

# Jämställdhetens hjältar

en fallstudie av kvinnliga polisers inträde i en  
mansdominerad organisation

# Abstract

Vårt undersökta problem är brytningen när en kvinna inträder i en mansdominerad organisation och vi har därför valt att studera svensk polis. Syftet är att studera *vad* som förändras, *hur* det förändras och de *kausala mekanismerna* bakom förändringen.

Vi har utifrån ett kultur-, och genusperspektiv intervjuat poliser av båda könen för att få en inblick i hur de upplever förändringar inom organisationen som en följd av en ökad andel kvinnor.

Studien visar att den manliga normen fortfarande är stark inom kåren, men även att ett mjukare förhållningssätt uppvärderats hos både manliga och kvinnliga poliser. De kausala mekanismerna bakom förändringen visade sig vara flera, men främst visade sig kvinnors blotta närvaro och imitation vara av stor betydelse.

*Nyckelord:* Genus, förändring, mansdominerad organisation, kvinnliga poliser, Yvonne Hirdmans genussystemteori.

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Problemområde.....	1
1.2	Frågeställning .....	1
1.3	Syfte.....	2
1.4	Förförståelse .....	2
<b>2</b>	<b>Teoretiska utgångspunkter .....</b>	<b>3</b>
2.1	Kulturperspektivet .....	3
2.2	Genusperspektivet .....	4
2.3	Yvonne Hirdmans genussystemteori .....	4
2.3.1	Genussystemet .....	4
2.3.2	Genuskontrakt.....	5
2.3.3	Isärhållning .....	5
2.3.4	Hierarkisering .....	6
2.3.5	Förändring av genussystemet .....	6
<b>3</b>	<b>Bakgrund och tidigare forskning.....</b>	<b>8</b>
3.1	Svensk polis.....	8
3.2	Manligt polisideal .....	9
3.3	Kvinnligt polisideal .....	9
3.4	Isärhållning .....	10
3.4.1	Tankefigurer .....	10
3.4.2	Social integration i arbetsdelningen .....	10
3.5	Hierarkisering – mannen som norm .....	11
<b>4</b>	<b>Metod.....</b>	<b>12</b>
4.1	Val av metod.....	12
4.2	Empiriska och teoretiska insamlingsmetoder .....	13
4.2.1	Urval och antal respondenter .....	13
4.2.2	För uppsatsen relevant litteratur .....	13
4.3	Källkritik.....	14
4.3.1	Oberoende och tendens.....	14
<b>5</b>	<b>Analys och Resultat.....</b>	<b>16</b>

5.1	Manliga polisens förändring.....	16
5.1.2	Verklig förändring eller gentlemanroll? .....	17
5.1.3	Vad beror förändringen på? .....	18
5.2	Kvinnliga polisens förändring.....	18
5.2.1	Idealet har svängt från manligt till mer kvinnligt.....	18
5.2.2	Ändå ingen total rollfrihet .....	19
5.3	Individens förändring .....	20
5.4	Isärhållning.....	20
5.4.1	Tankefigurer av män och kvinnor som lika eller olika?.....	21
5.4.2	Tankefigurerna isärhålls genom generaliseringar.....	22
5.4.3	Social segregation genom homosocialitet .....	22
5.5	Hierarkisering och hur mannen definierar normen.....	23
5.5.1	Genusmedvetenhet gör att man ser att mannen är norm .....	23
5.5.2	Reproduktion av den manliga normen.....	24
5.5.3	Konsekvenser av att mannen är norm.....	24
5.5.4	Kan kvinnorna ändå påverka normen? .....	25
<b>6</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>26</b>
6.1	Slutsatser.....	26
6.2	Svaren beroende av informanterna .....	27
6.3	Konsekvenser av metodologiska val .....	27
<b>7</b>	<b>Referenser .....</b>	<b>29</b>
7.1	Intervjuer .....	30

# 1 Inledning

## 1.1 Problemområde

Vår uppfattning om denna mansdominerade organisation var innan vi började att det inom polisen finns en machokultur dominerad av manliga värderingar, och att det som en följd av detta kan bli problematiskt för kvinnliga poliser att arbeta i denna organisation. Därför ska vi i uppsatsen främst fokusera på organisationen utifrån ett genusperspektiv och undersöka hur klimatet ser ut för kvinnor inom polisen.

Utgångspunkten är ett genusperspektiv och det så kallade Kulturperspektivet; att en organisations kultur ”sitter i väggarna” genom informella värderingar, normer och attityder. Problemet blir med detta perspektiv att förändring är tröga att genomföra eftersom normerna reproduceras. I polisens fall är organisationen utsatt för förändringstryck utifrån, vi utgår från att det finns en allmän önskan i samhället att förändra polisorganisationen till att bli mer jämställd, mindre ”grabbig”. Detta kan ses som två krafter som verkar i olika riktningar; en solid organisation starkt präglad av en ingrodd kultur gentemot en önskan om förändring utifrån.

## 1.2 Frågeställning

Förändras kvinnan eller organisationen när kvinnor går in i mansdominerade yrken? Denna huvudfråga delas upp i följande underfrågor:

Sker det någon förändring av de dominerande manliga attityderna, beteendena och männens tolkningsföreträde av att kvinnliga poliser börjar? Och i så fall vilken förändring upplever våra intervjuade av att fler kvinnor kommit in i organisationen? Hur har i så fall denna förändring gått till, alltså vilka kausala mekanismer orsakar förändringen?

## 1.3 Syfte

Syftet är att undersöka om det sker någon förändring av organisationskulturen då en ökad andel kvinnor rekryteras. När en ny kvinna kommer in i en organisation så kommer hon med delvis andra värderingar än vad organisationen har innan henne. Rikspolisstyrelsen har rekryterat fler kvinnor till polisutbildningen så att könsfördelningen inom kåren successivt ökar till kvinnornas fördel. Detta är en intressant process där kvinnorna kommer in i en mansdominerad organisation och där deras värderingar – även om det inte rör sig om två homogena massor – ska fogas samman och fungera ihop. Det är då intressant att se vem som får ge vika och anpassa sig efter den andra. Kommer den nya kvinnan att anpassa sig till organisationens kultur så att det nuvarande systemet bara reproducerar sig själv eller kommer istället kvinnan sätta avtryck i organisationen? Det första alternativet vore nedslående för möjligheten till förändring via nyrekrytering av personal. Organisationens anpassning till kvinnorna skulle å andra sidan uppmuntra till denna strategi.

Genom att undersöka vilka kausala mekanismer varigenom förändringen sker så ska det ge en ökad förståelse för själva förändringens princip och därigenom bidra till en möjlighet att tillämpa slutsatserna i andra situationer. Kartläggningen av de kausala mekanismerna ska således underlätta för mer generella slutsatser.

Frågans karaktär och den tidsmässiga begränsningen gjorde att vi valde att begränsa uppsatsen till att fokusera på individernas och de mindre gruppernas förändring.

## 1.4 Förförståelse

Vår utgångspunkt är socialkonstruktivistisk, vilket bland annat ger sig till känna i vår syn på könen. Vi tycker det är intressant att studera den sociala konstruktionen av genus, och hur denna konstruktion förändras. Vi söker således inte essensen, det genuint kvinnliga eller manliga, utan betraktar det som en konstruktion som är beroende av den omgärdande kontexten. För att uppsatsen ska bli smidig att läsa och förstå så hänvisar vi ändå till manliga respektive kvinnliga värden, men detta bygger fortfarande på att vi betraktar dem som socialt konstruerade och som en produkt av sin kontext.

Vi använder oss konsekvent av Yvonne Hirdmans begrepp ”genussystemet”, även om olika forskare har olika benämningar på nämnda fenomen. När vi skriver Manligt och Kvinnligt, eller Han och Hon med stor bokstav åsyftar vi en mer abstrakt och teoretisk syn på könen.

Bara benämningen ”man” respektive ”kvinna”, och ”manligt” respektive ”kvinnligt” kan bidra till en cementering av synen på könen som olika varandra, så vi uppmanar därför läsaren att ha vår socialkonstruktivistiska inställning i åtanke vid läsningen av uppsatsen.

## 2 Teoretiska utgångspunkter

### 2.1 Kulturperspektivet

Kulturperspektivet är en del av organisationsteori som innebär ett synsätt där en organisation antas präglas av informella normer och värderingar, så kallade *institutioner*. Dessa institutioner är inte planerade, utan växer fram naturligt allt eftersom en organisation utvecklas, kulturen ”sitter i väggarna”. Det är dessa normer och värderingar som skapar och upprätthåller organisationens identitet (Christensen et al, 2005, s. 52, 59-60).

Medlemmarna i organisationen socialiseras in i kulturen, och lär sig efter ett tag att handla efter vad som anses lämpligt utifrån den rådande organisationskulturen. Organisationen anpassar sig efter både yttre och inre krav då den utvecklar sin speciella kultur. De inre kraven kommer från de normer och värderingar som organisationsmedlemmarna själva tar med sig in i organisationen och kan vara beroende av social bakgrund eller bestämda utbildningar (Christensen et al, 2005, s. 58-60). En förklaringsmodell till att det inom poliskåren finns en starkt utpräglad organisationskultur, så kallad ”kåranda”, är att de flesta poliser i Sverige har utbildats på en av de tre polishögskolor som finns i Sverige, och att yrket traditionellt sett betraktats som manligt, och har därför dominerats av män. Tidigare har rekryteringsbasen inom polisen således bestått av en tämligen homogen grupp män.

