

Självständigt arbete på grundnivå

Independent degree project – first cycle

C-uppsats i sociologi 15 hp

C-course Thesis in Sociology 15 credits

En (o)jämsälld organisation

En studie om kvinnliga polisens upplevelse av dess arbetssituation och karriärmöjligheter

Anna Eriksson & Anna-Karin J. Sitter



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

MITTUNIVERSITETET

Institutionen för samhällsvetenskap

Examinator: Katarina Gritli Nygren, katarina.giritli-nygren@miun.se

Handledare: Gunilla Olofsdotter, gunilla.olofsdotter@miun.se

Författare: Anna Eriksson, aner1114@student.miun.se,

Anna-Karin J. Sitter, anjo1054@student.miun.se

Utbildningsprogram: Personal- och arbetslivsprogrammet, 180 hp

Huvudområde: Sociologi

Termin, år: VT, 2014

Abstract

The purpose of this paper is to examine the work situation and career opportunities among women police. We use a gender perspective as a guideline during the examination. Despite words of being, and work to create, gender neutral organization, women police is greatly underrepresented. The interviewed women gave a picture of an organization in which they had to work harder than their male colleagues to advance. The biggest problem seems to lie in the hierarchy dominated by male police officers and the fact that women, during pregnancy, are missing out on valuable time at work, and thus, also essential experiences for future career advancement. The police uniform are not designed to fit a woman, some elderly male officers are condescending towards woman police and the overall structure of the police organization are not beneficial for women police who wants to advance. However, maybe it's not always an even number of people in opposite gender that's should be the goal for the organization. But in the end, it's always important to work for gender equality in the organization. A organization in which men and women have the same opportunities may lead to get the right person to the right place, and that in the end generates success.

FÖRORD

Vi vill tacka alla inom Polisen som på ett föredömligt sätt ställt upp och svarat på våra frågor. Ett speciellt tack till handledaren på HR avdelningen som hela tiden funnits som en backup när vi behövt hjälp med att hitta rätt kontaktpersoner – du vet själv vem du är. Tack även till enhetschefen som snabbt gav oss tillåtelse att utföra denna studie med hans personal som informanter. Naturligtvis så vill vi tacka de 7 tjejer som ställde upp på intervjuerna och hjälpte oss att få ett bra material till uppsatsen, utan er hjälp hade det inte blivit någon uppsats. Slutligen vill vi ge ett stort tack till vår handledare, för engagemang och många kloka ord! Det har gjort att vi känner att vi fått ut det för oss, bästa resultatet av studien.

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Introduktion	2
Syfte.....	2
Förklaring.....	2
Tidigare forskning och teoriram	3
Genusperspektiv.....	3
Homosocialitet	3
Könsbundet ledarskap.....	4
Könsbundna ledaregenskaper	5
Att göra kön i organisationer	7
Könsskapande processer	7
Metod.....	9
Förförståelse.....	9
Procedur	10
Mejl och årsredovisning	10
Intervjuer.....	10
Datainsamling/Material.....	11
Beskrivning av Tematisk analysmetod	11
Resultat och Analys	13
Polisen, en jämställd organisation – den offentliga bilden	13
Kvinnliga polisers arbetssituation och karriärmöjligheter	17
Hierarkiskt baserad organisation:	17
Polisuniformens symbolik:	20
Socialt sampel:.....	22
Individ – relatering:	25
Diskussion.....	28

Inledning

Vi ställer höga krav på våra chefer. Av cirka 28 500 anställda är cirka 4 000 chefer. Vi har de senaste åren lagt stora resurser på att utbilda våra chefer och för att rusta dem för att kunna leda i både vardag och förändring (Bengt Svensson, Rikspolischef, årsredovisningen 2013:4).

Så säger rikspolischefen Bengt Svensson i sina inledande ord i Polisens årsredovisning 2013. Trots fina ord om jämställdhet inom Polisen är kvinnliga poliser underrepresenterade. När man läser vidare i Polisens årsredovisning från 2013, ser vi att det är 19 % av de kvinnliga anställda poliserna som besitter "ledningskompetens" (Årsredovisningen 2013:61).

Jämställdhet är i ropet på flertalet olika plan i samhället just nu. Det pratas om kvotering, könsfördelning och diverse förslag på hur den uppdelade arbetsmarknaden ska motarbetas, kommer mot oss i media. Senaste tiden har det även varit ett stort fokus på jämställdhetsfrågor tack vara Feministiskt Initiativs sakfrågor inför EU-valet. Det är alltså omöjligt att undkomma denna viktiga fråga då den finns med överallt. Att vi valt titta på jämställdhet inom Polisen beror på att det känns lockande att undersöka förhållandena i en organisation som är socialt präglad av maskulinitet. Vi vill med denna studie visa på de kvinnliga polisernas upplevda arbetssituation och karriärmöjligheter ur ett genusperspektiv.

Först år 2065 tros Sverige vara ett alltigenom jämställt land, med en jämn spridning av könstillhörighet på de högsta VD-posterna och att förändringstakten kommer hålla i sig (Dagens Nyheter 2014). Just nu är det män som innehar 9 av 10 platser av dessa VD-poster (Chefsorganisationen Ledarna). Däremot sias det om att det kommer gå något fortare att nå jämställdhet inom de lägre chefsposterna. År 2031 tros det vara ett jämt antal män och kvinnor där (Dagens Nyheter 2014). Alltså ligger Polisen över landets genomsnitt i antal kvinnor på ledande poster, men de har fortfarande lång väg kvar till en jämställd organisation.

Ämnet huruvida kvinnor torde ha goda möjligheter att göra karriär inom Polisen är något som Mia Hultin tangerar (2003:53). Hon menar att kvinnor har störst möjlighet att göra karriär inom en mansdominerad bransch. Polisen är en mansdominerad bransch och således borde det synas att de kvinnliga poliserna har goda möjligheter att göra karriär. Men 19 % kvinnor är inte speciellt mycket och just därför är denna studie viktig att göra. Varför ser det ut så här? Vad säger de kvinnliga poliserna själva om jämställdhet, karriär och arbetssituation inom Polisen? Vad är det som ligger till grund för att dessa äldre manliga poliser medför svårigheter för kvinnliga poliser att göra karriär? Och vilka möjligheter finns det för de kvinnliga poliserna i strävan efter att göra karriär inom denna mansdominerade bransch? Detta ligger till grund för uppsatsens syfte.

Introduktion

Syfte

Det övergripande syftet med denna uppsats är att undersöka kvinnliga polisers arbetsituation och karriärmöjligheter inom Polisen ur ett genusperspektiv. Studien syftar även till att undersöka hur den offentliga bilden av Polisen och de kvinnliga polisernas upplevelse av jämställdhet, relaterar till varandra. Detta gör vi med hjälp av tre frågeställningar:

1. Hur beskriver kvinnliga poliser sin arbetsituation och karriärmöjligheter?
2. Vilken betydelse har könsskapade processer för upplevelsen av hinder och möjligheter hos kvinnliga poliser?
3. Hur upplever kvinnliga poliser polisutbildningen ur ett jämställdhetsperspektiv?

Förklaring

Yttre tjänst: Poliser som arbetar ute på fältet, de som kör polisbil och besvarar larm från medborgarna.

Yttre befäl: Arbetsledande Poliser i yttre tjänst.

Kommendering: Militärt uppdrag av tillfällig natur.

Tidigare forskning och teoriram

Genusperspektiv

Näst intill all den tidigare forskningen samt den teori vilken används som bakgrund till denna uppsats har sin utgångspunkt i ett genusperspektiv. Genus är ett begrepp som enligt Statens Offentliga Utredningar (2005:52–53) används i forskningssammanhang då syftet är att vill förtydliga skillnaden som finns mellan män och kvinnor inte är biologiskt utan att det är socialt och kulturellt skapat. Skillnaderna uppstår då man tittar på relationen mellan könen såsom män och kvinnors beteende, sysslor och vad som anses vara manligt respektive kvinnligt. En undersökning gjord av World Economic Forum visar att Sverige ligger på en fjärdeplats i deras globala undersökning av jämställdhet. Tabellen nedan visar de länder som toppar listan.

Table 3a: The Global Gender Gap Index 2013 rankings: comparisons with 2012, 2011, 2010, 2009, 2008, 2007 and 2006

Country	2013 rank	2013 score	2013 rank among 2012 countries	2012 rank	2012 score	2011 rank	2011 score	2010 rank	2010 score
Iceland	1	0.8731	1	1	0.8640	1	0.8530	1	0.8496
Finland	2	0.8421	2	2	0.8451	3	0.8383	3	0.8260
Norway	3	0.8417	3	3	0.8403	2	0.8404	2	0.8404
Sweden	4	0.8129	4	4	0.8159	4	0.8044	4	0.8024
Philippines	5	0.7832	5	8	0.7757	8	0.7685	9	0.7654
Ireland	6	0.7823	6	5	0.7839	5	0.7830	6	0.7773

Tabell 1 (World Economic Forum - The Global Gender Gap Report 2013: 8).

Trots denna angenäma placering i undersökningen är den svenska arbetsmarknaden fortfarande könsuppdelad till stor del. Bland annat har tidningen Chef gjort en undersökning som visar på att kvinnorna är underrepresenterade i ledningsgrupper. Denna undersökning kan ej ses som representativ för hela samhället, men den ger en uppfattning om vad cheferna som svarat på undersökningen upplever. Genomsnittligt antal kvinnor i ledningsgrupperna är 2.2 medan det totala antalet personer i gruppen är 6.6 (chef.se). Detta betyder således att 4.4 platser i genomsnittsgruppen besitts av män. Genomsnittsledningsgruppen består alltså av ca 33 % kvinnor vilket inte är jämställt. För att en grupp ska anses kvantitativt jämställd, alltså jämställd till antalet personer, bör det inte vara mer än 60 % representanter från samma kön (SCB 2012:4). Det betyder att Polisen med 19 % kvinnor med ledningskompetens inte kan betraktas som kvantitativt jämställd.

Homosocialitet

I Statens Offentliga Utredning, *Mansdominans i förändring* (2003:110) tas homosocialitet upp som en förklaring till denna överrepresentation av män på ledande poster. Nationalencyklopedin översätter ordet *homo* till "förlädd som anger att något överensstämmer med något annat, lik(a)" och ordet *socialitet* till "den förmåga till socialt umgänge som utmärker det artspecifika levnadssättet hos såväl människan som andra djur". Läger man ihop orden får vi alltså en förmåga till socialt umgänge bland

personer som liknar en själv. Att män är överrepresenterade på chefspositioner är något som är vanligt förekommande. I SOU (2003:110) diskuteras det även att män i samhället i stort samt i just organisationer har dessa ledande poster, vilket gör att de identifierar sig med och relaterar till dessa. De menar att kvinnor i ledande positioner också relaterar till män eftersom det är män som har makten. På grund av att det är mestadels män som är ledare blir de manliga ledarna en typ av idealbild, eller att de i alla fall ger en bild av hur ledare är. Därför relaterar även kvinnliga ledare till denna manliga representativa bild. I utredningen tar de upp att olika sociala kriterier bör vara uppfyllda hos en person för att klara av att arbeta mot en känsla av osäkerhet vilket ledningsarbete faktiskt ofta innebär. Ett av dessa sociala kriterier menar de är total hängivelse till arbetet när man arbetar som chef och då tenderas tillsättningen av chefer fortsättas fyllas av män (SOU 2003:110 refererar till Kanter 1977). Varför det endast skulle vara män som kan sätta arbetet framför familjelivet förklaras inte, antagligen är det kvinnans normativa roll sedan långt tillbaka som de anspelar på. Eller det faktum att om kvinnor blir gravid och borta från arbetet och således förväntas sätta familjen före arbetet i större utsträckning än vad fäder förväntas göra. Dantzker och Kubin (1998:21) diskuterar en studie som är gjord av Stark–Ademec och Seagram (1992) där de har jämfört anledningar till varför manliga och kvinnliga poliser lämnar yrket. I studien kom de fram till att det fanns signifikanta skillnader som kunde relateras till könstillhörighet. Kvinnliga poliser lämnade yrket i större utsträckning på grund av familjerelaterade orsaker medan de manliga poliserna tenderade att lämna yrket på grund av en upplevd frustration i olika sammanhang som Polis. Dantzker och Kubin (1998:29) skriver att de ändå kan se att kvinnliga poliser är på frammarsch och att de är lika kapabla som de manliga poliserna att utföra arbetet. Författarna ställer sig ändå frågan om varför andelen kvinnliga anställda inom brottsbekämpning är så pass låg i förhållande till det antal kvinnor som faktiskt finns i populationen.

