

Lunds universitet
Institutionen för kommunikation och medier
Journalistik
Handledare: Asta Cepaite Nilsson
2020-01-16

Vivien Galinon
Amanda Svanberg
JOUK10

Journalist med funktionsnedsättning

En kvalitativ analys av journalisters upplevelser av diskriminering



LUNDS UNIVERSITET

Abstract

The purpose of this study is to examine the experiences of discrimination among disabled journalists. The background of our study is the growing interest within the media industry for newsroom diversity which aims at achieving better representation. Our definition of diversity includes people with disability in conformity with the Swedish discrimination law, which is accepted as standard within the institutions in Sweden.

Earlier studies have shown the homogeneity of the newsrooms in Sweden but have failed to take into consideration the disabled journalists within the industry. There is therefore a lack of studies which show the proportion of journalists that have a disability. Our supposition is that journalists with disability are underrepresented in the newsrooms across Sweden. The aim of our study is to answer the following question: “What types of discrimination are disabled journalists subjected to in their work?”. We are analysing both the discrimination that happens within newsrooms and outside of them, when journalists are on the field meeting with interviewees.

This qualitative study consists of five in-depth interviews with five disabled journalists from Sweden. Three main themes are approached during the interviews: their experiences of newsroom diversity, the experience of equal treatment and their experiences of discrimination.

Result shows that their experiences can be divided between four types of discrimination: the structural which relates to the disabling working environment, the individual which relates to the lack of support from the decision-makers at their workplaces, the attitudinal which relates to the negative attitudes the journalists are subjected to and the journalists’ self-image which relates to the negative impact of discrimination on their self-confidence.

Our main finding is that the discrimination types are interrelated while particular, meaning that while they can be separately identified, they affect each other in the way that creates a circle-effect. As an example, co-workers’ attitudes towards disability maintains the structural discrimination while recruiters’ prejudices reinforce journalists’ feeling of alienation. In order to get rid of discrimination for disabled journalists, every type of discrimination needs to be addressed.

Keywords: newsroom diversity, journalism, disabled reporters, disability, discrimination, disabled journalists

Nyckelbegrepp: redaktionell mångfald, journalistik, personer med funktionsnedsättning, funktionsvariation, diskriminering, journalister med funktionsnedsättning

Vi vill uttrycka tacksamhet till våra intervjupersoner för att ha öppnat upp sig, litat på oss och gett oss insyn i hur det är att arbeta som journalist och leva med funktionsvariationer. Den kunskapen vi har fått av er är ovärderlig. Tusen tack!

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	5
1.1 Inledning	5
1.2 Syfte och frågeställningar.....	6
2. Teori	7
2.1 Mångfaldsbegreppet	7
2.2 Tidigare forskning	8
2.2.1 Redaktionell mångfald	8
2.2.2 Journalistkåren.....	9
2.2.2 Funktionsnedsättning	10
2.3 Kritisk funktionsnedsättningsteori.....	11
2.4 Diskrimineringstyper.....	12
2.4.1 Medveten diskriminering.....	13
2.4.2 Omedveten diskriminering	14
2.4.3 Strukturell diskriminering	14
2.4.4 DO:s diskrimineringsgrunder	15
2.5. Analysmodell.....	16
3. Metod och material	17
3.1 Val av metod.....	17
3.2 Val av intervjupersoner.....	17
3.3 Intervjupersoner.....	18
Intervjuperson nummer 1 (IP1)	18
Anna Bergholtz.....	18
Annika Taesler.....	18
Erika Wermeling.....	18
Intervjuperson nummer 5 (IP5)	18
3.4 Utformning av intervjuguide.....	19
3.5 Avgränsning	20
3.6 Självkritik.....	20
4. Resultat och analys	21
4.1 Strukturell diskriminering.....	21

4.1.1 Arbetsmiljö	21
4.1.2 Normer	24
4.1.3 Redaktionell mångfald	25
4.2 Individuell diskriminering.....	27
4.2.1 Arbetsmiljö och hjälpmedel.....	27
4.2.2 Rekrytering.....	30
4.3 Attityder	31
4.3.1 Acceptans	31
4.3.2 Fördomar.....	34
4.4 Självbild.....	35
4.4.1 Självförtroende	36
4.4.2 Utanförskap.....	38
4.5 Sammanfattning av analys	39
5. Diskussion	40
5.1 Avslutning	40
5.2 Förslag på vidare forskning.....	41
6. Källförteckning	43
6.1 Tryckta källor	43
6.2 Elektroniska källor.....	44
7. Bilagor.....	46
Intervjuguide.....	46

1. Bakgrund

1.1 Inledning

Under vår utbildning har mångfald stått högt upp på agendan. Vi har kontinuerligt uppmanats att tänka brett – vilka perspektiv vi ger utrymme åt i våra artiklar, vilka intervjupersoner vi väljer att ha med, vilka personer vi fotar, utmana normerna och se till att inte automatiskt upprätthålla traditionella narrativ. Vi fick lära oss att det handlar om rättvis representation, att vårt demokratiska uppdrag skulle bli att avspegla hela samhället och inkludera de personer vars perspektiv vanligtvis inte hörs.

Idag hamnar etnicitet och jämställdhet högt på dagordningen när det pratas om mångfald och vi blev tidigt varse om journalistkåren som en homogen grupp. Genom mångfalddiskussioner har vi kunnat utveckla större medvetenhet om missförhållanden som finns inom journalistiken. Däremot har vi aldrig under utbildningens gång pratat om funktionsvariationer, aldrig har vi ens tänkt på att tänja på gränserna och funderat på hur vi som journaliststudenter ska inkludera personer med funktionsnedsättning i vår journalistik.

Det som ligger till grund för följande arbete är vår nyfikenhet kring hur journalister med funktionsnedsättning upplever sina förutsättningar på svenska redaktioner. Hur är det att vara journalist om man använder rullstol och snabbt behöver ta sig mellan olika uppdrag och hur är det att vara journalist med synskada om man vill arbeta med teve? Journalisters med funktionsnedsättning utmaningar handlar inte bara om tillgänglighet på deras arbetsplatser utan också om vilka attityder de möts av. Hur är det till exempel i intervjusituationer – är det svårare för journalister med funktionsnedsättning att bygga tillit och tas de på lika allvar av intervjupersoner om de till exempel stammar? Det är utifrån dessa funderingar vi har valt att fokusera på journalisters med funktionsnedsättning upplevelser snarare än att göra en undersökning om funktionsnedsättningens representation i media.

I en debattartikel från Huffpost tidigare i år skrev den amerikanska journalisten Wendy Lu om arbetsgivare som medvetet sållar bort journalister med funktionsnedsättning i sina jobbannonser.¹ Artikeln skrevs efter att Wendy reagerat på en jobbsökans för journalister med ledord som “ska kunna lyfta och dra ett minimum av 12 kilo” och “skriva ett minimum av 40 ord per minut”.² Enligt Wendy finns det en risk att journalister med

¹ Lu, Wendy. This is how employers weed out disabled people from their hiring pools. *Huffpost*. 2019-06-18.

² Lu, Wendy. This is how employers weed out disabled people from their hiring pools. *Huffpost*. 2019-06-18.

funktionsnedsättning väljer bort tjänster med liknande anställningskrav då de kan känna sig alienerade av dessa.³

Ett annat exempel är från 2015 då flera medier rapporterade om Donald Trumps hån mot New York Times reporter Serge Kovalski som lever med en funktionsnedsättning. Det var under en presskonferens som Donald Trump viftade med armarna och höll den ena handen framför bröstet som en klo samtidigt som han sa "Stackars kille. Du borde se killen".⁴ Trump kritiserades för att använda funktionsnedsättningen till att förringa Serge kritiska artikel mot bland andra Donald Trump själv några år tidigare.

Enligt en undersökning från 2019 som statistiska centralbyrån, SCB, utförde lever 12 procent i åldrarna 16-64 år av Sveriges befolkning med en funktionsnedsättning.⁵ 2018 var enbart 64 procent av dessa personer sysselsatta jämfört med befolkningen i samma åldersgrupp där 80 procent var sysselsatta.⁶ Ett problem med dessa siffror är att det idag inte finns några officiella kriterier för vilka som ingår i gruppen personer med funktionsnedsättning vilket gör att definitionen av funktionsnedsättning kan variera mellan olika undersökningar.⁷ 2019 gav regeringen i uppdrag till SCB att ta fram bättre statistik om personer med funktionsnedsättning genom att skapa en tydligare definition och ramverk för vem som ska ingå i gruppen personer med funktionsnedsättning.⁹ Statistiken kommer att redovisas i en rapport senast den sista februari 2020.¹⁰ I dagsläget finns det heller ingen statistik som visar på andelen journalister som tillhör gruppen personer med funktionsnedsättning vilket gör detta ämne desto mer aktuellt att undersöka.

1.2 Syfte och frågeställningar

Den här uppsatsen avser att göra det som vi missade under vår utbildning, det vill säga tänja på mångfaldsgränserna och specifikt undersöka hur det är att arbeta som journalist med funktionsnedsättning.

³ Ibid.

⁴ Arkin, Daniel. Donald Trump criticized after he appears to mock reporter Serge Kovalski. *NBC news*. 2015-11-26

⁵ Statistiska centralbyrån, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018*, Stockholm, 2019, 6.

⁶ Ibid, 27ff.

⁷ Socialdepartementet. *Bättre statistik om personer med funktionsnedsättning*. Regeringskansliet. 2019.

⁸ Ibid, 6f.

⁹ Statistiska centralbyrån, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018*, Stockholm, 2019, 6

¹⁰ Ibid.

I en undersökning om mångfald som gjordes med 216 journaliststudenter 2016 påstås att: ”[d]et finns även ett antal studenter med funktionsnedsättning, men då främst psykiska. [...] Den vanligaste fysiska funktionsnedsättningen var hörselnedsättning som förekom hos tre av studenterna”.¹¹ Tyvärr framstår det inte i undersökningen hur många journaliststudenter som har svarat att de tillhör gruppen personer med funktionsnedsättning. Därför utgår vi från en uppfattning om att personer med funktionsnedsättning är underrepresenterade i journalistkåren.

Mot denna bakgrund och antagande är vårt syfte följande. Vi vill dels redogöra för vilka upplevelser av diskriminering journalister med funktionsnedsättning har från journalistyrket, dels bidra till forskningen om redaktionell mångfald. För att uppnå våra mål har vi formulerat följande frågeställningar:

- Vilka diskrimineringstyper är journalister med funktionsnedsättning utsatta för i sitt yrke?
 - Vilka upplevelser av attityder och tillgänglighet har journalister med funktionsnedsättning i sitt yrke?
 - Hur påverkas journalisternas förutsättningar av deras upplevelser av diskriminering?

2. Teori

Det har genomförts en större mängd forskning om mångfald inom journalistkåren ofta med fokus på jämställdhet och etnicitet, dock inte alls lika mycket om funktionsnedsättning. Nedan presenterar vi mångfaldsbegreppet och tidigare forskning om redaktionell mångfald, journalistkåren och funktionsnedsättning. Vi fortsätter med att introducera kritisk funktionsnedsättningsteori och avslutar med att presentera vår egen analysmodell för diskriminering av journalister med funktionsnedsättning.

2.1 Mångfaldsbegreppet

I Sverige finns det ingen enhetlig definition om mångfald. Studiet av mångfald delas ofta upp i olika forskningsområden som exempelvis etnisk mångfald, kulturell mångfald, social

¹¹ Berntsson, Emilia & Ladan, Josip, *Mångfald bland journaliststudenter. En studie om blivande journalisters homogenitet*. Göteborgs universitet: Institution för journalistik, medier och kommunikation. 2016, 37.

mångfald eller jämställdhet.¹² Det saknas en tydlig definition av begreppet vilket resulterar i att de grupper som inkluderas i en viss typ av forskning ibland exkluderas i andra.¹³ De två mest studerade diskrimineringsgrupper i forskningen om lika behandling är kön och etnicitet.¹⁴

Sedan den 1 januari 2009 har diskrimineringslagen satt ramar för begreppet mångfald. Diskrimineringslagen lyder följande:

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder¹⁵ (2014:958)

Lagen belyser alltså olikheter och möjliggör för en definition om mångfald. Svenska kommuner och myndigheter använder numera denna definitionen i sina likabehandlingsplaner¹⁶. Även svenska journalistförbundet refererar till diskrimineringslagen för att definiera begreppet mångfald.¹⁷

Eftersom diskussionen om mångfald bör ta hänsyn till alla minoritetsgrupper i samhället anser vi att personer med funktionsnedsättning också bör inkluderas. Därför utgår vi från diskrimineringslagen för att inkludera funktionsnedsättning i begreppet mångfald.

