlig journalist är att bli *den sexiga bruden*, vilket betyder att de spelar på sin kvinnlighet för att kunna “jobba i redaktionell tysthet” (s. 183). Men Jarlbro (2013) skriver att den bästa strategin är att bli *en av grabbarna*. Hon menar att så länge redaktionen styrs av män måste kvinnorna bete sig som män, skriva och avbilda mäns görande och använda män som källor. Att två referenser skriver olika måste vi förhålla oss till, forskarna har använt sig av olika källor i sina texter vilket har givit dem olika svar. Vi har dessa källor i åtanke när vi skriver studiens resultat och jämför respondenternas svar med vad som de tidigare forskarna anser vara den bästa strategin.

4.3.1 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Validitet och reliabilitet är viktigt inom vetenskaplig forskning. Validitet betyder att forskarna använder argument som har med undersökningen att göra, att det finns en anledning till varför en studie finns med som referens. Uppgifterna ska vara riktiga och utförda på rätt sätt. Detta betyder att studien har reliabilitet. En annan forskare ska kunna återskapa experimentet och få samma resultat som originalet (Bryman 2018; Ekström & Johansson 2019).

Generaliserbarhet betyder att resultaten från en studie kan överföras på en större population. Kvale & Brinkmann (2014) menar att vi som människor hela tiden generaliserar, utifrån det vi har upplevt tidigare skapar vi förväntningar på vad som kommer hända i en liknande situation. Bryman (2018) skriver att det finns en svårighet med att generalisera kvalitativa forskningsresultat jämfört med kvantitativa. På grund av att resultaten framställs genom intervjuer, med litet antal intervjupersoner, blir det svårare att generalisera detta till en större population. Det går dock att generalisera till teori och tidigare forskning istället för till population. Att studiens resultat istället jämförs med tidigare forskning och att teorier används på resultaten för att kunna visa hur det kan förklara ett samhällsfenomen.

Studien har validitet då den följer ett målstyrt urval. Intervjupersoner valdes medvetet, intervjupersonerna är kvinnor och de har jobbat som journalister under en längre tid. Det betyder att intervjupersonerna har med saken att göra och passar i studien för att kunna svara på dess frågeställningar. För att studien ska ha hög reliabilitet har vi beskrivit hur studien genomfördes i metoddelen. Detta har gjorts för att visa att studiens uppgifter är riktiga och för att det ska gå att genomföra studien igen med likvärdiga resultat. Dock så finns det en annan svårighet med reliabilitet i en kvalitativ intervjustudie. Eftersom händelserna inträffade för några år sedan kan intervjupersonerna ha glömt bort händelser, vilket vi har i åtanke. Samtidigt kanske inte intervjupersonerna förstått att de blivit utsatta för sexuella trakasserier vilket också kan påverka hur de ser på sin arbetssituation. Vi anser att vi har reliabilitet då vi tror på deras berättelser och vi kan koppla ihop deras historier med tidigare forskning och teorier.

4.4 Forskningsetik

Intervjupersonerna som medverkat i studien samt de redaktioner intervjupersonerna jobbar på kommer förbli anonyma. Vetenskapsrådet (2017) skriver att anonymisering eller avidentifiering förutsätter att kopplingen mellan prover eller svar på en enkät och en bestämd individ har eliminerats så att varken obehöriga eller forskargruppen kan återupprätta den. Med detta menas det att ingen ska kunna kombinera en viss uppgift med en bestämd individs identitet. De förklarar vidare att anonymitet kan uppnås genom att samla in material utan att en bestämd individs identitet antecknas. Hansson (2009) menar att anonymitet är bra att ha i vissa fall på grund av att intervjupersonen kan känna sig mer bekväma med att prata om sina åsikter, ingen behöver bli orolig för att bli identifierade eller om de talar ont om redaktionen.

Informerat samtycke betyder att deltagarna informeras om studiens syfte, samt de risker och fördelar som finns om de är med i undersökningen. Forskarna ska också förklara konfidentialitet och vilka som har tillgång till studien. Det betyder också att personerna har rätt att dra sig ur undersökningen om de inte längre vill medverka (Kvale & Brinkmann 2014).

Kvale & Brinkmann (2014) skriver att konsekvenserna måste bedömas både för att deltagarna kan ta skada och de fördelar som deras medverkande kan ge för studien. En studie ska "göra gott" och på grund av det måste en forskare se till att det är en liten risk för att de medverkande skadas (s. 110). Kvale & Brinkmann fortsätter med att förklara att den öppenhet och intimitet som skapas under forskningsintervjun kan påverka intervjupersonen. De menar att intervjupersonens situation kan få dem att berätta saker som de senare kan komma att ångra. Detta sätter krav på hur långt en intervjuare kan gå med sina frågor.

För att hålla god etik i studien började vi samtliga intervjuer med att förklara syftet med studien samt berättade att alla som medverkar kommer förbli anonyma, vi såg även till att få ett muntligt samtycke till att spela in intervjuerna. Intervjuerna var inspelade endast för att underlätta transkriberingen. Samtliga intervjupersoner gav samtycke till att medverka, bli inspelade och godkände att de kommer vara anonyma.

4.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har studien använt sig av semistrukturerad intervju för att kunna svara på forskningsfrågorna. För att få de svaren studien behöver har en intervjuguide använts. Intervjuerna genomfördes på plats, per telefon och via Teams, detta för att göra det så bekvämt för respondenten som möjligt. För att kunna analysera intervjuerna användes tematisk analys, genom denna analysmetod kan teman och delteman identifieras, som sedan läggs in i ett schema. Efter analysen kopplas temana till tidigare forskning och teori för att få svar på studiens forskningsfrågor.

5. Resultat och analys

Detta kapitel tar upp resultat och analys av intervjuerna som kommer kopplas till teorier och tidigare forskning. Kapitlet tar även upp journalisternas bakgrunder och varför de ville arbeta inom journalistyrket. Forskningsfrågorna besvaras genom de teman och delteman som kommit fram ur intervjuerna, samt kopplingarna mellan intervjuerna och teorier/tidigare forskning.

5.1 Intervjupersonernas bakgrund

Samtliga intervjupersoner berättar om en stark nyfikenhet, ett stort samhällsintresse och intresse för att berätta och göra skillnad som anledningen till att de ville bli journalister. Men det är inte alla intervjupersoner som har en ren journalistutbildning. Många påbörjade antingen en annan utbildning och bytte sedan till journalistik och vissa studerade inte journalistik alls, några påbörjade utbildningen men avslutade den inte då de fick arbete istället.

Intervjuperson 1:

“Jag är inte utbildad journalist, jag är utbildad lärare [...] Lärare i svenska och religion och jag jobbade som gymnasielärare i 11 år. Och sen ville jag göra något annat, så tog jag mig in [i journalistiken], kan man säga. Genom att lära mig allt, visa mig vetgirig, va allmänbildad, genuint samhällsintresserad och frågvis.”

Intervjuperson 4:

“Men det är nog att jag alltid har varit väldigt samhällsintresserad och typ snackig och nyfiken, det är dom två grejerna som gjorde att jag drog mig till journalistyrket. Just det här jätte brinnande samhällsintresset som jag alltid har haft.”

Intervjuperson 6:

“Jag ville ha ett jobb där man gjorde skillnad på något sätt, då menar jag inte att rädda världen liksom. Men jag tänker att man kan göra skillnad på olika sätt, man kan göra skillnad som lärare eller som journalist, och då valde jag journalist.”

5.2 Teman

Studien utgick utifrån två huvudteman “Arbetsuppgifter och arbetsplats” och “Jämställdhet, kopplad till #MeToo”, som sedan delades in i totalt 14 delteman. De olika delteman presenteras här. Det fulla analys-schemat finns i bilagorna.

5.2.1 Arbetsuppgifter och arbetsplats.

Detta deltema handlade om intervjupersonernas uppfattningar om sin egna arbetsplats samt deras uppfattningar om sina arbetsuppgifter.

5.2.1.1 Vägen in i yrket

Tidigare i studien har tre strategier presenterats som kvinnor har behövt använda för att få komma in i gruppen på olika redaktioner. Detta var en fråga som ställdes till samtliga intervjupersoner och svaren var intressanta. De flesta intervjupersonerna upplevde att de inte behövt använda sig av en slags strategi för att få plats på redaktionen eller att få göra karriär. Intervjuperson 3 och intervjuperson 4 är de två som säger att de har använt sig av en strategi.