Könsbundet ledarskap

I Annikas Vänjes avhandling "Knäcka koderna" (2005:44–45) skriver hon under rubriken "Ledarskap och kön" att det inte är givet att könstillhörigheten påverkar en persons sätt att leda arbetet, men att det däremot är möjligt att tala om kvinnor som ledare och män som ledare. En liknande diskussion finns av Mirchandani (1999:227). Hon tar upp en strukturell barriär som Aldrich identifierat angående kvinnors möjlighet att bli företagsledare, "a woman entrepreneur risks spending much of her time on relationship matters rather than business ones". Alltså menar Mirchandani att kvinnor kan ha ett annat fokus i arbetet, ett sätt som uppfattas vara mer socialt och relationsbaserat, när det gäller företagsledning än vad män uppfattas ha, samt att detta skulle vara negativt. Kanter lyfter diskussionen om att kvinnor ibland kan ha en känsla av att deras bidrag till arbetet kan uppfattas som att det inte är tillräckligt stort för prioritera arbetet före familjen. Hon tar upp ett exempel med en

sekreterare som övervägde att sluta arbeta helt, om det inte hade varit för att hennes chef uppmuntrade henne att stanna. Han framförde att hon var en kandidat för kommande befordran. Först då upplevde sekreteraren att det var värt att satsa på karriären trots hennes dåliga samvete över att lämna barnen. Hade inte chefen pratat med henne om att hon hade möjlighet att avancera inom företaget hade hon inte lämnat barnen (Kanter 1977:135). Även Vänje tangerar detta ämne, att när man uttalar att man har en kvinnlig chef, kvinnlig professor eller kvinnlig ingenjör så talar man om att alla kvinnor som har denna titel är avvikande mot normen. Vänje menar vidare att det är sällan som man pratar om en individ som manlig chef, manlig professor eller manlig ingenjör (Vänje 2005:44–45). Detta har även Höök skrivit om (2001:230 refererar till Eduards 1997), att den socialt skapade normen av ledarskap är starkt ihopkopplad med manlighet. Därför är vanligt att inte benämna könstillhörigheten för en manlig ledare. När könstillhörigheten inte benämns, kan det tolkas som att det inte är av betydelse för sammanhanget. Men eftersom det är mestadels manliga ledare, att det är normativt med manliga ledare, blir det en indirekt utpekning när könstillhörigheten inte benämns, eftersom det då antas handla om en man (Höök 2001:230 refererar till Collinson och Hearn 1994, Wahl 1997).

Könsbundna ledaregenskaper

Lena Abrahamsson (2002:48–49) skriver att dessa könskonstruktioner vanligtvis baseras på en traditionell uppdelning mellan män och kvinnor, att de ses som varandras motsatser och betraktas som vitt skilda. Abrahamsson menar att man kunde se skillnader mellan könen redan under stenåldern, mannen var ute och jagade och ansågs vara en aggressiv jägare, medan kvinnan såg till att skapa trygg atmosfär för barnen. Hon utvecklade finmotorik, sociala intressen och medkänsla. Abrahamsson skriver även att kvinnan besitter en social kompetens som är medfödd och naturlig och får på grund av det en lägre status. Hon menar att egenskaper som anses och uppfattas som kvinnliga kan vara lägre prioriterade än manliga egenskaper t.ex. som de den manlige jägaren under stenåldern beskrevs ha (Abrahamsson 2002:48). Även fast detta resonemang kan uppfattas ligga utanför en sociologisk ram, eftersom hon tar upp medfödda egenskaper, väljer vi att ändå ta med det. Det som är intressant för denna studie är den socialt skapade hierarkiska ordningen av manliga och kvinnliga egenskaper. Hon menar även att könstillhörigheten påverkar hur vi bedömer människor. Processen i att dela upp på detta sätt leder till en hierarkisk ordning vilket är motsatsen till hur de flesta organisationsmodeller ser ut idag. Konstruktionen att män och kvinnor ses som varandras motsatser och värderas olika, påverkas vanligtvis av en konservativ struktur i vilken mannen och kvinnan hålls isär. Abrahamsson (2002:49) skriver att hon kan se en dubbelhet bland olika kompetenser vilka är tillskrivna män respektive kvinnor och då bland annat den sociala kompetens som vanligen uppfattas som en typisk kvinnlig egenskap. När den kompetenstypen har

blivit mer efterfrågad i de stora moderna organisationerna har den gått över från att endast tillskrivas kvinnor och blivit mer accepterad även hos det manliga könet. Moderna organisationer arbetar oftast efter att integrera och neutralisera könstillhörighet. T.ex. brukar social kompetens vara en kvalifikation som de moderna organisationerna uppmuntrar. Tidigare har social kompetens setts som en feminin egenskap men allt eftersom egenskapen uppmärksammas förändras den till att även ses som manlig. Abrahamsson (2002:49) menar att "konstruktion av manlighet anpassas efter vad som är viktigt i de moderna organisationerna". Polisarbetet innebär mer än att vara modig och fysiskt stark, något som är starkt förknippat med manlighet. Man måste även vara kommunikativ och ha social kompetens, vilket ibland kan undervärderas av såväl ledare inom Polisen som poliser i yttre tjänst. Detta tros bero på att dessa färdigheter klassas som feminina. Både maskulina och feminina färdigheter behövs för att kunna göra ett bra polisarbete. De måste kunna reda ut våldsamma situationer men även kunna prata med befolkningen och skapa ett förtroende mot allmänheten (Ehrlich Martin 1999:124). Höök diskuterar kvinnlighet, att kvinnlighet är något som uppfattas sitta i den kvinnliga kroppen. Hon menar att kvinnors kroppar skapas som en motsats till manlighet och på så sätt förstärks den sociala uppfattningen om att kvinnlighet och manlighet är varandras motsatser. Klädsel är därför intressant att titta på (Höök 2001:191–192). Hon diskuterar även skillnaden mellan konstruktion av ledarskap och konstruktion av kvinnlighet. Hon menar att det kan finnas en uppfattning som säger att när kvinnor är kvinnor så är de inte längre ledare, att det inte skulle gå att vara både kvinna och ledare eftersom det är en social uppfattning som antyder att det är okvinnligt att vara ledare. Denna syn visar på att det finns en motsättning mellan ledarskap och kvinnlighet i vårt samhälle. Män ses som neutrala, och offentliga, att de inte tillhör något kön medan kvinnor ses som könsmärkta och privata. Jämställdhet är också könsmärkt, pratar man om jämställdhet antas det handla om kvinnor (Höök 2001:205-6). En annan aspekt av vad som är socialt konstruerat beroende på könstillhörighet är användandet av svordomar. Höök menar att använda sig av svordomar kan vara ett sätt att försöka framställa sig som mer maskulin eller tuff. Svordomar är något som socialt sett är något som män gör, inte kvinnor. Att som kvinna då använda sig av svordomar i språket kan vara ett sätt att försöka passa in i en mansdominerad atmosfär (Höök 2001:211). Även om det är en mansdominerad atmosfär kring arbetet, kan kvinnor ha en positiv inverkan på en mansdominerad grupp. Detta oberoende av om kvinnorna har ett socialt uppfattat maskulit förhållningssätt, eller om de har ett kvinnligt. Pia Höök skriver (2001:243) att det i grupper som består av färre män och fler kvinnor kan bli en mindre hetsig stämning. Hon menar att grupper bestående av flera män tenderar att få en negativ och hetsig stämning på grund av männen söker positionera sig mot varandra. När det inte finns några andra, eller i alla fall inte enbart, män att mäta och positionera sig emot, blir det inte samma homosociala beteendemönster. Alltså är en grupp blandad av män och kvinnor det ultimata.

Att göra kön i organisationer

Nackdelar och fördelar, händelser och känslor, utnyttjande och kontroll är mönster vilka är färgade av kön och könstillhörighet. Inneboende i dessa motsatser finns en uppdelning av vad som uppfattas som feminint och maskulint. Det går inte att titta på dessa mönster utan att ta hänsyn till genus, hur det påverkar och hur det integrerar eftersom processerna har denna uppdelning av feminint och maskulint, att de inte är könsneutrala. Vilken organisation man än tittar på, kommer det troligen aldrig vara möjligt att förbise könsaspekten om syftet är att verkligen förstå vad man ser. (Acker 1990, 146, refererar till Connell 1987; West and Zimmerman 1987). West och Zimmerman (1987) diskuterar huruvida det är möjligt att undvika att göra denna uppdelning mellan könen. De menar att det torde vara svårt, eftersom könstillhörigheten används i stor utsträckning för att skilja män och kvinnor från varandra i stort som smått, och med dessa socialt skapade konsekvenserna av att tillhöra det ena eller andra. Makt och resursfördelning är två stora särskiljningar inom områden såsom i hemmet, ekonomin samt politiken. Men den kanske viktigaste arenan för denna uppdelning är interpersonella relationer. Ibland kan en persons könstillhörighet vara av värde att veta och prestationen som utförs kan ta könstillhörigheten i beaktande, men att hålla fast vid detta övergripande tilldelade status kräver ifrågasättande. När man gör kön på detta sätt legitimeras också de sociala arrangemangen som baseras på könstillhörigheten, att de ses som naturliga och normala att lägga upp det sociala livet kring. De skillnader som skapas mellan könen ses då som grundläggande och bestående. De sociala strukturerna ses då endast som att de följer en given ordning och i och med detta skapar män överordning och kvinnor försvar. Denna erhållna sociala ordning som, tyvärr, endast ses som att reflektera en naturlig ordning, underbygger och skapar äkthet i hierarkiska arrangemang. Om vi som individer använder detta könskapande på rätt sätt, det vill säga för att underhålla och reproducera de aspekter som är viktiga, är det till hjälp för oss (West och Zimmerman 1987, 146).

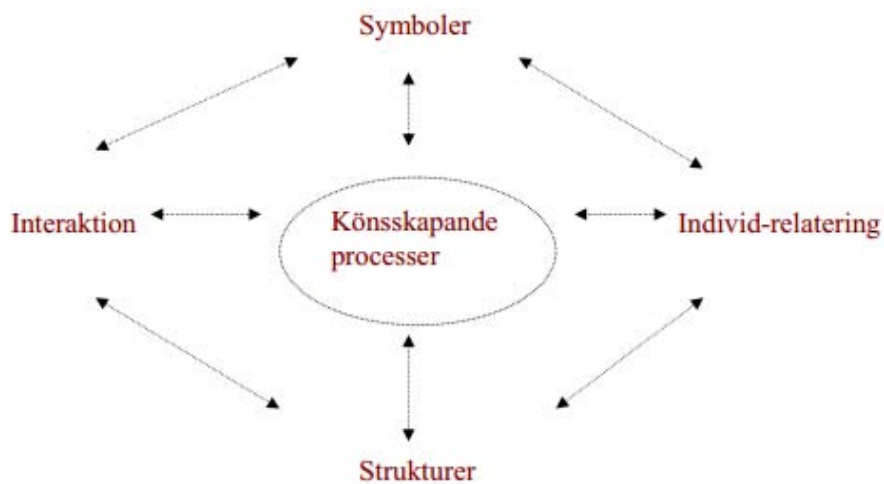
Könsskapande processer

Joan Acker (1990:146) hänvisar till Scott (1986) och menar att det finns åtminstone fem könsskapande processer inom organisationer, alltså processer vilka leder till en förstärkning av uppdelningar mellan könen och bibehållandet av uppfattningar om män och kvinnor som olika. Hon menar att den första är processen är *uppdelningen mellan könen*. Alltså uppdelning av arbete, av vilka beteenden som är klassade som accepterade beroende på könstillhörighet, fysisk uppdelning i lokalerna och maktuppdelning. Denna maktuppdelning menar hon finns med ända från skapandet och bibehållandet av strukturerna på arbetsmarknaden, till maktuppdelningen i familjen och till sist även till maktuppdelningen som finns inom staten. De uppdelningar som finns mellan könen i