2.2 Tidigare forskning

2.2.1 Redaktionell mångfald

I detta arbete refererar vi till redaktionell mångfald när vi talar om redaktionernas sammansättning av journalister.

Flera undersökningar har visat att mångfald på redaktioner anses vara eftersträvansvärt av medierna.¹⁸ I en undersökning från 2011 som gjordes med svenska journalister återkom två

¹² Johansson E., Sparre M., Isaksson A., Hansson A. & Stridh K. *Forskningsöversikt på området likabehandling i arbetslivet*. Arbetsmiljöforum & Tema likabehandling, 2011, 4.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ SFS 1998:204. *Diskrimineringslagen*. 1. kap. 1 §

¹⁶ Förskolan fågelsång. *Likbehandlingsplan 2018 - Förskolan Fågelsång*. Lunds kommun, 2018 & Malmö stad. *Jämställdhet och mångfald*. 2014

¹⁷ Journalistförbundet. *Diskriminering*. 2018

¹⁸ Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011, 32ff

argument. Det första argumentet var att journalister ansåg att en bredare mångfald krävdes för att redaktioner ska kunna spegla samhället, och det andra var att bredare mångfald leder till att redaktioner producerar bättre journalistik.¹⁹

En undersökning från 2008 visade att 87 procent av 103 svenska nyhetsredaktioner ansåg att mångfaldsarbetet är viktigt för mediernas ekonomi och deras journalistiska produkter. Undersökningen visade också att mångfaldsarbetet är större inom teve och radio än inom traditionella tidningar, vilket grundar sig i public-service skyldighet att ge en fullgod rapportering av samhället.²⁰ Ett annat intressant resultat från undersökningen var att enbart 38 procent av nyhetsredaktionerna ansåg att funktionsnedsättning var kopplat till begreppet mångfald²¹.

Trots denna positiva inställning till mångfald som finns hos svenska redaktioner visade undersökningen att enbart hälften av dessa har nedskrivna mångfaldsplaner.²²

2.2.2 Journalistkåren

2011 genomförde institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Göteborgs universitet, JMG, en undersökning om Sveriges journalistkår. Drygt 1 400 journalister fick svara på frågor såsom "Hur viktigt anser du det är att journalistkårens sociala sammansättning avspeglar befolkningen i följande avseenden?". Dessa avseenden var: kvinnor och män, olika åldersgrupper, sociala grupper, invandrargrupper och geografiska områden runtom i Sverige. Undersökningen visade att den allra största delen av journalisterna ansåg det viktigt att den sociala representationen på redaktionerna avspeglade befolkningen.²³

I samma undersökning jämfördes journalistkåren med Sveriges befolkning. Studien visade att journalistkåren hade lika stor andel kvinnor som män år 2011 vilket motsvarade samma andel som hos befolkningen. 5 procent av journalisterna i Sverige har utländsk bakgrund jämfört med 19 procent av hela Sveriges befolkning. Personer från arbetarklass är

¹⁹ Camauër, Leonor, *Making a (small) Difference?* i Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011, 162f

²⁰ Hultén, Gunilla & Graf, Heike, *Exploring media and ethnic diversity in Sweden and Germany* i Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011

²¹ Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011, 181

²² Ibid, 182

²³ Djerf-Pierre, Monika, *Journalisternas sociala bakgrund* i Asp, Kent (red.), *Svenska journalister: 1989-2011*, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), Göteborgs universitet, Göteborg, 2012, 16.

underrepresenterade i journalistkåren och journalister från medelklass är överrepresenterade. I undersökningen fanns det inga indikatorer för journalister med funktionsnedsättning.²⁴

JMG har fortsatt med en liknande undersökning för att ta fram ny statistik om journalistkåren. Projektet heter "Journalist '18" och syftar till att undersöka vilka förändringar som skett i journalistkåren sedan 2011.²⁵

2.2.2 Funktionsnedsättning

Under en lång tid var begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder synonyma till varandra men 2007 bestämde Socialstyrelsen för att ändra betydelsen av begreppet.²⁶ Sedan dess handlar funktionsnedsättning om individens nedsättning, vilket exempelvis kan vara ett rörelsehinder. Funktionshinder handlar om de samhällsstrukturer som gör att funktionsnedsättningen leder till en begränsning. Människor *har* funktionsnedsättning och *blir* funktionshindrade av samhället. Skillnaden mellan begreppen bestäms av funktionsnedsättningens varaktighet, samspel med omgivningen samt grad av delaktighet.²⁷

Inom funktisrörelsen upplevs begreppet nedsättning vara negativt laddat bland aktivister.²⁸ Ett alternativ hade varit att istället använda begreppet funktionsvariation som fokuserar på individens oändliga variationer på hur kroppen fungerar. Det finns däremot två anledningar till att vi valt att använda begreppet funktionsnedsättning istället för funktionsvariation. Dels eftersom begreppet funktionsvariation saknas i Socialstyrelsens termbank och att begreppet funktionsnedsättning rekommenderas.²⁹ Dels för att forskningen i det området använder begreppet funktionsnedsättning som norm.

I den senaste statistiken från SCB uppger drygt en av fyra personer med funktionsnedsättning att de har upplevt någon form av diskriminering de senaste fem åren.³⁰ Bland de som har nedsatt arbetsförmåga svarade 37 procent att de har diskriminerats under samma period.³¹ Arbetsgivarens negativa attityder uppges vara den vanligaste diskrimineringen som upplevs av personer med funktionsnedsättning enligt statistiken från

²⁴ Ibid, s. 17ff

²⁵ JMG - institutionen för journalistik, medier och kommunikation. Journalist '18. Göteborgs universitet. 2018.

²⁶ Wermeling, Erika. De vill bli av med handikapp. *Språktidningen*. 2009.

²⁷ Danermark, Berth & Larsson Tholén, Susanna (red.), *Arbetsliv för alla: funktionsnedsättning och arbete*, Första upplagan, Gleerup, Malmö, 2016, 13

²⁸ Institutet för språk och folkminnen. *Funkis, funktionsvariation och funkofobi*. 2015.

²⁹ Socialstyrelsen. Funktionsnedsättning. *Termbank*. 2007.

³⁰ Statistiska centralbyrån, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018*, Stockholm, 2019, 8.

³¹ Ibid.

2018.³² Tidigare studier bekräftar att arbetsgivares föreställningar om funktionsnedsättning påverkar deras agerande vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning.³³ Det saknas däremot studier om arbetsgivares inställningar och perspektiv i att rekrytera personer med funktionsnedsättning vilket är ett resultat av bristande kunskap.³⁴ Utöver de utmaningar som kommer med arbetsgivarens attityder kan journalister också möta svårigheter i tillgängligheten på arbetsplatser. Arbetsgivaren har en skyldighet enligt lag att se till att anpassa arbetsmiljön i syfte att arbetssökande med funktionsnedsättning ska få tillgång till arbetet.³⁵

2.3 Kritisk funktionsnedsättningsteori

I engelsk-språkig forskning är ”Critical Disability Theory” ett relativt nytt teoretiskt ramverk som grundar sig i kritisk teori³⁶. Den kritiska teorins mest grundläggande ändamål är att förklara olika sociala gruppers förtryck i samhället och på så sätt frigöra dem från andra personers dominans³⁷. Teorin har även varit ett viktigt teoretiskt ramverk för bland annat feministisk forskning³⁸ med syfte att synliggöra mäns makt över kvinnor.

Traditionell forskning om funktionsnedsättning har varit bunden till ett medicinskt perspektiv som förstår funktionsnedsättning som fysisk eller psykisk nedsättning³⁹. Det medicinska perspektivet anser att människors begränsningar först och främst är konsekvenser av deras nedsättningar. Till skillnad från det traditionella medicinska perspektivet förklarar den sociala modellen funktionsnedsättning som en relation mellan en individ och dennes sociala omgivning. Den sociala modellen anser att exkluderingen av personer med

³² Ibid, 45ff.

³³ Gustafsson, Johanna. *Supported employment i en svensk kontext: förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete*. Diss. Örebro: Örebro universitet, 2014, 97

³⁴ Ibid, 96.

³⁵ Hammelin, Sanna. *En arbetsmarknad för alla?* 2012, 44.

³⁶ Hosking, David L. Critical Disability Theory: A Paper presented at the 4th Biennial Disability Studies Conference, 2008

³⁷ Ibid, 3

³⁸ Ingham E. Attitudes towards disability in society viewed through the lens of critical disability theory: An analysis of Me Before You. *Counselling Psychology Review*. 2018;33(1):2-12

³⁹ Bohman, James, "Critical Theory", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.), 2019

funktionsnedsättning dels beror på miljön de lever i och dels av de sociala konstruktioner som de alieneras av.⁴⁰

Kritisk funktionsnedsättningsteori tar hänsyn till både det medicinska och det sociala perspektivet och antar följande påstående:

(1) disability is a social construct, not the inevitable consequence of impairment, (2) disability is best characterised as a complex interrelationship between impairment, individual response to impairment, and the social environment, and (3) the social disadvantage experienced by disabled people is caused by the physical, institutional and attitudinal (together, the 'social') environment which fails to meet the needs of people who do not match the social expectation of 'normalcy'.⁴¹

Vi använder kritisk funktionsnedsättningsteori som ett teoretiskt underlag för vår analys. Vi ser teorin som ett medel för att identifiera samt att förstå diskrimineringen av journalister med funktionsnedsättning i sin helhet. Eftersom teorin tar hänsyn till både upplevelser av strukturella hinder och upplevelser av social stigmatisering möjliggör det för oss att fånga fler perspektiv och uppnå större medvetenhet.⁴²

2.4 Diskrimineringstyper

Diskriminering är svårt att definiera. I det här avsnittet introducerar vi ett urval av diskrimineringstyper som vi anser är applicerbara på vårt insamlade material.

En amerikansk forskargrupp vid National Research Council (NRC) har arbetat fram ett teoretiskt och metodologiskt ramverk för att analysera och bedöma rasism.⁴³ Forskningens uppdrag var att definiera begreppet diskriminering och analysera och kritisera de traditionella metoderna som använts vid analys av diskriminering. Arbetet skulle även ge förslag på förbättringar för framtida forskning inom diskriminering. Nedan presenterar vi delar ur NRC:s analysmodell av diskriminering. Vi redogör för två typer av diskriminering. 1) Individuell

⁴⁰ Wasserman, David, Asch, Adrienne, Blustein, Jeffrey and Putnam, Daniel, "Disability: Definitions, Models, Experience", The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.), 2016

⁴¹ Hosking, David L. Critical Disability Theory: A Paper presented at the 4th Biennial Disability Studies Conference, 2008, 7

⁴² Wasserman, David, Asch, Adrienne, Blustein, Jeffrey and Putnam, Daniel, "Disability: Definitions, Models, Experience", The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.), 2016

⁴³ Blank, Rebecca M., Dabady, Marilyn & Citro, Constance F. (red.), *Measuring racial discrimination [Elektronisk resurs]*, National Academies Press, Washington, DC, 2004.

diskriminering – som innebär att enskilda individer ur en grupp diskriminerar individer ur en annan grupp. Denna form av diskriminering kan delas upp i medveten och omedveten diskriminering. 2) Strukturell diskriminering – innebär att en del samhälls- och företagsstrukturer är förlegade och missgynnar vissa grupper i samhället. Viktigt att notera är att NRC fokuserar på etnisk diskriminering.

2.4.1 Medveten diskriminering

Graden av diskriminering mot en individ eller minoritetsgrupp kan mätas med hjälp av Allports skala. Skalans fem grader är 1) verbal antagonism, 2) undvikande, 3) segregation, 4) fysiska attacker och 5) utrotning (där ett räknas som minst allvarlig och fem mest allvarlig).⁴⁴ För Allport handlar det särskilt mot *etniska* grupper, medan vi är intresserade av grupper i allmänhet. Vi ser Allports skala som ett tillvägagångssätt att identifiera diskriminering och inte ett sätt att mäta allvarlighetsgraden i enskilda fall.