Intervjuperson 4 sa att hon stundtals använt sig av en strategi och att hon då använt sig av "en av grabbarna". Hon förklarar att hon är väldigt rak men att det inte passar in på henne egentligen, hon förklarar vidare att det raka och rättframma är stereotypiskt manligt. Jarlbro (2013) nämner att "en av grabbarna" är den bästa strategin för en kvinna att använda, hon menar att så länge redaktionerna styrs av män bör kvinnor spela på detta och bete sig mer som män. Att denna strategi använts och fungerat för intervjuperson 4 är intressant då det bekräftar det som Jarlbro nämner. Melin (2015) nämner att den bästa strategin är "den sexiga bruden", att spela på sin kvinnlighet, men denna strategi har ej använts av någon av intervjupersonerna. Vilken strategi som fungerar beror nog på personen i sig och vilken redaktion personen arbetar på. Intervjuperson 4 säger att hon ibland uppåddar det som hon känner krävs, vilket är mod för att vara rak med kollegor och chefer. Hon känner att denna strategi och sätt att prata går hem hos hennes manliga kollegor.

Intervjuperson 4:

"Min chef har sagt till mig att det är så bra att jag är så rak, rättfram och ärlig, men det är egentligen inte jag. Det är intressant att tänka att man fungerar så, för att det andra inte får gehör."

Intervjuperson 3 säger att hon använt sig av strategin "en av tjejerna". Hon berättar att hon troligtvis tillhör den strategin då hon brinner för de sorters frågor och reagerar på

formuleringar som aldrig används för kvinnor, men som lyfter män. Hon nämner även att hon inte är säker på om det är en strategi för att lyckas.

De övriga intervjupersonerna säger att de ej känt sig tvungna att använda en strategi för att komma in i gruppen. Intervjuperson 1 nämnde:

“Kanske att det hade hänt när jag var 20 men jag har så mycket skinn på näsan och jag har så mycket livserfarenhet och jag vet mitt egna värde.”

Intervjuperson 2 sa att hon behövt visa sig kunnig tidigt i till exempel en intervjusituation, för att intervjupersonen i fråga ej ska sitta och förklara något som hon redan läst in sig på och förstår. Intervjuperson 5 har alltid känt att hon kan vara sig själv på de redaktioner hon arbetat på. Intervjuperson 6 har inte heller behövt använda en strategi, men hon nämnde:

“När man gör karriär inom branschen så gäller det att det finns andra människor som ser ens potential, men det gäller också att ta det steget, att få göra mer än det vanliga. Man måste liksom på något sätt våga ta för sig”

Intervjuperson 3 och 6 tror även att det finns en generationsskillnad som påverkar hur en journalist går upp i högre position på redaktionen. Intervjuperson 3 säger:

“Jag tror också det är en generationsgrej, jag tror att kvinnor som har tagit de här positionerna innan oss har andra strategier än vad vi kvinnor har idag så de kan ha använt mer manliga, mer på männens sida för att få de här positionerna.”

Sammanfattningsvis kan vi se att användandet av en strategi kanske inte är nödvändigt. Fyra av intervjupersonerna tycker inte att de använt sig av en strategi för att komma in i gruppen, vilket i sig kan ses som en strategi. Om kvinnorna medvetet är sig själva för att stå upp för sig själva gentemot den manliga journalistiska kulturen, kanske man kan se det som en strategi i sig. Kvinnorna behöver inte bete sig som någon annan än sig själva för att göra karriär och komma in i yrket.

5.2.1.2 Rapporteringsområden

Under intervjun ställdes frågan om vad de får rapportera om och om de får rapportera om vad de vill. Majoriteten av intervjupersonerna svarade att de får rapportera om allt,

men att det finns riktlinjer på redaktionerna. De berättar att du ska kunna rapportera om allting som lokalreporter. Intervjuperson 6 berättar:

“Som lokalreporter, det är verkligen bästa skolan av allt, för man får verkligen testa på allting. Man får gå på skolgårdsinvigningar och i nästa stund får man gå på ett kommunfullmäktigemöte.”

Intervjuperson 6 nämner att de förr inte visste mycket om de som läste nyheterna med tanke på att det var i webbens begynnelse. De mätverktyg som finns idag fanns inte då och de hade inte lika bra koll på vad som lästes. Idag finns det speciella verktyg som visar exakt vad läsarna läser och vad publiken vill läsa mer utav (Edström & Jacobsson 2021). Hon nämner då att det förr var mycket friare i arbetet med vad som skrevs för webben och idag är det mer styrt utifrån vad publiken vill ha:

“Så ja man fick nog välja nästan vad man ville skriva om, då var det väldigt fritt, men det är det inte idag. Utan idag måste man se till vad våra läsare vill ha. Då skrev vi från det vi ville göra och så gjorde man det, nu tittar vi på vad vill våra läsare ha och så gör vi journalistik därefter.”

Till intervjupersonerna ställdes frågan ifall de märkt av att vissa ämnen ses som stereotypiskt kvinnliga och manliga. Intervjupersonerna var i majoriteten överens om att sporten var mansdominerad, både på redaktionen och i innehållet. Intervjuperson 4 förklarar:

“Sportsidan är väldigt mansdominerad och så skulle jag säga att kulturnyheter och kulturhändelser är det väldigt många kvinnor som ger sig på, det är väldigt stereotypiskt på det sättet.”

Dock menar intervjuperson 2 att de försökt gå ifrån det stereotypiskt kvinnliga och manliga, det mjuka och hårda. Hon berättar att hon bevakar de hårda nyheterna och hennes manliga kollega de mjuka nyheterna.

Intervjuperson 5 säger att områden som hälsa är stereotypiskt kvinnligt. Intervjuperson 3 berättar att när hon var vikarie valde hon ämnen som var stereotypiskt kvinnliga, eftersom de inte hade rapporterat om det tidigare på redaktionen.

“Kvinnovård, kvinnofrågor lyfter ju kvinnor mer än män gör, [...] Det skulle bli underrapporterat om vi inte hade kvinnor på redaktionen.”

Svaren från intervjupersonerna motsäger delvis vad Löfgren Nilsson (2004) säger. Forskaren menar att bevakningsområden var i större del uppdelade i “hårda” och “mjuka” nyheter. “Hårda” innebar till exempel politik och näringsliv och “mjuka” miljö och skolfrågor. Studiens intervjupersoner berättar att de får bevaka i stort sätt samma områden som deras manliga kollegor. Dock menar intervjupersonerna att könsuppdelning på vissa ämnen fortfarande lever kvar till viss del. Till exempel kallar de kultur för ett stereotypiskt kvinnligt ämne och sport för ett stereotypiskt manligt. Anledningen till varför könsfördelningen luckras upp till viss del på lokalredaktioner kan bara spekuleras om i dagsläget. Det finns inte någon nutida forskning om området. Vi kan därför göra tolkningen att både manliga och kvinnliga journalister kan skriva om “hårda” nyheter på grund av att de är anställda på en lokalredaktion. Det är färre anställda på en lokalredaktion, vilket gör att de inte har möjligheten att dela upp redaktionen i olika bevakningsområden.

Melin-Higgins (2003) skriver att skillnaden mellan “hårda” och “mjuka” nyheter är direkt kopplad till status inom fältet och att den är könad. “Hårda” nyheter har hög status och kopplas till manlighet och män, “mjuka” nyheter har låg status och kopplas då till kvinnlighet och kvinnor. Inom det journalistiska fältet så placeras män och kvinnor i två homogena grupper, beroende på vilket kön de tillhör. Men egentligen handlar jämställdhet om att vi ska bortse från vilket biologisk kön vi tillhör och ska se till personens egenskaper och kvaliteter som journalist. Men vi kan se att det är traditionen som styr, där traditionen är mannen.

Eftersom yrket ses som homogent finns det två kulturer och två normer. Den manliga kulturen och den kvinnliga kulturen, den manliga normen och den kvinnliga normen. Kvinnliga journalister kanske använder sig medvetet eller omedvetet av maskulina kulturella värderingar för att passa in i yrket. Om man kopplar detta till genusteori är männen de som bestämmer och de som är normen.