arbetslivet är väldokumenterade (Acker 1990:146 refererar till Moss Kanter 1977). Även om det finns variationer på uppdelningen av arbetet, är män helt klart överrepresenterade på ledande poster (Acker 1990:146). Beslut som ledare tar tenderar att resultera i strukturer som bibehåller uppdelningen mellan könen, och personerna i organisationen agerar på ett sätt som gör att dessa strukturer bibehålls och lever vidare (Acker 1990:146 refererar till Cohn 1985). Den andra uppdelningen menar Acker är *skapandet av symboler och bilder* som på något sätt förstärker, upprätthåller, förklarar och ibland även motsäger dessa ovan presenterade uppdelningar. De kan ta sig uttryck i ideologi, språk, media, kultur m.fl. (Acker 1990:146). Högt uppsatta chefer och ledare har bilden av att vara framgångsrik, kraftfull och maskulin (Acker 1990:146 refererar till Cockburn 1983, 1985). Den tredje processen vilken leder till könsskapande är den *sociala interaktionen* mellan män och kvinnor, män och män samt kvinnor och kvinnor. Här ingår också det sociala spelet mellan dominans och underkastelse. Bland annat så har konversationsanalys används för att titta på detta. Det har visat sig att könstillhörigheten är av betydelse när det kommer till att avbryta varandra, vem som startar konversationer, vem som bestämmer diskussionens ämne och över lag påverkar vardagsinteraktionen mellan personer (Acker 1990:146–147). Fjärde processen är komponenterna av den *individuella identiteten* som dessa processer skapar vilket kan ge en medvetenhet om de andra, ovan förklarade, processerna av könsskapande. T.ex. hur kvinnor respektive män bör klä sig, vad som är ett lämpligt arbete samt vad som är ett lämpligt språk att använda sig av som man eller kvinna. Till sist så menar Acker att en form av femte process är hur dessa ovan *samspekar med samhället i stort*. Strukturen som arbetet är uppbyggt på, såsom rumsliga aspekter och tidsaspekter, regler angående beteende på arbetsplatsen samt relationer där man knyter samman arbetet och arbetsplatsen till sitt hem. Att det som ter sig vara könsneutrala aktiviteter i organisationerna baseras på antagandet att arbetet är skilt från livet i övrigt samt att arbete ska gå före allt annat i livet. Acker menar att detta baseras på kontrollprocesser från organisationens sida (Acker 1990:147).

Med utgångspunkt från Ackers fem könsskapande processer har Vänje utarbetat en modell som botten sig i dessa. Hon presenterar en modell som hon menar kan användas för både analys och förändring av könsskapande processer. Hon tar avstamp i Ackers (1990), Kvandes (1999, 2003) samt Korvajärvis (1998) arbeten om doing gender i organisationer. Hon menar att det är fyra olika processer som interagerar med varandra och påverkar de könsskapande processerna. Processerna är *strukturer, symboler, interaktion och individ-relatering*. Dessa är samma processer och innebörd som Acker presenterar (1990). Bidraget som Vänje anser sig göra är att se modellen som en länk mellan teoriskapandet, analys av datamaterialet och påbörjandet av förändringsprocesser (2005, 58-60). Vi kommer inte att använda modellen för att initiera någon förändringsprocess utan för att koppla de

teman vi funnit till redan befintliga processer och sedan analysera vårt material.



Figur 1. Modell för förändring enligt Vänje 2005:59

Modellen har hjälpt oss att synliggöra de könsskapande processerna samt hur dessa 4 processer kan ta sig uttryck inom Polisen. Den tydliggör de sociala aspekterna som finns inom organisationen, som annars kan vara svårbeskrivna. Modellen hjälper till att skapa en tydlig struktur kring könsskapande processer i uppsatsen.

Metod

Ett hermeneutiskt synsätt ligger till grund för denna uppsats. Eftersom studien syftar till att undersöka individernas uppfattning kring givna frågeställningar passar det att använda detta synsätt eftersom det fokuserar på hur personer uppfattar händelser i det vardagliga livet (Howitt 2010:339). Genom att vi tolkar intervjupersonernas beskrivningar av deras upplevelser, är det möjligt att titta på vad som kan tänkas ligga bakom själva datamaterialet och få en förståelse för själva individerna (Hartman 2004:105)

Förförståelse

Idén till denna studie föddes efter att en av författarna utfört en 10 veckors praktik på Polisens HR avdelning. Hon fick följa med på olika uppdrag och fick då en bra inblick i hur det ser ut inomorganisatoriskt. Författaren fick bland annat följa med på ett likabehandlingsrådsmöte (se länk till Likabehandling och Mångfald-Polisen) där personer med olika positioner inom Polismyndigheten träffas för att diskutera likabehandling inom organisationen. Efter att ha samlat på sig intryck samt information kontaktade hon sin uppsatspartner som tyckte att idén lät bra. Författarens intryck var att organisationen arbetade flitigt med att upprätthålla jämställdhet mellan könen, de pratade mycket om det och studenten tyckte sig se att det fanns en öppen dialog i ämnet mellan den högsta

chefen på myndigheten och de personer som fanns längre ner i hierarkin. Som ett exempel på det togs det upp att passformen på uniformen inte var till belåtenhet för de kvinnliga poliserna, den högsta chefen sa då direkt att man skulle återkoppla till den enhet inom organisationen som ansvarar för uniformen för att göra dem uppmärksamma på detta uppmärksammade problem.

Procedur

En Polismyndighet i Sverige kontaktades för att vi skulle få tillåtelse att genomföra vår studie i organisationen. Den första kontakten blev med en HR representant på myndigheten där vi presenterade vår idé samt vad vi hade för förhoppningar med detta arbete. Redan i detta stadié fick vi klart för oss att vår idé skulle bli svår att genomföra, så vi fick tänka om. Vi hade tänkt göra fokusgruppsintervjuer, men fick i stället göra individuella intervjuer eftersom det inte var möjligt att ta halva polisstyrkan till förfogande under ca 60- 90 minuter vilket vi hade önskemål om. Sedan kontaktades en Polischef som var oss behjälpliga i vidare arbete med att boka in intervjuerpersoner. 7 intervjuer gjordes och båda studenterna var närvarande vid intervjuerna. 2 intervjuer gjordes med yttre befäl och 5 intervjuer med polisassistenter. För att få en bättre förståelse för jämställdhet inom Polisen gjordes även analys av Polisens årsredovisning 2013. Samtidigt som intervjuerna gjordes kontaktades även ytterligare personen inom organisationen som vi under intervjuerna och skrivandet kände behov av att kontakta.

Mejl och årsredovisning

Vi kontaktade fortlöpande olika personer inom organisationen via mejl för att få tydligare svar, kommentarer och förtydligande på frågor som vi fick under tiden som vi skrev uppsatsen. Personalavdelningen var behjälplig med att hitta namn samt mejladresser till dessa personer. De mejlsvar som dessa personer sänt tillbaka har använts som citerade texter i uppsatsen. Innehållet har analyserats på samma sätt som allt material, men framförallt använts i syfte att jämföra den bild som organisationen själv presenterar kring genus med den uppfattning som intervjuerna lyfter fram. Årsredovisningen har också använts för att göra denna jämförelse och för att förtydliga vad organisationen själv säger sig stå för.

Intervjuer

Att båda var närvarande under intervjuerna sågs som en fördel eftersom det är lättare att hjälpa varandra med följdfrågor och att fylla i luckor. Det var på förhand uppgjort som skulle hålla i själva intervjun, det vill säga ställa frågorna från intervjuguiden samt att den andra studenten skulle göra minnesanteckningar. Intervjuerna gick till på följande sätt: Vi fick samma mejl av polischefen som våra intervjuerpersoner fick, mejlet innehöll fakta om tider samt information om var intervjuerna skulle genomföras. Platsen för våra intervjuer var ett förhørsrum på Polisstationen vilket kan ha medfört att intervjuerna kändes avslappnade och att de var villiga och intresserade i att delta i vår studie.

Intervjuerna spelades in med hjälp av en diktafon för att möjliggöra en transkribering av materialet och därefter kunna analysera materialet med hjälp av en tematisk analysmetod. Howitt (2013:178) tar upp att transkribering är en central del i att göra en tematisk analys. Innan varje intervju startade gick vi noggrant igenom studiens syfte samt att intervjupersonerna informerades om att de skulle framställas helt anonymt i vårt färdiga examensarbete. Vi var tydliga med att informera att även myndigheten skulle vara anonym, det vill säga att vi endast går ut med att det är en polismyndighet i Sverige som kontaktats. Vi var även mycket noggrann med att tala om för intervjupersonerna att materialet endast var till för studiens syfte och inspelningarna av intervjuerna skulle raderas direkt efter att uppsatsen blivit godkänd.

Datinsamling/Material

Arbetet startades med att skriva två olika intervjuguider (intervjuguide 1 = Poliser i yttre tjänst, intervjuguide 2= yttre befäl, se bilaga 1 och 2). En som skulle användas till de kvinnor som arbetar som Polis i yttre tjänst, den andra skrevs för att kunna intervjua yttre befäl. Vi valde att göra två olika intervjuguider eftersom frågorna behövde anpassas efter yrkesrollen. Intervjuguiderna strukturerades upp med öppna frågor, eftersom att vi ville få poliserna att prata och berätta om sina upplevelser utan att kunna förutse vad svaret skulle bli, samt att även undvika ja respektive nej svar. Genomsnittsintervjun med intervjuguide 1 tog cirka 30 minuter. Intervjuguide 2 tog i genomsnitt cirka 40 minuter att genomföra. Anledningen till att endast 2 yttre befäl intervjuades var att det endast fanns två tillgängliga kvinnliga yttre befäl till vårt förfogande inom organisationen. Att det intervjuades 5 stycken poliser i yttre tjänst beror på att det var ett lämpligt antal utifrån studiens tidsaspekt samt omfång. Eftersom intervjupersonerna liknar varandra på flera sätt, är de homogena till karaktären. Alla är kvinnor, alla arbetar i yttre tjänst och de ligger i ungefär samma åldersspann. Utöver det transkriberade materialet av intervjuerna har även Polisens årsredovisning samt beskrivna mejlkonversationer använts som material för studien.

Beskrivning av Tematisk analysmetod

Vi har valt att göra en tematisk analys, vilket är ett kvalitativt tillvägagångssätt. Allt material, såsom intervjuer, årsredovisningen samt mejlkonversationer, har analyserats med hjälp av en tematisk analys. Ackers modell (2005:58-60) av könskapande processer ligger till grund för studiens teman. Braun och Clarke (2006) har satt upp riktlinjer i hur man kan göra en tematisk analys. Hur den tematiska analysen sedan kan användas, är något som författarna tar upp. Kvalitativa analyser är generellt sett mycket varierande, komplexa och nyanserade (Braun & Clarke 2006:78 refererar till Holloway and Tordres 2003). Den tematiska analysen borde enligt dessa författare ses som en grundläggande metod för kvalitativa analyser. En av fördelarna som finns med den tematiska analysen är dess flexibilitet (Braun & Clarke 2006:78).

Braun och Clarke (2006) beskriver tematisk analys som en metod vilken används när syftet är att identifiera, analysera och skapa teman ur ett insamlat datamaterial. Den tematiska analysen är ett bra alternativ om man inte vill använda en fullt utvecklad grounded theory metod eftersom den typen är mycket omfattande. Braun och Clarke visar i sin rapport en följdriktig version av tematisk analys som ger klara och strikta riktlinjer på hur den ska utföras, det är dessa riktlinjer vi kommer att följa i vår analys.