Diskrimineringen kan dels ske genom språket, detta kallar Allport för *verbal antagonism*, som omfattar såväl vardagliga förolämpningar och nedvärderande kommentarer som exempelvis rasistiska skämt.⁴⁵

En annan vanlig diskrimineringsform sker genom individers medvetna attityder. Allport kallar dessa för *undvikande* vilket innebär att individer väljer den egna gruppen framför någon annan grupp, därför att det är mer bekvämt att välja den egna gruppen. Detta leder till ökade klyfter mellan minoritets- och majoritetsgrupper i samhället, samt att minoritetsgrupper alieneras av majoritetsgrupper.⁴⁶

Den tredje diskrimineringsformen som Allport identifierar är *segregation*. Det innebär att minoritetsgrupper inte ges samma förutsättningar som personer som tillhör majoritetsgrupper. Detta kan yttra sig i att minoritetsgrupper inte får tillgång till exempelvis utbildning, arbetsmarknad, läkarvård eller bostadsmarknad.⁴⁷

Allports två sista diskrimineringsformer, *fysiska attacker* och *utrotning*, är de mest extrema och är inte relevanta för vår undersökning eftersom vi inte analyserar fysiskt våld.

Utifrån Allports skala ser vi alltså hur diskriminering kan ta olika form samt varierar i allvarlighetsgrad. I både verbal antagonism, undvikande och segregation redogörs för hur

⁴⁴ Blank, Rebecca M., Dabady, Marilyn & Citro, Constance F. (red.), *Measuring racial discrimination*, National Academies Press, Washington, DC, 2004, 57

⁴⁵ Ibid, 57f

⁴⁶ Ibid, 58

⁴⁷ Ibid, 58f

individens val att kommunicera och uttrycka sig samt vilka attityder som finns i samhället kan vara diskriminering av minoritetsgrupper.

2.4.2 Omedveten diskriminering

Nedan beskriver vi tre typer av omedveten diskriminering: indirekt diskriminering, automatisk diskriminering och tvetydig diskriminering.

Indirekt diskriminering innebär att minoritetsgrupper anklagas för att själva bära ansvaret för deras missgynnsamma ställning i samhället.⁴⁸ Ett exempel är att skylla den höga arbetslösheten inom minoritetsgrupper på att de är lata och har en ovilja att arbeta.

Automatisk diskriminering sker då individer tillhörande en grupp kategoriserar individer från en annan grupp och placerar dessa i olika fack. Diskrimineringen gäller även fördomar mot minoritetsgrupper som yttrar sig i impulsiva reaktioner från andra individer.⁴⁹

Tvetydig diskriminering sker då en majoritetsgrupps handlande gynnar den egna gruppen och därmed missgynnar en minoritetsgrupp. Diskrimineringen är tvetydig därför att det som gynnar den egna gruppen inte nödvändigtvis (men ofta) missgynnar den andra gruppen. Till exempel kan majoritetsgruppens handlande innebära att lyfta fram positiva egenskaper som den egna gruppen har men som minoritetsgruppen saknar.⁵⁰

Enligt författarna till forskningsrapporten är det svårt att mäta allvarlighetsgraden i omedvetna (subtila) fördomar men det betyder inte att dessa fördomar är oviktiga.⁵¹ För vår uppsats är det därför nödvändigt att ta hänsyn till hur dessa yttrar sig för att identifiera diskriminering i sin helhet.

2.4.3 Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering skiljer sig från de ovanstående diskrimineringstyperna. Istället för att fokusera på individuella beteenden, fokuserar strukturell diskriminering på strukturer i ett samhälle eller inom en organisation. Dessa strukturer kan till en början uppfattas som neutrala men om de påverkar vissa grupper i ett samhälle negativt, kan denna struktur anses vara diskriminering.⁵²

⁴⁸ Blank, Rebecca M., Dabady, Marilyn & Citro, Constance F. (red.), *Measuring racial discrimination*, National Academies Press, Washington, DC, 2004, 59

⁴⁹ Ibid, 59

⁵⁰ Ibid, 60

⁵¹ Ibid, 61

⁵² Ibid, 63f

Diskriminering kan alltså ges uttryck åt på flera sätt. Den kan delvis kopplas till uttrycklig- och direkt diskriminering. Så kallad medveten diskriminering. Den kan också yttra sig diskret, som att tillexempel uttrycka fördomar genom antaganden om vissa grupper. Så kallad omedveten diskriminering. Slutligen kan diskriminering yttra sig i samhälls- och företagsstrukturer. Så kallad strukturell diskriminering.

2.4.4 DO:s diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen trädde i kraft 2009 och har som syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.⁵³

Enligt Diskrimineringsombudsmannen finns det sex former av diskriminering som lagen förbjuder.

1. direkt diskriminering
2. indirekt diskriminering
3. bristande tillgänglighet
4. trakasserier
5. sexuella trakasserier
6. instruktioner att diskriminera

Direkt diskriminering avser en person som har samband med en av de sju diskrimineringsgrunderna och behandlas sämre än vad någon annan skulle göras i en jämförbar situation.⁵⁴

Indirekt diskriminering sker då en person missgynnas av exempelvis en bestämmelse som framstår som neutral men som påverkar personer som har samband med en av diskrimineringsgrunderna. Undantag finns om bestämmelsen har ett berättigat syfte och de medel som används är nödvändiga för att uppnå syftet.⁵⁵

Om personer med en funktionsnedsättning inte erbjuds samma jämförbara situation med personer utan en funktionsnedsättning anses detta som *bristande tillgänglighet*. De åtgärder

⁵³ Diskrimineringsombudsmannen. *Vad är diskriminering*, 2019

⁵⁴ SFS 2017:1081. *Diskrimineringslagen*. 2019

⁵⁵ Ibid

som bör göras ska vara skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning. De tar även hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet mellan verksamhetsutövaren och den enskilde samt andra omständigheter av betydelse.⁵⁶

Upptredanden som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna anses vara *trakasserier*. Detsamma gäller *sexuella trakasserier* där uppträdandet är av sexuell natur.⁵⁷ Dessa diskrimineringsgrunder tar vi avstånd från i vårt arbete eftersom det hamnar utanför vårt fokusområde.

I det fall en person får instruktioner att diskriminera en person på något sätt som avses i diskrimineringsformerna 1–5 och som lämnas åt en person som står i beroendeförhållande till den som lämnat instruktionen anses detta vara *instruktioner att diskriminera*.⁵⁸

2.5. Analysmodell

För att strukturera upp och förenkla vår analys har vi tagit fram en analysmodell som grundar sig i de teoretiska resonemangen om diskriminering. Kategoriseringen gäller olika diskrimineringsstyper vi har identifierat som journalister med funktionsnedsättning har upplevt. Nedan följer vår analysmodell:

1. Praktisk diskriminering
 - i) Strukturell
 - ii) Individuell
2. Icke-praktisk diskriminering
 - i) Attityder
 - ii) Självbild

Vi har delat upp svaren i två huvudkategorier. 1) Diskriminering som är praktisk och som handlar om bristande tillgänglighet och strukturella hinder. 2) Diskriminering som inte är praktisk och som uttrycks genom människors attityder och föreställningar om funktionsnedsättning.

⁵⁶ Ibid

⁵⁷ SFS 2017:1081. *Diskrimineringslagen*. 2019

⁵⁸ Ibid

Praktisk diskriminering handlar om vilka förutsättningar som finns för personer med funktionsnedsättning. Förutsättningarna kan vara *strukturella* eller *individuella*. Exempel på strukturella förutsättningar är arbetsmiljö, regelverk och företagspraxis. Den bygger på journalistikens strukturer och djupt rotade kultur. Exempel på individuella förutsättningar är stöd från chefer eller ansvarstagande från ledning för att göra arbetsplatsen tillgänglig för alla medarbetare. Anledningen till att vi väljer att lägga chefers ansvarstagande under kategorin praktisk diskriminering är då vi anser att chefer kan påverka hur strukturen på en arbetsplats ser ut och göra den bättre eller sämre för en anställd med funktionsnedsättning.

Icke-praktisk diskriminering handlar om individers beteende. Med attityder menar vi andra personers inställningar och fördomar om personer med funktionsnedsättning. Självbild syftar på hur personer med funktionsnedsättning ser på sig själva i relation till andra personers attityder om funktionsnedsättning.

3. Metod och material

I följande avsnitt presenterar vi val av metod och material för att nå fram till vårt syfte. Därefter följer en presentation av våra intervjupersoner samt en kort diskussion om utformningen av vår intervjuguide samt hur vi hanterat vårt insamlade material. Vi avslutar avsnittet med en självkritik samt reflektion om hur vår undersökning hade kunnat göras annorlunda.

3.1 Val av metod

För att uppfylla vårt syfte och besvara på studiens frågor har vi fokuserat på journalisters upplevelser. Vi har valt att göra en kvalitativ undersökning baserat på semistrukturerade intervjuer med svenska journalister som lever med funktionsnedsättning.

Anledningen till att vi valde en kvalitativ metod var för att få reda på hur de individuella upplevelserna ser ut för journalister med funktionsnedsättning. En kvalitativ undersökning var att föredra för oss då det blev lättare att få en tydlig bild av hur dessa ser ut.

3.2 Val av intervjupersoner

Vi valde att intervjua fem journalister som alla lever med en funktionsnedsättning. Urvalet av dessa journalister gjordes utifrån ett snöbollsurval, en metod där personer i urvalet rekommenderar nya personer som passar vår studie. Fördelen med denna metod var att vi snabbt kom i kontakt med journalister som passade in i studien. Det blev dessutom enklare för

oss att få de journalister vi valde ut att tacka ja till att bli intervjuade då vi kunde hänvisa till personer de känner. Vi har medvetet valt att inte fokusera på en jämn könsfördelning eller en särskild funktionsnedsättning utan lät snöbollseffekten styra vilka intervjupersoner som är med i studien. Resultatet från snöbollsurvalet blev att vi enbart intervjuade kvinnor och personer med en fysisk nedsättning.

Ett argument till valet av enbart fem intervjupersoner är dels för att vi ville ha utrymme till fylliga och detaljerade svar.⁵⁹ Dels att vi skulle ges möjlighet att under intervjuerna frågå den intervjuguide som vi hade utformat och ställa nya följdfrågor om vi ansåg att det behövdes.⁶⁰

3.3 Intervjupersoner

Intervjuperson nummer 1 (IP1)

Vill vara anonym. IP1 är synskadad. Hon är anställd på ett stort mediebolag.

Anna Bergholtz

Anna är synskadad och arbetar som frilansjournalist. Hon driver bland annat podcasten ”I mörkret med...”

Annika Taesler

Efter en ridolycka vid 24 års ålder blev Annika förlamad från nacken och ner. Idag är hon journalist, föreläsare och författare till självbiografen ”Ända in i mörget”.

Erika Wermeling

Erika har Cerebral Pares (CP) som påverkar hennes motorik och tal. Hon är journalist som arbetat många år på fackpress och är idag kommunikationschef på Stiftarna av Independent Living (STIL).

Intervjuperson nummer 5 (IP5)

Vill vara anonym. IP5 använder rullstol. Hon är journalist med fast anställning.

⁵⁹ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Upplaga 3, Liber, Stockholm, 2018, 562

⁶⁰ Ibid, s. 561

3.4 Utformning av intervjuguide

Vi var noggranna med att utforma en intervjuguide som inte skulle göra intervjupersonen obekvämt eftersom vi då kunde gå miste om intressanta svar. De frågor som kunde uppfattas som känsliga eller privata var vi därför försiktiga med att inte ställa i början av intervjun. Istället inledde vi med frågor som skulle få intervjupersonen att känna sig avslappnad och bekväm i vårt sällskap.⁶¹

För en lyckad intervjuguide valde vi att ställa många öppna frågor, en teknik som kan generera fler frågeställningar.⁶² I en kvalitativ intervju är det även önskvärt att låta intervjun röra sig i olika riktningar, eftersom detta kan ge kunskap om vad intervjupersonerna upplever som relevant och viktigt.⁶³ En teknik som passade oss väl under våra intervjuer då de tog olika riktning beroende på vad intervjupersonerna svarade. Vi valde också att tematisera intervjuguiden för att täcka önskade områden. Våra teman var följande:

Mångfald

Här fokuserade vi på intervjupersonernas upplevelser i diskussionerna kring mångfald och funktionsnedsättning och hur dessa såg ut på de arbetsplatser de arbetat eller arbetade på. Vi ställde även frågan om hur de själva arbetade med mångfald.

Lika möjligheter

Här frågade vi intervjupersonerna hur deras första möten med nya arbetsgivare sett ut. Hur formulerade de sina jobbansökningar och ifall de skulle nämnde sin funktionsnedsättning. Vi ställde även frågan om de någon gång hade behövt argumentera för att deras funktionsnedsättning inte skulle stå i vägen för ett arbetsuppdrag.