Inom kulturperspektivet beskrivs *stigberoende*, vilket innebär att en organisation även långt senare präglas av den samhälleliga kontexten och de normer och värderingar som rådde då organisationen uppstod. Den får så kallade födelsemärken som alltså kan präglade en organisations kultur över mycket lång tid. Dessa födelsemärken är svåra att förändra eller ta bort, även om både normerna och den samhälleliga tidsandan förändrats (Christensen et al, 2005, s. 63). Det är i problematiken ovan som vår uppsats tar sitt avstamp. Polisen är traditionellt en mansdominerad organisation, med en starkt utpräglad organisationskultur och kåranda. Vi ämnar därför undersöka vad som händer när kvinnor träder in i organisationen och bara genom sitt kön utmanar den rådande kulturen.

## 2.2 Genusperspektivet

Vi kommer i den här uppsatsen att använda oss av begreppet *genus*, vilket innebär en syn på kön som socialt och kulturellt konstruerat. Inom organisationer kan detta härledas till sociala konstruktioner av kvinnlighet och manlighet, vilket innebär en allmän uppfattning om att ett visst kön lämpar sig bättre för vissa yrken och sysslor. Detta betraktas ofta som naturligt, och är en del av och upprätthåller det så kallade genussystemet, eller könsmaktsordningen. Könsmaktsordning innebär fokus på maktrelationer på en strukturell nivå, där ojämlikhet råder mellan könen och männen är överordnade kvinnor.

Vad gäller synsättet på skillnader mellan män och kvinnor så finns det två huvudinriktningar, socialkonstruktivistiska *likhetstänkandet* och det biologiska *särartstänkandet*. Likhetstänkandet innebär att man betraktar män och kvinnor som olika som individer, men inte som kön. Vad som är typiskt kvinnligt och manligt är därför bara sociala konstruktioner som vi människor skapar. Särartstänkandet innebär att man ser på kvinnor och män som biologiskt olika, man är till naturen olika och skillnaderna måste betonas och uppskattas inom detta perspektiv (Wahl et al, 2001, s. 38-47, Andersson, 2003, s. 17-22, Carlström, 1999, s. 50).

## 2.3 Yvonne Hirdmans genussystemteori

### 2.3.1 Genussystemet

Historikern Yvonne Hirdman introducerade begreppet *genussystemet*, i samband med en analys av kvinnors sociala underordning. Hirdman ansluter sig till dem som anser kön vara socialt, dvs. kulturellt skapat. Genussystemet är enligt Hirdman en ordningsstruktur baserat på kön som i sin tur är basen för andra sociala ordningar; politiska, sociala och ekonomiska.

Hirdman menar att människor som barn föds in i de tankefigurer och föreställningar som människor har om kön, och att dessa tankefigurer har oerhört stor makt vid forandet av vår identitet, ”vi bestämmer oss i världen genom att bestämma den andra” (Hirdman, 1988, s. 52). Varken män eller kvinnor föds alltså till ett kön, utan båda skapas, och båda könen handlar alltid utifrån det för närvarande rådande genussystemet.

Det finns två generella drag i forandet av våra föreställningar om kön, dvs. genusformeringen. Det ena är en betoning av de biologiska olikheterna, att män inte kan föda barn. Det andra är ett motsatstänkande där mannen representerar det positiva och kvinnan det negativa.



Hela genussystemet bygger på två grundpelare, *isärhållande* och *hierarkisering* (Hirdman, 1988).

### 2.3.2 Genuskontrakt

Genussystemet är ett abstrakt begrepp som blir möjligt att praktiskt uppfatta genom det osynliga genuskontraktet. Genuskontraktet finns överallt i relationen mellan kvinnor och män och är konkreta föreställningar om hur män och kvinnor bör interagera på olika nivåer som kärlek, arbete, utseende och språk. Begreppet genuskontrakt är således en operationalisering av begreppet genussystem eftersom det konkret är de föreställningar som båda könen har om varandra.

Detta genuskontrakt ärvs av generation efter generation och det resulterar i ett oupphörligt genusproducerande samhälle där genussystemet lever vidare och vidareutvecklas (Hirdman, 1988).

### 2.3.3 Isärhållning

Isärhållning innebär att manligt och kvinnligt framställs som två kategorier saker som inte bör blandas. Isärhållningen såväl som hierarkiseringen återfinns på alla nivåer, exempelvis i föreställningen om manligt och kvinnligt och kan yttra sig i könsstrukturerad arbetsdelning, det vill säga att män och kvinnor tilldelas olika sysslor (Hirdman, 1988).

Hirdman redogör för tre olika reproduktionsnivåer av genussystemet där det osynliga genuskontraktet med dess isärhållning och hierarkisering finns.

- *Kulturell överlagring/tankefigurer* är människors föreställningar om kön. Man tänker olika kring kön.
- *Social integration/segregation* är institutioner<sup>1</sup> och exempelvis arbetsdelning mellan könen. Man beter sig olika beroende på kön.
- *Socialisering* är direkt inläring på individnivå. Man lär sig genom socialisering att allt är beroende av kön.

Dessa tre nivåer finns alltså inom såväl isärhållning som hierarkisering. Båda könen integreras från födseln i genussystemet och de tre nivåerna är meningsskapande såväl som maktformande (Hirdman, 1988).

---

<sup>1</sup> Vi använder ordet institutioner i betydelsen ”inom samhällsvetenskapen benämning på de normer och regler som strukturerar mänskligt handlande till bestående eller återkommande beteendemönster” (2006-01-04 Källa Nationalencyklopedin [http://80-www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=212177](http://80-www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=212177))

### 2.3.4 Hierarkisering

Ur isärhållningen legitimeras hierarkiseringen att mannen konsekvent överordnas kvinnan. Detta eftersom en värdering av det ena könet som högre i hierarkin än det andra kräver att man uppfattar en väsentlig skillnad mellan män och kvinnor så att denna kategorisering blir meningsfull.

Hierarkisering utgår från uppfattningen om män och kvinnor som olika väsen (isärhållning) och i relationen dem emellan så värderas mannen konsekvent högre än kvinnan, det är *mannen som är norm*. Det är mannen som är människan och representerar det normala och generella.

För att återgå till den första av de tre nivåer där genuskontraktet och genussystemet reproduceras, nämligen *tankefigurer*, så har Hirdman utarbetat ett bokstavssystem för att klargöra hur mannen varit norm och hur isärhållandet har tänkts. Bokstavssystemet ska alltså ses som formler för stereotyperna Man och Kvinna, Han och Hon, där Mannen alltid är normen A och Kvinnan ses på tre olika sätt i genusediseringen.

- **A – icke-A:** Är Man – icke-Man. Kvinnan är osynlig, inte närvarande, en kvinnofantom. Kvinnan är inte A, alltså är hon inte. Människan definieras som mannen.
- **A – a:** Kvinnan är a – den lilla Mannen. Kvinnan är en sämre version av mannen, en ofullgånge människa där det fattas något. a formas hela tiden i jämförelsen med A, och då har Kvinnan ständigt dragit det kortaste strået.
- **A – B:** Kvinnan framställs som väsensskild från mannen. Detta bygger på ett motsatstänkande, dikotomier, där kvinnan är annorlunda och kvinnor och män inte betraktas som olika sorter av samma art, utan som två helt olika arter. Genus skapas här ur isärhållningen, av skillnaden mellan könen.

Sammanfattningsvis kan man genom detta bokstavssystem visa att mannen alltid är norm; A. Bilden av den ”abstrakta mannen” är A utan kön (Hirdman, 2001, s. 26-37, s. 60, Hirdman, 1988).

### 2.3.5 Förändring av genussystemet

Hirdman menar att den största förändringspotentialen av genussystemet finns i människors tankar. Eftersom människan, oavsett kön, har samma förmåga att tänka, uppleva och förstå så kan man i människans tanke-system förändra genussystemet. Den största förändringskraften finns alltså i könets mänskliga

likhet. Ju större inflytande den intellektuella sidan får över den biologiska, desto större chans till förändring. Hirdman hävdar att ju starkare isärhållningen är mellan könen, desto starkare fungerar det manliga som norm. För att bryta genussystemet måste man således bryta isärhållningens tabu, rent konkret genom att till exempel tvinga eller låta kvinnor göra samma saker som män gör och vice versa. Ju mindre man håller isär könen, på alla tre nivåerna, desto svagare och mer ifrågasatt blir den manliga normen.

Att kvinnor går in i en mansdominerad organisation och väljer ett traditionellt manligt yrke är ett konkret exempel på när isärhållningens tabu bryts. Sverige har under modern tid öppnat upp många möjligheter för kvinnor att bryta isärhållningen, ”det är tankens material som vuxit” (Hirdman, 1988, s. 59). Enligt Hirdmans tes borde följaktligen den manliga normen inom polisen försvagas och bli mer ifrågasatt när kvinnliga poliser träder in i organisationen (Hirdman 1988).