Vi har haft vår utgångspunkt i ett abduktivt förhållningssätt. Det innebär att processen varierar med förförståelsen, d.v.s. att man växlar mellan induktiva och deduktiva angreppssätt under forskningsprocessen. Syftet är att få en förståelse och sedan stegvis fördjupa sig i den, man upptäcker då dolda mönster bakom det som är direkt iögonfallande. Det kan ligga saker bakom det data man har framför sig, och detta kan ett abduktivt förhållningssätt hjälpa oss finna (Dahlgren, Emmelin & Winkvist 2007:14). Eftersom det är omöjligt att friställa sig från syfte och frågeställningar i arbetsprocessen är det självklart att en viss påverkan på kategorierna kan ses. Även det teoretiska intresset kan ha påverkat till viss del. Men eftersom vi är medvetna om detta har vi försökt hålla distans till datamaterialet och tittat så objektivt det är möjligt på svaren.

Intervjuerna har transkriberats och därefter har det intressanta från det material vi fick genom intervjuerna plockats ut. Det blir teman som plockas ut, som sedan används för att analysera materialet. Processen startar i samband med sökandet efter och synliggörandet av olika mönster i det material man har, detta kan ske redan under datainsamlingsprocessen. Själva analyseringen innebär att forskaren hela tiden hoppar fram och tillbaka genom datainsamlingen, mellan de kodade utdragen av data som man analyserar samt analyser av det data som produceras. Skrivandet är en integrerad del av analysen, inte någonting som görs på slutet. Denna analys har gjorts utifrån 6 olika faser, enligt Braun och Clarkes (2006) riktlinjer, de menar dock att detta inte är regler som man måste följa utan att det är riktlinjer för att kunna vara flexibel (Braun & Clarke 2006:86). Nedan följer de faser som ligger till grund för vår tematiska analys enligt Braun och Clarkes riktlinjer.

Fas 1 – Att bli familjär med sin egen datainsamling. Detta skedde genom att vi transkriberade den data som vi fått genom de intervjuer som gjordes. När man transkriberar material till en tematisk analys så kan man använda en transkriberingsmetod av det enklare slaget (Howitt, 2013 sid 179). Vi läste igenom materialet flera gånger och skrev ner de idéer som vi fick när vi gick igenom transkriberingarna. Under detta steg diskuterade vi mycket om innehållet i intervjuerna för att bli just familjär med materialet.

Fas 2 – Generera de första teman. Här kodades de intressanta delarna i materialet på ett systematiskt sätt. Därefter sammanställdes det data vilket var relevant och övergripande kategorier skapades. Vi

använde oss av intervjuguiderna för att forma passande kategorier. När vi gick igenom intervjuerna första gången så markerade vi ut de referenser som vi vid första anblick kände att vi kunde koppla till.

Fas 3 – Leta efter teman. I denna fas så sorterar man de kategorier som man funnit in till olika teman, man samlar in alla uppgifter som är relevant för varje potentiellt tema. Vänjes modell för könsskapande processers fyra rubriker namnger våra teman.

Fas 4 – Återblick på teman. I denna fas ser man tillbaka på om temana står i relation till det utdrag av kategorier som man gjorde i fas 1. Hela den datauppsamling som gjordes i fas 2 genererade i en tematisk karta av analysen. Vi gick igenom våra kategorier och gjorde en tankekarta.

Fas 5 – Definiera och namnge de olika temana. Det har gjorts en löpande analys för att förfinas detaljerna i varje tema och vad den övergripande analysen säger, det genererar tydliga definitioner. Namnen på våra teman är som sagt Vänjes definitioner, *strukturer, symboler, interaktion och individrelatering*.

Fas 6 – Ta fram rapporten. Sista chansen att gå tillbaka och analysera. Här ges en chans att gå tillbaka och titta på frågeställningarna samt att titta på den litteratur som man tänkt använda sig av. I denna fas blir det en vetenskaplig rapport av analysen.

Vi har valt att döpa polisernas citat med siffror, Polis 1 till och med 7 och att inte ange om det är ett befäl eller en polisassistent som citeras. Detta för att behålla en hög grad av anonymitet, vilket var av informanterna ett krav för att ställa upp på intervjuerna. Vi har valt att inte namnge vilken/vilka av Sveriges polismyndigheter som intervjuerna är gjorda i. Eftersom det bara är 2 polisbefäl som är intervjuade av totalt 7 intervjuer så har vi valt att anonymisera deras position samt delar av citaten. För att det inte ska gå att urskilja vem som sagt vad. Övriga personer som har ställt upp på mejlkontakt har godkänt att vi använder citat från svaren samt uppger deras namn och titel.

Resultat och Analys

För att ge en bild av hur Polisen arbetar med jämställdhetsfrågor presenteras först ett par utdrag ur mailkonversationer mellan författarna och olika nyckelpersoner inom Polisen. Efter dessa utdrag presenteras resultatet av intervjuerna samt en analys av detta med hjälp av Annika Vänjes (2005:58–60) modell för könsskapande processer.

Polisen, en jämställd organisation – den offentliga bilden

Under intervjuerna lyfte flertalet informanter upp att Polishögskolan arbetar aktivt för jämställdhet inom organisationen. För att få en fördjupning i denna fråga kontaktades Doris Högne Rydheim,

rektor för Polishögskolan. Hon ombads svara på frågan om hur de arbetar med jämställdhet under polisutbildningen. Hon svarade såhär:

Inom polisen har vi lagt fast en likabehandlingsplan som vi aktivt diskuterar och försöker leva upp till både internt och externt mot medborgare i olika situationer. Likabehandling och då särskilt jämställdhetsperspektivet har vi jobbat för inom polisutbildningarna under flera år. Några särskilda insatser mer än att se till att vi håller kvar i det vi har åstadkommit har vi inte sett behov av just nu.

Alltså kan vi se att det finns en aktiv handling kring jämställdhetsfrågan under polisutbildningen. Detta symboliserar en nutida värdering inom organisationen. För att ta reda på huruvida det är samma intagningskrav respektive utbildningskrav för män och kvinnor till Polishögskolan mailar vi Stefan Sterner på Rikspolisstyrelsens HR-avdelning för att få klarhet i vad som gäller angående detta. Han svarar:

Vad det gäller antagningen till polisutbildningen så har vi från och med år 2014 en helt ny antagningsprocess. Den startade 28/4 för antagning med kursstart jan 2015. De sista som antas enligt den gamla processen har kursstart aug 2014.

Vad det gäller den gamla processen så har antagningskraven varit lika för de sökande, däremot så har det i urvalet varit olika nivåer på konditionstesten då tidskraven för löpning varit ett för kvinnor och ett annat för män. Detta ändras dock år 2012 då kravet för kvinnor blev gällande för samtliga. Positiv särbehandling har också tillämpats (se nedan).

I den nya processen är antagningskraven lika för samtliga sökande då kraven utgår från faktiska krav för polisyrket (se www.polisen.se Bli polis). Samma krav gäller för alla både vid antagning och under utbildningen, då det är fråga om samma tjänst d.v.s. Polis. I Urvalsprocessen och vid mätning av fysisk styrka så gäller samma krav grundläggande *god fysik* men pga. medicinskt fastställda fysiologiska olikheter mellan könen (enbart gällanda styrka), så infaller gränsvärdet (9 gradig skala) *god fysik* vid olika nivåer. Därför finns ett gränsvärde för män (6) och ett för kvinnor (3). Skulle samma godkända nivå tillämpas så skulle antingen män med dålig fysik godkännas eller kvinnor med god fysik exluderas.

Vad det gäller antalet sökande till polisutbildningen så varierar det mellan ca 6000- 8000 / omgång. Antalet kvinnor utgör ca 35-40 % av sökpopulationen. År 2009 och 2010 uppgick fördelningen vid tre omgångar av antagna till 50/50 mellan könen. Orsaken till detta var att man vid dessa antagningsomgångar tillämpade positiv särbehandling. Syftet var att skapa en

jämnare könsfördelning inom Polisen. Positiv särbehandling har inte tillämpats sedan ht 2010. Andelen antagna kvinnor har i övrigt varierat mellan 30-40 %. Därvid är det från 2006 och framåt ganska hög procent kvinnor som antas till utbildningen med tanke på den totala andelen kvinnliga sökande, i förhållande till andelen manliga sökande. Det har inte fastställts varför denna fördelning har uppkommit.

Inriktningen är att vi gärna ser fler kvinnor som söker till Polisen men i den nya antagningsprocessen så ska de mest lämpade genom rangordning utifrån antagningskraven antas. Urvalet sker utifrån faktiska krav för yrket, ingen påverkan som riktar sig mot viss sökande grupp ska vidtas under urvalsprocessen. Urvalsprocessen ska vara så utformad att valda testmetoder inte motverkar syftet att objektivt välja den mest lämpliga sökande genom att diskriminerar exempelvis kvinnliga sökande.

Om åtgärder ska vidtas för att exempelvis få fler kvinnor att söka så ska det ske i attraherfasen genom riktade åtgärder så som annonsering etc. Då den nya processen precis har startat upp så vet vi inte utfallet förrän i början av november (S. Sterner).

Detta visar på hur Polisen kommer arbeta med utbildningen. Könstillhörigheten kommer att vara oväsentlig eftersom syftet är att de personer med bäst psykisk och fysisk förmåga, vilka är mest lämpande, ska komma in på utbildningen och bli poliser. Här ser vi tydligt att Polisen jobbar emot könsskapande i detta avseende. Som Stefan Sterner själv skriver, är utfallet av detta svårt att sia om.

I Polisens plan för likabehandling 2013-2016 skriver de i en diskussion om kompetensförsörjning att arbetet kring detta ska leda till att verksamheten inte har några könsmärkta arbetsuppgifter (sid 12). De kvinnliga poliser som får chansen att avancera inom Polisen premieras och satsas på. Polisen har tagit fram en plan för denna långsiktiga kompetensförsörjning. Den innebär att de har en plan för bland annat uppföljning av satsningar på ny och merkompetens, likabehandling samt chefsförsörjning. Polisen har tagit fram för verksamheten kritiska områden, vad gäller kompetens och vidtagit olika åtgärder för att stärka Polisens förmåga att klara dess uppdrag (årsredovisningen 2013, 57). Som ett vidare steg i denna fråga kontaktades Rikspolischef Bengt Svenson med frågan om hur de arbetar aktivt för att få en jämnare könsfördelning på ledarpositionerna. Polisintendent Max Lutteman svarade:

Vi arbetar på olika sätt för att öka antalet kvinnor i ledningskompetens. Det mest konkreta är att vi nu genomför en enhetlig, objektiv och transparent urvalsprocess som fokuserar på kompetens vid både chefsförsörjning och chefsrekrytering. Vi kallar det kompetensbaserat chefsurval.

På frågan om ett förtydligande på vad organisationen menar med ledningskompetens svarar polisintendent Max Lutteman så här:

Vi utgår från arbetsgivarverkets definition i författningssamling AgVSF 2003:7A2 som delar in kompetenskategorierna i ledningskompetens, kärnkompetens samt stödkompetens.

Svaret som Lutteman gav känns otydligt. Det säger oss ingenting vad de faktiskt menar med ledningskompetens, om det är kvinnor som arbetar som ledare eller kvinnor som har utbildning i att leda. Vi ställer oss fortfarande frågande till vad detta innebär. Vi tog frågan vidare till en HR avdelning inom Polisen som är placerad ute i landet, och fick svaret att de personer som besitter ledningskompetens är de som faktiskt har en ledande position.

Vänje (2005:44–45) skriver om hur kvinnor pekas ut och därmed så visar organisationen att de har något som går emot normen. I Polisens årsredovisning så har de gjort tabeller som visar på antal och andel anställda i ledningskompetens under åren 2009-2013, men årsredovisningen innehåller endast tabeller som visar andelen kvinnor. De har även i sin text lagt fram att det skett en ökning av antal anställda kvinnor med ledningskompetens. Vi kan också utläsa hur många anställda som finns totalt, men de specificerar med tabeller endast andelen anställda kvinnor. Vi ställer oss frågan varför kvinnor pekas ut i informationen? Vi sänder denna fråga vidare till Rikspolischefen Bengt Svensson i ett mejl. Svaret kommer från polisintendent Max Lutteman och han svarar så här:

Vi gör ingen värdering i den frågan eftersom i och med att vi redovisar antal kvinnor i ledningskompetens även svarar på antalet män i ledningskompetens. Vi har dock valt att presentera det underrepresenterade könet och som en konsekvens av svaret i fråga ett vill vi öka antalet kvinnor i ledningskompetens.