5.2.1.3 Manliga och kvinnliga chefer

Samtliga intervjupersoner har eller har haft både manliga och kvinnliga chefer på sina redaktioner. Intervjuperson 5 nämnde att det alltid funnits många kvinnor i chefspositioner, intervjuperson 6 säger att det var mycket män förr men att det nu vänt och det finns många kvinnor i ledningen. Intervjuperson 4 sa att högsta chefen är en man men att chefen under är en kvinna. Hon nämnde även att det i ledningen endast sitter en kvinna just nu men att innan var det endast kvinnor. Även intervjuperson 2 sa att det är män som har de högsta chefspositionerna medan kvinnor är mellanchefer, vilket Edström & Jacobsson (2021) även nämner.

Intervjuperson 5:

“Eftersom jag har jobbat här i så många år så har vi haft många olika chefer och många olika konstellationer men det har alltid varit många kvinnor i chefsposition. Tittar jag på vår redaktionsledning idag så är vi många kvinnor, det är inte fler män än kvinnor och jag känner inte att män har mer makt heller.”

Under intervjuerna frågades intervjupersonerna om de någonsin själva velat ha en chefsposition och om de som velat ha det har fått möjligheten att bli chefer. Antingen är de fortfarande chefer idag eller så har de varit chefer och sedan gått ner från den positionen av egen vilja.

Intervjuperson 2:

“Jag har haft chefsposition, på vikariat. Som både nyhetschef och nattchef [...]”

Eftersom det är fler kvinnor som arbetar som journalister idag, borde det också speglas i antalet kvinnor i chefspositioner inom mediebranschen. Dock visar statistik att männen har de högre chefspositionerna. Frågan är hur detta kommer påverka jämställdheten inom yrket i framtiden.

5.2.2 Jämställdhet, kopplad till #MeToo

Detta deltema handlar om jämställdhet på respondenternas redaktioner, kopplat till #MeToo.

5.2.2.1 Upplevelser av #MeToo, innan och efter

Under intervjuerna ställdes frågan om vad orden "jämslällldhet" och "#MeToo" betyder för intervjupersonerna. På ordet jämslällldhet svarade majoriteten att det handlar om lika rättigheter för kvinnor och män, alla ska ha lika värden och behandlas lika, samt att lönen ska vara samma.

Intervjuperson 1 om jämslällldhet:

"Jag tänker på samma rättigheter och skyldigheter oavsett vem du är. Det ska inte handla om vem du är för att du ska få ett jobb och för att tas på allvar eller för att ha en viss lön."

Intervjuperson 4 om #MeToo:

"Men jag tänker så himla mycket om den där hösten 2017. Jag tänker på en så himla otrolig kraft, en nedtystad som helt plötsligt bröts. Jag kommer ihåg adrenalinet när jag själv la upp hashtaggen på min Facebook. Jag kommer ihåg att det var ganska nervöst för jag undrade vad kommer folk tänka om det här, Och sen, alla kompisar, alla kollegor och alla som jag känner omkring mig som är kvinnor la upp samma sak och vi plötsligt fick syn på så himla otroligt skeva grejer, för mig är det att bryta på en tystnad, det var otroligt. " (Intervjuperson 4 lade inte ut hashtaggen för jobbet, det var för privata skäl)

Majoriteten säger att det var bra att #MeToo hände. Intervjuperson 1 berättar att det var mycket som kom fram. De började diskutera kvinnors situation i olika branscher på allvar. Intervjuperson 5 menar också att rörelsen bidrog till att man också funderade över vad man själv blivit utsatt för. Intervjuperson 6 säger också att hon tror det är viktigt för unga kvinnor och flickor att växa upp i en tid då #MeToo har hänt, då det visar att sexuella övergrepp på arbetsplatser tas på allvar.

Intervjuperson 1:

"Jag tycker det är oerhört viktigt att MeToo kom igång. Det var så mycket som kom fram, där, och som satte frågan om kvinnors situation i många branscher på agendan. Så jag tycker att #MeToo gav mycket."

De flesta intervjupersonerna berättar att de ej blivit utsatta för något som kan kopplas till #MeToo. Inte några sexuella trakasserier eller kommentarer, men de berättar om underskattning och att de blivit utsatta för härskarteknik istället. Om detta är något som ändå kan kopplas till #MeToo, beror på vad du själv räknar in i det ordet eller lägger in i

betydelsen av #MeToo. Fastän våra intervjupersoner ej själva blivit utsatta för något, så berättar samtliga om att de någon gång har hört talas om kollegor som blivit det.

Intervjuperson 3 berättar att hon känner sig skonad. Hon menar att hon började vid en tid där medvetenheten ökade och att hon alltid haft bra, starka kvinnliga redaktörer.

Intervjuperson 4 säger att det inte handlar om det sexuella inom arbetet utan att hon där mer råkat ut för härskartekniker. Intervjuperson 6 nämner att det mer handlar om en jargong på redaktionen:

“Hur man betar sig och hur man pratar. I min värld är kanske det jag gör helt okej, jag har inga problem med det och man kanske inte tänker på att man gör något som kanske kan skada någon annan, men det är ju inte hur jag tolkar det, utan det är ju den som möts av det som jag säger som har tolkningsföreträde.”

När det kommer till hur redaktionen såg ut innan och efter #MeToo var det delade uppfattningar mellan intervjupersonerna. Fyra av intervjupersonerna menar att det inte har blivit någon större förändring på deras redaktion. Två av dem menar dock att redaktionen har blivit mer medveten om bland annat jämställdheten i tidningens innehåll och hur ens beteende kan uppfattas av andra personer.

Intervjuperson 3:

“Jag tror att män har blivit mycket mer försiktiga efter MeToo. [...] det handlar ju inte bara om sexuella trakasserier, utan att man faktiskt fick en tankeställare om hur de betar sig. Det satte en helt annan ribba över vad som är okej och inte okej att göra mot sina medarbetare. Detta har spillt över på många plan och jag tycker det har blivit sjystare om man kan säga så. Det var ett wake-up-call på många sätt”

Två av studiens respondenter menar som sagt att det har skett en förändring.

Intervjuperson 3 pratar om hur en manliga kollega försökte pussa varje kvinnlig reporter på en av redaktionerna hon arbetat på, detta var innan #MeToo. Efter #MeToo berättar hon hur medvetenheten ökade på redaktionen och detta upphörde. Intervjuperson 4 säger att härskarteknik försiggick på hennes redaktion och att hon var tvungen att finna sig i det på grund av att hon inte var fast anställd, men hon upplever en positiv förändring efter #MeToo.

5.2.2.2 Löneskillnader

Tre av intervjupersonerna menar att lönerna är olika mellan könen. De berättar att männen har oftast högre lön trots att de började på arbetet samtidigt och har samma utbildning. Intervjuperson 2, 3 och 4 menar också att även om den kvinnliga journalisten har högre utbildning än sin manliga motsvarighet har männen högre lön. Intervjuperson 3 säger:

“[...] när man pluggade så läste man om de stackars tjejerna som trots att de hade bra utbildning och större erfarenhet, hade killarna med mindre erfarenhet lika lön. Och det har tyvärr hänt här också. [...] Så även om kvinnor har bättre utbildning och längre erfarenhet så kan killarna ändå köra om dem och det med råge, eller få lika lön.”

Intervjuperson 2 berättar om sin erfarenhet av löneskillnader. En av hennes tidigare manliga kollegor anställdes samtidigt och efter fem år hade hans lön ökat betydligt mer än hennes. Detta trots att hon hade mer ansvar.

Vad intervjupersonerna säger kan kopplas till tidigare forskning. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU u.å) skriver att kvinnor med hög utbildning oftast har lägre lön än deras manliga kollegor med lägre eller samma utbildning. Som intervjupersonerna nämner tidigare, har lika lön mellan könen en stor betydelse inom jämställdheten, så att männen fortfarande tjänar mer är inte jämställt. Detta kan då också kopplas till det som Melin-Higgins (2003), Jarlbro (2013) och Moi (1994), skriver om att män är normen och att de värderas högre än vad kvinnorna gör. Eftersom männen värderas högre kan detta ses som en anledning till att de också tjänar mer. Vi kan se att det finns en strukturell makt inom journalistiken som ger männen vinning, vilket Bourdieus fältteori och Hirdmans genusteori även bekräftar.