Diskriminering

Här frågade vi intervjupersonerna om de hade nekats ett uppdrag med anledning av sin funktionsnedsättning samt om de ansåg sig ha lika förutsättningar som journalister utan

⁶¹ Dalen, Monica, *Intervju som metod*, 2., utök. uppl., Gleerups utbildning, Malmö, 2015, 35f

⁶² Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Upplaga 3, Liber, Stockholm, 2018, 565

⁶³ Ibid, 565

funktionsnedsättning. I den delen av intervjun hade vi planerat mer utrymme för följdfrågor för att på så sätt komma åt deras upplevelser av diskriminering.

3.5 Avgränsning

Vi valde att inte fokusera på representation med anledning att det redan finns mycket forskning i det området. Istället valde vi att titta närmre på upplevelser hos journalister med funktionsnedsättning. I vårt urval av intervjupersoner har vi som tidigare nämnts inte haft någon begränsning om vilken funktionsnedsättning vi velat ha med utan detta har skett slumpmässigt genom snöbollsurval. Snöbollsurvalet har också slumpmässigt påverkat könsfördelningen samt vilken typ av journalister vi intervjuat vilket resulterat i en blandning av både fastanställda och frilansande journalister.

3.6 Självkritik

Med anledning av en begränsning av textmängd valde vi att enbart intervju fem journalister. Detta har i sin tur påverkat resultatet från det insamlade materialet. Perspektiven från de fem journalisterna kan inte representera en hel grupp av individer som lever med helt olika funktionsnedsättning. Dessa förutsättningar gör att våra resultat har låg generaliserbarhet och därför bör arbetet betraktas som en början på en diskussion, snarare än en slutsats.

Vi har också insett i efterhand att vi hade velat utforma vår intervjuguide annorlunda med större fokus på diskriminering och lika möjligheter. Fler direkta frågor hade även kunnat öppna upp för fler perspektiv. En koncentrerad intervjuguide hade varit tidseffektivt vilket hade gett oss mer tid till intervjuerna. Tre av våra fem intervjupersoner är gjorda på plats i Stockholm och två av intervjuerna skedde över telefonen. Anledningen till att två gjordes över telefonen var för att vi inte lyckades boka in en tid som passade för alla inblandade. En nackdel med telefonintervjuerna var att en av våra intervjupersoner verkade ha svårt att slappna av under vårt samtal vilket möjligtvis försämrade intervjun något. Vi är övertygade om att intervjun hade varit bättre om vi hade fått möjlighet att träffa henne. I efterhand anser vi därför att vi borde ha stannat längre i Stockholm för att hinna träffa alla på plats.

I början av arbetet hade vi svårt att hitta ett teoretiskt ramverk som passade vår undersökning. Vi bestämde oss därför att börja med intervjuerna och därefter arbeta färdigt med den teoretiska bakgrunden. Dessvärre hittade vi kritisk funktionsnedsättningsteori vid ett

senare tillfälle i vårt arbete. En teori som vi tror hade kunnat ge oss en starkare undersökning om vi hade haft tillgång till från början. Denna teori hade bland annat kunnat hjälpa oss att utforma en bättre intervjuguide och därmed förbättrat vårt resultat och arbete.

4. Resultat och analys

I detta avsnitt sammanställer vi samt analyserar resultaten från vårt intervjumaterial. Sammanställningen är baserad på den analysmodell som presenterades i teoridelen och har följande indelningar: strukturell och individuell diskriminering samt attityder och självbild. Till varje diskrimineringstyp följer ett antal underkategorier för att på ett tydligare sätt redogöra för hur diskriminering kan yttra sig.

4.1 Strukturell diskriminering

Den första diskrimineringstypen vi har identifierat utifrån våra intervjusvar har vi valt att kalla för strukturell diskriminering. Denna diskriminering är djupt rotad i journalistikens strukturer och kultur. Nedan har vi samlat intervjupersonernas svar om hur deras redaktionella arbetsmiljö ser ut och hur samhällsnormer skapar olika förutsättningar för journalister som lever med en funktionsnedsättning.

4.1.1 Arbetsmiljö

Alla våra intervjupersoner upplever att de har stött på utmaningar i sin vardag som journalist. De nämner bland annat vilka hinder som finns i deras arbetsmiljöer och pratar framförallt om bristande tillgänglighet.

IP1 anser att kollegor som inte själva lever med en funktionsnedsättning tenderar att inte ta hänsyn till hennes synskada. Detta leder i sin tur till att personer med funktionsnedsättning exkluderas från den tekniska kommunikationen som vanligtvis används inom arbetsplatser. Hon säger: ”[j]ag hade en arbetsförmedlare som sa att vara blind i en seende organisation anses som den största funktionsnedsättning du kan ha för du är helt utesluten från alla Powerpoint och datorer”.⁶⁴

IP1 arbetar på ett stort mediebolag och sitter i ett kontorslandskap med heltäckningsmattor. Detta är inte en optimal miljö för en synskadad person då det försvårar

⁶⁴ IP1

hennes mobilitet. I situationen med heltäckningsmattorna berättar hon hur hon fick ”bråka till sig” att förändra miljön där hon arbetar. Lösningen blev att mattorna försvann från hennes korridor men de finns kvar i det resterande huset.

Anna Bergholtz har också upplevelser av en dålig tillgänglighet på arbetsplatser. Under sin praktik på Sveriges Television hade Anna inte möjlighet att använda deras interna datasystem då det inte fungerade ihop med hennes hjälpmedel: ”[d]et är jobbigt när det blir ett problem och man måste tjata för att få rätt hjälpmedel när det inte är mitt fel. Man känner att man själv blir problemet fastän det handlar om strukturen”.⁶⁵

För IP1 har det varit en lång kamp att arbeta som journalist. I början av hennes karriär fanns det inga föregångare som hade haft synskador. IP1 fick kämpa för att lära sig redigeringsprogrammen då hon inte hade tillgång till några hjälpmedel på arbetsplatsen: ”[d]et var ju ett helvete kan jag säga, jag trodde aldrig att jag skulle ha orkat med tekniken och de kamperna med försäkringskassan, arbetsförmedlingen och så”.⁶⁶

Trots de hinder som Anna Bergholtz stöter på i sitt arbete anser hon att det i allra flesta fall finns lösningar.

Det kan vara krångligt om man ska ha hunden och käppen i ena handen och mikrofonen i den andra. Man har ju lite stödpengar från arbetsförmedlingen så ibland har jag ju med mig någon som får hjälpa mig att hålla i mikrofonen. Det mesta går att lösa.⁶⁷

Alla intervjupersoner har berättat att de utifrån sina fysiska begränsningar valt bort att söka vissa jobb. Anna Bergholtz blev bland annat erbjuden ett vikariat på Sveriges Radio men tackade nej eftersom hon ansåg att arbetsmiljön skulle hindra henne från att göra sitt jobb bra:

Det [är] ju bara att gå in här i huset, alltså mikrovågsugnen i köket är en bit upp och du skulle aldrig nå den om du använde rullstol, alltså här är ju folk i huset som använder rullstol men det vimlar ju inte av det. Det är ju tunga dörrar som du aldrig kan öppna. [...] Det är mycket specialgrejer som måste göras och det kan du inte ordna med om du ska vara vikarie.⁶⁸

Flera av våra intervjupersoner är osäkra på om de skulle skriva om sin funktionsnedsättning i arbetsansökan. IP5 som är fast anställd vet inte om hon skulle nämna sin funktionsnedsättning i ett personligt brev:

⁶⁵ Anna Bergholtz

⁶⁶ IP1

⁶⁷ Anna Bergholtz

⁶⁸ Ibid

Jag tror att jag skulle göra det om jag tror att detta är ett rörligt jobb [...]. Om man tänker att man ska följa med ett skeende som är väldigt rörligt så skulle det kunna vara svårt för mig [...]. Ja men om jag hade tyckt att det är relevant. Men jag kanske inte skulle söka ett jobb där jag tyckte att det var väldigt viktigt att vara fysiskt rörligt heller.

För IP1 är mobilitetskraven för ett jobb avgörande när hon väljer nya uppdrag. Hon berättar att hon tackade nej till ett radioprogram som hon hade blivit erbjuden då det innebar att resa runt i Sverige:

[M]in chef [ville] att jag skulle börja på ett program som innebär mycket resande i Sverige. Då förstod jag att det kommer jag inte klara av. Det är inte lämpligt. Ska jag åka runt och intervjuva bönder? Det kommer jag inte bli bra på [...] Där kommer funktionsnedsättningen in, det blir för bökigt.⁶⁹

Annika Taesler upplevde att hennes praktik var krånglig eftersom arbetsmiljön inte var anpassad efter hennes behov. Annika kan inte sitta en hel arbetsdag framför en dator utan att få väldigt ont i kroppen vilket också skulle resultera i sämre arbetsprestation. En ultimata arbetssituation för Annika är att ha möjlighet att avvika från kontoret och arbeta vidare hemma utan att betraktas som lat. Hon förklarar att hon med flit har undvikit att arbeta redaktionellt:

Jag gjorde praktik när jag gick journalistutbildningen, som alla gjorde. Det kände jag var lite klurigt. Därför att min fysiska situation helt enkelt gör att jag kan behöva anpassningar, som inte behöver inskränka på resultatet alls men som ändå kan ses som att "åh, då ska man krångla med det".⁷⁰

De upplevelser som våra intervjupersoner beskriver handlar om de strukturella förutsättningar som ges för journalister med funktionsnedsättning. Alla fem intervjupersoners upplevelser visar på både medveten och omedveten diskriminering. Det går dels att urskilja segregation, som exempelvis då Anna Bergholtz berättar att hon blev erbjuden ett vikariat men tackade nej på grund av den bristande tillgängligheten i arbetsmiljön. Bristen på tillgänglighet och tekniska förutsättningar påverkar intervjupersonernas möjlighet att kunna utföra sitt jobb vilket i sin tur skapar segregation.

Vi ser även tecken på tvetydig diskriminering. Ett exempel är då IP1 berättar hur hon känner sig exkluderad från möten där det ingår Powerpointpresentationer, ett

⁶⁹ IP1

⁷⁰ Annika Taesler

kommunikationsmedel som kräver fungerande syn. Både IP1 och Anna vittnar också om hur de har fått ”bråka” till sig hjälpmedel och miljöanpassningar på arbetsplatsen. Bråk som skapar en känsla av att det är dem som är problemet istället för den bristande tillgängligheten. Detta kan även ses som ett tecken på indirekt diskriminering.

4.1.2 Normer

Nedan har vi samlat intervjupersonernas upplevelser om de strukturella normerna i deras yrkesliv. Det handlar alltså om hur normer skapar och förstärker den strukturella diskrimineringen av journalister med funktionsnedsättning.

Både Anna Bergholtz och Annika Taesler har uttryckt att de blir provocerade av de teveprogram som produceras idag om personer med funktionsnedsättning. Anna Bergholtz berättar att hon skrev en debattartikel som en reaktion på Sveriges Televisions teveprogram ”Mot alla odds”. Ett program som gick ut på att tio personer med funktionsnedsättning skulle ta sig 150 mil tvärsöver Afrika.

För mig var det verkligen att gå tillbaka i tiden, jag förstår inte varför man inte kan ha personer som också har funktionsvariationer i de äventyrsprogram som finns. Utan för att vi ska få vara med så är det i vad jag brukar kalla för reservat-teve, man stoppar in dem där i sitt lilla reservat.⁷¹

Även Annika Taesler nämner begreppet ”reservat-teve” och refererar till programmen ”Mot alla odds” och ”Miffo-teve”. Hon berättar att när Sveriges Television gör program där personer med funktionsnedsättning medverkar tenderar programmen att ha fokus på deras funktionsnedsättning. Det anser Annika är kontraproduktivt: ”[funktionsnedsättning] ska vara helt integrerat, det ska alltså inte vara en grej liksom”⁷². Både Anna och Annika har uttryckt att personer med funktionsnedsättning istället bör integreras i de program som redan finns.

För IP5 är nyhetsjournalistiken särskilt normbekräftande. Hon anser att snabbheten i den typen av journalistik är en av anledningarna till att fördomar om personer med funktionsnedsättning inte utmanas:

[I] en lite hårdare journalistik då blir det mer såhär: "vem är offer, vem är det synd om?". Alltså, den här journalistiken som jag kan irritera mig väldigt mycket på. Det är mallen, man

⁷¹ Anna Bergholtz

⁷² Annika Taesler

har inte tid att ta bort den på samma sätt. Så att även om man använder rätt ord, man kanske säger såhär: personer med funktionsnedsättning eller personer med funktionsvariation. Så är det ju att man använder fortfarande samma narrativ hela tiden.⁷³

Erika berättar hur de förändringar som skett inom journalistyrket påverkat hennes jobbmöjligheter på nyhetsredaktioner. Hon menar att man idag ska vara multijournalist och förväntas vara både skribent och fotograf.