Luttemans svar ger en tvetydig bild, då han först menar att de inte gör en värdering i frågan. Hade det inte då varit bättre att skriva ut antalet för både män och kvinnor? Sedan skriver han, något otydligt och svårtolkat, att presentationen av endast kvinnornas antal kan ses som ett strategiskt val för att öka antalet kvinnor i ledningskompetens. Tanken med att endast presentera kvinnor, att visa upp dem, är god. Om det tydliggörs att det finns kvinnor på dessa poster kanske det lockar fler kvinnliga sökanden till ledarpositioner, precis som Lutteman antyder. Men det känns något obsolet. Det hade varit att föredra en presentation av antal för både män och kvinnor om målet är att inte göra en värdering i könstillhörighet.

Polisuniformens utformning var något vi ville få ett förtydligande kring. Utbildnings- och förstärkningssektionens Sektionschef, poliskommissarie Mattias Wiklund kontaktades för att svara på frågan hur det ser ut med kvinnliga uniformer och han svarade så här:

Det finns en speciell grupp som heter MUR – Yttre uniformerad tjänst som arbetar med utveckla uniformen. Ang. uniformer så finns det dammodeller på nästan alla våra uniformspersedlar, vissa persedlar är i unisex ex jackor och vissa tröjor, men nästan allt övrigt finns både dam och herrmodell.

Detta är den officiella versionen av Polisens jämställdhetssträvanden. De vill ge oss bilden av en jämställd organisation, från utbildning hela vägen till ledarskap. Det låter mycket bra och föredömligt. De är medvetna om att kvinnor är underrepresenterade i organisationen och de förefaller ha en plan för hur de fortlöpande kommer arbeta med rekrytering till såväl utbildning som till andra tjänster. Men hur ser det verkligen ut innanför Polisens väggar och vilka erfarenheter har de kvinnliga poliserna som deltagit i denna studie? Följer de samma linje som ovan mailkonversationer eller har de kvinnliga poliserna en annan upplevelse av jämställdhet inom Polisen?

Kvinnliga polisers arbetsituation och karriärmöjligheter

Under de 7 intervjuerna presenterades flertalet olika upplevelser av könsskapande inom Polisen. Det citat som används i resultatet är några av de som ger den tydligaste bilden av könsskapande vilka kopplas till Vänjes (2005:58-60) modell för könsskapande processer.

Hierarkiskt baserad organisation:

Den första processen kallas enligt Vänje för struktur. Hon menar att detta kan vara rum, tid eller regler. Aspekter såsom hierarkiska strukturer på arbetsplatsen, könsarbetsdelning och andra organisationsstrukturer tillhör denna process. Det kan även vara hur relationerna mellan arbete och hem ser ut. Med struktur kan även aktiviteter vilka baseras på att arbetet går före allt annat, att arbetet prioriteras före alla andra aspekter av livet, ingå (Vänje 2005:58–60).

Det lyfts upp under intervjuerna att den föråldrade informella organisationsstrukturen är något som de kvinnliga poliserna möter. Under intervjuerna har det genomgående påpekats att det upplevs svårare för kvinnliga poliser att ta sig uppåt i karriären, det är tufft och kvinnorna måste kämpa mer än männen. De menar att så länge det är mestadels äldre män med lång erfarenhet och tid i tjänst som sitter uppe i hierarkierna kommer kvinnliga poliser att få bevisa lite mer och kämpa lite mer för att nå samma resultat som de manliga kollegorna. Det visar på ett tydligt resultat utifrån det data som samlats in att det är mest män som besitter de högre tjänsterna inom organisationen:

Det är ju det här gamla gardet som håller på att pensionera sig, det är där ibland att man kan känna att det ligger det där som var förr att de inte förväntar sig så mycket av en (Polis4)

Och såhär ser det ut hela stegen upp, då sitter det bara män i alla nivåer över mig, så det tror jag visst att det inte är riktigt. Det är som med tjänster att man tenderar att premiera sådant som är mer lika en själv (Polis2).

Det var ju ganska många tjejer när jag gick utbildningen för just det året när jag kom in så var det ett stort intag av polisstuderande och det var väldigt många tjejer med i min omgång då så att säga, så jag uppfattade inga skillnader där (Polis6)

Resultatet visar på uppfattningen att så länge det "gamla gardet", alltså äldre poliser med lång erfarenhet inom organisationen, finns kvar i organisationen kommer det att vara svårt för en kvinnlig polis att göra karriär på samma sätt som en manlig polis. Detta på grund av den homosocialitet vilken beskrivs ligga till grund för överrepresentationen av män på de högre posterna inom organisationer (SOU 2003:110). Olika infallsvinklar på detta framkom under intervjuerna. Högre upp i hierarkin kan man alltså urskilja att det uppfattas finnas en föråldrad kvinnosyn. Med det menas att uppfattningen om att kvinnliga poliser inte presterar lika bra som manliga poliser vilket leder till svårigheter att ta del av vidare utbildning och avancera eftersom de manliga ledarna tenderar att välja de som är mest lik dem själva.

En annan aspekt av strukturer som skapar könsskillnader som de kvinnliga poliserna lyfter är att familj i kombination med arbete i treskift kan vara svårt att kombinera.

För arbetsledarna räcker arbetstiden absolut inte till, och det är inte bara för tjejer, den räcker absolut inte till att göra på arbetstid utan det tar mycket fritid. För det är ju familjen som är viktigast (Polis 1).

Man vet inte om man får gå hem klockan 23, utan är det jobb då och jag behövs då kommer jag att stanna kvar i flera timmar till. Och jag tror inte att det är så himla lätt att kombinera beroende på vad sambon gör, speciellt de som är polispar, då tenderar damen att söka sig inåt (Polis2)

Arbetstiden är det som, vid en första anblick, ses som ett problem. Men vi finner att det finns underliggande orsaker till detta problem. Samtliga intervjupersoner lyfter graviditet, barnafödande och familj som ett typ av hinder för att göra karriär inom Polisen eftersom en graviditet medför en lång tid då man är borta från ordinarie arbete. De missar erfarenhet och utbildningar under tiden som föräldraledig. Alltså är organisationsstrukturen uppbyggd på ett sätt som missgynnar personer som är borta från arbetet en längre period. Graviditeteten gör att den kvinnliga polisen ofta väljer att gå från yttre tjänst till skrivbordstjänst. I och med detta så går de miste om viktig erfarenhet i form av tid samt att de missar tillfällen då kommenderingar sker. Detta gör att de inte har möjligheten att

arbeta fram ett lika starkt cv som sina manliga kollegor, eller de kvinnliga kollegorna som inte varit föräldraledig. Eftersom det inte blir lika många kvinnliga poliser med dessa starka meriter på sitt cv, blir det också färre kvinnor som är behöriga att söka de utbildningar som anordnas inomorganisatoriskt. Det i sin tur leder till färre kvinnor att välja bland när det är dags för befordran.

Men sedan tror jag också att familj och barn och hela den biten hämmar tjejer mer. Än vad det gör killar. Så där tror jag att hos tjejer är de själva den största bromsklossen för att göra karriär... man väljer annat, jag väljer, jag sätter min familj främst(om karriär) Och så kan jag tänka mig att det tar ett par år innan man kommer dit, och många kanske får barn och så och sådana grejer, alla dom där faktorerna gör att man inte kan hålla den där fysiska förmågan heller och man kan inte, man har barn att ta hand om också (Polis5).

(om att vara gravid)... då halkar hon ju otroligt mycket efter när hon varit hemma och först går in på utredning i ca 8 månader och sedan ska dem vara mammaledig, så det sackar ju upp och sedan kanske du blir gravid igen då tar det ännu längre tid (Polis3)

Något som går emot skapandet av könsskillnader på grund av organisationsstrukturen är lönesättningen. Uppfattningar kring detta presenteras i nedanstående citat:

En manlig kompis som också är polis, vi har jobbat exakt lika länge och vi har samma lön i alla fall (Polis3).

Så att det där går inte att skilja på mellan män och kvinnor, det är så himla dåligt betalt ändå, så alla är glada om någon får upp sin lön för dennes skull (Polis5).

Ja det tror jag, vi har ju individuell lönesättning (Polis2).

Ja, jag tror faktiskt det. I den yttre gruppen som jag jobbar i, där tror jag att det är någon skillnad. Men sedan så skiljer det också för att vi jobbat så olika många år och olika erfarenhet (Polis1).

Lönen tycks inte vara ett stort bidrag till de könsskapande processerna. Den är i vart fall inte uttalad. Dock finns tendenser på löneskillnader baserade på andra aspekter, vad dessa kan vara känns irrelevant då de inte knyter an till könsskapande processer. Men en diskussion om huruvida en låg lönesättning speglar en låg värdering av arbetet är möjlig. Just polisyrket känns högt socialt värderat, något som kan tyckas värt att satsa pengar på.

För att sammanfatta och tolka dessa citat med hjälp av Vänjes (2005:58–60) modell så ser vi det som hon menar med strukturer inom formella karriärvägar. Strukturen inom Polisen gör det svårare för

kvinnliga poliser att göra karriär på grund av bland annat hur de sociala strukturerna ser ut. Att en mammaledighet blir till en bromskloss för karriärutveckling känns fel, men samtidigt går det inte att påverka (Dantzker & Kubin 1998:21). Att kvinnliga poliser går ofta in till en utredartjänst under tiden som gravid och att de allra flesta blir kvar där kanske kan ses som ett socialt skapat beteende. Yttre tjänst innebär ofta en osäker miljö och att som kvinna gå ut till yttre tjänst efter att ha fått barn kanske uppfattas som opassande eftersom det inte ligger i linje med hur en kvinna ska bete sig (Vänje 2005:26 refererar till Arrhenius 1999:67). När de kvinnliga poliserna lämnar yttre tjänst och går in till en utredartjänst uppstår en könsarbetsdelning. Denna könsarbetsdelning upplever informanterna ligga kvinnor i fatet när det gäller att göra karriär som polis i yttre tjänst. En kort tids frånvaro från yttre tjänst är något som inte torde vara ett hinder för kvinnorna och något som organisationen borde kunna hitta vägar runt. Dock har denna studie ej undersökt ingående hur Polisen arbetar med detta, eller hur den officiella bilden kring problemet ser ut. Däremot kan det tyckas märkligt att alla informanter lyfte detta som ett hinder, att en kort barnledighet ska utgöra ett så pass stort hinder att de upplever det som mycket svårare att göra karriär efter frånvaron. Detta kanske medför att en kvinnlig polis väljer att kliva av den yttre tjänsten i stället för att pappan tar ett större ansvar för barnens vardagsaktiviteter. Men det finns även en svårighet i att kombinera arbete i 3 skift med familjelivet vilket kan ligga till grund för att de kvinnliga poliserna kliver av den yttre tjänsten. Vi kan inte utläsa någon könsskapande process i lönesättningen, men det finns en tendens av skillnader i lönesättningen mellan könen, men även inom könen. Den största skillnaden i lön verkar bero på det faktum att de har individuell lönesättning och då premieras erfarenhet, kompetens samt år i tjänst.

Polisuniformens symbolik:

Som beskrivits av Vänje (2005:58–60) kan symboler handla om något som förklarar, förstärker, upprätthåller och motsäger könsuppdelning. Det kan vara ideologi, kultur, språk och media. Ofta är det stereotypbilder. Högt uppsatta chefer och ledare har bilden av att vara framgångsrik, kraftfull och maskulin (Acker 1990:146 refererar till Cockburn 1983, 1985). Vid intervjuerna med de kvinnliga poliserna och de kvinnliga polisbefälen framkom ett flertal berättelser om problem och svårigheter med utformningen av uniformerna och deras skyddsutrustning. Framförallt beskrevs uniformerna som anpassade för en manlig kropp och felaktig storlek:

Nej men det är bara det att titta på hur skjortorna är utformade, inte för att jag behöver ha en figursydd skjorta, men den här passar ju inte, det är ju herrskjortor som vi får ta på oss och det är herrbyxor vi får ta på oss, man skulle få gå en skraddare för att få dom att sitta bra (Polis7).