5.2.2.3 Härskarteknik och underskattning

Fyra av de intervjuade menar att de blivit utsatta för härskarteknik eller att de blivit underskattade för att de är kvinnor. Intervjuperson 2 menar att hennes idéer ignorerades på morgonmötena. Intervjuperson 3 säger också att hon blivit utsatt för härskarteknik från en av sina redaktörer då hon inte fick åka ut och göra de jobben hon ville göra:

“Det kanske låter som en liten grej men jag och en annan tjej snackade ihop oss om att göra ett jobb, vi hade verkligen tänkt ut allt. Hon är en jätteduktig fotograf. Så överhörde

redaktören det här och såg till att jag absolut inte kunde åka med henne fast att hon kunde åka med mig. Jag skulle åka ut med en äldre fotograf som inte alls hade samma tänk. Om tjejer är ambitiösa så ska de inte få vara det.”

Intervjuperson 5 menar att hon inte har blivit underskattad av en kollega, utan att hon har underskattat sig själv. Hon sökte inte till en chefstjänst för hon kände inte att hon hade den rätta kompetensen, medan en manlig kollega tyckte hon hade kompetensen och borde söka tjänsten.

Intervjuperson 4 berättar att hon blivit underskattad på det viset att hon inte får någon uppskattning för sitt jobb, på grund av att hennes arbete ses som en självklarhet. Hon menar att manliga kollegor får mer uppskattning för sina jobb än vad hon får. Hon berättar även att hon blivit utsatt för härskartekniker av en kvinnlig chef. Då hon inte var fast anställd var det en tuff situation för henne. Hon menar dock att det har blivit en förändring efter #MeToo. Hon utvecklar att medvetenheten på redaktioner har gjort det svårare för chefer att använda sig av härskartekniker.

Intervjuperson 6 känner att hon blivit utsatt för härskarteknik, både tidigare i livet men även på senare tid. Hon berättar om ett möte där hon kände att en manlig kollega utövade härskarteknik mot henne. Härskartekniken som får en person att känna att ens åsikter inte betyder något finns kvar menar hon.

“Det var det där när man kan känna ibland att min åsikt inte räknas eller att min åsikt är fel. Att personen liksom sitter tillbaka lutad och säga ”äh, skit i sådana detaljer” då. Det handlar liksom mycket om tonläge och kroppsspråk när det kommer till härskartekniker.”

Denna typ av härskarteknik benämner Eksvärd (2011) som “uteslutningsmetoden” det betyder att en person blir utesluten från ett samtal, det kan vara medvetet eller omedvetet. Intervjuperson 6 blev under mötet utesluten från samtalet, genom att kollegan sa att de skulle strunta i sådana detaljer när hon lade fram sin åsikt som hon hade. Eksvärd (2011) nämner även att härskartekniker inte bara handlar om ord, utan det handlar även om mer subtila härskartekniker som ändring i tonfall eller kroppsspråk, vilket intervjuperson 6 även nämner.

5.2.2.4 Jämställdhetsarbete på redaktionen

Att det ska vara jämställt på redaktionen är viktigt menar intervjupersonerna. Jämställdhetsarbetet handlar även flera olika punkter. Det ska vara jämställt bland de anställda och det ska vara jämställt i rapporteringen. Det handlar om jämställdhet vad gäller kön, etnicitet och ålder. Samtliga intervjupersoner nämner att deras redaktioner har målet att representationen i medierna ska vara 50/50. Det ska vara lika många män som kvinnor. Många nämner att detta är något som pratas mycket om på redaktionerna och att de använder verktyg för att kunna räkna hur många kvinnor och män som kommer fram i mediernas rapportering. Detta verktyg är ett digitalt mätverktyg som baseras på namn, som Edström & Jacobsson (2021) nämner finns detta mätverktyg inlagt på de flesta redaktioner runt om i landet. Det används just för att kunna få medierna så jämställda som möjligt. Men ett problem som finns med detta verktyg är att om ett namn är mer könsneutralt kommer det ej räknas som en person.

Intervjuperson 6:

“Vi ska bevaka lika många män som kvinnor, lika många kvinnor och män ska få komma till tals i våra medier. Det är stenhårt, vi följer siffrorna hur många män och kvinnor har vi i våra artiklar idag på sajten, när man tittar på sin egna statistik så kan man se, till exempel att ”nu har jag bara skrivit om 25% kvinnor den här månaden” och då tar vi action på det.”

Intervjupersonerna som medverkade i studien berättar att de alla försöker tänka på representationen i sitt egna arbete. De försöker ha lika många kvinnor som män och de försöker ha intervjupersoner med olika åldrar och olika bakgrund.

Intervjuperson 4:

“Jag tänker på att jag ska vända på det, så ska jag prata med en hantverkare så tar jag gärna en kvinna som jobbar som hantverkare eller sotare och pratar vi om serviceyrken pratar jag gärna med en manlig undersköterska eller en man som jobbar inom hemtjänsten, så att man vänder på perspektivet”

Intervjuperson 5 pratar om att de som journalister måste anstränga sig för att hitta kvinnor att rapportera om. Hon menar att många företag eller kommuner skickar fram

män som intervjuobjekt. Även intervjuperson 2 pratar om att det är ett aktivt arbete med att hitta både män och kvinnor till intervjuerna.

Intervjuperson 2: *“Man försöker aktivt tänka om man gör en enkät, om man ska ha två personer, då vill man ha en man och en kvinna. Eller ännu bättre, om man kan byta ut mannen mot en icke-binär, för män syns noga ändå.”*

5.2.2.5 Risker med ett kvinnoyrke

Idag är det fler anställda kvinnliga journalister än vad det är män (SCB 2020; Edström & Jacobsson 2021). Men, finns det problem med att det blir fler kvinnor än män?

Intervjuperson 2, 3 och 6 kommenterade detta under intervjuerna, alla tre ser själva att det finns en risk om journalistiken blir ett kvinnoyrke. Intervjuperson 2 menar att yrket är på väg att bli ett kvinnoyrke redan nu, där lönenivåerna sjunker överlag.

Intervjuperson 3 ser att män får bättre lön direkt och det går fortare för männen att komma fram på redaktionen och göra karriär.

Intervjuperson 6: *“När män har ett jobb så har det traditionellt sätt setts som ett finare yrke och de har haft högre lön. Så det finns ju en risk om det kommer in fler kvinnor, eftersom lönenivåerna ändå generellt är så att kvinnor tjänar mindre än män.”*

Intervjuperson 6 menar också att det är positivt att det är fler kvinnor, då det behövs både kvinnor och män i alla branscher. Men hon trycker också på att det inte får bli så att lönenivåerna sänks för att det kommer in fler kvinnor. Att kvinnodominerade yrken har lägre lön än mansdominerade har varit känt sen innan (Granroth 2020; Medlingsinstitutet 2021; IFAU u.å.). Granroth (2020) berättar att det finns flera orsaker till löneskillnaderna, till exempel är kvinnor hemma längre med barn och jobbar ofta deltid när de fått barn. Att kvinnan ska vara hemma med barnet kan även kopplas ihop med Hirdmans (2003) genusteori och genuskontrakt. Kontraktet beskrivs som ett kulturellt tvång mellan könen, hur de ska bete sig mot varandra och vilka skyldigheter och rättigheter de har. Kvinnan har till exempel en skyldighet att ta hand om hemmet och barn.

5.3 Analys

Syftet med studien var att undersöka hur kvinnliga journalister uppfattar hur deras arbetsuppgifter har förändrats, samt om de som kvinnliga journalister behandlas

annorlunda efter #MeToo-rörelsen. Vi har kommit fram till att det har blivit en viss skillnad efter #MeToo, det vi kan se är att människor har en större medvetenhet om vad som är okej och inte. De medverkande i studien berättar även att det efter rörelsen blivit mer vanligt att prata om övergrepp och andra saker som journalisterna kan ha utsatts för, det pratas om på möten och i individuella utvärderingar. Intervjupersonerna berättar om att det finns både kvinnliga och manliga chefer på deras redaktioner och att de får skriva om alla olika sorters nyheter.