## 3 Bakgrund och tidigare forskning

### 3.1 Svensk polis

Polisen i Sverige har idag, enligt Rikspolisstyrelsens Personalenhet, 24 440 anställda, varav 17 363 är poliser. Polisen är en statlig myndighet som lyder under Justitiedepartementet. Förvaltnings-, och tillsynsmyndighet är Rikspolisstyrelsen som bland annat ansvarar för Polishögskolan. Under Rikspolisstyrelsen finns 21 stycken länspolismyndigheter. Svenska polisen förstatligades 1965, innan dess var polisen en kommunal angelägenhet (Granér, 2004, s. 33-35, [http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/3474/Personalstatistik\\_050630\\_kort.pdf](http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/3474/Personalstatistik_050630_kort.pdf)).

Vi har intervjuat ordningspoliser vars uppgift främst är uttryckning och allmän övervakning. En stor del av arbetet består av bilpatrullering, men även en del spaning och administrativt arbete. Ordningsspöisen är organiserad utifrån turlag, med olika utsättningar i varje. Cheferna över ordningsspöisen är ett yttre och ett inre befäl (Åberg, 2001, s. 100-102).

Sedan 1908 har det i Sverige funnits så kallade polissystrar, kvinnor utan polisutbildning men som jobbade inom polisen och var sjuksköterskor eller socialarbetare. Dessa polissystrar arbetade på kriminalavdelningen och hade främst hand om familjevåld, det vill säga brott mot kvinnor och barn. 1957 fick de första kvinnliga poliserna formell polisutbildning, men det var inte förrän i början av 1970-talet som kvinnliga poliser i Sverige haft samma utbildning, arbetsuppgifter, utrustning och lön som manliga poliser (Carlström, 1999, s. 49, Magnusson, 2002, s. 8-9). Enligt Rikspolisstyrelsens halvårsrapport så är andelen kvinnliga poliser 21 %, och bland de civilanställda inom polisen är andelen kvinnor 70 %. ([http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/3474/Personalstatistik\\_050630\\_kort.pdf](http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/3474/Personalstatistik_050630_kort.pdf))

I avdelningen nedan redogör vi för tidigare forskning om kvinnligt och manligt polisideal. Angående tidigare forskning så har vi inte hittat någon på området som fokuserar på förändring på samma sätt som vi gör, varför vår uppsats syftar till att fylla detta tomrum. Vi har heller inte hittat någon tidigare forskning på områdena Isärhållning och Hierarkisering, så därför har vi tillämpat den tidigare forskningen på Hirdmans teori även om denna forskning inte från början var avsedd för just detta.

## 3.2 Manligt polisideal

Psykologen Rolf Granér som skrivit en avhandling om patrullerande poliser i Sverige ställer sig tveksam till om det klassiska machoidealet av den manliga polisen någonsin varit rådande i Sverige. Han menar att det möjligtvis i vissa storstadsområden där våldsinslag är vanliga i arbetet kan finnas ett sådant machoideal, men att det blivit mjukare. Annars menar han att det rådande manliga idealet bland svensk polis snarare är åt det ”faderliga omsorgshållet” (Granér, 2004, s. 82-83).

Susanne Andersson menar att det är genom skapandet av det symboliska ”de andra” som den rådande maskuliniteten egentligen skapas. Poliserna pratar om andra grupper av poliser, som de jämför sig själva med och inte vill bli förknippade eller sammanlänkade med. Det är konstruerade antibilder av äldre poliser som är trötta på yrket eller mjukispoliser. Detta visar hur poliserna själva inte vill uppfattas och de konstruerar därigenom en bild av sig själva, en maskulinitet och ett manligt polisideal (Andersson, 2003, s. 149).

## 3.3 Kvinnligt polisideal

På samma sätt som konstruerandet av antibilder skapar den rådande maskuliniteten inom polisen så konstrueras en bild av det okvinnliga som därigenom visar hur den önskvärda femininiteten ser ut.

Enligt Andersson är jämställdhetsdiskursen viktig inom poliskåren idag, och det är inte socialt accepterat att uttrycka sig negativt om kvinnor som grupp. Dock kan man i diskursen ana hur kvinnor inte ska vara som poliser. Både män och kvinnor tar inom polisen avstånd från bilden av alltför manhaftiga kvinnliga poliser. Bilden av en kvinnlig polis som snusar, talar med basröst, har rakat hår, är manhaftig och kraftig är inte önskvärd inom svenska poliskåren idag. Det visar Anderssons forskning, både genom polisens egen informationsvideo och polisernas egna åsikter i ämnet. För att exemplifiera med kvinnliga polisers hårlängd så är det inte bra att ha långt, utsläppt hår, eftersom det kan utgöra en säkerhetsrisk. Men det är heller inte önskvärt med rakat hår, utan det ideala är en kortklippt frisyra.

Kvinnliga poliser ska inte glömma bort att de är kvinnliga och bör inte förmanliga sig alltför mycket, de ska sköta sitt jobb som duktiga poliser utan att släppa sin kvinnlighet. Som kvinnlig polis måste man dock balansera på gränsen mellan kvinnligt och *alltför* kvinnligt. Det är till exempel inte önskvärt med för mycket smink, långa naglar, långt utsläppt hår, saker som anses vara *alltför* kvinnligt (Granér, 2004, s. 82-85, Andersson, 2003, s. 158-163, Carlström, 1999, s. 50-53).

Till det kvinnliga polisidealet hör också att man ska ha skinn på näsan, kunna säga ifrån och peka med hela handen, man bör inte vara mesig och undfallande

utan kunna sätta gränser, både mot allmänheten och mot en alltför manlig jargong inom kåren (ibid.)

Granér hävdar att alla informanter i hans undersökning anger att kvinnliga poliser förändrat organisationen i riktning mot en mjukare organisation, både utåt mot civilsamhället, och inom organisationen (Granér, 2004, s. 82-85).

## 3.4 Isärhållning

Benämningen polis/kvinnlig polis talar sitt tydliga språk om att kvinnor och män betraktas som olika, både hos allmänheten och inom polisen. Granér visar i sin avhandling att de vanligaste skillnaderna som diskuteras inom polisen angående kvinnor och män är fysisk styrka, som tillskrivs männen, och kommunikativ förmåga som tillskrivs kvinnorna (Granér, 2004, s. 85). Uttalat finns ingen syn på kvinnor som sämre poliser, och manliga poliser som öppet uttalar sig negativt om sina kvinnliga kollegor blir enligt Andersson uteslutna ur gemenskapen (Andersson, 2003, s. 159). Jämställdhetsdiskursen är inom polisen, som i övriga samhället, stark.

Ändå finns subtila signaler som i tidigare forskning visar att kvinnor och män i praktiken inte betraktas som jämställda, och att kön inte är betydelselöst vid de dagliga verksamheterna inom polisen (Andersson, 2003, s. 84).

### 3.4.1 Tankefigurer

Här passar Hirdmans bokstavssystem A – icke-A väl in, även om det kan uppfattas som ett ganska långt draget resonemang i det här fallet, då icke-A innebär att kvinnan är osynlig i jämförelse med A; mannen.

Ett intervju svar i Anderssons undersökning belyser detta tydligt då en av de manliga poliserna säger, apropå kvinnliga poliser: ”Vi har haft tur med de *kvinnor* som kom” (vår kursivering) (Andersson, 2003, s. 128). Här synliggörs avskiljandet av kvinnliga poliser, vilket är att kvinnor dels hålls isär från en odefinierad helhet, till exempel vid språkbruket poliser/kvinnliga poliser, och dels att den odefinierade helheten är könlös, det vill säga underförstått män (Andersson, 2003, s. 128)

### 3.4.2 Social integration i arbetsdelningen

Den tidigare forskningen visar att vissa konkreta arbetsuppgifter allmänt betraktas som mer feminina inom polisen, exempelvis familjevåld och verksamhet i skolor och på dagis. Föreställningarna om feminina ärenden grundar sig naturligtvis på en uppfattning om att vissa arbetsuppgifter hör ihop med ett visst kön.

Anderssons studie visar att kvinnor oftast gör receptionstjänstgöring vilket visar på könsmärkt arbetsdelning. Ett annat exempel som Anderssons studie visar

är könsmärknings av vad poliserna själva betecknar som ”riktigt polisarbete”, vilket oftast innefattar nattskift med ”jakt på bovar”, utmaningar och action och som har en maskulin prägel och fler nattarbetande manliga poliser (Andersson, 2003, s. 90-92). Berit Åberg visar i sin studie hur schemalaggnings inom den ordningspolisgrupp som hon studerat stöttar typisk manlighet i yrket, men försvarar för typisk kvinnlighet. Män kan schemaläggas för det ”riktiga polisarbetet”, eftersom de inte förväntas att ha andra ansvarsområden utanför jobbet på samma sätt som kvinnor, till exempel barnskötsel (Åberg, 2001, s. 120-122).

Åberg ser också en könsdikotomi i just ordningspolisernas förhållningssätt till sin yrkesroll och sätt att lösa arbetsuppgifter. Både manliga och kvinnliga ordningspoliser i hennes undersökning hävdar att de väljer att arbeta på ett visst sätt utifrån vad som passar dem bäst som individer. Åberg hävdar dock att det finns ett tydligt mönster av uppdelning mellan män och kvinnor beroende på hur man väljer att jobba; kvinnor berättar i högre utsträckning att de oftast använder sig av kommunikativ förmåga i jobbsituationer, istället för fysiskt våld. Detta, menar Åberg, har att göra med att kvinnliga poliser inte *förväntas* använda våld i samma utsträckning vid ingripanden, utan den mer ”kvinnliga” egenskapen social kompetens. Därmed inte sagt att även manliga poliser använder sin sociala kompetens vid ingripandet, skillnaden är förväntningarna på hur man utför sitt arbete, och dessa förväntningar är könsmärkta och tyder på ett synsätt av könen med viss isärhållning (Åberg, 2001, s. 116-120).