Även om vi inte är så många, så måste det ändå finnas utrustning (om stövlar som endast finns i storlek 39 och större) (Polis2).

Storleken på uniformerna beskrevs som ett stort problem och man ifrågasatte avsaknaden av uniformer med en kvinnlig passform:

Ja, jag tror inte att kläderna, jag vet inte, men jag tror det mesta är anpassat för herrar egentligen. Jag har för mig det, att byxor och skjorta och allting är anpassat för herrar... det känns ju märkligt att det inte finns en kvinnlig uniform och en manlig (Polis5)

Även en del av skyddsutrustningen inom vissa specifika enheter upplevs ha brister i passform och funktionalitet för en kvinna. Den upplevs som tung och klumpig vilket i sig inte är bra för arbetsmiljön. Många pratar om att kroppen tar skada av att jobba i yttre tjänst och detta är ett exempel på detta:

Och en small tung väst, alltså den hängde ju ner över hela mitt bälte, den var ju för stor. Och hjälmen var för stor så även om jag försökte putta upp den så var den för stor (visar att den låg över ögonen). Där tror jag fortfarande inte att vi har en tung väst i tjejmodell, men jag törs inte säga (Polis2).

Utrustningen är väldigt klumpig överlag, det är mycket att bära på. Än så länge så har jag inte fått ryggbesvär, det är många som får det, kvinnor och killar också (Polis3)

Som ovanstående citat visar så de kvinnliga poliserna att uniformen inte är anpassad för en kvinnokropp. Enligt Vänjes modell (2005:58–60) visar detta på att uniformen är ett uttryck för organisationens värdering. Generellt passar uniformen på män, inte kvinnor men självklart finns det undantag där en kvinna kan ha en större kropp än en man. Polisen har i och med detta gjort ett tydligt könsskapande att inte ta fram en uniform som passar bra på kvinnor. De offentliga uttalandena ger bilden av att den största delen av uniformen finns i modeller passande kvinnor. Ändå upplever informanterna att passformen är dålig, det finns inte storlekar som passar en kvinna och utrustningen åsamkar fysiska problem. Det känns inte jämställt. Signalen av denna problematik är att Polisen inte tar de kvinnliga polisernas önskan om bättre passform o.s.v. på allvar, eller att de kvinnliga poliserna inte förklarar problemet uniformen innebär ordentligt. Vad det beror på låts vara osagt. Att det inte är ett tecken på en jämställd organisation är däremot tydligt.

Samtidigt har de kvinnliga poliserna också uttryckt ett subtilt motstånd till könsuppdelning i och med att de hellre väljer en uniform anpassad för män, än en som ska vara anpassad för kvinnor, trots att båda sitter illa. I och med att uniformen för män är den som används av poliserna bibehålls en del av

den manliga norm vilken är socialt tillskriven polisyrket. Ordet uniform beskrivs av Nationalencyklopedin "Uniformen kan representera den styrande makten eller den lagliga överheten". Alltså representerar den för medborgarna lag och ordning i samhället. Uniformen är en symbol för en Polis, en avspeglning på en offentlig person arbetandes för och med lagen. Inneboende i det finns den ovan beskrivna maskuliniteten som en Polis symboliserar, alltså att man ser en Polis och inte personens könstillhörighet.

Vi kunde även finna ett hierarkiskt perspektiv på symboler, det visar vi med följande citat hämtade från intervjuerna:

Och dom får man ju liksom (negativa kommentarer) och jag vet inte om det är riktat speciellt mot mig som tjej av dom här gamlingarna, men dom är ju liksom, det finns ju en kultur som är en riktig hierarki och det syns ju tydligt här på axlarna med graderna på axlarna (Polis1)

Våra intervjupersoner menade att den hierarkiska ordningen inom Polisen är mycket tydlig tack vare gradbeteckningen på axlarna. Denna hierarki kan kopplas ihop med en kultur i vilken makt är basen och där männen har tolkningsföreträde p.g.a. deras överrepresentation på dessa höga ledningsposter. Manliga poliser med lång erfarenhet och höga chefer kunde visa en negativ kvinnosyn. Det som kan tydas från det datamaterial som samlades in är att de yngre poliserna tenderar att ha en mer jämställd syn. Kulturen upprätthåller könsuppdelningen, men bland de yngre så verkar det gå mot en mer jämställd kultur.

Socialt samspel:

Med interaktion menar Vänje (2005:58–60) hur individerna interagerar med varandra, alltså socialt samspel mellan personer oavsett könstillhörighet i olika sociala sammanhang. Informanterna berättade om aspekter av interaktion inom flertalet olika situationer. För att gå i en kronologisk ordning kommer uttrycken kopplade till polisutbildningen först:

Det var inga konstigheter tycker jag, det var inte så att jag tänkte på att jag var kvinna och att det var något annorlunda för mig, vi var ju mer tjejer än killar i min årgång, i och för sig bara en mer, men det var väldigt jämt så man var inte utpekad på något vis eller annorlunda på så vis (Polis3)

Sedan är det klart att det finns väl alltid sådana som kanske tycker att tjejer inte har samma funktion som män, men sådana finns väl i alla yrken misstänker jag. Det är snarare från de som håller utbildningen, eller de var väl sådana som pluggade också som tyckte att tjejer kanske var lika bra, men (Polis4)

För att sedan titta vidare på interaktionen på själva arbetsplatsen kan vi se snarlika drag. Det kan vara en del negativitet kring kvinnliga poliser, men inte i någon större utsträckning bland de yngre manliga poliserna. Antagligen på grund av skolningen från utbildningen samt att samhället genomgår ett generationsskifte där kvinnor faktiskt kan arbeta inom mansdominerade branscher.

Men jag vet ju att det förekommer och det tror jag också har med den kvinnosynen att göra, att den ligger kvar att vissa manliga poliser har svårt att acceptera att kvinnor också kan vara Poliser. Så det finns ju i organisationen, det gör det ju (Polis7)

Men sedan så har jag haft en chef som till en början var lite såhär klappa på huvudet och överförklarade saker och så (Polis2)

Om vi sitter på ett möte och jag säger någonting och ingen tycker att det är ok, eller det är ingen som fattar. Jag försöker förklara igen, men ingen förstår. Också tumejfan så går det 10 minuter så är det en annan röst i lokalen, mycket mörkare än min, som säger samma sak. Och alla, JA, fan det där låter inte så tokigt ändå. Det är aldrig någon som kommer att erkänna att jag sa det först (Polis2)

Berit Ås (2004) härskarteknik "osynliggörande" stämmer väl in på ovanstående citat, speciellt det sistnämnda. I och med att den kvinnliga polisen känner sig överkörd och förbigången är det frågan om en utövning av härskarteknik som skett. Resultatet blir att den kvinnliga polisen kan känna sig oviktig och betydelselös, vilket även torde vara den manliga polisens avsikt.

En annan del av interaktion som en könsskapande process är den av de kvinnliga poliserna upplevda skillnaden mellan manliga och kvinnliga poliser i bemötande med medborgarna. De flesta av informanterna lyfter att det är användbart för en kvinnlig polis att använda kommunikation i en större utsträckning än en manlig, men när det inte räcker till tar de kvinnliga poliserna ofta till hjälpmedel som pepparsprej och batong i ett tidigare skede än sina manliga kollegor. Ehrlich Martin (1999:124) har presenterat en teori om att kvinnor i större utsträckning väljer att använda sig av, eller kanske tvingas använda, kommunikation mer än män.

Om vi kommer som två tjejer och känner att vi är underlägsen på en gång kan ju jag använda min pepparsprej och batong mycket tidigare än vad en kille väljer att göra (Polis6).

Man blir ju väldigt kommunikativ och väldigt tålmodig för att in i det längsta undvika att det ska bli någonting, medan då den som är starkare kan vara mer offensiv (Polis5).

Ibland kan man väl bemötas av skepsis när man är på stan och jobbar och sådär, en del som man jobbar emot kan tycka att det är jobbigt att det är en kvinna som säger åt dom vad dom ska göra (Polis3).

Peppar peppar så bär det fortfarande emot att slåss med tjejer (Polis7)

Och det är fortfarande så att jag kan komma på ett jobb med en kvinnlig kollega och den som kommer och möter en säger 'tjena grabbar, vad bra att ni kunde komma, kom med här' (Polis2)

Informanterna menar att äldre personer och vissa män med utländsk bakgrund kan ha svårt att bli tillrättavisd av en kvinnlig polis. Det kan bero på att de äldre personerna har fostrats i ett samhälle som till stor del bestod av att kvinnan inte hade den här typen av arbete. Att de personer med utländsk bakgrund kan ha svårt för att bli tillrättavisd av en kvinnlig polis kan ha att göra med att kvinnor ibland har en lägre rang än män i vissa kulturer, samt att de inte finns kvinnliga poliser där de är uppväxta. Dock finns det en mängd olika kulturer och traditioner i Sverige så det går inte att generalisera att män från en viss kultur eller religion är svårare för de kvinnliga poliserna att hantera. En kvinnlig polis kan möta svårigheter i arbetet i form av att de bemöts på ett annat sätt än en manlig polis.

Män från andra kulturer är inte alls så medgörliga om jag ber om nått, som om min manlige kollega ber om nått (Polis4).

Jag har märkt, några gånger kan det vara problem när jag ska hålla förhör med en man med viss kulturell bakgrund så är han helt chokad över att en kvinna ens kan vara Polis, jag ställer en fråga och han svarar till min manlige kollega (Polis6).

Av informanterna lyfts det att denna kulturkrock kan vara svår att hantera. Om detta är en rättvis bild av hur det faktiskt ser ut, eller om det är informanternas upplevelse av verkligheten är svårt att avgöra. Men att de upplever en svårighet är dock tydligt.

Även skillnader i ledarskap mellan manliga och kvinnliga poliser tas upp under intervjuerna.

Jag upplever nog att kvinnorna är mer, att de tar in åsikter från hela gruppen och sedan tar de ett beslut, att männen kan styra mer själv, upplever jag nog faktiskt (Polis2).

För kvinnor vill ha jätte mycket mer på fötterna, naturligtvis också för att man blev skolad i den känslan att man hela tiden måste bevisa mer (Polis1).

Och sedan är det så att jag är ödmjuk i den här uppgiften jag vågar blotta strupen i den här uppgiften och säga att faan du är bättre än mig på det här och det här blir din uppgift och jag gör det här i stället. Och jag vågar säga det, en kille kanske inte säger det utan han säger inte att jag kan inte det här (Polis1).

Gruppkonstellationerna inom Polisen kan gynnas av att det är kvinnor med eftersom det kan bli en allt för hetsig stämning med många män i en grupp. Höök skriver i sin avhandling (2001:243) att grupper bestående av flera män tenderar att få en negativ och hetsig stämning på grund av männen söker positionera sig mot varandra. När det inte finns några andra män att mäta och positionera sig emot, så blir det inte samma homosociala beteendemönster. Ett citat som styrker denna teori är:

För det märks ju, det kan man ju säga ibland att nu är det mycket testosteron i rummet. Och det kan ju vara flera arbetspass där jag är enda tjejen och sedan är de andra grabbar. Jag har inget problem med det, men ibland är det, det är liksom blandningen som är bäst. Det blir för mycket tuppigt liksom (Polis2).

Det är ju inte bra att i en grupp bara vara män, för vi tänker ju olika och det märker man ju (Polis4)

Det vi kan se i interaktionen mellan de manliga och kvinnliga kollegorna inom Polisen är att det förekommer en viss dominans från männen mot kvinnorna, men framför allt av de manliga kollegorna högre upp i hierarkin. Resultatet visar på att de som arbetar på samma nivå i organisationen interagerar utan tanke om könstillhörighet. Om det beror på att ledarpositionerna är dominerade av män eller om det beror på skillnader i sätt att leda (Ehrlich Martin 1999:124) mellan män och kvinnor är svårt att svara på. Interaktion i Vänjes (2005) modell syftar på interaktion i samspelet mellan aktörerna i så väl formella som informella strukturer. Formellt interagerar aktörerna könsneutralt, dock finns det en förlegad kvinnosyn som florerar informellt. Som tidigare nämnt kommer denna syn uppifrån i hierarkin. I interaktionen med medborgarna lyfter informanterna att de kan ha vissa problem i våldsamma situationer. Detta gör att många kvinnliga poliser väljer att använda sina hjälpmedel, såsom batong och pepparsprej, i ett tidigare skede än manliga poliser. De lyfter även att de ibland har svårigheter att få män från kulturer, i vilka kvinnor inte sedvanligt arbetar som polis, att samarbeta. Om detta är en representativ bild, eller endast dessa kvinnliga polisers upplevelse går inte att uttala sig om.