Lön och skillnad efter #MeToo

Även om intervjupersonerna berättar om en skillnad efter #MeToo berättar de även om att det fortfarande finns delar i yrket som inte är jämställt. En av delarna är lönen, hälften av intervjupersonerna berättade om att det fanns löneskillnader och att dessa skillnader uppenbart var mellan könen. Män som kom in på redaktionen efter intervjupersonen fick snabbt högre lön eller att män som hade lägre utbildning och erfarenhet fick högre lön snabbt. Med tidigare forskning kan vi se att det i dagsläget finns fler kvinnor anställda som journalister än vad det finns män (SCB 2021) och att journalistik som yrke är på väg att bli ett kvinnoyrke. Detta är inte bara positivt då det finns risk att lönerna sänks mer, kvinnodominerade yrken har stereotypiskt sätt lägre lön (IFAU u.å). Hälften av intervjupersonerna berättar om oron för detta då de själva ser att det finns risker med att journalistiken blir ett kvinnoyrke.

Strategier för att komma in i gruppen

Melin (2015) och Jarlbro (2013) är två forskare som nämner att en kvinnlig journalist behöver använda sig av en strategi för att kunna göra karriär inom yrket. De flesta av de journalister som deltagit i studien har inte känt att de behövt använda sig av en strategi. Endast två av dem har använt en strategi; intervjuperson 3 och 4. Intervjuperson 4 menar att hon i stundtals har använt sig av "en av grabbarna". Intervjuperson 3 menar dock att hon använt sig av "en av tjejerna" på grund av att hon vill öka statusen för "kvinnliga" ämnen. Jarlbro (2013) menar "en av grabbarna" är den bästa strategin för en kvinna att använda för att göra karriär. Hon utvecklar att på grund av det mansdominerade yrket måste en kvinnlig journalist vara som en man. Samtidigt menar Melin (2015) att det är "den sexiga bruden" som är den bästa strategin, då de spelar på sin kvinnlighet. Ingen av studiens intervjupersoner säger att de använt av sig av denna

strategi. Majoriteten av kvinnorna som intervjuades säger att de inte använt sig av en strategi, vilket kan ses som en strategi i sig. Dock nämner intervjuperson 2 att hon behövt snabbt förklara för vissa intervjupersoner att hon läst på om ämnet, då de antagit att hon inte förstår allt. Vilket kan kopplas till vad Eksvärd (2011) skriver om stereotypmetoden. Det är en form av härskarteknik där en person antar att en annan inte kan eller vet något om en specifik sak, just för att personen ifråga till exempel är en kvinna. Det kan tolkas som att kvinnliga journalister inte behöver använda sig av strategier för att göra karriär, det handlar mer om att de måste ta för sig. Eftersom studien endast analyserar journalister på lokalredaktioner går det inte att säga om samma sak upplevs på större redaktioner.

Upplevelser av härskartekniker

Som Eksvärd (2011) skriver har härskarteknik mycket med tonfall och kroppsspråk att göra. Vi kan, med hjälp av Eksvärd och intervjupersonerna, göra tolkningen att den typ av härskarteknik som våra intervjupersoner blivit utsatta för är stereotypmetoden och uteslutningsmetoden. Intervjuperson 3 kan vi säga blev utsatt för stereotypmetoden, då hon och en kvinnlig kollega ville åka ut på ett jobb tillsammans men de fick inte göra det för redaktören. Hon skulle få åka ut med en annan äldre fotograf som inte hade samma kunskaper. Vi kan göra tolkningen att detta beslut fattades då det var två ambitiösa tjejer som ville göra ett arbete, vilket kanske hotade redaktören. Vi kan tolka att intervjuperson 2 och 6 blev utsatta för uteslutningsmetoden då de båda kände att de inte blivit lyssnade på när de lagt fram åsikter, synpunkter eller ideer. Eftersom härskartekniker kan vara väldigt subtila kan det vara svårt att veta exakt vilken typ av teknik intervjupersonerna har råkat ut för, därför kan vi enbart göra egna tolkningar med hjälp av deras berättelser och med det som (Eksvärd 2011) skrivit. De själva nämnde att det ibland är så pass subtilt att de inte själva vet om att det är härskarteknik som de blivit utsatta för, de kan ha kommit på det mycket senare då de kanske känt olust över det som hände.

Hur kvinnliga journalisters bevakningsområden ändrats

Utifrån de intervjuer som utförts har vi fått förståelse för att journalister som arbetar på lokala redaktioner ofta får skriva om alla olika sorters nyheter. Intervjupersonerna

beskriver att anledningen till detta är att en lokal redaktion ofta är mindre med mindre antal anställda journalister, detta gör att de inte kan ha journalister som enbart skriver om specifika nyheter då arbetskraften inte räcker till. Alla journalister, både manliga och kvinnliga, får då möjligheten att skriva om allt.

Att de får skriva om “hårda” och “mjuka” nyheter kan som sagt bero på att de arbetar på lokalredaktioner, som intervjupersonerna själva nämner. Detta för att deras redaktioner ej har tillräcklig arbetskraft för att kunna dela upp redaktionen i många ämnen, detta kan dock se annorlunda ut på större redaktioner runt om i landet. På detta vis kan vi se att det blivit en skillnad, både med tiden men även efter #MeToo.

Journalisterna i vår studie menar dock att det finns stereotypiskt manliga och kvinnliga ämnen inom rapporteringen, sporten är stereotypiskt rapporterat av män medan hälsa och kultur är kvinnodominerat. De menar att det fanns manliga/hårda och kvinnliga/mjuka ämnen kvar på deras lokalredaktion till viss del, vilket instämmer med vad Löfgren-Nilsson (2004) skriver om i hennes studie. Dock verkar gränserna för vilka ämnen som tidigare var könsstereotypiska minska då flera av journalisterna berättar att de får skriva om de flesta ämnen. Intervjuperson 4 menar att både män och kvinnor får skriva om “hårda” nyheter och “mjuka” nyheter om de vill det. Melin-Higgins (2003) beskriver att “hårda” nyheter har högre status på grund av att de var primärt skrivna av män och “mjuka” nyheter har lägre status för att de var skrivna av kvinnor. Studiens respondenter menar att de får skriva om det de vill och att redaktionernas är väldigt lyhörda för vad de vill skriva om. Det går därför att göra tolkningen att statusen för vad som är “hårda” och “mjuka” nyheter har luckrats upp en del på lokalredaktionerna.

En intressant upplevelse hade intervjuperson 3. När hon var vikarie valde hon att skriva om mjuka/kvinnliga ämnen då hon ansåg att redaktionen inte skrev om de ämnena tillräckligt. Hon utvecklar att redaktionen troligtvis inte heller hade skrivit om kvinnliga ämnen om arbetsplatsen endast bestod av män. Detta kan kopplas till Djerf-Pierre (2003) där hon förklarar att kvinnliga journalister på 1970-talet valde att skriva mer om kvinnliga ämnen på grund av att de var viktiga för kvinnor. Dock skriver inte forskaren om de kvinnliga ämnena skulle försvinna helt om det inte fanns några kvinnor på redaktionen.

Som intervjuperson 6 nämnde finns det mätverktyg idag som gör att redaktionerna kan se vad som läses mest på webben. Hon menar att de tack vare denna funktion kan se vad läsarna läser mest av och vill ha mer av och de försöker sedan anpassa sin journalistik utefter det. Detta styr på ett sätt vad journalisterna får skriva om, vilket betyder att det idag inte bara är kön som styr vad de får skriva om, utan det finns andra faktorer som spelar in, som publiken.

Jämställdhetsarbete

Alla intervjupersoner berättar att de har ett jämställdhetsarbete på redaktionen och alla uttrycker hur viktigt det är med jämställdhet mellan könen. På deras redaktioner har de som mål att ha en 50/50 representation, att det är lika många kvinnor och män i deras artiklar och inslag. Till hjälp använder de ett digitalt mätverktyg där de kan se antalet personer de har med i sina produktioner. Edström & Jacobsson (2021) skriver i sin studie att de flesta redaktioner i Sverige har idag ett mätsystem för att hålla koll på jämställdheten. Dock menar vissa av studiens intervjupersoner att det finns produktfel, till exempel om ett namn är könsneutralt räknas inte namnet med, vilket då kan ge felaktiga uppgifter till redaktionen. Respondenterna försöker arbeta mycket själva med representationen genom att tänka på vilka de har med i deras egna artiklar. Det finns även andra sätt för att få till en jämställd rapportering. Som intervjuperson 4 nämnde, hon försöker hitta kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken, till exempel hantverkare och hon försöker hitta män som arbetar inom kvinnodominerade yrken, till exempel undersköterskor. För att det ska vara jämställt går det inte att enbart se till statistik, det beror på sammanhanget som personerna kommer fram i också.