### 3.5 Hierarkisering – mannen som norm

Även om det enligt Granér inte finns ett råbarkat machoideal inom svensk polis så finns det ändå en tydlig manlig norm, som de kvinnliga poliserna förväntas underordna sig. Granér menar att bilden av en manschauvinistisk jargong manliga poliser emellan enligt hans undersökningar även stämmer med verkligheten. Sexistiska skämt, ”lumparstämning” och allmänna nedvärderingar av kvinnliga poliser av typen ”uniformerat vittne” förekommer enligt Granér i manliga polisens sociala interaktion (Granér, 2004, s. 233-235).

Susanne Andersson hävdar även hon, efter sina studier av närpoliserna, att den manliga normen fortfarande är stark inom polisorganisationen, trots att fler kvinnor kommit in under senare år och det inte finns något uttalat motstånd bland de manliga poliserna mot kvinnliga poliser. Detta märks bland annat i språk och beteenden, bland annat i skapandet av ett manligt ”vi”, som underförstått exkluderar kvinnor, en exkludering som samtliga är införstådda med. Den abstrakta bilden av *polisen* har inte ändrats (Andersson, 2003, s. 143). De yngre poliserna är enligt Andersson mer positivt inställda till kvinnliga poliser och i större utsträckning mer heterosociala. En förklaring till detta kan vara polisens aktiva jämställdhetsarbete och även den jämställdhetsdiskurs som råder i övriga samhället (Andersson, 2003, s. 155).

## 4 Metod

### 4.1 Val av metod

Vår metod består i att främst intervjua poliser i Malmö, och naturligtvis även att studera tidigare forskning.

Vår uppsats är en kvalitativ fallstudie och vår fokus ligger på gruppens *upplevda* utsaga om förändring. Vid en respondentundersökning är det de intervjuades tankar och åsikter kring ämnet som står i fokus, därför anser vi att detta är den mest lämpliga metoden i vårt fall för att kunna gå på djupet och finna de kausala mekanismerna på ett annat vis än vad som är möjligt vid exempelvis en enkätundersökning. Vid en kvalitativ intervju är det heller inte lika relevant hur många som tycker en viss sak utan vi söker mest hur de bedömer att förändringen har gått till. Beror det på att det är fler kvinnor? Sedan kan det vid ett komplicerat ämne krävas intervjuer för att frågan ska framgå och för att inte få ja/nej-svar utan mer uttömmande berättelser som illustrerar de fenomen vi söker. Det kan även krävas följdfrågor för att gå djupare in på det som visar sig vara intressant för oss.

Intervjuerna är av semistrukturerad art, detta för att lättare kunna jämföra intervjupersonerna med varandra, men även ge utrymme för intervjupersonerna att uttrycka sig fritt utanför en alltför styrd mall. De tematiska frågor vi valt att fokusera kring i intervjumallen för samtliga personer är: förändring; i allmänhet, av kvinnan och av organisationen, diskurs, likheter och skillnader mellan män och kvinnor, hegemonisk maskulinitet, femininitet, motstånd och kausalitet (Esaiasson et al, 2004, s. 253-257, 290. Trost, 1997).

Vi har valt att anonymisera respondenterna, med syfte att få dem att tala fritt. Vi kommer följaktligen i uppsatsen inte att nämna namnen och i så stor utsträckning som möjligt behandla personernas utsagor anonymt. Vi hoppas att detta inte får för stora konsekvenser för undersökningen. Vi har vid intervjuerna använt oss av bandspelare.



## 4.2 Empiriska och teoretiska insamlingsmetoder

### 4.2.1 Urval och antal respondenter

Vi valde polisen eftersom det är en traditionellt mansdominerad organisation och därför lämplig för att studera kvinnors inträde som är relativt nytt. Dessutom har man en medveten rekryteringsstrategi för att få in fler kvinnor.

Materialet består även av tidigare forskning på området, både om polisen, om organisationer, och om genus.

Vi har valt poliser i yttre tjänst eftersom detta är vad de nya aspiranterna börjar som och därför också socialiseras in i, även om det finns andra typer av personal inom polisen. Respondenterna tillhör två grupper, en i Lund och en i Malmö och är sammanlagt sju stycken. Vår tanke var från början att intervjua en nyutträd kvinna, en kvinna som jobbat i organisationen en längre tid och en man som jobbat i organisationen en längre tid. Planen har genomförts med vissa modifikationer, och på köpet fick vi även en kvinnlig chef i Malmö och en manlig chef i Lund, som är befäl med ansvar för dygnslistan för ordningspoliserna i Malmö city och i Lund.

Anledningen till valet av respondenter var att vi ville få så många sidor av saken som möjligt, både den nya kvinnan och hennes äldre kollegors uppfattning om förändringar i gruppen.

### 4.2.2 För uppsatsen relevant litteratur

Det har tidigare skrivits avhandlingar och böcker av svenska forskare om polisen utifrån olika perspektiv. För att få en bättre inblick i polisens organisation, verksamhet och kultur har vi använt oss av psykologen Rolf Granés bok ”Patrullerande polisens yrkeskultur” som främst beskriver den rådande organisationskulturen och dagliga arbetsuppgifter. En etnologisk studie som vi tagit del av är Ann Kristin Carlströms ”På spaning i Stockholm”, där en forskare följt med en spaningsgrupp i sex månader. Avhandlingen har varit av stort intresse just för att få en uppfattning om hur polisen jobbar, och återigen, vilken kultur som råder inom polisen.

Vidare har vi läst Anderssons ”Ordnande praktiker- en studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer, vilket tillför ett genusperspektiv och därför ligger vår uppsats nära. Även Åberg har skrivit en doktorsavhandling om arbetsdelning på könsblandade arbetsplatser inom yrkena ordningspoliser och akutsjuksköterskor.

Av Rikspolisstyrelsen har vi fått skickat till oss olika jämställdhets-, och mångfaldsplaner för polisen. Vi har även tittat på en del nummer av polistidningen, artiklar där det har handlat om kvinnliga poliser och jämställdhet inom kåren.

Förutom en hel del metodböcker har vi även lagt stor vikt vid genusteoretisk litteratur, bland annat och Hirdmans ”Genus – om det stabila föränderliga former” och Wahl et al ”Det ordnar sig – teorier om organisation och kön”

## 4.3 Källkritik

Vad gäller källkritik i vår uppsats så är det till viss del intervjupersonernas situation som bör utsättas för viss källkritik. De främsta hindren i det här fallet är *oberoende* och *tendens*.

Även anonymitetsaspekten är viktig; eftersom poliserna i gruppen riskerar att identifieras av sina kollegor i den färdiga uppsatsen så riskerar vi att de anpassar sina svar efter kollegorna. Detta ska vi försöka stävja genom största möjliga anonymisering.

Ytterligare en aspekt är att det är två chefer inom polisen, en i Malmö och en i Lund, som valt ut åt oss vilka personer vi fick intervjua. Hur urvalet har gjorts vet vi inte, men en liten risk föreligger att chefen valt ut personer som han/hon på förhand känner som okritiska mot organisationen. Även om vi inte märkt av några tecken på hård styrning i denna riktning, så är det ändå en faktor som bör nämnas i detta sammanhang.

### 4.3.1 Oberoende och tendens

Naturligtvis skulle vi helst se att källorna var oberoende av varandra. Detta blev en aning problematiskt av en rad skäl: 1) De blev informerade i förväg om att de skulle intervjuas om ämnet. Då fick de tid till att prata ihop sig med övriga informanter, vilket möjligtvis påverkade deras subjektiva tolkning av vad som hänt de senaste åren. 2) Under åren som gått så har de interagerat och påverkat varandra. Dock är det just diskursen vi till viss del undersöker och därför är allt de berättade av intresse för oss. Som vi nämner under tendenskapitlet så blir det dock ett problem att vi får en speciell del av diskursen. 3) Informanterna är hela tiden del av samma kontext, vilket inte heller gör dem oberoende. Detta är dock inte heller ett större problem eftersom detta också är intressant för oss.

Tendensen skulle kunna vara att på en medveten och omedveten nivå framställa sig själv och organisationen på ett osant, exempelvis fördelaktigt vis. I våra intervjuer kommer vi framför allt att få den bild som informanterna väljer att förmedla till oss. Kårandan inom polisen beskrivs i tidigare forskning som stark och risken finns då att informanterna är lojala mot organisationen och sina kollegor istället för att ge oss en mer komplett bild. Genom att vi frågar efter vilka positiva förändringar som skett, så kan de dock besvara våra frågor utan att det innebär kritik av den egna organisationen. Incitamenten att inte vara helt sanningsenlig är därmed inte överhängande, men det krävs ändå alltid en medvetenhet om polisernas situation när vi tolkar resultaten.