Individ – relatering:

Enligt Vänje menas med individ-relatering medvetenhet om könsskapande, t.ex. klädsel, lämpligt arbete och lämpligt språk. Alltså att det finns en medvetenhet kring dessa områden och hur de i sin

tur skapar könsuppdelningar. T.ex. hur språkanvändning kan ligga till grund för könsskapande, alltså hur språket kan tydliggöra dessa uppdelningar.

En typ av relatering som uppmärksammas är den till yrkesrollen. Det framkommer att de intervjuade kvinnliga poliserna upplever att de är fysiskt svagare än deras manliga kollegor.

Vi är ju svagare än grabbarna. Det är bara fakta man får ta till andra knep. Men i ett bråk med en stor man så är vi ju underlägsen. Så är det (Polis6).

Det enda är väl fysiskt och sådant. Att det är, att man kan få jobba lite mer som tjej, vi har inte samma fysiska förutsättningar som killar (Polis5).

Informanterna beskriver att det finns en skillnad i intagningskrav för män och kvinnor till utbildningen, men väl under utbildningen samt i arbetslivet är det samma fysiska krav som krävs, vilket gör att den kvinnliga polisen använder kommunikationen i större utsträckning som ett verktyg när de möter medborgarna (Ehrlich Martin 1999:124).

Något som uppkom flertalet gånger under intervjuerna var en stor användning av svordomar. De kvinnliga poliserna använde sig stundvis flitigt av svordomar, kanske på grund av att de befinner sig i en tuff och maskulin atmosfär där svordomar kantar vardagen. Höök menar att använda sig av svordomar kan vara ett sätt att försöka framställa sig som mer maskulin eller tuff. Svordomar är något som socialt sett är något som män gör, inte kvinnor. Att som kvinna då använda sig av svordomar i språket kan vara ett sätt att försöka passa in i en mansdominerad atmosfär (Höök 2001:211). Kanske finns det en medvetenhet bland poliserna om att svordomarna är en typ av socialt könsskapande och att användandet av svordomar som kvinna kan vara en form av anpassning för att passa in i yrkesrollen. Möjligtvis kan detta vara ett uttryck som sätter sig emot dessa sociala uppfattningar om vilket språkbruk som anses manligt och kvinnligt, det ska inte vara någon uppdelning mellan könen.

Sista individ-relateringen som återfinns är en som kan knytas an till femininitet. Vänje citerar Sara Arrhenius(2005:26 refererar till 1999:67) "En riktig kvinna är av naturen känslig, mjuk och omvårdande". Detta tycks även gälla en vedertagen uppfattning inom Polisen.

Generellt sett är kvinnor mer noga. Noga med avrapportering, allt ska vara rätt. Och dem är otroligt mycket mer rädd för att göra fel. Grabbar generellt kör på, och liksom prova, går det så går det. Medan tjejer är lite mer hämmad och rädd för att göra fel. Och dem har liksom väldigt mycket mer på fötterna för att fatta ett beslut än vad män har, generellt (Polis1).

Generellt är tjejer mer lydig. Mera lyhörd skulle jag vilja säga. Och återigen så om det är en tjej som har en bättre idé så sägs inte det ändå, utan de förlitar sig nog på den som är högst i rang på ett annat sätt liksom... det finns också några tjejer som är otroligt ifrågasättande mot kvinnliga befäl, jag spekulerar bara, men jag har mycket svårt att tro att dem här är lika ifrågasättande mot sina manliga befäl (Polis2).

Om man har en, ska söka en tjänst. Och så står det 10 grejer som är kriterier för att du ska söka. Och så läser tjejen det här och bara, mm det kan jag- det kan jag- det kan jag, oo – det kan jag inte. En grej på den här listan, resten kan jag. Nej jag kan inte söka det här. Och så sitter det en kille där och läser, få se, det här kan jag, en grej- jag är behörig att söka! Och så söker han. Och där tror jag vi har en jättestor, där har vi också mycket att jobba på. För kvinnor vill ha jättemycket mer på fötterna, naturligtvis också för att man blev skolad i den känslan att man hela tiden måste bevisa lite mer. Då sticker man ju inte ut hakan och söker en tjänst om det är grejer som ooo- det här kan jag inte (Polis2).

Tittar man på ovanstående citat så kan man se ett resultat på att kvinnor uppfattas som mer ordningsamma och att de gärna vill göra rätt från början. Det är ett tecken på en medvetenhet kring kön och socialt skapade egenskaperna som tillskrivits kvinnor. Att vara ordningssam är en social uppfattning som förväntas ligga i kvinnans natur och att ha mycket på fötterna för att ta beslut kanske kan böttna i en osäkerhet i att agera i en bransch där män ses som normativt. Att vara beslutsam är i stor utsträckning en egenskap som är kopplad till manlighet och att då som kvinna axla en roll som beslutsfattare och för att ta för sig, vill man kanske ha mer på fötterna och göra rätt från början.

Sammanfattningsvis finner vi att en föråldrad informell organisationskultur samt att den fysiska kapaciteten i relatering till yrkesrollen är huvuddelarna inom individ-relatering enligt Vänjes modell. Kvinnorna inom Polisen upplever att vissa svårigheter i att göra karriär ligger i dessa. Som tidigare nämnt tycks ett kommande generationsskifte vara till kvinnornas fördel. Relatering till yrkesrollen, de fysiska kraven i vidareutbildning, är inte något kvinnorna inom Polisen vill ha en förändring på eftersom de anser att en god fysik är av största vikt.

I Polisens årsredovisning pekar de, som tidigare nämnt, ut kvinnor i diverse statistik. Enligt Hööks referering till Eduards (2001:230 refererar till 1997) förklarar de att denna utpekning görs för att visa på att kvinnorna är normbrytande inom organisationen. När man som Polisen i detta fall har gjort, utpekar endast de kvinnliga anställdas antal, kan vi se det som ett försök att neutralisera könsordningen eller att arbeta för jämställdhet. Men det kan även ses som ett tydliggörande att kön faktiskt spelar roll och att man därför valt att uppvisa kvinnornas antal. Hur kön spelar roll kan

diskuteras, men tydligen är det, för Polisen, av vikt att visa på denna uppdelning. Ska man tolka detta utifrån Vänjes (2005) teorier om könsskapande ser detta ut som att Polisen fallit i den fälla som Vänje menar är med att peka ut kvinnor. Har man kvinnor i organisationen vill man gärna visa upp att de finns genom att t.ex. namnge kvinnan som kvinnlig läkare, kvinnlig polis m.fl. Om man tittar på det som Vänje säger så kanske det hade varit mer vunnit om man hade skrivit ut både andelen män och kvinnor, eftersom att peka ut de kvinnliga poliserna kan tolkas negativt. Det går att förstå hur organisationen vill att budskapet ska nå fram, att det är en form av positiv särbehandling. De stävar efter att arbeta för en jämställd organisation, borde man då inte presentera både de manliga och kvinnliga representanterna för organisationen?

Diskussion

Det har varit mycket intressant att skriva denna uppsats. Det har gett oss en förståelse för hur det kan vara att arbeta som kvinna i en mansdominerad värld samt hur man som kvinna ofta måste kämpa lite hårdare och göra val som en man kanske inte behöver, för att komma till de högre positionerna inom Polisen.

Resultaten tyder på att Polisen aktivt arbetar för en jämställd organisation, men detta kan upplevas som att man i stället ökar skillnaderna mellan män och kvinnor. Vid en första anblick ser det ut som att organisationen har ett bra genustänk. När man sedan går in och granskar t.ex. årsredovisningen så finner vi en del frågetecken som gör att man får en tanke om att de har en bit kvar då fokus just nu tycks ligga på att överdrivet lyfta fram kvinnliga anställda. Ett exempel som visar på just detta är att man endast har presenterat antalet anställda kvinnor inom polisen i olika diagram och tabeller. Varför inte männen?

För att svara på vår första frågeställning, har studien lett oss till den slutsatsen att de kvinnliga polisernas uppfattning, rent generellt, är att de tycker att det fungerar bra att vara en kvinna i en mansdominerad bransch. De uppfattar inte någon större könsdiskriminering vilken stör arbetet. Däremot visar studien på att de kvinnliga poliserna upplever att de får kämpa lite hårdare, både fysiskt och psykiskt, för att nå samma resultat som deras manliga kollegor. Sammantaget visar resultaten på att kvinnor inom Polisen inte har samma förutsättningar att göra karriär som män. Det vi kan se utifrån de socialt skapade aspekterna är att kvinnorna inte vågar ta för sig på samma sätt som männen inom Polisen, kvinnorna vill ha mer kött på benen och det gör då att de manliga poliserna tar för sig mer. Könstillhörigheten som Polis borde vara oväsentlig eftersom det inte finns några socialt skapade innerbörder i att vara Polis, utan det som är socialt skapat är att en Polis representerar lag och ordning oberoende kön. Kvinnorna inom Polisen tycker att könstillhörigheten inte skapar skillnader mellan män och kvinnor i smått, alltså i vardagen. Däremot känner de av

skillnader i stort, såsom dåligt anpassad uniform och en ibland något negativ kvinnosyn inomorganisatoriskt.

Vår andra frågeställning besvaras genom att organisationsstrukturen, vilken innebär en könsskapande process i form av att en kort tids frånvaro som en föräldraledighet innebär, missgynnar karriärutveckling. Denna process påverkar det kvinnliga polisernas upplevelse av hinder för att göra karriär. Detta i form av att de känner att de missar erfarenhet och utbildningar under tiden som föräldraledig. I och med detta så går de miste om viktig erfarenhet i form av tid samt att de missar tillfällen då kommenderingar sker. Detta gör att de inte har möjligheten att arbeta fram ett lika starkt cv som sina manliga kollegor, eller de kvinnliga kollegorna som inte varit föräldraledig. Eftersom det inte blir lika många kvinnliga poliser med dessa starka meriter på sitt cv, blir det också färre kvinnor som är behöriga att söka de utbildningar som anordnas inomorganisatoriskt. Det i sin tur leder till färre kvinnor att välja bland när det är dags för befordran. Vi finner att en föråldrad informell organisationskultur samt att den fysiska kapaciteten i relatering till yrkesrollen är en annan könsskapande process, vilken har betydelse för de kvinnliga polisernas uppfattning om hinder och möjligheter i att göra karriär. Kvinnorna inom Polisen upplever att vissa svårigheter i att göra karriär ligger i detta. Som tidigare nämnt tycks ett kommande generationsskifte vara till kvinnornas fördel.

Det är viktigt att inte glömma bort ledarnas roll i karriärmöjligheterna för kvinnliga poliser. Som Kanter diskuterar (1977:135) kan det behövas en chef som uppmärksammar kvinnor med potential för att avancera. Om cheferna inte visar intresse och i vissa fall uppmanar driftiga kvinnor kanske de inte tror på, eller får tanken om, att avancera. Att inte känna sig behövd på arbetsplatsen, eller att ens bidrag är litet, medför sällan intresse för att göra karriär. Då kanske det som kvinna ligger närmare att i stället sätta sin familj i första rummet.

De data som samlats in för studien visar på att man arbetar aktivt från utbildningen på polishögskolan att få en jämställd könsfördelning och arbeta för ett jämställt klimat. Informanternas uppfattning om polisutbildningen är att den till allra största delen är jämställd och könsneutral. För att svara på vår sista frågeställning grundar vi oss på detta. De upplever alltså polisutbildningen som jämställd och könsneutral.