Studiens intervjupersoner berättar att det finns både kvinnliga och manliga chefer på arbetsplatsen. Intervjupersonerna säger lite olika om vilka chefspositioner som innehas av kvinnor och män. Intervjuperson 4 säger till exempel att det finns både kvinnliga och manliga chefer på redaktionen, men att det endast är män i ledningsgruppen. Hon berättar också att det fanns en tid då det endast var kvinnor i ledningen. Intervjuperson 6 säger även att mediebranschen ändrats väldigt mycket genom åren och att det finns mer kvinnliga chefer idag på grund av det. Djerf-Pierre (2003) förklarar att de högsta ledande chefspositionerna har under lång tid varit mansdominerad. Under 1990-talet

och tidigt 2000-tal fanns det 89 procent män i VD-positioner. Kvinnor hade under den tiden chefspositioner på den redaktionella nivån. Även idag så erhåller männen de högsta positionerna inom mediebranschen, vilket studiens intervjupersoner bekräftar (Edström & Jacobsson 2021). Vi kan se att det nuförtiden är vanligare att även kvinnor har högre positioner inom journalistiken, men trots detta verkar det fortfarande vara män som har de högsta positionerna.

Resultat kopplat till teorierna

Hirdman (2003) hävdar att det finns ett strukturellt tvång mellan män och kvinnor som visar deras samhällsroller till varandra. Det är socialt konstruerade förutsättningar och normer som berättar hur vardera kön förväntas bete sig. Genuskontraktet bygger på dessa traditioner och normer som finns om könen, liksom Bourdieus fältteori skapar dessa normer och beteenden en persons habitus. Moi (1994) beskriver habitus som grunden för personens identitet, det är bland annat tankar och beteenden som präglas av gruppen som personen tillhör och växt upp med. Habitus präglas då av de socialt konstruerade normer och beteenden som vardera kön har. En persons habitus påverkas även av personens uppväxt, vart personen är uppväxt och vad hen upplevt (McRobbie 2009). Genom Bourdieus fältteori klassas kapital som rätten att uttala sig i fältet. Kvinnliga journalister har från början ett lägre kapital än män vilket leder till att de har mindre rätt att tala på redaktionerna. Vi kan förstå att detta är något som har förändrats med tiden, idag är det inte lika hårt uppdelat mellan könen på redaktionerna, både män och kvinnor får uttala sig på arbetsplatsen och de båda får ha chefspositioner. Detta är något som intervjupersonerna i studien bekräftar med sina egna upplevelser och erfarenheter. Både Hirdmans genuskontrakt och Bourdieus fältteori bekräftar att kvinnor och män har olika habitus, olika förutsättningar och olika lämpliga beteenden och normer. Män och kvinnor är uppväxta olika och därför får de olika förutsättningar i bland annat arbetslivet. Skeggs (2004) pratar om kulturellt kapital som påverkar synen av kön och genus och som i sin tur påverkar hur människor uppfattar hur män och kvinnor ska bete sig. De tre teorier vi tagit upp skriver om de lämpliga beteenden och normerna som är socialt konstruerade för respektive kön och att detta påverkar deras rätt att tala i fältet.

Vi kan, med genuskontraktet och Bourdieus fältteori, tolka att intervjupersonerna som medverkat i studien har upplevt att de inte fått tagit plats på sina redaktioner. Många av

intervjupersonerna har någon gång under sin karriär känt att de blivit nedtryckta och inte blivit lyssnade på. Vi kan göra tolkningen att detta grundar sig i att kvinnor har ett lägre kapital än män, även de socialt konstruerade lämpliga beteendena och normerna kan ha påverkat intervjupersonernas rätt att uttrycka sig. Som teorierna nämner finns det tankar om hur en kvinna ska bete sig och hur en man ska bete sig, kvinnan har skyldighet att ta hand om hemmet och barn medan männen har skyldigheten att beskydda och försörja familjen. Dessa tankar grundar sig långt tillbaka i tiden och de har funnits på redaktionerna under många år, det uppfattas dock som att dessa grundläggande tankar om hur könen ska vara börjar försvinna.

Intervjuperson 3 berättade om att hon känt att hon blivit nedtryckt och som ung tjej blivit satt på plats, av både manliga och kvinnliga chefer. Detta kan kopplas till Bourdieus fältteori där hon som ung tjej inte fått rätten att tala på redaktionen, hon hade lågt kapital, medan den manliga chefen hade högt kapital och satte henne på plats. Att en kvinnlig chef betedde sig som den manliga chefen kan bero på att hon känt sig tvungen att bete sig mer manligt för att själv få ett högre kapital, för att få mer rätt att tala, vilket Topic & Bruegmann (2021) bekräftar. Som intervjuperson 4, hon har använt sig av strategin ”en av grabbarna” för hon kände att det var på det sättet som hon kunde få fram det hon ville, och på det sättet få en större rätt att tala.

För att sammanfatta kan vi förstå att det finns normer för respektive kön, normer som berättar och förklarar hur en kvinna samt hur en man ska bete sig. Det finns flera saker som påverkar detta, bland annat hur och var en person är uppväxt. En person uppväxt i exempelvis Kina har en annan syn på hur en kvinna ska bete sig än vad en person som är uppväxt i Sverige har, detta är det kulturella kapitalet.

#MeToo och hur det har förändrats

#MeToo är ett samhällsfenomen som har bidragit till en ökad medvetenhet om jämställdhet och hur kvinnor behandlas. Vi har genom vår studie fått se hur det journalistiska fältet ser ut när det gäller jämställdhet och om det har förändrats efter #MeToo. Vi kan förstå att journalistiken är utformad efter manliga kulturer, normer och värderingar. Detta gör att kvinnor som kommer in i gruppen har behövt anpassa sig efter det, men vi kan även se att detta börjar förändras. Det har blivit mer accepterat för

kvinnor att vara sig själva utan att det ska bli ett hinder för dem. De behöver inte heller då använda sig av strategier för att komma in i gruppen.

Några av intervjupersonerna berättar om generationsskillnader, de äldre generationerna har kvar de tankar gamla könsnormer, medan de yngre generationerna är uppväxta annorlunda. De yngre generationerna är mer accepterande och låter människor vara sig själva på ett annat sätt. De är även uppväxta med frågor som till exempel lika rättigheter vilket gör att de har en annan uppfattning från början. Detta nya sätt börjar även komma in på redaktionerna och det förändrar hur kvinnliga journalister upplever arbetsplatsen. Det går åt rätt håll men det finns fortfarande plats för förändring. Respondenternas svar tyder på att det finns skillnader i löner mellan könen, vilket tyder på att journalistiken fortfarande inte är helt jämställd. Löneskillnaderna kan förklaras med hjälp av flera olika aspekter. Dels som (IFAU, u.å; Medlingsinstitutet 2021) berättar, att kvinnor ofta får lägre lön i samband med att de bildar familj. Men det kan även förklaras med hjälp av teorierna, om att män anses som normen och de har högre värde på redaktionerna (Melin-Higgins 2003; Hirdman 2013; Moi 1994).

Hälften av intervjupersonerna tycker inte det blivit en större skillnad med jämställdheten efter #MeToo, men den andra hälften kan se en förändring. De berättar om en förändring i medvetenheten, om hur ens egna beteende uppfattas och påverkar andra. Att det inte är okej att anspela på sex i samtal eller att det inte är okej att beröra en person. De tre som sett en förändring efter rörelsen är väldigt lika i sina svar, de ser att det finns ett helt annat tankesätt idag om vad som är okej och inte. De säger att det är lättare att säga ifrån och att människor finner sig i det snabbt.

Med intervjupersonernas svar förstår vi att de kvinnor som arbetar på lokala redaktioner får skriva om alla olika sorters ämnen. Som vi skrivit tidigare börjar könsuppdelade bevakningsområden försvinna, dock syns de till viss del i till exempel sport och kultur.

6. Diskussion

Studiens syfte var att undersöka om kvinnliga journalisters arbetsuppgifter samt hur deras behandling på arbetsplatsen har förändrats efter #MeToo-rörelsen.

Undersökningen valdes att göras på lokala redaktioner i mindre städer runt om i Sverige då tidigare undersökningar enbart utförts på större redaktioner (Löfgren Nilsson 2004).