Vad gäller den omedvetna nivån så är vi till stor del beroende av att poliserna själva är medvetna om förändringarna för att vi ska nå dem eftersom de är våra informanter och vi inte själva bedriver några fältstudier. Vissa mönster är dock svårupptäckta och framträder först när en teori pekar på dem, exempelvis homosocialitet och att mannen är norm. Detta kan vi dock hjälpa till med genom att tolka polisernas berättelser i ljuset av dessa teorier och ställa rätt frågor.

## 5 Analys och Resultat

### 5.1 Manliga polisers förändring

#### 5.1.1 Mjukare män med kvinnors närvaro

Informanterna kunde inte direkt peka på några förändringar som skett hos de manliga poliserna till följd av att den nya kvinnliga polisen börjat. I intervjuerna framkom heller inte några andra tecken på förändring som skett på grund av just den sista nya kvinnliga polisens närvaro. Detta utesluter ingalunda förekomsten av nämnda förändring, utan kan istället bero på svårigheten att peka på gradvisa förändringar och att inläring många gånger sker omedvetet.

Däremot råder det en enighet bland informanterna om att manliga poliser i allmänhet blivit mjukare de senaste åren. Informanterna upplever, i enlighet med tidigare forskning, att manliga poliser numera öppnar sig och i högre grad talar om känslor, sin familj och sitt privatliv och kan prata efter att något allvarligt har hänt. Samtidigt framgår det att en polis nuförtiden kunna lösa situationer genom att snacka och inte bara genom att vara stor och stark. Särskilt jobbiga händelser ska inte längre tigas ihjäl utan bearbetas genom samtal, antingen planlagd debriefing eller vardagliga samtal. Samtalsämnena har också ändrats så att männen numera i högre grad kan tala om matlagning, barn och nappflaskor.

Flera informanter berättar hur stämningen drastiskt förändras när första kvinnan gör entré i en grupp och att hennes frånvaro gör en märkbar skillnad redan under den korta tid hon är borta på semester. En av kvinnorna var som första kvinna med i en mansdominerad grupp inom en hårdare och fysiskt mer krävande gren inom polisen. I en parallell grupp av samma typ, men helt utan kvinnor så berättade de manliga poliserna att de också hade velat ha en kvinna i sin grupp. De tyckte att det blev för mycket av det manliga. Det var mycket hård jargong och de manliga poliserna släppte sig oblygt i polisbussen. I grupperna med kvinnliga poliser hade detta dock upphört, vilket visar på den effekt de kvinnliga polisernas närvaro har på stämningen. Flera informanter påpekar att förändringarna är beroende av vilken kvinna som börjar, men en informant berättar hur det i allmänhet blir så att könsorden byts ut mot mer traditionella svordomar och att kvinnokroppar inte kommenteras på samma vis i kvinnors närvaro.

### 5.1.2 Verklig förändring eller gentlemannaroll?

En av poliserna som verkade reflektera mycket över genusordningen såg dock inte att kvinnornas närvaro förändrade de manliga poliserna så mycket som episoden med polisbussen ger intryck av. Istället ser han det som att det inom den dominerande maskuliniteten finns en gentlemannasida, som visas upp för kvinnliga poliser. Detta visar att kvinnornas närvaro då inte förändrat männen, utan männen väljer bara att visa en annan sida av sig själva. Om man hårdrar detta resonemang, så är de manliga poliserna åter likadana mot varandra efter att kvinnorna är utanför lokalen. Riktigt så långt tycker han inte att resonemanget går att dra, men hans synsätt är intressant. Kvinnornas närvaro har då inte inneburit någon reell förändring av polisernas mentalitet, utan bara att de använder det beteende de även annars har då kvinnor närvarar.

Resonemanget fungerar också bra för att tolka gruppens beteende då den kvinnliga polisen gick på semester. Det var då inte så att gruppen förändrades från att vara hård innan kvinnan började till att bli mjuk då kvinnan kom och därefter hård igen när hon gick på semester. Förklaringen är då att de manliga poliserna visade upp sin gentlemannasida i kvinnans närvaro och den mer grabbiga sidan annars, eftersom deras ideal föreskrev att så skulle ske. Med detta synsätt sker således ingen förändring av idealen av att kvinnor närvarar. Det är till och med så att ett par poliser berättar att det blir mera grabbigt när de manliga poliserna får vara för sig själva efter att ha arbetat med kvinnor en tid än innan kvinnornas inträde. Så när gentlemannarollen kopplas från igen, så blir grabbigheten desto större som kompensation, vilket gör att kvinnornas närvaro i detta perspektiv inte bidragit till någon varaktig förändring. Det finns däremot flera motstridiga utsagor och perspektiv som tillsammans kompletterar varandra i beskrivningen av den komplexa och många gånger motstridiga verkligheten, vilket vi ser nedan.

En polis i Lund vittnar dock om hur spelet i innebandy blir mjukare då kvinnor är med genom att spelarna passar mer och tacklar mindre samt att detta dröjer sig kvar även då det inte är några kvinnor i något av lagen. Även om inte detta är något av jämställdhetens primära mål, så visar det ändå på möjligheten att varaktigt förändra attityder och beteenden. Det motsäger därmed resonemanget om en gentlemannasida som enbart tillfälligt visas upp då kvinnor närvarar. Samma polis bedömer att det sätt varmed de manliga poliserna lärt sig att bete sig mot varandra, det stannar kvar även då kvinnan inte närvarar. Han nämner då ett kommunikativt förhållningssätt som någonting som de manliga poliserna lärt av kvinnorna.

Både utåt mot allmänheten och inom organisationen mot varandra så har de manliga poliserna lärt sig vikten av att kunna tala om saker utan att fokusera på att direkt lösa problemen. En känslomässig bearbetning av det inträffade kan vara nog så betydelsefullt även om det inte direkt syns bidra till en lösning av det praktiska problemet, men mycket annat är istället vunnet. Det finns poliser som gått i trettio år utan att ha talat av sig när något känslomässigt svårt har inträffat och sådant sätter spår, berättar ett par informanter. En av dem illustrerar detta med en historia om ett par manliga poliser som blev brutalt misshandlade av en mobb. Den yngre bearbetade händelserna genom samtal, medan den äldre verkade

oberörd och arbetade vidare. I efterhand visade det sig att den äldre personen fick känslomässiga problem efter det inträffade medan den yngre som hade bearbetat händelserna klarade sig bättre. Detta belyser inte bara hur de yngre poliserna har tagit del av kvinnornas närvaro på ett annat vis än de äldre, utan det belyser också den generationsskillnad som finns mellan poliser.

### 5.1.3 Vad beror förändringen på?

Åsikterna om vad som orsakat denna förändring och hur den har gått till går dock isär bland informanterna. Kvinnornas närvaro nämner en av cheferna som orsak och utvecklar närmare hur deras värderingar och mjukare sätt har spridit sig genom imitation och genom kvinnornas blotta närvaro. De kvinnliga poliserna talade mera om sina känslor, vilket de manliga poliserna till en början var skeptiska till. Gradvis förändrades dock inställningen till att poliserna inte bara individuellt utan även i grupp blev mjukare, mera tillåtande och rentav positiva till att öppna sig på detta vis. Samma inställning hade funnits hos enskilda polismän även tidigare, men då hade de fått hitta varandra för att kunna tala på detta vis. Med den ökade andelen kvinnor förändrades gruppmentaliteten så att det inte behövde ske i det tysta på samma vis, och detta visar på hur kvinnornas närvaro påverkat normen för hur man som polis tillåts och indirekt uppmanas att bete sig.

## 5.2 Kvinnliga polisers förändring

### 5.2.1 Idealet har svängt från manligt till mer kvinnligt

I intervjuerna när vi frågat hur den enskilda kvinnan förändrats av att vara polis så har två kvinnliga informanter angett att de upplever sig själva som bättre på att peka med hela handen, men annars kan de inte visa på några direkta förändringar hos sig själva. Andra informanter menar att de inte kan svara på frågan, de vet inte.

Det intressanta är brytningen mellan kvinna och organisationen, vem som anpassar sig till den andra. Kvinnorna säger sig inte veta huruvida de förändrats, men det är möjligt att de har förändrats utan att vara medvetna om det, eftersom socialisation är en omedveten process. Förr så stöptes de om hårdare till att bli mer manliga, men vi fick intryck av att de kvinnor som vi intervjuade inte anammade den manhaftiga stilen.

Precis som i den tidigare forskningen så råder det bland informanterna en enighet kring att idealet för hur en kvinnlig polis ska vara har förändrats. För tjugo-trettio år sedan förväntades kvinnorna bete sig som män, så att kvinnor som fann sin yrkesroll på den tiden i högre grad än nu har antagit en manhaftig stil. Detta kan tolkas som ett sätt att sätta genusystemet ur spel. En genusordning som

diskriminerar kvinnor och kvinnligt beteende, skulle då kunna kringgås genom att som kvinna agera på mäns vis. Om det är låg tolerans för kvinnligt beteende, så överges helt enkelt detta och kritiken träffar inte kvinnan på samma vis eftersom hon har antagit ett mera manligt beteende.

Nu har dock idealet vänt, så att kvinnor istället uppmuntras att behålla sin kvinnlighet. En av kvinnorna berättar hur hon som ny blev uppmuntrad av en av de erfarna männen att behålla sin kvinnlighet, vilket visar på ett sätt som männen påverkar det kvinnliga polisidealet. Bilden av den manhaftiga kvinnliga polisen har blivit något av en antibild på så vis att nästintill samtliga informanter tar upp det som ett negativt exempel. Istället framhåller de att kvinnor numera får vara sig själva utan att tvingas in i någon speciell roll. Enda kravet är att det ska vara funktionellt, nämner ett par informanter.