[J]ag tycker om foto och film men det är jag betydligt sämre på än att skriva artiklar. Därför att det krävs motorik och balans och där kan man inte välja att iaktta utan man behöver vara längst fram. [...] Där tänker jag att man har en jättenackdel, för i annonser så söker dem en multijournalist och det kan jag inte vara, iallafall inte en bra sådan.⁷⁴

Erika upplever även att det är större krav på att producera flera artiklar per dag, vilket försvårar hennes möjligheter att arbeta med nyhetsjournalistik: ”jag kan tänka ibland att jag började på dagspress, jag tror inte jag skulle fixa det idag, [...] tänker att jag inte pallar att skriva 2–3 artiklar per dag rent fysiskt, för jag hinner inte så mycket”.⁷⁵

I detta avsnitt anser vi att de normer och fördomar som förekommer i journalistiken ingår i strukturell diskriminering. Erika Wermeling upplever bland annat att journalistrollen har förändrats och att journalister idag förväntas kunna hantera fler arbetsuppgifter än tidigare. Arbetsuppgifter som ger henne sämre förutsättningar vilket i sin tur skapar segregation.

Tre av våra intervjupersoner beskriver hur strukturerna i samhället bygger upp fördomar om andra grupper som placerar dem i olika fack. Till exempel refererar både Anna Bergholtz och Annika Taesler till reservat-teve och IP5 tar upp hur samma narrativ om funktionsnedsättning används inom så kallad snabbjournalistik. En journalistik som skapar en cirkeleffekt då den grundar sig i fördomar och samtidigt är med och bekräftar dessa.

4.1.3 Redaktionell mångfald

Nedan följer intervjupersonernas berättelser om redaktionell mångfald. Alla våra intervjupersoner anser att det råder en brist på journalister med funktionsnedsättning på svenska redaktioner.

Tidigare i år presenterades de nya riktlinjerna och målen för IP1s arbetsplats. Riktlinjerna tog bland annat upp relevansen i att spegla hela Sverige. IP1 som var med på mötet blev

⁷³ IP5

⁷⁴ Erika Wermeling

⁷⁵ Ibid

förvånad att ordet funktionsnedsättning inte ingick i de nya målen som presenterades: ”[j]ag var så jävla förbannad [...]. Då frågade jag, varför har ni slutat räkna människor med funktionsnedsättning. Då blev dem [som presenterade de nya målen] väldigt generade. Så ser det ut”.⁷⁶

IP1 har flera gånger ifrågasatt varför funktionsnedsättning sällan ingår i diskussionen om mångfald. Hon tror att det beror på att funktionsnedsättning inte längre är en politisk fråga:

Magdalena Andersson sa den, jag har det i huvudet, den 22 oktober kl10.00 i Ekot, 2015, hon sa såhär: "nu har vi gjort en överenskommelse med Alliansen om hur vi ska lösa integrationspolitiken, jag kommer att ta resurser från LSS och biståndspengarna". Då trodde jag att medierna skulle gå igång och ifrågasätta varför man slår svaga grupper mot varandra. Det hände ingenting.⁷⁷

IP1 förklarar att detta är ett tydligt exempel på varför journalister med funktionsnedsättning bör finnas med i den redaktionella mångfalden:

Jag menar, [...] att jag tog upp det här med varför har ni slutat räkna in människor med funktionsnedsättning, det är för att jag var där. Hade inte jag varit där så hade ingen annan tagit upp det. Så representation är superviktigt.⁷⁸

IP5 anser att hennes redaktion är bra på att diskutera mångfald. Hon tror att det delvis beror på att hon och hennes kollegor med andra etniska bakgrunder deltar i den dagliga diskussionen på redaktionen.

På vår lilla redaktion brukar det faktiskt vara [fokus på], dels är det etnisk mångfald, dels är det stad och land, och sen är det ganska mycket om funktionsnedsättning men det handlar kanske lite om att jag är här. [...] Så det känns ändå som att det perspektivet har funnits med mer än om vi inte hade varit här. [...] Det bygger ju på att det är någon där som påminner. [...] Så det är otroligt viktigt vilka som är med i en redaktion, det är det verkligen.⁷⁹

Erika Wermeling tycker att hon har bidragit till ett bredare perspektiv på de redaktioner där hon har arbetat. Hon berättar att det finns många nyheter som hon anser viktiga men som inte skulle ha hamnat i nyhetsflödet om hon inte varit där: ”jag lyfter fram historier som jag själv tycker är spännande, som man kanske inte brukar höra om och som kan bidra med en ökad

⁷⁶ IP1

⁷⁷ Ibid

⁷⁸ Ibid

⁷⁹ IP5

förståelse”.⁸⁰ Ett annat perspektiv tillförs av IP5. Enligt henne är det viktigt att redaktioner försöker nå en bredare mångfald men ser problematik i hur redaktionerna arbetar för att nå ett sådant mål. IP5 tror att en bredare mångfald på utbildningar skulle underlätta integrationen av journalister med funktionsnedsättning på redaktioner.

Ibland kan jag tycka att från chefshåll så blir mångfald lite som att pricka av allting. [...] Det borde finnas en större medvetenhet, inte bara i att man tar in människor utan i hur man tar in människor. [...] Jag undrar om man hade kunnat göra på ett annat sätt så att den personen inte hade behövt känna så. Det kanske också handlar om att det behöver finnas en större bas av mångfald på utbildningarna.⁸¹

Våra intervjupersoners upplevelser av bristande mångfald på redaktionerna är ett tydligt uttryck för medveten diskriminering. Mer specifikt kan vi också se att flera av våra intervjupersoner har upplevt undvikande diskriminering, en diskrimineringsform som skapar klyftor mellan journalistiken och personer med funktionsnedsättning. Ett exempel är då IP1 berättar att begreppet funktionsnedsättning saknas i de nya mångfaldsriktlinjerna för i år. Riktlinjer som bland annat syftar till att spegla hela samhället.

4.2 Individuell diskriminering

Den andra diskrimineringstypen vi har identifierat utifrån våra intervjusvar har vi valt att kalla för individuell diskriminering. Denna diskriminering fokuserar på vilket stöd som erbjuds av chefer och vilket ansvar som tas från ledningen på en arbetsplats. Nedan presenteras intervjuvaren i två kategorier; arbetsmiljö och hjälpmedel samt rekrytering.

4.2.1 Arbetsmiljö och hjälpmedel

Flera av våra intervjupersoner vittnar om brist på stöd och anpassning från ledning och chefer oavsett arbetsplats. Enligt IP1 är det mediebolagets ansvar att se till så att arbetsmiljön fungerar felfritt för alla medarbetare i organisationen, inkluderat personer med funktionsnedsättning:

Det är ett stort hus, det är ett stort företag, det är inte så att någon ringer till dig och säger ”oj idag är det en stor grupp framför ingången”, hur ska jag gå in i huset? Så stressnivån ligger

⁸⁰ Erika Wermeling

⁸¹ IP5

ganska högt. Du måste vara otroligt vaksam. Det har absolut inte varit enkelt, jag har varit sjukskriven, jag har gått ner i depressioner, det har varit perioder där jag absolut har varit mobbad, det har funnits hårda tider.⁸²

När Anna Bergholtz inte fick sitt vikariat förlängt på Sveriges Radio blev bristen på engagemang och viljan att anpassa arbetsmiljön efter hennes funktionsnedsättning tydlig. Eftersom inte rätt hjälpmedel fanns från början tror Anna att det blev enklare för hennes arbetsgivare att anställa en annan journalist:

För ett antal år sedan arbetade jag på P3 Morgonpasset [...]. Jag trodde att jag skulle kunna vara kvar på nått vis som programledare [...]. Men det blev ju aldrig så. Ingen aning om varför, det kändes lite som att jag hade fyllt funktionsnedsättningskvoten ett tag och sedan var det liksom tack och adjö. Jag tycker det var väldigt konstigt med tanke på den uppskattning som lyssnarna gav. Det sa dem själva, att så mycket fans som jag fick, det brukar man inte få så fort.⁸³

Anna Bergholtz berättar vidare om ett möte med en chef på Sveriges Television där de diskuterade möjligheterna för synskadade att arbeta med teve. För Anna blev det tydligt att just den chefen inte var villig att ta ställning och ge personer med funktionsnedsättning en chans att synas i teve:

[E]n gång hade jag en tanke på att bli Sveriges första blinda i teve för jag fick ju höra ganska tidigt att man inte kan arbeta med teve om man är blind. Då kände jag typ att då ska jag minsann göra det. [...] Han menade att om jag sitter och läser nyheter på punktskrift så fokuserar folk på det istället för själva nyheterna. [...] Sedan tycker väl folk att man inte kommer kunna se var kamerorna är men jag är helt övertygad om att man kan fixa det på något sätt.⁸⁴

Även Annika Taesler har ifrågasatt varför journalister med funktionsnedsättning inte syns i teve. Under sin masteruppsats intervjuade Annika en chef för Rapport som inte heller tog ställning i att låta reportrar med en funktionsnedsättning synas i teve:

[J]ag frågade honom om varför det syns så få personer liksom, [...] varför är det inte en person med en synlig funktionsvariation som får ställa frågor där? [...] Då drog han ett resonemang om att "vi hålls utanför rutan av omtanke om oss själva för att den uppmärksamhet som följer

⁸² IP1

⁸³ Anna Bergholtz

⁸⁴ Ibid

av att synas i TV kan vara svår för oss att hantera". Så man ville bespara oss det, det var snällt.⁸⁵

Enligt IP1 råder det också brist på kunskap hos chefer vilket resulterar i onödiga diskussioner på arbetsplatsen. Diskussioner som får den anställda med funktionsnedsättning att upplevas som besvärlig. IP1 ger exempel på en diskussion som hade kunnat undvikas om hennes chef var bättre införstådd med de behov en synskadad person har:

[J]ag har behövt tjafsa en del. Till exempel skulle jag åka till Göteborg för att gå på bokmässan och då började dem tjafsa med mig för att jag hade valt en för dyrt hotell. Då sa jag att för det första så stämmer inte det för vi ska ju vara två. Jag plus en kille som fotar, filmar och ledsagar mig. [...] Men då blev de provocerade och tyckte att jag skulle bo där dem andra ska bo. Då sa jag att jag inte kan bo på ett hotell med trehundra rum, om det börjar brinna så är det farligt, jag vill bo på ett hotell där jag har kontroll. Det här blev ett stort tjafs och det tog två veckor. Sedan skulle det tjafsas om att jag skulle åka bara över dagen. [...] Så nu har jag börjat säga att dem ju har fått extrapengar för mig men jag tror att dem har använt dem där pengarna till min lön i alla år men egentligen ska ju pengarna vara till just extraresurser eller som i det här fallet ett annat typ av boende.⁸⁶

Vidare berättar IP1 om tiden efter att hon förlorat sin LSS (Lagen om stöd och service till funktionshindrade) i jobbet. IP1 gick vidare med ärendet till rätten, utan hjälp från sina chefer. Stödet hon stred om handlade bland annat om assistans i arbetet:

[J]ag använde min LSS i jobbet i många år för det var inte förbjudet och då hade jag gott om timmar. Utan den hade jag nog inte kommit dit där jag är nu. Sedan när den försvann så hamnade jag i rättsprocesser och då sa min advokat "Herregud det här är din arbetsgivares ansvar, de har ju anställt dig". Då gick jag till min VD som hjälpte mig. Jag gick dit och sa [...] jag kan inte sitta i en rättssal och slåss om assistanstimmar som jag behöver för att kunna göra mitt jobb och då gav min VD mig x-antal timmar till att någon skulle hjälpa mig med praktiska saker.⁸⁷

I detta avsnitt ser vi flera tecken på undvikande diskriminering i intervjupersonernas berättelser. Både Anna Bergholtz och Annika Taesler har upplevt att chefer saknar en vilja till att låta journalister med funktionsnedsättning få synas i teve. IP1 har även upplevt indirekt diskriminering när de särskilda behov hon har för att kunna utföra sitt jobb blivit ett problem för arbetsgivaren. Istället för att hjälpa IP1 har hon stött på motstånd och känt att hon själv betraktats ansvarig för att handskas med den rådande situationen.