Eftersom studien undersöker journalistiska rutiner och arbetsuppgifter har den en inomvetenskaplig relevans. Det är viktigt att undersöka journalistikens arbetsuppgifter, dess jämställdhet och de maktstrukturer som finns i yrket utifrån ett kvinnoperspektiv. För att få en jämställd nyhetsproduktion bör det tas med flera olika perspektiv. Bland annat bör det finnas lika många män och kvinnor, men det bör även finnas olika etniciteter och åldrar. Vi ser att detta arbetas med idag men det finns fortfarande förbättringsmöjligheter. Detta gäller även de olika bevakningsområden som finns inom journalistiken. De svar som framkommit under intervjuerna för denna uppsats visar på att #MeToo har medfört en ökad medvetenhet inom media kring jämställdhetsfrågor, som man förhoppningsvis försöker hålla fast vid i det dagliga arbetet framöver. Att upprätthålla en kontinuerlig medvetenhet kring jämställdhet i det journalistiska arbetet och på arbetsplatsen, för att uppnå en jämställd nyhetsproduktion, är en viktig slutsats från den här studien. Den har även en samhällsrelevans då en stor del av Sveriges befolkning använder sig av medier för att hålla sig uppdaterade om vad som händer i omvärlden. Om det finns en brist på jämställdhet i mediebranschen, kan det komma att återspeglas i en skev skildring av samhället, vilket i sig påverkar samhället och demokratin.

Forskningsfrågorna som studien svarar på är

- Uppfattar kvinnliga journalister att deras bevakningsområden har förändrats?
- Har behandlingen av kvinnliga journalister förändrats på lokalredaktionerna sedan #MeToo?

Vi har med hjälp av intervjuerna kommit fram till att kvinnliga journalister på lokalredaktioner får skriva om alla olika sorters nyheter. Intervjupersonerna nämner att detta är just för att de är lokalreportrar som arbetar på lokala redaktioner.

Lokaljournalistiken skiljer sig från journalistiken på större redaktioner med tanke på att

lokala redaktioner ofta är mindre med färre anställda, detta gör att de inte har samma möjlighet att dela upp redaktionen i mindre bevakningsområden som de större redaktionerna. Med detta kan vi då besvara den första forskningsfrågan. Kvinnliga journalister som arbetar på lokalredaktioner upplever att de får skriva om vad de vill och att deras bevakningsområden har förändrats genom åren fram till idag. Men det finns fortfarande delar som styr vad de får skriva om, intervjuperson 6 nämnde att de kontrollerar vad läsarna vill ha och gör journalistik utefter det, vilket på ett sätt styr vad de kvinnliga journalisterna får skriva om.

Andra forskningsfrågan handlar om hur behandlingen av kvinnliga journalister har förändrats på lokalredaktionerna sedan #MeToo. Vi kan inte se att det skett en större förändring just för att #MeToo hände. Det som intervjupersonerna märker av mest inom yrket är att medarbetarna har blivit mer medvetna om vilka beteenden som är acceptabla och vilka som inte är. Dock finns det fortfarande problem som finns kvar inom jämställdhet. Till exempel nämner flera av intervjupersonerna att de har lägre lön än deras manliga medarbetare. De berättar också att de har längre utbildning än sina manliga kollegor och trots det, får männen högre lön. Samtidigt menar några intervjupersoner att journalistik som yrke håller på att bli ett kvinnoyrke på grund av att fler kvinnor är anställda. Forskning visar att kvinnodominerade yrken har lägre lön än mansdominerade. Detta kan vi förstå att det finns ett ekonomiskt värde kopplat till kön. Att männen har ett större ekonomiskt värde, högre status, vilket leder till att de får högre lön. Det visar också att bara för att ett yrke domineras av kvinnor betyder inte det att det är jämlikt mellan könen, när det gäller till exempel lön.

Även om jämställdheten på redaktionen har blivit större, kan man fortfarande se genusstrukturer genom till exempel lönen. Mycket av det här kan kopplas till Hirdmans genusteori om att mannen ses som "norm" medan kvinnan ses som "andra" och mannen har därför högre status. De sexuella trakasserier som kvinnor utsatts för och som kom fram under #MeeToo-rörelsen kan kopplas till genusteorin om att kvinnor har lägre status och behandlas sämre. Det vill säga, en anledning till att kvinnorna har utsatts för dessa sexuella trakasserier är nog många gånger en dålig kvinnosyn hos kollegor. Det kan även kopplas till Bourdieus fältteori och Melin-Higgins.

Våra intervjupersoner menar att jämställdhet är väldigt viktigt för ett fungerande samhälle. Flera säger att jämställdhet betyder att könen ska bli lika behandlade och vem som helst ska kunna söka ett jobb. Jämställdhet är också viktigt inom journalistik menar respondenterna. För att få till en jämställd könsfördelning var det vanligt att de kontrollerade hur många kvinnor och män som var med i redaktionens innehåll, med hjälp av de digitala mätverktyg som finns. Men att räkna endast hur många personer som får komma till tals kanske inte räcker till för att det ska bli jämställt. Det kanske krävs att journalisterna går längre för att verkligen kunna belysa jämställdhetsfrågan. Till exempel pratade en av intervjupersonerna om att hon valde sina intervjuobjekt efter deras arbete och kön, en manlig sjuksköterska eller en kvinnlig rörmokare, så hon kunde få en annan röst och perspektiv.

6.1 Framtida forskning

Som framtida studier hade det varit intressant att undersöka hur manliga journalister ser på hur deras arbetsuppgifter har förändrats sedan #MeToo. Den här studien har endast utforskat vad kvinnliga journalister anser och det hade varit av intresse att se vad männen har för tankar och erfarenheter. Samtidigt kan man även ytterligare undersöka hur det ser ut på större redaktioner. De forskningar som vi har använt oss av för att förstå hur redaktioner har varit för kvinnliga journalister, till exempel med “hårda” och “mjuka” nyheter, skrevs för flera år sedan. Därför hade det varit intressant att se hur det ser ut idag på större redaktioner.

Det hade även varit intressant som forskningsstudie att granska hur jämställdheten ser ut på redaktioner i hela landet. Att en forskare intervjuar journalister från varje län eller kommun för att ge en kartläggning på hur till exempel arbetsuppgifterna och jämställdheten ser ut hos kvinnliga och manliga journalister.

Referenser

Litteratur

- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Ekström, M. & Johansson, B. (red.) (2019). *Metoder i medie- och kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Eksvärd, E. (2011). *Härskarteknik: den fula vägen till makt*. Stockholm: Mån-pocket.
- Hansson, N. (2009). *Grävande journalistik*. Stockholm: Ordfront.
- Hirdman, Y. (2003). *Genus: om de stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Jarlbro, G. (2013). *Genusmedveten journalistik*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- McRobbie, A. (2009) *The Aftermath of Feminism: Gender, culture and social change*. SAGE.
- Skeggs, B. (2004) *Introducing Pierre Bourdieu's analysis of class, gender and sexuality*. I Adkins, L. & Skeggs, B. (red) *Feminism after Bourdieu*. Oxford & Massachusetts: Blackwell Publishing. (s. 19–33).
- Steiner, L. (2020). *Gender, Sex, and Newsroom Culture*. I Wahl-Jorgensen, K. & Hanitzsch, T. (red.). *The Handbook of Journalism Studies*. New York & London: Routledge. (s. 452–468).
- Strömbäck, J. (2014). *Makt, medier och samhälle: en introduktion till politisk kommunikation*. Lund: Studentlitteratur.
- Wiik, J. (2019). *Den svenska journalistkåren*. I Karlsson, M. & Strömbäck, J. (red.). *Handbok i journalistikforskning*. Lund: Studentlitteratur. (s. 131–143).