Även om kvinnliga poliser blivit mer kvinnliga så berättar en chef hur det på sina håll fortfarande finns kvar något av ett klassiskt grabbigt beteende bland vissa kvinnliga poliser, som att exempelvis hälsa på varandra med en dunk i ryggen.

### 5.2.2 Ändå ingen total rollfrihet

Den ändrade kvinnorollen behöver inte nödvändigtvis innebära att socialisationen verkar mindre tvingande idag, utan bara att det är andra normer som förmedlas idag. Det faktum att nästan samtliga informanter pekar på att kvinnor idag får vara sig själva tyder ändå på att det råder en större frihet i vilka roller man som kvinnlig polis kan anta. Angående socialisation så är det dock en omedveten process, så individen upplever sig som fri att anta vilken roll den vill.

Trots den upplevda friheten att vara ”sig själv”, så upplever flera informanter olika förväntningar på hur kvinnor och män ska vara av både andra kollegor och av allmänheten. De kvinnliga poliserna upplever att de förväntas vara bättre på att tala, lyssna och vara förstående. Rikspolisstyrelsens material ”Polisen jobbar jämt på 2000-talet” framhäver också i särartsfeministisk anda att polisen bör utnyttja kvinnors specifika kompetenser eftersom män och kvinnor sägs ha olika egenskaper.

En kvinnlig informant kopplar kvinnornas förmåga att lyssna till en underlägsenhet i makt. Att kvinnorna är bra på att lyssna och vara förstående kopplas då till att de på grund av den underlägsna positionen tvingas vara förstående och acceptera maktutövningen. En kvinnlig polis berättar hur hon måste ändra sitt sätt att tala för att få bättre gehör för sina åsikter bland männen. Hon poängterar att det finns en gräns för vilka normer, värderingar och lojaliteter som hon kan tänkas tumma på, och att hon kan acceptera denna förändring hos sig själv just eftersom den enbart upplevs som en yttlig förändring. I andra lägen har hon låtit bli att offra sig själv för att passa in och fungera i denna mansdominerade organisation.

Detta är två exempel på vilka genusstrukturerande principer som påverkar hur kvinnliga poliser ska vara. I detta fall är det så att de verkar i en mansdominerad miljö där männens sätt att tala är det som betraktas som det rätta. Därför går

kvinnliga poliser miste om någonting om de inte antar det beteende som mannen som norm föreskriver.

### 5.3 Individens förändring

Socialisationen berör bland annat om de nya poliserna tar över organisationens och de mer erfarna polisernas mönster. En ung polis framhäver hur man som nykomling är tvingad att ta över de äldres eftersom man inte vet någonting, och tänker sig då mest vad gäller praktiskt handhavande. Detta är intressant eftersom det i kombination med en omedvetenhet om genus kan göra att nykomlingarna även tar efter de gamlas beteenden och värderingar vad gäller andra beteenden än just själva handhavandet av apparatur och hur man fyller i en rapport. På så vis kan normer, värderingar, beteenden och sätt att tala föras vidare till nästkommande generation. En oreflekterad och omedveten attityd i kombination med ett kunskapsmässigt och statusmässigt underläge gentemot de erfarna underlättar för normerna att spridas.

Det är dock inte bara negativa normer som stannar kvar av en trögrörlig organisationskultur, utan även den goda sammanhållningen i gruppen, berättar en ung polis. Även om informanten inte vet vilka som skapade den goda stämningen, så sitter den kvar trots att personerna i gruppen delvis eller helt bytts ut. Ett sådant beteende de nya fått lära är exempelvis att tala mycket i radio inom gruppen som ett sätt att knyta varandra närmre socialt. Den varma stämningen sitter i väggarna precis som kulturteorin förutspår, och de nya socialiseras in i att bete sig enligt dessa normer vilket reproducerar det rådande systemet.

En erfaren polis berättar helt i enlighet med kulturteorin att normer och värderingar är lagda av män och att det tar lång tid att förändra. Informanten tror inte heller att det hade förändrats av att hälften hade varit kvinnor, utan att de gamla normerna ändå skulle föras vidare till dessa nya poliser. Det är förändringar som tar lång sikt, trettio år säger hon som en siffra för att ge en uppfattning om storleksordningen. Samtidigt tar hon upp hur polisen är beroende av samhället i övrigt och hur nya aspiranter har sina normer från barnsben, vilket flera andra informanter också påpekar.

### 5.4 Isärhållning

Hirdman identifierar isärhållningen som en förutsättning för diskrimineringen och förutspår därför att genom att betrakta män och kvinnor som lika så skulle diskrimineringen mildras, även om det inte utgör en garanti för det. Därför är det intressant att studera hur informanterna ställer sig till isärhållning och om denna inställning förändrats över tid.



#### 5.4.1 Tankefigurer av män och kvinnor som lika eller olika?

För att använda Hirdmans begrepp så har numera genuskontraktet omförhandlats, och det är nya normer som gäller för kvinnor, män och relationerna dem emellan inom polisen. Nu har det ändrats så att flera informanter talar om att ta till vara kvinnornas goda egenskaper, vilket vi tycker visar att synen på Kvinnan förändrats till att dra mer åt Hirdmans B. Kvinnan framställs då som någonting annorlunda från mannen och även om man uppvärderar det kvinnliga så trycker man ändå på olikheterna, vilket antyder att de skulle vara essentiellt kvinnliga, som även Anderssons forskning visar. Genom detta särartstänkande så delas mänskligheten upp i män och kvinnor och just denna kategorisering är nödvändig för att diskrimineringen genom genusordningen ska kunna fortsätta. Utan dessa tanke kategorier så hade fundamentet till legitimeringen av hierarkiseringen rubbats, men denna betoning av olikheter mellan könen förstärks istället av att framställa kvinnor som essentiellt olika från männen.

Andra informanter talar om att män och kvinnor är likadana och att det bara är fysiken som utgör en viss skillnad, men framför allt miljön som framställer det som att det fanns väsentliga skillnader mellan män och kvinnor. En manlig informant förklarar hur miljön spelar in i skapandet av isärhållning: När en kvinnlig polis går in i ett bråk så förväntas hon av allmänheten att vara bättre på att lyssna och därför provocerar hennes närvaro mindre. Därför vänder sig de som vill tala hellre till henne och det blir på så vis en självuppfyllande profetia att kvinnor är bättre på att lyssna och reda upp situationer verbalt. Informantens socialkonstruktivistiska syn ifrågasätter därigenom grunden till att dela in mänskligheten i kategorier efter kön och angriper därmed fundamentet till isärhållningen och hierarkiseringen.

Problemet är bara när den egna inställningen att män och kvinnor är lika och därför bör behandlas lika, generaliseras till att tro att de också verkligen behandlas lika. Inom polisen behandlar vi alla lika och har samma förväntningar på män och kvinnor, berättar en av de manliga poliserna. I samma intervju berättar han dock även att kvinnorna tvingas agera på ett annat sätt än männen för att få respekt. En yngre kvinnlig polis berättar hur hon ser sin värld som individer och inte som tillhörande ett visst kön. Ett sådant förhållningssätt är utmärkt, men problemet är att man ändå omedvetet kan behandla människor olika beroende på deras kön. Mönster och nyansskillnader kan då vara svåra att se, men det gäller att vara uppmärksam på dem för att kunna se hur genusordningen diskriminerar. Detta sker dock inte när man utgår ifrån människor som individer och inte fokuserar på vilka könsrelaterade mönster som framträder.

Även om dessa poliser uttrycker en vilja att arbeta för jämställdhet så räcker inte det så länge diskrimineringen inte synliggörs. Istället gör den rådande diskursen om jämställdhet inom polisen att problemen döljs, vilket fundamentalt försvårar deras åtgärdande (Liff et al, 1997).

## 5.4.2 Tankefigurerna isärhålls genom generaliseringar

En kvinnlig polis berättar om en annan form av isärhållande, som framträder då en generalisering sker ifrån den enskilda kvinnan till kategorin ”kvinnor”. När en kvinna gör ett misstag så sticker hon ut och det döms ibland som generell för alla kvinnor: ”Det var det vi sa, vi ska inte ha dem här.” (Jmfr Wahl et al, 2001, s. 151). På detta vis fungerar det inte då en manlig polis gör ett misstag, eftersom han då skuldbeläggs individuellt utan hänvisning till kön. Denna olika behandling av män och kvinnor visar hur kvinnor som grupp hålls isär från männen genom att ett individuellt misstag tillskrivs hela kvinnokollektivet som därigenom distanseras från männen, polisidealet och normaliteten.

Det visar också hur männen är normen, så när en manlig polis gör ett misstag så är det bara en könlös polis som gör misstaget. När en kvinnlig polis begår samma misstag så tillskrivs hon däremot epitetet ”kvinnlig polis”. Detta visar hur polisen som man är så fast förankrad som norm att det inte behöver nämnas medan könet på en kvinnlig polis hellre poängteras och därför också betraktas som en relevant förklaringsfaktor.