⁸⁵ Annika Taesler

⁸⁶ IP1

⁸⁷ Ibid

4.2.2 Rekrytering

Flera av våra intervjupersoner har upplevt svårigheter vid rekryteringar. Anna Bergholtz har många gånger ifrågasatt varför arbetsgivare ställt sig tveksamma till att anställa henne trots att hon har haft rätt kompetenser. Även Erika Wermeling berättar att hon vid flera tillfällen inte har gått vidare i en rekryteringsprocess trots att hon själv ansett att hennes profil har passat bra för uppdraget. Erika tror att det dels kan bero på att det funnits en oro att anställa henne på grund av hennes funktionsnedsättning. Hon minns bland annat en arbetsintervju med personalredaktören för Aktuellt:

[J]ag var på intervju för ett tevejobb en gång [...]. Vi hade ett samtal och det lät ganska bra, det lät som att jag kunde få ett sommarvikariat. Sedan hörde han av sig och sa att dem hade haft det turbulent, de hade bland annat sagt upp Elisabet Höglund och då sa han att jag skulle bli betraktad som så himla inkvoterad. Men sedan tänkte jag att det bara var ett svepskäl.⁸⁸

I och med det motstånd intervjupersonerna upplever har flera av dem utarbetat strategier för att få de tjänster eller uppdrag som de söker. Anna Bergholtz berättar bland annat att hon föredrar att ringa som ett första steg att ta kontakt. Hon tror att det annars finns en stor risk att bli bortsållad. Även Annika Taesler har en strategi för att inte låta funktionsnedsättningen stå i vägen för potentiella uppdrag:

Det är ju väldigt skönt att börja med mejl eller telefon. Det är väldigt skönt att börja med något annat än face to face. Och har man då dessutom haft kontakt på mejl eller telefon, och en 'vanlig' typ av kommunikation och sen man ska ses, då går det ju liksom att bara slänga in, återigen en bisats i slutet "om du undrar hur jag ser ut så har jag en röd jacka, och så sitter jag i rullstol också.⁸⁹

IP5 har inte lika stor erfarenhet av rekryteringar då hon har haft fast anställning sedan 2004. Istället har hon utformat en strategi för att behålla sitt arbete:

Sen brukar jag inte tänka på det så mycket, hur folk reagerar liksom. Jag tycker nog att journalister är relativt bra på att möta människor, så att det inte blir för konstigt. [...] Kanske att jag fick någon fråga som handlar just om att bära mikrofonen och sånt där. Jag vet inte. Jag tror jag har haft ändå ganska tur tycker jag.⁹⁰

⁸⁸ Erika Wermeling

⁸⁹ Annika Taesler

⁹⁰ IP5

Även i detta avsnitt kan vi urskilja undvikande diskriminering. Ett exempel är att både Erika Wermeling, Annika Taesler och IP5 misstänker att rekryterare väljer att anställa andra journalister framför dem med anledning av deras funktionsnedsättning.

Erikas, Annikas och IP5s berättelser är också tecken på automatisk diskriminering eftersom de förväntar sig att möta fördomar under eventuella arbetsintervjuer. Med anledning av dessa fördomar har alla tre utvecklat strategier för att inte låta deras funktionsnedsättning stå i vägen för potentiella jobb och på så sätt även slippa möta undvikande diskriminering. Detta tydliggör även hur journalister med funktionsnedsättning inte ges samma förutsättningar vilket skapar segregation.

4.3 Attityder

I detta avsnitt analyserar vi den tredje diskrimineringstypen som vi har identifierat i intervjupersonerna svar. Den kallar vi för 'attityder' eftersom det är en diskrimineringstyp som grundar sig i människors inställning till journalister med funktionsnedsättning. Först fokuserar vi på journalisternas upplevelser av tillhörighet, med det menar vi känslan av att accepteras av sina kollegor och intervjupersoner. I den andra delen analyseras de fördomarna som journalisterna stöter på i arbetslivet.

4.3.1 Acceptans

Flera av våra intervjupersoner vittnar om bristen på respekt från arbetskollegor och intervjupersoner. IP1 upplever framförallt att det har varit svårt att bli respekterad på arbetsplatsen av kollegor och chefer. Hon säger att det har tagit henne drygt tjugo år att få den respekt hon förtjänar och att hon periodvis har känt sig utfryst:

[J]ag blev mobbad under den perioden när jag försökte komma in i gänget, när jag försökte vara med i gruppen, när jag försökte anpassa mig, när jag försökte bli omtyckt. När jag började fokusera på det jag gör istället, det som är min grej och bokstavligen började skita i mina kollegor, och då sa min psykoanalytiker såhär "vill du ha deras bekräftelse?". Då kom jag på att det ville jag inte för jag gillar ju inte dem egentligen för vi är helt olika människor, vi har helt olika intressen. När jag kom på att jag inte ville det och att jag klarar mig själv [...]. Då kunde jag också frigöra mig från den här negativa energin och då började det gå mycket bättre

med det jag gör. Jag hämtar energi [...] när jag jobbar med mina intervjupersoner eller med mina idéer eller när jag klipper, det är där kraften finns.⁹¹

Även IP5 tror att det kan vara svårare för personer med funktionsnedsättning att bli respekterad på arbetsplatser. Hennes egen strategi är därför att vara icke-konfrontativ och trevlig för att accepteras:

Jag tror att om du inte har en synlig funktionsnedsättning [...] då finns det större plats att vara på olika sätt. Nu blir det såhär: jag är snäll men då är jag jättesnäll, men skulle jag bli jobbig då blir jag plötsligt den där jobbiga liksom.⁹²

Flera av intervjupersonerna upplever också att de har blivit ifrågasatta i sin roll som journalist av både kollegor och intervjupersoner. För IP5 är det däremot svårt att återge tydliga exempel på sådana situationer:

Sen tänker jag att jag kanske har glömt saker. [...] Det känns som att jag kanske har [ifrågasatt]. [...] Jag kan liksom inte ge det så mycket tid. Därför att de tillfällen jag blir ifrågasatt är mer i riktiga livet. Det är ändå lättare när man har ett uppdrag på något sätt. [...] Och därför så tänker jag att jag inte kan hålla på att tjafsa om vilka attityder folk har haft gentemot mig.⁹³

IP1 har det desto enklare att ge exempel och hon berättar om ett tillfälle då hon var programledare. Programmet hon ledde bjöd bland annat in politiker för att diskutera funktionsnedsättning i arbete. IP1 berättar hur hon blev ifrågasatt av branschen för att driva sina egna sakfrågor:

Då fick jag en rejäl sågning i [en stor dagstidning] och det de var provocerade av [...] det var att jag själv var funktionshindrad och jag själv drev frågor om funktionshinder, det var de väldigt provocerade av. [...] Det skulle man aldrig säga om en kvinna som pratade feminism.⁹⁴

IP1 berättar vidare hur hon under hela sin karriär känt ett krav att arbeta dubbelt så hårt för att övertyga sina kollegor och chefer att hon förtjänar sin plats:

⁹¹ IP1

⁹² IP5

⁹³ IP5

⁹⁴ IP1

[D]et är enormt svårt. Man måste vara enormt stark, ha ett bra kontaktnät, kunna organisationen och jag tror också att man måste vara en väldigt duktig journalist. [...] Du måste vara något, du kan inte vara medel, det är min erfarenhet.⁹⁵

Annika Taesler tror att det måste vara rätt person på rätt plats för att det ska ske en attitydförändring i branschen. Först då kan också strukturerna förändras. Annika berättar om när Sveriges Television anställde journalisten Lovisa Söderberg till att bli programledare för Bolibompa. Lovisa som använder rullstol är enligt Annika ett positivt exempel på när mediabranschen öppnade sina dörrar till en journalist med funktionsnedsättning och den framgång som följde.

Jag är nämligen full övertygad om att en person i rutan, säg en programledare, med en funktionsnedsättning skulle ge så jäkla mycket goodwill. [...] Jag har [...] en annan kompis, en kille, som har en CP-skada som sitter i rulle, och han har två barn, som tillfälligt gick på förskolan. Och han har alltid fått frågor från barnets kompisar, "varför sitter du där, vad är det för fel på dig?". Men under den tid som Lovisa [Söderberg] var på Bolibompa var den ingen som frågade något. Alla var bara såhär: "jaha sitter du såhär, vet du vad Lovisa gjorde i teven igår? Alltså, det var ingen grej."⁹⁶

IP1s berättelser om mobbning på arbetsplatsen och "sågningen" hon fick i dagstidningen är tydliga exempel på verbal antagonism, en av de tydligaste diskrimineringstyperna. Under sin karriär har hon även upplevt personliga påhopp av kollegor. Det är alltså individers attityder som påverkat IP1s känsla av tillhörighet i journalistkåren. IP5s strategi, att vara den snälla journalisten, är ett sätt för henne att passa in och på så sätt accepteras. Eftersom hon ett flertal gånger upplevt att hon blivit ifrågasatt som journalist är hennes strategi att inte alieneras på arbetet vilket tyder på att hon behandlas annorlunda.

Alla våra intervjupersoner har sagt att attityderna de har mött på arbetet har fått dem att känna att de behöver arbeta hårdare för att accepteras vilket är ett tydligt tecken på segregation och att intervjupersonerna inte ges samma förutsättningar. Flera av dem har utvecklat strategier för att, så långt det går, inte uppleva särbehandling. I slutändan har alla våra intervjupersoner upplevt svårigheter med att bli accepterade.

⁹⁵ Ibid

⁹⁶ Annika Taesler

4.3.2 Fördomar

Annika Taesler återger vilka konsekvenser som blir av att det råder brist på mångfald på en institution som Sveriges Television. Annika menar att det är ett strukturellt problem som grundar sig i okunskap och attityder hos de anställda:

[J]ag lovar att om ni pratar med någon från SVT kommer de säga samma sak att: "ja men vadå, vi gör ju Lerins Lärlingar här och det är mycket uppskattat, och de sprider så mycket glädje, de där". De gör gärna funktionshindret till en del av identiteten.⁹⁷

Under flera år arbetade Erika för facktidningen Skolvärlden och hon berättar hur hon vid flera tillfällen fick övertyga intervjupersonerna om sina kompetenser som journalist. Intervjupersonerna var ofta lärare:

[D]em måste man ju alltid bevisa något för så då använde jag mig ofta av att jag hade gått på journalisthögskolan och då kände jag i en del lägen att de fattade att jag var okej. Sedan var det en gång när jag hade jobbat som journalist i 12–13 år då frågade jag mina kollegor om dem brukade få samma frågor om utbildning och så, och då svarade de nej. Då tänkte jag att det är nog kopplat till mig funktionsvariation.⁹⁸

IP5 möter inte fördomar på den redaktion som hon arbetar på idag men hon är övertygad om att de finns i journalistkåren:

[J]ag har mött fördomar [...] först när jag gick på JMK där kunde mina klasskompisar säga till exempel "jag trodde att du hade kommit in på någon kvot". Eller "Vad är det här?", det kommer jag ihåg att han sa för jag blev ledsen för det. [D]et är ju ett tag sen nu då. Och det är ju människor som nu sitter på olika positioner på TV och radio.⁹⁹

Däremot möter IP5 fördomar i vardagen och när hon ska genomföra intervjuer och hon berättar om den strategi hon har utarbetat för att hantera dessa:

Generellt sett reagerar folk mycket starkare om man har rullstol än om man har kryckor. Det är kanske en större mental spär att komma över [...] Säg att jag ska åka till en ort och någon ska träffa mig, och så ska jag ta bilen till den personens hem. Ska jag tala om att jag har rullstol?