Elektroniska referenser

- Djerf-Pierre, M. (2003). *Journalistikens kön. Fältets struktur och logik under 1900-talet*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. (3). (s. 29–52).
- Edström, M. & Jacobsson, J. (red.) (2021). *Räkna med kvinnor: Global Media Monitoring Project 2020. Nationell rapport Sverige*. Göteborgs universitet: Institutionen för journalistik och masskommunikation.
- https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/69345/4/gupea_2077_69345_4.pdf

- Finneman, T. (2019). Leading the second wave into the third wave: U.S. women journalists and discursive continuity of feminism. *Feminist media studies*. 20(6). (s. 863-878). <https://doi.org/10.1080/14680777.2019.1644658>
- Granroth (2020, 7 oktober). Därför har kvinnodominerade yrken lägre lön. *Svenska Yle*. Hämtad: 30-11-2022, <https://svenska.yle.fi/a/7-1492137>
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (u.å). Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Hämtad: 30-11-2022. <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>
- Kleberg, M. (2006). Genusperspektiv på medie- och kommunikationsvetenskap. Stockholm: Högskoleverket. <http://www.genus.se/wp-content/uploads/Genusperspektiv-pa-medie-och-kommunikationsvetenskap.pdf>
- Löfgren-Nilsson, M. (2004). *Könsmärkning i SVT:s nyheter 1958-2003*. Nordicom information. Göteborg: Nordicom. (s. 39–50). https://www.nordicom.gu.se/sites/default/files/kapitel-pdf/145_039-050.pdf
- Medlingsinstitutet (2021, 2 februari) Löneskillnaden mellan kvinnor och män. Hämtad: 30-11-2022 <https://www.mi.se/lonestatistik/loneskillnad-mellan-kvinnor-och-man/>
- Melin, M (2015). Fäktas genom att fly: omförhandlad journalistik med digitala hjälpmedel. I Hirdman A. & Kleberg, M. (red.) *Mediers känsla för kön: feministisk medieforskning*. Göteborg: Nordicom. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1534763/FULLTEXT01.pdf>
- Melin-Higgins, M (2003). Fly eller fäkta. Kvinnliga journalisters överlevnadstaktiker. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (3). (s. 53–68)
- Moi, T. (1994) Att erövra Bourdieu. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 15(1) (s. 3–25).
- Nationalencyklopedin (u.å.) *me too-rörelsen*. Hämtad: 2022-10-24 från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/me-too-r%C3%B6relsen>
- SCB (2021). Anställda (yrkesregistret) 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), kön och år. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0208_AM0208E/YREG50N/table/tableViewLayout1/
- Stål, M. (2003). Kvinnorna i det offentliga samtalet. Om hur pennskaften blev reportrar. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (3). (s. 69–78).

- Topić, M. & Bruegmann, C. (2021). “The Girls at the Desk”: Timeless Blokishness in the Newsroom Culture in the British Press? *Journalism Studies*. 22(1). (s. 77–95). <https://doi.org/10.1080/1461670X.2020.1854620>
- Tuchman, G. (1973). Making News by Doing Work: Routinizing the Unexpected. *American Journal of Sociology*, 79(1), 110–131. <http://www.jstor.org/stable/2776714>
- Tuchman, G. (1978). The Symbolic Annihilation of Women by the Mass Media. I
Tuchman, G. (red.) *Hearth and Home: Images of Women in the Mass Media*.
<https://archive.org/details/hearthhomeimages00tuchrich/page/8/mode/2up>
- Westin, A. (2017, 12 november). #deadline: 4 0004 journalister i upprop: “Det finns överallt”. *Aftonbladet*. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/4djXMo/deadline-4-004-journalister-i-upprop-det-finns-overallt>

Bilagor

Bilaga A: Mejlet till de kvinnliga journalisterna

Detta är mejlet vi skickade till 20 kvinnliga journalister. Mejlet innehåller information om vilka vi är, vad för uppsats vi gör och att vi undrar ifall de vill ställa upp. Det inkluderas också om anonymitet, vilka veckor vi kan intervjuas och våra telefonnummer och våra mejladresser.

Hej!

Vi heter Wilma Franzén och Kathrin Huss och är journaliststudenter på Linnéuniversitetet. Vi håller nu på med vårt examensarbete och vi tänkte undersöka om hur kvinnliga journalister uppfattar hur deras arbetsuppgifter och arbetsmiljö har förändrats sedan #MeToo. De intervjupersonerna vi vill som ställer upp ska ha jobbat som journalist i minst fem till tio år, så de har upplevt redaktionen innan, under och efter #MeToo.

Intervjuerna bör hållas mellan vecka 46 och 47.

De som blir intervjuade kommer att vara anonyma och även arbetsplatsen förblir anonym.

Med vänliga hälsningar, Wilma Franzén och Kathrin Huss.

Telefon

Wilma: *[telefonnummer]*

Kathrin: *[telefonnummer]*

Mejl

[Wilmas Mejladress]

[Kathrins Mejladress]

Bilaga B: Intervjuguide

Detta var intervjuguiden vi använde oss av för att ställa frågor till våra intervjupersoner. Vi följde en semistrukturerad intervjuform vilket betyder att samtliga frågor ställs men att de inte behöver följa den exakta ordningen den är skriven. Även frågor som inte finns med i guiden kan ställas.

Kvinnliga journalisters och redaktörers uppfattning om hur deras arbetsuppgifter och behandling har förändrats på lokalredaktioner sedan #MeToo.

Ni som är med i studien kommer vara anonyma, så vi kommer inte ha med era namn i texten.

Bakgrund

- Berätta mer om dig själv, utbildning
- Hur länge har du arbetat som journalist?
- Varför ville du jobba som journalist?

Arbetsuppgifter, arbetsplats

- Vad brukar du rapportera om?
 - Vad är dina vanligaste ämnen som du rapporterar om?
- Upplever du att du får skriva om vilka ämnen du själv vill? (ekonomi, brott, nöje).
- Upplever du att det finns ämnen som är stereotypiskt manliga och kvinnliga?
 - Upplever du att män får skriva mer om något specifikt ämne?
- Har du känt dig tvungen att använda strategier för att komma in i gruppen och göra karriär på redaktionen?
 - Känner du igen dig på: “en av grabbarna”, “den sexiga bruden” eller “en av tjejerna”?
- Finns det både kvinnliga och manliga chefer på din redaktion?
- Har du själv velat ha en chefsposition?
 - Hur har du upplevt dina möjligheter till att få en cheftjänst?
- Journalistiken är nu mer jämställt, med till och med flera anställda kvinnor än män. Hur tror du att detta kommer påverka yrket och jämställdheten?

Jämställdhetsuppfattning, kopplat till #MeToo

- Vad tänker du på när du hör ordet “jämställdhet”? Tycker du det är viktigt?
- Vad tänker du på när du hör ordet “#MeToo”? Tycker du det är viktigt?
- Vad finns det för jämställdhetsarbete på din redaktion?
- Tar ni upp jämställdhetsarbete på till exempel morgonmöten?
- Hur arbetar ni själva med att arbetet ska vara jämställt? Artiklar eller arbetsrelationer på redaktionen.
 - Försöker du använda lika många män som kvinnor i dina artiklar?
- Upplever du att lönen är lika mellan könen?
- Har du någonsin upplevt någonting på arbetet som kan kopplas till #MeToo?
 - Berättade du detta för någon? Kollega eller redaktör/chef.
 - Om du upplevt något och anmälde, hur togs det emot och hanterades det från ledningen?
- Hur upplevde du att jämställdheten var på redaktionen innan #MeToo?
- Hur upplever du att det har förändrats/inte förändrats efter rörelsen?
 - Om du upplever att det blivit en förändring, på vilket sätt har det förändrats?
- Har du någonsin känt att du blivit underskattad för din kompetens?
 - Vad? Hur?
- Har du någonsin blivit utsatt för någon typ av härskarteknik?
 - Om ja, förklara hur.

Bilaga C: Sorteringsmatris

Detta är vår sorteringsmatris där vi sorterat de transkriberade intervjuerna in i olika teman och delteman. Teman blev "Arbetsuppgifter och arbetsplats" och "Jämställdhet, kopplad till #MeToo" vilket delades in i två scheman.

Arbetsuppgifter och arbetsplats

Strategier för att komma in i gruppen	Vad de får rapportera om	Stereotypiskt kvinnliga och manliga ämnen	Chefer, manliga och kvinnliga på deras redaktion
--	---------------------------------	--	---

Jämställdhet, kopplad till #MeToo (schema 1)

Lika löner/olika löner	Upplevelse av #MeToo	Härskarteknik/underskattad för att de är kvinna	Ordet "jämställdhet"	Ordet "#MeToo"
-------------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	-----------------------

Jämställdhet, kopplad till #MeToo (schema 2)

Jämställdhetsarbete på redaktionen	Egna arbetet med jämställdhet	Innan #MeToo	Skett förändring efter #MeToo	Risker med ett kvinnoyrke
---	--------------------------------------	---------------------	--------------------------------------	----------------------------------