Informanten berättar att denna generalisering är mest verksam på första tjejen, varför det mildrats av att fler kvinnliga poliser anställts. Wahl et al förklarar detta med att komplexiteten i gruppen ”kvinnor” framträder tydligare ju fler de är. (Wahl et al, 2001, s. 70f). När det bara finns en kvinnlig polis så betyder det då att hon givetvis är homogen som grupp, varför komplexiteten hos kvinnokollektivet framträder ju fler kvinnliga poliser männen får möta.

Hon poängterar dock att det även generaliseras i positiv riktning när en tjej lyckas, varvid det istället blir en generalisering till att det visst fungerar med kvinnliga poliser. En annan kvinnlig polis exemplifierar detta genom att berätta att en fördom är att kvinnliga poliser är sämre på att skjuta och att köra bil, men att de lyckats ändra på denna genom att bevisa motsatsen. Hon berättar hur det kan vara tufft att vara kvinna eftersom man förväntas prestera sämre än männen, men att detta då minskat i takt med att kvinnor bevisat sin kompetens.

## 5.4.3 Social segregation genom homosocialitet

Det är den sociala segregationen som har mildrats av att fler kvinnor börjat inom den mansdominerade polisen och det är effekterna av detta som denna uppsats undersöker. Ett annat exempel på social segregation är homosocialitet<sup>2</sup>, kring vars

---

<sup>2</sup> Att personer i första hand omger sig med personer av samma kön som sig själva. Begreppet används inom feministisk organisationsteori i samband med rekryteringsprocesser och hur män inte släpper toppositioner till kvinnor (Wahl et al, 2001, s. 81).

förekomst det råder delade meningar bland informanterna. Flera tycker att kön inte är en strukturerande faktor, och framhäver istället ålder som en väsentligare kategori för sociala konstellationer. Två kvinnliga informanter tycker dock att det är så att män hellre tyr sig till män och kvinnor hellre till kvinnor, men det är ingen av informanterna som kan peka på någon förändring. Det är heller ingen som tycker att kvinnorna är mera heterosociala än männen, vilket teorin annars föreskriver (Wahl et al, 2001, s. 81). Huruvida upplevelsen av en oförändrad homosocialitet är en följd av att det verkligen är på det viset eller inte är ingenting som vi kan bedöma utifrån intervjuerna

## 5.5 Hierarkisering och hur mannen definierar normen

### 5.5.1 Genusmedvetenhet gör att man ser att mannen är norm

Hirdmans teori säger att män konsekvent överordnas kvinnorna, men det är inget svar vi får från informanterna på en direkt fråga. Däremot ligger det i bakgrunden som svar på andra frågor, vilket även Andersson visar i sin forskning. En kvinnlig polis berättar exempelvis om episoder där det framgår att männen definierar när det är bra respektive dåligt att tala, vilket hon håller med om när hon får höra om Hirdmans tolkning. I situationer där kvinnorna talar mycket så är de en "babbelmaja", medan det är norm att tala i situationen där männen talar. Mannen är helt enkelt normen precis som Hirdmans teori beskriver och det han gör är definitionen på vad som bör göras.

Ett sätt som mannen definierar normen på är att hans beteende tjänar som definition på vad som är lagom precis som i exemplet med "babbelmaja" ovan. I bilarna, där samtalen blir av lite mer privat natur genom avskildheten, så pratar kvinnorna mera, vilket därför definieras som att de pratar för mycket. I rapportrummet sker samtalen däremot i högre grad i grupp, och plötsligt faller det sig så att det där betraktas som lagom att tala lite mera samtidigt som männen också talar lite mera just där.

Trots att de manliga poliserna i andra situationer talar minst lika mycket som de kvinnliga, så tillåts ändå definieringen av de kvinnliga poliserna som alltför pratsamma att gå till genom skämtsamma kommentarer som: "Åh, nu hamnade jag med babbelmaja."

Ett annat exempel på att mannen definierar normerna är att ramarna definieras olika för kvinnor och för män. En manlig informant berättar hur en tjej inte tillåts agera med våld på samma sätt som en man eftersom hon då betraktas som ettrig och pushig. Om en man hade gjort samma sak, så hade hans manliga kollegor istället följt hans exempel, bedömer informanten.

### 5.5.2 Reproduktion av den manliga normen

När männen har tolkningsföreträde till hur män och kvinnor är och definierar gränserna för vad som är bra och dåligt så kan det bli så att denna hierarkiserande diskurs reproducerar sig själv. En informant berättar exempelvis om hur en av de manliga poliserna gjorde ett fatalt misstag under provet till ryckarkursen, där poliserna ska lära sig att köra bil under uttryckningar. Informanten säger att hon är säker på att en kvinnlig polis hade underkänts om hon gjort samma sak, men nu tyckte den manliga körskolläraren att eleven körde så bra i övrigt så han godkändes ändå. Detta visar att då män bedöms ur mäns perspektiv så får de också formellt högre meriter och diskursen som värderar män högre än kvinnor reproducerar därigenom sig själv.

Männens tolkningsföreträde till värdeladdningen i beteenden och till att kvinnor betraktas som besvärliga gör också att kvinnligt beteende lättare tolkas som just besvärligt och därigenom reproduceras diskursen. Det gemensamma är att männen omedvetet får fördelar så länge grunderna inte ifrågasätts och genusordningen blottläggs.

### 5.5.3 Konsekvenser av att mannen är norm

En kvinnlig polis uttrycker sin frustration över att det är männens spelregler som gäller, och att det är dem man tvingas rätta sig efter. ”På nåt sätt vill man ju heller inte sälja sig på nåt vis, för det är det inte värt, då tackar jag för mig. Det här och det här är jag beredd att offra, men annars skiter jag i det... Varför? Varför måste vi jobba i onödig motvind, nu skiter vi i det här. Men liksom, vad ska vi göra istället då? Och så kämpar man på... Ibland kan det hända att vi ringer varandra... och talar om hur jobbigt det är. Varför ska jag behöva kämpa för detta när killarna inte ens behöver fundera på det?”

Citatet belyser hur hon som kvinna är inne på männens arena. Det är mannen som är normen och därför blir det hon som tvingas anpassa sig för att stanna kvar. De definierar rätt beteende och normer, medan hon som kvinna tvingas anpassa sig till det. Hirdman formulerar en lagliknande sats för vem som definierar normen i samband med arbetsbyte: ”*Där män går över till kvinnoområden och gör kvinnosaker, måste dessa områden och saker förändras, men där en kvinna går in på manliga områden och gör karlasaker, måste hon förändras.*” (Hirdman, 2001, s. 67). Detta uttalande om hur tydligt mannen är norm och därför konsekvent betraktas som överlägsen kvinnan så att den kvinnligt könsmärkta verksamheten förändras för mannens skull men inte för en kvinnlig inbrytares skull stämmer väl överens med den kvinnliga informantens upplevelse. ”*Hon som sig i leken ger, hon får leken tåla*” (Hirdman, 2001, s. 67) fortsätter Hirdman och belyser därigenom hur man som kvinna i en mansdominerad organisation tvingas acceptera organisationen som den är och antingen förändra sig själv eller helt avstå från uppdraget. Detta överensstämmer precis med när den kvinnliga informanten beskriver handlingsalternativen och svårigheten att förändra (Hirdman, 2001, s. 67).

Den kvinnliga informantens utsaga visar på den frustration som följer på att allting definieras av män. Hur många män – precis som framkom hos en manlig informant - inte ens upplever att diskrimineringen existerar. Den är bortdefinierad som ett icke-problem, vilket belyser möjligheten för männen som norm att utöva sitt tolkningsföreträde. Hirdman förklarar det med att kvinnounderordningen är en så allomfattande problematik att eftersom den förekommer så konsekvent så blir det så att de flesta varken ser eller bryr sig (Hirdman, 2001, s. 5). I och med männens tolkningsföreträde, så kan detta spridas till att även kvinnor socialiseras in i att ta kvinnounderordningen för given, precis som framkommit i de nekande svaren på om kvinnor är underordnade män inom polisen.

#### 5.5.4 Kan kvinnorna ändå påverka normen?

Den svarta bild som tecknas i föregående stycke tjänar dock inte till att avbilda hela verkligheten i all sin komplexitet, utan samma kvinnliga informant berättar också om den positiva förändring av hierarkiseringen som ändå sker av att fler kvinnliga poliser börjar.

I samma kapitel beskriver en kvinnlig informant hur hon var en av de första kvinnorna i en grupp inom en fysiskt mer krävande gren inom polisen. En av grupperna saknade helt kvinnor och de kvinnliga poliserna diskuterade hur det skulle ha varit svårt att ta sig in i denna grupp på grund av att kulturen där var så grabbig och därigenom exkluderande gentemot kvinnor. Detta kan kontrasteras mot grupperna med en eller två kvinnor som ändå ändrats så pass av deras närvaro att kvinnorna upplever att det är en drastisk skillnad i normer för hur man talar och beter sig. Alltså har kvinnorna i dessa grupper i viss mån påverkat gruppens normer, och inte bara tvingats acceptera dem som de är såsom beskrevs av Hirdman och en kvinnlig informant angående svårigheterna att vara kvinna i en mansdominerad organisation.