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ Erika Wermeling

⁹⁹ IP5

Det är ju enklare för då vet jag att den får plats i bakluckan, men om jag säger det så kommer personen börja spinna loss liksom: 'den här personen har rullstol, hur ska det bli?'¹⁰⁰

Anna Bergholtz tror att många journalister väljer strategin att i möjligaste mån dölja sin funktionsnedsättning på grund av de fördomar som förekommer:

Man ser det inte som något positivt att vi människor är olika utan vi ska helst vara lika vilket är supertråkigt. [N]är man pratar om funktionsnedsättning så har folk en idé om att det ska kosta men det handlar ju faktiskt om att gör man saker rätt från början så behöver det inte kosta en massa.¹⁰¹

Följderna av dessa fördomar ser olika ut för våra intervjupersoner. För Anna resulterade det bland annat i att hon valde att bli frilansjournalist: "det är en tuff bransch och det är svårt nog att få jobb som journalist men jag insåg ganska tidigt att det var ännu svårare att få jobb när man har en funktionsnedsättning för folk tror inte att man kan jobba".¹⁰²

IP5 berättar om en situation där intervjupersonen reagerade starkt på IP5s funktionsnedsättning vilket i sin tur resulterade i en sämre intervju:

Hon jobbade med människor med funktionsvariationer. Jag tror hon hade en bild att: "det är de här jag jobbar med". Hon återkom till det liksom. [Intervjun] blev lite sämre, det tycker jag. Det var svårt att komma tillbaka till en vanlig nivå på något sätt. Jag blev lite förbannad också kanske så att jag blev lite mer stängd mot henne än jag hade varit annars.¹⁰³

Alla dessa berättelser handlar om andra individers fördomar om funktionsnedsättning och hur dessa påverkar journalisternas upplevelser på jobbet. Flera av dessa är uttryck för automatisk diskriminering vilket innebär att intervjupersonerna alieneras av fördomarna på ett omedvetet sätt. Den automatiska diskrimineringen har upplevts genom språket och genom ifrågasättande. Ett exempel är då en klasskamrat till IP5 frågade henne om hon kom in på någon kvot, eller när Erika fått frågan om hon har en journalistutbildning. Fördomarna som intervjupersonerna möter försämrar alltså deras förutsättningar på jobbet vilket leder till segregation.

4.4 Självbild

¹⁰⁰ IP5

¹⁰¹ Anna Bergholtz

¹⁰² Ibid

¹⁰³ IP5

Den sista diskrimineringstypen vi har identifierat är självbild och handlar om hur journalisterna ser på sig själva. Den diskrimineringstypen är en direkt konsekvens av de andra diskrimineringsformerna. Eftersom alla våra intervjupersoner, i viss mån, har pratat om hur bilden på sig själv har förändrats på grund av andras attityder, anser vi att den diskussionen är viktig att ha med. I detta avsnitt har vi gjort en uppdelning mellan intervjupersonernas självförtroende och deras upplevelse av utanförskap som direkta konsekvenser av andras attityder.

4.4.1 Självförtroende

Den här delen behandlar hur intervjupersonernas självförtroende påverkas av omgivningen på deras arbetsplatser. Med omgivning syftar vi på kollegor, chefer och arbetsmiljö.

Enligt Annika Taesler är det enbart hon själv som kan och bör avgöra vilka uppdrag hon klarar av och vilka hon ska avstå:

Nej men vet du, jag har nog inte velat nedlåta mig till det. [...] Om jag söker ett jobb så är det väl för att jag anser mig vara kvalificerad av att göra det jobbet. Jag känner inte att jag ska behöva försvara min existens liksom.¹⁰⁴

Både IP5 och Erika Wermeling har uttryckt att de ifrågasatt sina förmågor som journalister, bland annat på grund av andras attityder. IP5 tror till exempel att hennes funktionsnedsättning har påverkat vilken typ av journalist hon känner att hon kan vara. IP5 berättar att hon tycker det är obehagligt att göra ansvarsutkrävande intervjuer eftersom hon är van vid att vara den snälla journalisten:

Det handlar mycket om hur man ser på sig själv: "vad har jag rätt till?", eller "ska jag vara lite tacksam för att jag ändå har fått ett jobb?", alltså det finns ändå nånstans där. [...] Men jag tror att det delvis har att göra med min funktionsnedsättning. [...] Och sen liksom att alla är jättesnälla mot mig, det är bäst att jag inte kräver nåt så att det fortsätter så. Det har påverkat mig. [D]et finns ju en rädsla, [...] jag har också hört från en person [...] "du jobbar på det här jobbet för att de gillar mångfald". Om man har hört det en gång eller två gånger bara under sitt yrkesliv, då påverkar det ju en.¹⁰⁵

Även Erika Wermeling tror att hon har blivit påverkad i rollen som journalist med anledning av bilden som andra har utav henne. När hon började sin karriär arbetade hon som reporter på

¹⁰⁴ Annika Taesler

¹⁰⁵ IP5

Dagens Nyheter i ett halvt år och under den perioden fanns det stunder där hon oroade sig för att någonting skulle hända och hon skulle behöva gå ut på fältet. Hon var rädd att hennes motorik skulle leda till att hon inte kunde leverera tillräckligt bra journalistik:

[J]ag har väl aldrig varit den där sätta foten i dörren journalisten riktigt. Det är möjligt att det har med funktionalitet också, att jag ser att det är svårt. När jag jobbade på skolvärlden jobbade jag mycket med rikspolitik och bevakning för utbildningsfrågorna [...] och då tyckte jag det var tråkigt att jag inte såg mig som den där politiska reportern som ringer efter politiker, nu gör ju sådana reportrar väldigt mycket annat också men där har jag väl känt att jag känner mina begränsningar.¹⁰⁶

IP1 har också upplevt att andras attityder har påverkat hennes självbild. Hon ger ett exempel på när hon började sin karriär och jobbade hon utan lön i två år: ”[a]tt jag jobbade utan lön var [...] skamligt när jag tänker tillbaka på det. Men inte ens jag tyckte att jag var värd en lön eftersom det inte fanns någon medvetenhet överhuvudtaget”.¹⁰⁷

När IP1 några år senare började arbeta på sin nuvarande arbetsplats upptäckte hon att hennes lön låg femtusen kronor under kollektivavtalet. Då förstärktes hennes känsla av tvivel och osäkerhet: ”resten av min karriär [har varit] på det viset, alltså, då blir det på något vis att om man förlorar så mycket av sin, vad ska jag säga "är jag värd nånting? bör jag värderas?".¹⁰⁸

Alla våra intervjupersoner har uttryckt att deras självförtroende har påverkats av kollegors attityder och den bristande tillgängligheten på arbetsplatserna. Vi kan bland annat urskilja hur verbal antagonism har upplevts av IP5 när hon berättar på vilket sätt hon har påverkats av att bli ifrågasatt av andra kollegor eller intervjupersoner. Flera av intervjupersonerna har uttryckt automatisk diskriminering eftersom de placerar sig själva i ett fack som de har attribuerats av andra. Ett tydligt exempel på det är när Erika säger att hon tvekar på sina kompetenser som journalist på grund av sin funktionsnedsättning. IP1s berättelse om att jobba utan lön i två år är ett ytterligare exempel på det men visar också på segregation eftersom hon själv inte ansåg sig vara värd en lön på grund av andra journalisters uppfattningar av henne. Intervjupersonernas självförtroende är en förutsättning för att kunna arbeta utföra sitt arbete väl, därför kan det ses som en diskriminering då självförtroendet påverkas negativt av andra individer.

¹⁰⁶ Erika Wermeling

¹⁰⁷ IP1

¹⁰⁸ IP1

4.4.2 Utanförskap

En känsla som flera av intervjupersonerna har uttryckt är känslan av utanförskap. Detta yttrar sig när intervjupersonerna pratar om bristen på tillhörighet, om kampen för att accepteras eller om ständig känsla av främlingskap.

Erika Wermeling upplever att de krav som rekryterare och arbetsgivare sätter på journalister idag bidrar till en exkludering. Hon ser det som ett problem när en del jobbannonser är utformade som att de söker en tyngdlyftare och inte en journalist. Hon menar att dessa jobbannonser påminner henne om funktionsnedsättningen vilket i sin tur leder till en känsla av utanförskap:

Jag har väldigt mycket identifierat mig på mitt yrke, jag har varit så förbaskat angelägen om att inte vara identifierad av min funktionsnedsättning. Att inte bara vara sina hinder. Det är väldigt tråkigt att man ska behöva känna så. Jag tänker ofta på att det finns arbetsbeskrivningar för en journalist idag som jag verkligen inte hade kunnat göra. Det signalerar en snäv bild av personer med en funktionsnedsättning [...]. Det signalerar nog mer än vad redaktionerna förstår.¹⁰⁹

När Anna Bergholtz var yngre valde hon att dölja sin synnedsättning för att inte exkluderas i sociala sammanhang. Hon tror att det kan finnas andra journalister som väljer att göra samma sak i yrkessammanhang:

Här [på Sveriges Radio] är det säkert folk i huset med funktionsnedsättning som inte syns men det är ju också en fråga om man vågar berätta det. Man kan ju dölja det. [...] [J]ag är rätt säker på att folk gör det för man är rädd att bli behandlad på ett annat sätt. Det är jag rätt övertygad om.¹¹⁰

IP1 gick många år och mådde dåligt av utanförskapet som hon upplevde på sin arbetsplats. Tillslut gav hon upp på att ha en gemenskap med sina kollegor och först då började hon må bättre. IP1 berättar att hon gick i terapi för att lära sig hantera dessa negativa känslor och idag har hon en tydlig strategi för att inte påverkas av andras attityder:

Jag har gjort mig oberoende av mina kollegor och det har också varit mitt sätt att börja må bra, jag har hittat andra lösningar. Jag ber aldrig någon om hjälp. För har man fått nej väldigt länge

¹⁰⁹ Erika Wermeling

¹¹⁰ Anna Bergholtz

och många gånger. Det finns något i självrespekten, jag brukar säga att man inte kan slå igenom som profil och så i andra stunden bli illa behandlad. Självbilden går inte ihop då.¹¹¹

Upplevelsen av utanförskap är ett återkommande tema i alla intervjuer. Ett utanförskap som bland annat relateras till intervjupersonernas kontakt med journalistkåren och deras intervjupersoner. Utanförskap upplevs också genom strukturell diskriminering. Ett exempel är då Erika berättar att hon känner sig exkluderad när hon läser jobbbannonser på grund av de krav som sätts på journalister idag, krav som missgynnar journalister med funktionsnedsättning. Upplevelsen av att dessa krav inte ger utrymme för en bred mångfald är ett tydligt exempel på tvetydig diskriminering. I intervjupersonernas berättelser ges det två exempel på undvikande diskriminering, dels IP1s känsla av utanförskap på arbetsplatsen och dels känslan av att behöva dölja sin funktionsnedsättning för att passa in.

4.5 Sammanfattning av analys

Vi har kommit fram till att intervjupersonernas upplevelser kan delas upp i två huvudkategorier. Dels upplevelserna av praktisk diskriminering som är kopplad till tillgänglighet och struktur. Med struktur menar vi är inte enbart de materiella förutsättningarna utan även vilka bestämmelser och riktlinjer som finns samt vilken inställning chefer i maktposition har. Den andra kategorin är den vi kallar upplevelser av icke-praktisk diskriminering. Dessa upplevelser är kopplade till journalisternas relation till andra individer och till sig själva.

Vi har bland annat kunnat urskilja hur intervjupersonernas självbild påverkas av andras attityder vilket i sin tur påverkar deras förutsättningar. Vi ser även att både den praktiska och den icke-praktiska diskrimineringen riskerar att särskilt påverka journalister med funktionsnedsättning att sluta arbeta inom journalistiken. Flera av våra intervjupersoner har uttryckt att det krävs en mental styrka för att orka vara kvar i journalistbranschen. En av våra intervjupersoner berättar också att hon känner till flera journalister med funktionsnedsättning som har sagt upp sig och två av våra intervjupersoner arbetar inte längre med redaktionell journalistik.

Den mest påfallande diskrimineringen vi kan urskilja är omedveten. En diskriminering som sker genom subtila upplevelser. Anledningen är att det saknas kunskap om hur det är att

¹¹¹ IP1

vara journalist med funktionsnedsättning. Det ges uttryck exempelvis i vilka program som görs, hur arbetsplatser är anpassade eller kraven som ställs på journalister i jobbansökan.

De kategorier som presenterats i vårt arbete för att urskilja olika typer av diskrimineringar kan också ses som sammankopplade. Dessa kategorier går alltså i praktiken inte att skilja åt utan de är ett sätt för oss att identifiera de olika diskrimineringstyperna. Ett av våra mest tydliga resultat är därför hur de olika diskrimineringstyperna genererar varandra. För att kunna ändra förutsättningarna för journalister med funktionsnedsättning krävs det mer än en förbättrad tillgänglighet i arbetslivet. Attityderna på redaktionerna behöver också förändras och chefer behöver bland annat bättre kunskap för att kunna ta ställning till och ge lika förutsättningar till alla anställda.

