



## Jämställdhet i medietexter och i redaktioners praxis

På redaktionerna har man allt sedan 1980-talet mer eller mindre medvetet fäst uppmärksamhet vid vilket kön den man intervjuar representerar. Trots det visar färskaste studier att det i dag är mer sannolikt att en vit, heterosexuell man blir intervjuad i medierna än att en kvinna, en person som tillhör en etnisk minoritet eller att en person som hör till en sexuell minoritet blir intervjuad.

Medietexter reflekterar redaktionernas förmåga att föra en äkta diskussion om frågor som berör kön och jämställdhet. Jämställdhet handlar inte enbart om löner, arvoden eller karriärmöjligheter. Det handlar ofta om attityder som, utan att man är medveten om dem, ger upphov till att män och kvinnor behandlas olika. Jämställdhet är inte ett tillstånd man uppnår en gång och som man sedan kan glömma.

Jämställdhet kräver kontinuerligt arbete. En enda person kan förstöra stämningen på en redaktion eller påverka synen på jämställdheten på ett avgörande sätt.

Det är skäl att minnas att jämställdhet mellan könen inte handlar om att försvara kvinnors intressen. En jämställd redaktion gynnar männen likväl. De rådande kulturella uppfattningarna om vad som är manligt och vad som är kvinnligt gör att alla som avviker från normen står i en svagare position – oberoende av om de är män, kvinnor eller personer som identifierar sig på ett annat sätt.

I arbetslivet blir människor ojämnt behandlade också på grund av sin ålder, sexuella läggning eller etniska bakgrund. Diskriminering sker ofta i vardagliga situationer och så finkänsligt att man inte alltid lägger märke till den.

Det är skäl att diskutera hur jämställdheten kunde förbättras på er redaktion ifall:

- Det finns en uppfattning om att ”pojkar är pojkar” och att de lättare än kvinnor slipper ansvara för det de sagt eller gjort
- det vanligen är kvinnor som ser till att det praktiska arbetet blir gjort
- det finns en uppfattning om att en del teman är viktigare att bevaka än andra och att det leder till att journalisterna som bevakar dessa teman värdesätts olika
- personliga relationer och kontakter spelar en större roll än yrkeskunskap när arbetsuppgifter eller tjänster fördelas
- statistik från din arbetsplats avslöjar att män i medeltal tjänar mer än kvinnor, eller tvärtom
- det enbart är möjligt att klättra i karriären med vissa yttre attribut
- allas idéer inte uppmärksammas på redaktionens möten eller om det är svårt för vissa att få sin röst hörd
- könet påverkar hur en ung journalist bemöts i början av sin karriär och hur hen uppmuntras i sitt arbete
- det förekommer arbetsplatsmobbing som riktar sig enbart mot personer av ett visst kön
- jämställdhetsplanen enbart är ett papper och inte ses som riktlinjer som bör följas och implementeras i praktiken
- jämställdhet är ett tema ingen vill tala om
- det är omöjligt att flexibelt planera en karriär så att man kan ta i beaktande en persons livssituation, till exempel som småbarnsförälder.

Varje redaktion ser olika ut och därför är det bäst att gemensamt diskutera hur ni på er redaktion kan följa med och mäta hur jämställdhet förverkligas i praktiken.

### Mer om jämställdhet

Är du intresserad av att diskutera hur det är med jämställdheten på din redaktion? Ta kontakt med fil.dr. **Heidi Kurvinen** som skrivit denna text. Kurvinen erbjuder skraddarsydda kurser i jämställdhet för redaktioner. Kontaktinformation: Heidi Kurvinen [heidi.kurvinen@oulu.fi](mailto:heidi.kurvinen@oulu.fi).

Broschyren och utbildningshelheten för redaktioner har planerats i samarbete med Journalistförbundet. Arbetet har fått ekonomiskt stöd av Arbetarskyddsfonden som en del av projektet Suomalaisten toimittajanaisten kokemukset tasa-arvosta 1960-luvulta 2000-luvulle (Finländska kvinnliga journalisters erfarenheter av jämställdhet från 1960-talet till 2000-talet).

Text: Heidi Kurvinen. Kommentarer till texten: Hanne Aho, Päivi Alasuutari, Tytti Oras och Sari Sainio. Översättning: Lina Laurent