För att förändra gruppens normer berättar de kvinnliga informanterna hur de ibland får markera tydligt, medan det andra gånger räcker att bara visa sig. En kvinnlig informant berättar hur man ibland får markera att ”Hallå, ni måste ge plats åt mig också!”, vilket också visar på hur männen definierar gruppens normer. Det är inte den kvinnliga polisen som aktivt *tar* plats, utan det är männen som är aktiva och i så fall *ger* henne plats som hon då passivt får ta emot. Det är enligt detta resonemang inte bara manliga normer som gäller i gruppen utan det är även männen som fortfarande bestämmer vilka normer som ska gälla.

Några informanter betonar att några orsaker till förändring är fler kvinnor på ledningspositionerna, och även att det är den samhälleliga diskursen som ligger bakom förändringar även inom poliskåren.

# 6 Avslutning

## 6.1 Slutsatser

I uppsatsen har det framkommit att genussystemet fortfarande är verksamt. Eftersom detta är ett abstrakt begrepp så är det inte alltid uppenbart för informanterna själva, men att det ändå kan utläsas ur deras utsagor. En annan viktig poäng är genussystemets förändring, kanske främst i anslutning till hur män och kvinnor förändrats till att uppvärdera det mjuka, kvinnligt könsmärkta, förhållningssättet hos både kvinnliga och manliga poliser.

Så till den ursprungliga frågan, om kvinnan eller organisationen förändrats, så är det naturligtvis en fråga om en gradförändring. Kvinnornas närvaro har då av informanterna upplevts som att det har inneburit vissa förändringar av organisationen samtidigt som kvinnorna också fått anpassa sig till densamma, alltså att båda har förändrats.

Vad är det då som förändrats och hur har förändringen gått till? De flesta kvinnliga poliserna kan inte riktigt besvara på vilket vis de har förändrats, men i och med frågan söker nyanser och många gånger omedveten förändring så behöver det inte betyda att kvinnorna inte har förändrats.

Organisationen, å andra sidan, upplevs på vissa håll som stel, men informanterna pekar ändå på en rad områden där organisationen ändå förändrats. Mannen är dock fortfarande normen och i informanternas utsagor framkommer mekanismer som gör att nuvarande norm reproducerar sig själv.

Å andra sidan så har den ökade andelen kvinnliga poliser bidragit till att 1) bilden av en polis som en manlig polis någorlunda brutits 2) kvinnligt könsmärkta beteenden uppvärderats 3) den grabbiga jargongen dämpats redan med första kvinnans intåg i en grupp.

Dessa förändringar som skett av den ökade andelen kvinnor har våra informanter sett både hos andra och själva varit verksamma i. De har som jämställdhetens hjältar gjort exakt det som Hirdman föreskriver för att bidra till förändring – bryta den sociala segregationen av könen, för att därigenom bryta även den tankemässiga isärhållningen och därmed uttradera grundbulten till hierarkiseringen av mannen som överordnad kvinnan.

## 6.2 Svaren beroende av informanterna

Något vi slogs av under intervjuerna var att de unga kvinnliga poliserna inte verkade vilja prata så mycket om problematiken kring genussystemet. Vi fick en känsla av att de inte ville stödja en självbild som tillhörande en underordnad grupp och tillskriva sig själva bilden av ”offer”. Istället var de noga med att betona att de har ”väldigt roligt med grabbarna” och smälter väl in i jargongen på jobbet. Självbilden som anades var snarare pojkflickor med skinn på näsan, istället för diskriminerade kvinnor.

Värt att notera är att de som istället lyft fram jämställdhetsproblemen är de två cheferna, en kvinna och en man, båda två strax under 40 år. De verkade båda ha en hög grad av medvetenhet kring könsstrukturer och olika förväntningar på kvinnor och män i yrkesrollen. En möjlig förklaring finns naturligtvis både i chefskapet, genom utbildning och liknande, och arbetslivserfarenheten inom kåren; möjligen krävs en viss tid inom organisationen för att upptäcka mönster.

Två av informanterna hävdar att kvinnor och män behandlas på precis samma sätt inom poliskåren. Det gör de också i stora drag, men vi tror att en medvetenhet om betydelsen av genus och hur diskriminering kan gå till gör att en uppmärksam person kan se nyanskillnader som annars inte framgår vid en första betraktelse. Att arbeta i olika miljöer, ha lång erfarenhet och själv ha upplevt diskriminering någon gång tror vi ytterligare ökar känsligheten för att upptäcka dessa situationer. Dessutom tror vi att ens egna åskådningar är av väsentlig betydelse då det gäller att ge mening åt förlopp och betrakta dem som neutrala eller värdeladdade. Därför tror vi att olika personer har olika lätt för att se mönster samtidigt som man ser olika mönster. Samtidigt är förändringar i statusförhållanden en summa av flera nyanskillnader under en längre tid, så det kan vara oerhört komplext att generalisera till en enhetlig bild varför det kan vara svårt för informanterna att ge oss några svar på dessa frågor.

## 6.3 Konsekvenser av metodologiska val

Vilka metodologiska val som görs får betydelse för studiens resultat och slutsatser. Att vi har valt att använda oss av Hirdmans genussystemteori har då försvårat för oss att från informanternas svar återkoppla till teorin eftersom teorin kan verka svårfångad och abstrakt. Fördelen med teorin är att den går att applicera på mycket, men nackdelen är att den är så komplex att man måste dra resonemangen från informanterna ganska långt för att kunna applicera dessa på teorin, och vi är medvetna om att vi ibland tenderat att göra så i vår studie.

En annan kritik mot den genussystemteori som vi valt att använda oss av skulle kunna vara dess enkelspårighet, att den betonar kvinnor som en homogen grupp och inte tar hänsyn till dess komplexitet beträffande exempelvis etnicitet, sexuell läggning, religion eller ålder. Fördelen är att resultatet framstår tydligare

beträffande just denna kategori när man kan renodla genusperspektivet, varför vi överlåter åt fortsatt forskning att göra en mer komplex analys. Denna analys vore intressant om den studerade om principerna fungerar även då det gäller inträdet av personer ur andra underordnade grupper.

Genom att utföra en kvalitativ fallstudie med kvalitativa intervjuer går vi miste om statistisk säkerhet, men får chansen att gå på djupet. Detta har vi utnyttjat till att studera kausala mekanismer och andra mjuka fenomen som inte hade gått att fånga annars. Genom att förstå förändringens princip så får vi då någonting som kvantitativa studier inte kan få fram på samma vis. Man kan då generalisera utifrån själva förståelsen av fenomenet och tillämpa det för att förstå liknande fenomen i liknande omgivning. De kausala mekanismerna framstår för oss som både logiska och vanligt förekommande, varför framtida forskning noggrannare får undersöka i vilken mån de är möjliga att generalisera.



## 7 Referenser

- Andersson, Susanne, 2003. Ordnande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer. Stockholm: Intellecta Docusys AB.
- Carlström, Ann Kristin, 1999. På spaning i Stockholm. En etnologisk studie av polisarbete. Edsbruk: Akademitryck AB.
- Christensen et al, Tom - Laegreid, Per - Roness, Paul G - Røvik, Kjell Arne, 2005. Organisationsteori för offentlig sektor. Malmö: Liber Ekonomi.
- Connell, Robert W, 1999. Maskuliniteter. Uddevalla: Bokförlaget Daidalos AB.
- Esaiasson, Peter - Gilljam, Mikael - Oscarsson, Henrik - Wängnerud, Lena, 2004. Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad. Andra upplagan. Stockholm: Elanders Gotab.
- Granér, Rolf, 2004. Patrullerande polisens yrkeskultur. Lund: Kfs AB.
- Hirdman, Yvonne, 2001. Genus – om det stabila föränderliga former. Malmö: Liber AB.
- Trost, Jan, 1997. Kvalitativa intervjuer. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur
- Wahl et al, Anna – Holgersson, Charlotte – Höök, Pia – Linghag, Sophie, 2001. Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön. Lund: Studentlitteratur.
- Åberg, Berit, 2001. Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuksköterskor och ordningspoliser. Örebro: Repro-Örebro universitet och Trio Tryck AB.
- Hirdman, Yvonne, 1988. ”Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 3, s. 49-61
- Liff, Sonia – Cameron, Ivy, 1997. ”Changing Equality Cultures to move beyond Women’s problems”, *Gender Work and Organization*. 4 (1), s. 35-46

Magnusson, Anne-Lie, 2002. "Kärringar i laget – om kvinnlighet inom den svenska poliskåren". Institutionen för genusvetenskap, Göteborgs universitet.

"Polisen jobbar jämt på 2000-talet. Jämställdhetspolitik för Polisen. En skrift för idéskapande diskussioner". 2000. Rikspolisstyrelsen

2006-01-05 Källa Svensk polis hemsida,  
[http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/3474/Personalstatistik\\_050630\\_kort.pdf](http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/3474/Personalstatistik_050630_kort.pdf)

2006-01-04 Källa Nationalencyklopedin  
[http://80-www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=212177](http://80-www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=212177)

## 7.1 Intervjuer

*Gran, Per.* Chef över den intervjuade gruppen i Lund. 051220

*Håkansson, Boel.* Yttre befäl dygnslistan Malmö City. 051206

*Kjaersgaard, Cecilia.* Polis Lund. 051220

*Lindbom, Mattias.* Polis Malmö. 051211

*Pleym, Linda.* Polis Malmö. 051213

*Roth, Carina.* Polis Lund. 051220

*Tegle Lundahl, Carin.* Chef över den intervjuade gruppen i Malmö. 051211