Ett annat utmärkande resultat är komplexiteten i att identifiera diskriminering i sin helhet. För att ge rätt förutsättningar till journalister med funktionsnedsättning krävs det att alla diskrimineringstyper som förekommer på redaktioner uppmärksammas. Det krävs också vidare forskning om vilka upplevelser journalister med funktionsnedsättning har från sitt arbete och att deras perspektiv lyfts fram på redaktioner för att skapa större medvetenhet och få bort diskrimineringen.

5. Diskussion

I detta avsnitt återkopplar vi till vårt syfte och våra frågeställningar för att sammanfatta och avsluta vårt arbete. Vi tar också upp vilka faktorer som hade förbättrat vår undersökning och avslutar med att ge förslag på vidare forskning.

5.1 Avslutning

Vårt syfte och mål med detta arbete har varit tvådelat. Vi har dels velat sammanställa och analysera journalisters upplevelser av diskriminering på sina arbetsplatser och dels bidra till forskningen om redaktionell mångfald.

Med hjälp av kritisk funktionsnedsättningsteori, tidigare diskrimineringsteorier och vår egen analysmodell har vi kunnat identifiera olika typer av diskrimineringar som journalister med funktionsnedsättning upplever i sitt yrke. Vår analys visar att diskrimineringen uttrycks på olika sätt vilket också påvisar dess komplexitet. Det vi ser är att diskrimineringen som upplevs av journalisterna med funktionsnedsättning är en konsekvens av ett samspel mellan praktiska förutsättningar, individers attityder och deras sociala omgivning i sitt arbete.

Vi vill understryka att vårt syfte inte varit att måla upp våra intervjupersoner som offer. Istället vill vi uppmärksamma olika uttryck av diskriminering som vi har kunnat urskilja att de utsätts för i sitt yrkesliv. Utifrån våra intervjuer har vi gjort en kategorisering och tolkning av det insamlade materialet och det vi bland annat har kunnat tyda är att de diskrimineras på grund av att de inte ges lika förutsättningar.

Vi hoppas att vårt arbete kan vara ett bidrag till forskningen om redaktionell mångfald i den mån det ger utrymme för nya perspektiv från en grupp som tycks saknas i den forskningen. I och med att funktionsnedsättning är en av diskrimineringslagens sju grunder är det viktigt att ta hänsyn till de upplevelser som journalister med funktionsnedsättning har i diskussionen om redaktionell mångfald. Denna kunskap anser vi är viktig för att förbättra journalisters med funktionsnedsättning förutsättningar i yrkeslivet.

Vårt arbete bekräftar också tidigare studier om redaktionell mångfald eftersom de journalister vi har intervjuat uttryckt att de svenska redaktionerna fortfarande är homogena. Detta påvisar bristen på mångfald och att en del minoritetsgrupper är underrepresenterade. Vårt arbete sätter också tidigare studier på tvärs eftersom det plockar in nya perspektiv i forskningen som fokuserat på etnicitet och jämställdhet.

Tidigt i arbetsprocessen hade vi diskussioner om vilken metod som var bäst att använda sig av för att komma nära journalisternas upplevelser. Vi pratade bland annat om att göra en enkät men kom fram till att det skulle vara svårt att formulera frågor som visade på komplexiteten av diskriminering. I efterhand anser vi att vårt val av djupintervjuer med journalister var rätt för att samla kunskap om deras upplevelser av diskriminering och förutsättningar i yrkeslivet. Däremot tror vi att baserat på den kunskap vi fått från djupintervjuerna skulle kunna formulera en fungerande enkät idag. På så sätt skulle vi få en bredare kunskap om journalisters upplevelser från hela Sverige.

5.2 Förslag på vidare forskning

Vi har tidigt under arbetets gång varit nyfikna på varför det tycks råda brist på journalister med funktionsnedsättning på svenska redaktioner och anser fortfarande att det är ett viktigt område att undersöka. Därför är det också viktigt att titta på hur många journaliststudenter med funktionsnedsättning det finns på de svenska utbildningarna idag och samla kunskap om hur tillgängliga journalistutbildningar är för dessa studenter. Är steget mellan studenternas funktionalitet och journalistidealet för stort? Hur ser attityderna ut på journalistutbildningarna bland lärare och studenter? Är studenter med funktionsnedsättning underrepresenterade på

journalistutbildningar och i så fall varför? Vi tror med andra ord att finns ett stort behov för ytterligare undersökningar kring ämnet.

Ett annat möjligt forskningsområde som vi anser vara intressant och som flera av våra intervjupersoner har lyft fram är hur de krav som ställs på journalister exkluderar journalister med funktionsnedsättning. Det ökade tempot inom journalistiken tillsammans med den osäkra ekonomin i branschen har förändrat kraven för journalister som idag behöver agera multijournalister med korta deadlines. Intressant vore därför att titta på hur detta påverkar förutsättningarna för journalister med funktionsnedsättning att arbeta på svenska redaktioner.

Mer forskning om representation och nyhetsvärdering med fokus på funktionsnedsättning skulle också vara viktigt att genomföra. Flera av våra intervjupersoner uttryckte att nyheter som de personligen anser vara viktiga tenderar att ignoreras av de svenska medierna. Därför vore det intressant att undersöka huruvida personer med funktionsnedsättning påverkas av att söka sig till journalistiken om de svenska medierna inte ser betydelsen i vissa händelser.

Till sist vill vi understryka vikten av att fortsätta samla kunskap om de upplevelser journalister med funktionsnedsättning har av journalistiken. Fler djupintervjuer kan generera fler perspektiv för att på så sätt bidra till större medvetenhet om Sveriges troligtvis största minoritetsgrupp.

6. Källförteckning

6.1 Tryckta källor

Asp, Kent (red.), *Svenska journalister: 1989-2011*, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), Göteborgs universitet, Göteborg, 2012

Blank, Rebecca M., Dabady, Marilyn & Citro, Constance F. (red.), *Measuring racial discrimination [Elektronisk resurs]*, National Academies Press, Washington, DC, 2004

Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Upplaga 3, Liber, Stockholm, 2018

Camauër, Leonor, *Making a (small) Difference?* i Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011

Dalen, Monica, *Intervju som metod*, 2., utök. uppl., Gleerups utbildning, Malmö, 2015

Danermark, Berth & Larsson Tholén, Susanna (red.), *Arbetsliv för alla: funktionsnedsättning och arbete*, Första upplagan, Gleerup, Malmö, 2016

Djerf-Pierre, Monika, *Journalisternas sociala bakgrund* i Asp, Kent (red.), *Svenska journalister: 1989-2011*, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), Göteborgs universitet, Göteborg, 2012, 16.

Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011

Gustafsson, Johanna (2014). *Supported employment i en svensk kontext: förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete*. Diss. (sammanfattning) Örebro : Örebro universitet, 2014

Hultén, Gunilla & Graf, Heike, *Exploring media and ethnic diversity in Sweden and Germany* i Graf, Heike (red.), *Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany*, Nordicom, Göteborg, 2011

SFS 2017:1081. *Diskrimineringslagen*.

Sjöberg, Malena (red.), *Arbetsliv och funktionshinder*, Studentlitteratur, Lund, 2002

6.2 Elektroniska källor

Arkin, Daniel. Donald Trump criticized after he appears to mock reporter Serge Kovalski. *NBC News*. 2015-11-26. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://www.nbcnews.com/politics/2016-election/donald-trump-criticized-after-he-appears-mock-reporter-serge-kovalski-n470016> (Hämtad: 2020-01-09)

Berntsson, Emilia & Ladan, Josip. *Mångfald bland journaliststudenter. En studie om blivande journalisters homogenitet*. Göteborgs universitet: Institution för journalistik, medier och kommunikation. 2016 [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://expo.jmg.gu.se/wp-content/uploads/KV16-4.pdf> (Hämtad: 2020-01-09)

Bohman, James. Critical Theory. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.), 2019. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://plato.stanford.edu/archives/win2019/entries/critical-theory/> (Hämtad: 2019-12-18)

Diskrimineringsombudsmannen. *Vad är diskriminering*. 2019. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/> (Hämtad: 2019-12-18)

Förskolan fågelsång. *Likabehandlingsplan 2018 - Förskolan Fågelsång*. Lunds kommun, 2018. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: https://www.lund.se/globalassets/lund.se/utb_fsk/listningssidorna/forskolornas-likabehandlingsplaner/fagelsang-plan-mot-krankande-behandling-2018.pdf (Hämtad: 2019-10-24)

Hammelin, Sanna. *En arbetsmarknad för alla? en rättslig studie om arbetsgivares skyldigheter vid rekryteringen av personer med funktionsnedsättning*. Kalmar: linneuniversitet, 2012 [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:513255/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad: 2020-01-08)

Hosking, D.L. (2008). Critical Disability Theory: A Paper presented at the 4th Biennial Disability Studies Conference. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: www.lancaster.ac.uk (Hämtad: 2019-12-17)

Ingham E. Attitudes towards disability in society viewed through the lens of critical disability theory: An analysis of Me Before You. *Counselling Psychology Review*. 2018;33(1):2-12. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://search-ebsohost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=129773925&site=eds-live&scope=site>. (Hämtad: 2019-12-18)

Institutet för språk och folkminnen. *Funkis, funktionsvariation och funkofobi*. 2015. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://www.sprakochfolkminnen.se/sprak/nyord/nyord/aktuellt-nyord-2002-2015/2015-05-19-funkis-funktionsvariation-och-funkofobi.html> (Hämtad: 2019-10-29)

JMG - institutionen för journalistik, medier och kommunikation. Journalist '18. *Göteborgs universitet*. 2018. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
https://jmg.gu.se/forskning/alla_projekt/journalistundersokningarna (Hämtad: 2019-10-28)

Journalistförbundet. *Diskriminering*. 2018. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
<https://www.sjf.se/rad-stod/mangfald-och-jamstalldhet/diskriminering> (Hämtad: 2019-10-24)

Lu, Wendy. This is how employers weed out disabled people from their hiring pools. *Huffpost*. 2019-06-18. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
https://www.huffpost.com/entry/employers-disability-discrimination-job-listings_1_5d003523e4b011df123c640a (Hämtad: 2019-10-28)

Malmö stad. *Jämställdhet och mångfald*. 2014. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
<https://malmo.se/Service/Om-Malmo-stad/Jobb-och-praktik/Malmo-stad-som-arbetsgivare/Vart-forhallningssatt/Jamstalldhet-och-mangfald.html> (Hämtad: 2019-10-24)

SFS 2017:1081. *Diskrimineringslagen*. 2019 [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
<https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/> (Hämtad: 2020-01-08)

Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018, Statistiska centralbyrån, Stockholm, 2019. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:scb-2019-am78br1902_pdf27ff (Hämtad: 2020-01-07),

Socialdepartementet. *Bättre statistik om personer med funktionsnedsättning*. Regeringskansliet. 2019. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/05/battre-statistik-om-personer-med-funktionsnedsattning/> (Hämtad: 2019-10-28)

Socialstyrelsen. Funktionsnedsättning. *Termbank*. 2007. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
<http://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=794&SrcLang=sv> (Hämtad: 2019-10-29)

Wasserman, David, Asch, Adrienne, Blustein, Jeffrey and Putnam, Daniel, "Disability: Definitions, Models, Experience", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (ed.), 2016. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:
<https://plato.stanford.edu/archives/sum2016/entries/disability/> (Hämtad: 2019-12-18)

Wermeling, Erika. De vill bli av med handikapp. *Språktidningen*. 2009. [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://spraktidningen.se/artiklar/2009/10/de-vill-bli-av-med-handikapp> (Hämtad: 2019-10-29)

7. Bilagor

Intervjuguide

Mångfald - med fokus på redaktionell mångfald

- Vad är mångfald för dig?
- Hur upplever du mångfald i ditt arbete?
- Hur ser diskussionerna kring mångfald ut på din arbetsplats?
- Upplever du att funktionsnedsättning inkluderas i diskussionen kring mångfald?
- Hur arbetar du själv med mångfald?

Lika möjligheter

- Hur formulerar du dina jobbansökningar - berättar du om din funktionsnedsättning?
- Hur upplever du första mötet med nya arbetsgivare?
- Kan du ge exempel på frågor arbetsgivare har ställt med koppling till din funktionsnedsättning?
- Har du någon gång behövt argumentera för att din funktionsnedsättning inte kommer att påverka ett uppdrag? Ge gärna exempel

Diskriminering

- Har du upplevt att du nekats ett uppdrag på grund av din funktionsnedsättning? Ge gärna exempel
- Upplever du ha samma förutsättningar som journalister utan en funktionsnedsättning?
- Följdfrågor: viktigt! Ställ följdfrågor så ofta intervjupersoner närmar sig temat diskriminering