Bengt Svenson säger i sitt inledningstal i årsredovisningen (2013) att de ställer höga krav på cheferna, ska man då tolka det som att den kvinnliga skaran inte räcker hela vägen fram? Är kraven för höga? Halkar de efter av den missade tiden i yttre tjänst under en graviditet, att de går miste om viktiga erfarenheter att lägga till sitt CV, för att kunna avancera? Vi får känslan av att det är det sistnämnda som ställer till det för de kvinnliga poliserna. I och med att polisyrket kräver en mycket god fysik,

speciellt på högre nivåer såsom insatsstyrka eller liknande, kan det innebära svårigheter för en kvinna som är fysiskt mindre samt har en annan fysisk kapacitet än en manlig kollega, att ta sig dit. De kvinnor som har siktet inställt på att komma dit och som har fysiken för det, kan ändå stöta på problem om de genomgår en graviditet. Detta på grund av Polisens organisationsstruktur vilken gör det svårare för poliser som går på föräldraledighet och därmed går miste om tid i tjänst samt viktiga erfarenheter att lägga till sitt CV när det kommer en ledig tjänst de vill söka. Eftersom det oftast är kvinnan som har längst föräldraledighet, i och med både graviditet och mammaledighet, drabbar denna frånvaro de kvinnliga poliserna som vill göra karriär i yttre tjänst, till störst del. En kort tids frånvaro från yttre tjänst är något som inte torde vara ett hinder för kvinnorna och något som organisationen borde kunna hitta vägar runt. Något som informanterna lyfter är att flera graviditeter, och därmed flera perioder frånvaro från yttre tjänst, gör det mycket svårt för de kvinnliga poliserna att göra karriär. Dock har denna studie inte undersökt ingående hur Polisen arbetar med detta, eller hur den officiella bilden kring problemet ser ut. Däremot kan det tyckas märkligt att alla informanter lyfte detta som ett hinder, att en kort barnledighet ska utgöra ett så pass stort hinder att de upplever det som mycket svårare att göra karriär efter frånvaron. Detta kanske medför att en kvinnlig polis väljer att kliva av den yttre tjänsten i stället för att pappan tar ett större ansvar för barnens vardagsaktiviteter. Polisen behöver i större utsträckning ha rätt person på rätt plats, vilket betyder att de kanske missar denne rätta person om hon missgynnas av organisationsstrukturen och kliver av yttre tjänst efter en föräldraledighet.

Det kanske inte alltid är för en organisation nyttigt att underlätta och lägga ett stort arbete på en jämn könsfördelning, däremot är det alltid av stor vikt att arbeta för jämställdhet. Manliga och kvinnliga poliser ska ha samma förutsättningar för att göra karriär inom Polisen. Som Stefan Sterner skrivit, kommer polisutbildningen att genomgå en förändring som syftar till att de personer med bäst psykisk och fysisk förmåga, vilka är mest lämpande, ska komma in på utbildningen och bli poliser. Det ska bli spännande att se vad denna förändring resulterar i!

Ett möjligt område att göra fortsatt forskning på är hur utfallet av Polisens nya rekryteringsprocess till polisutbildningen kommer bli. Könstillhörigheten kommer att vara oväsentlig eftersom syftet är att de personer med bäst psykisk och fysisk förmåga, vilka är mest lämpande, ska komma in på utbildningen och bli poliser. Kommer det att gynna kvinnor eller inte? Och kommer fler kvinnliga sökanden att generera fler kvinnliga poliser? Eller kommer detta nya rekryteringssätt leda till fler kvinnliga chefer inom Polisen då alla nu kommer in på samma villkor?

Referenslista

Tryckta källor:

Abrahamson, Lena. 2002. Just när det blev viktigt blev det manligt. *Tidskrift för genusvetenskap* 1: 37-52.

Acker, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & society* 4:2: 139-158.

Braun, Virginia och Clarke, Victoria. 2006. Using thematic analysis in psychology; *Qualitative Research in Psychology* 3:2: 77-101.

Dahlgren, Lars och Emmelin, Maria och Winkvist, Anna. 2007. *Qualitative methodology for international public health*. 2uppl. Umeå Sweden.

Dantzker, M.L och Kubin, Betsy. 1998. Job satisfaction: The gender perspective among police officers. *American journal of crime justice* 23 (1): 19-31.

Ehrlich, Martin Susan.1999.Police Force or Police Service? Gender and emotional labor. *Sage Publications Inc. in association with the American Academy of Political and Social Science* 561:111-126.

Hartman, Jan. 2004. *Vetenskapligt tänkande – från kunskapsteori till metodteor*.2 uppl. Lund: Studentlitteratur och författaren.

Howitt, Dennis.2010. *Introduction to qualitative methods in psychology*. 2uppl. Harlow UK: Pearson education limited.

Hultin, Mia.2003. Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations* 30.1: 30-61.

Höök, Pia. 2001. *Stridspiloter i vida kjolar- Om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: Diss., Handelshögskolan Stockholm.

Kanter, Rosabeth Moss.1977.Men and Women of the Corporation. *Basic books* Vol. 5049:381-395.

Mirchandani, Kiran. 1999. Feminist insight on gendered work: new directions in research on women and entrepreneurship. *Gender, work & organization* 6.4:224-235.

Statens Offentliga Utredningar (SOU). 2003:16. *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser.*

Statens Offentliga Utredningar (SOU). 2005:66. *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål.*

Vänje, Annika. 2005. Knäcka koderna: praxis kring kön, industriell organisation och ledarskap. Diss., Luleå tekniska universitet.

West, Candace och Zimmerman, Don H.1987. *Gender and Society. Doing gender Sage Publications Inc.* 1.2: 125-151.

Muntliga källor:

Högne Rydheim, Doris. 2014. Rektor polishögskolan. E-post 25/4: doris.hogne-rydheim@polisen.se

Luttelman, Max.2014. Polisintendent, HR-avdelningen, Huvudkontoret Rikspolisstyrelsen. E-post 5/5: max.luttelman@polisen.se

Wiklund, Mattias.2014. Poliskommissarie, Utbildnings- och förstärkningssektionen Sektionschef. E-post 30/4: mattias.wiklund@polisen.se

Sterner, Stefan.2014. HR-avdelningen, Rikspolisstyrelsen- enheten för kompetensutveckling. E-post 9/5: stefan.sterner@polisen.se

Elektroniska källor:

Chef.2014. Jämställdhet i arbetslivet – vad är problemet?

<http://chef.se/vad-ar-problemet> (Hämtad 2014-05-18)

Dagens Nyheter. 2014. 16 år för kvinnliga chefer att hinna i kapp. TT

<http://www.dn.se/ekonomi/jobbskarriar/16-ar-for-kvinnliga-chefer-att-hinna-i-kapp/>

(Hämtad 2014-05-12)

KILDEN, Norges Forskningsråd- Berit Ås.2004. De 5 härskarteknikerna

<http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132> (Hämtad 2014-05-17)

Likabehandling och mångfald – Polisen.2013.

<http://polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/Informationsmaterial/01%20Polisen%20nationellt/Likabehandling%20och%20m%C3%A5ngfald%202013.pdf> (Hämtad 2014-05-06)

Polisens Årsredovisning. 2013.

http://polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/Arsredovisningar/01%20Polisen%20nationellt/Polisen_Arsredovisning_2013.pdf (Hämtad 2014-04-19)

SCB. 2012. *"På tal om kvinnor och män- Lathund om jämställdhet"*.

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf (Hämtad 2014-05-23)

World Economic Forum - The Global Gender Gap Report. 2013.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf (Hämtad 2014-05-18)

Bilaga 1:

Intervjuguide 1

1 Vad gör du idag?

- Arbetsuppgifter
- Ansvarsområden
- Beskriv en arbetsdag

2 Hur var det att vara kvinna under Polisutbildningen?

2.1 Upplevde du några skillnader i hur du blev behandlad/bemött under utbildningen jämfört med manliga

studenter? Hur då? Berätta! Bedömdes ni lika i de olika testen? (be henne förklara hur man bedöms)

3 Hur är det att jobba som kvinna inom Polisen?

3.1 Upplever du någon skillnad mellan manliga och kvinnliga Poliser

3.2 Upplever du att det är någon skillnad att arbeta som polis om du är man eller kvinna? (i det vardagliga arbetet)

3.3 I mötet med befolkningen bemöts ni olika där?

3.4 Är arbetsredskapen/ utrustning anpassad för Kvinnor? (kläder, skor, storlekar t.ex.)

4 Kan du ge exempel på hur du hanterar problem i arbetet? (hanterar = tänker, känner, upplever och praktiskt) kan du inte ge ett eget – berätta någon annans.

5 Karriärmöjligheter - hur ser du på det som kvinna?

5.1 Hur upplever du din arbetssituation

5.2 Upplever du särbehandling mellan könen? (behöver inte vara negativt)

5.3 Vilka möjligheter/ hinder finns att vara kvinnlig Polis i strävan efter dina mål i karriären

6 Förekommer det löneskillnader mellan manliga och kvinnliga Poliser?

7 Finns det något du skulle förändra för att förbättra kvinnors situation inom polisen? Vad?

8 Vad vill du göra i framtiden, om ca 5-10 år

9 Vad arbetar du med, är du kvar här? Har du avancerat? Berätta om dina ambitioner

10 Har vi missat att ställa någon relevant fråga kring ämnet som du vill lyfta fram?

INTERVJUGUIDE 2

1 Vad gör du idag?

Börja lite mjukt med allmänna frågor typ:

Hur länge har du arbetat som polis

Varför valde du att bli polis

- Arbetsuppgifter
- Ansvarsområden
- Beskriv en arbetsdag

2 Hur var det att vara kvinna under Polisutbildningen?

2.1 Upplevde du några skillnader i hur du blev behandlad/bemött under utbildningen jämfört med manliga studenter? Hur då? Berätta!

2.2 Bedömdes ni lika i de olika testen? (be henne förklara hur man bedöms)

2.3 Har ni gjort någon internutbildning? – beskriv vad den innehöll

2.4 Hur var det att vara kvinna under utbildningen?

3 Hur är det att arbeta som kvinnlig ledare inom Polisen

3.1 Upplever du någon skillnad mellan manliga och kvinnliga Poliser

3.2 Upplever du att det är någon skillnad att arbeta som polis om du är man eller kvinna? (i det vardagliga arbetet)

3.3 I mötet med befolkningen bemöts ni olika där?

3.4 Är arbetsredskapen/ utrustning anpassad för Kvinnor? (kläder, skor, storlekar t.ex.)

4 Har du någon gång fått försvara ditt ledarskap på grund av att du är kvinna av de underställda?

Av manliga kollegor

Av kvinnliga kollegor

Övriga i Organisationen

(har nyss tillträtt som kvinnligt befäl)

Hur har du upplevt dina kvinnliga kollegor, i din situation som befäl

Har du själv känt att det varit "konstigt" med kvinnliga överordnanden vid något tillfälle?

(arbetat många år som polis samt varit befäl ett par år)

Kan du se att dina kvinnliga underordnanden blir bemött av kollegor/befolkningen på olika sätt än de manliga kollegorna?

Tror du att viljan att bli Polis gör att man som kvinna väljer att överse saker som kan vara stötande för att man har "köpt" att samhället i allmänhet bygger på ojämställdhet?

5 Kan du ge exempel på hur du hanterar problem i arbetet? (hanterar = tänker, känner, upplever och praktiskt) kan du inte ge ett eget – berätta någon annans.

6 Karriärmöjligheter - hur ser du på det som kvinna?

6.1 Hur upplever du din arbetssituation

6.2 Upplever du särbehandling mellan könen? (behöver inte vara negativt)

6.3 Vilka möjligheter/ hinder finns att vara kvinnlig Polis i strävan efter dina mål i karriären

6.4 Hur har din väg sett ut?

6.5 Har du stött på några hinder på vägen?

7 Förekommer det löneskillnader mellan manliga och kvinnliga Poliser?

8 Har vi missat att ställa någon relevant fråga kring ämnet som du vill lyfta fram?

9 Vad vill du göra i framtiden, om ca 5-10 år

10 Vad arbetar du med, är du kvar här? Har du avancerat? Berätta om dina ambitioner.