

Lunds universitet  
Sociologiska institutionen

# Jämställda poliser?

~

En studie av polisens syn på föräldraledighet  
utifrån Hirdmans begrepp genuskontrakt och  
genuskonflikt

Författare: Madeleine Jeppsson  
Kandidatuppsats: SOCK01, 15hp  
Internet

## **Abstract**

Författare: Madeleine Jeppsson

Titel: Jämställda poliser? En studie av polisens syn på föräldraledighet utifrån Hirdmans begrepp genuskontrakt och genuskonflikt.

Kandidatuppsats: SOCK01 (Ht13/Vt14)

Handledare: David Wästerfors

Sociologiska Institutionen, vårterminen 2014

**Problem/bakgrund:** Den här studien handlar om hur poliser i Nordvästra Skåne ser på föräldraledighet, konsekvenser och reaktioner vid föräldraledighet samt hur lagstiftning om fler ”öronmärkta” dagar för pappan skulle påverka myndigheten.

**Syfte:** Syftet med studien har varit att undersöka hur de anställda vid polisen i Nordvästra Skåne resonerar kring föräldraledighet och lagstiftning.

**Utgångspunkter och upplägg:** Studien har genomförts med en kvalitativ metod där jag har intervjuat åtta poliser: sex män och två kvinnor. För att analysera mitt material har jag tagit hjälp av begreppen genus, genussystem och genuskontrakt/genuskonflikt. I min analys utgår jag från tre teman: polisernas genus, isärhållning och genuskontrakt.

**Slutsatser/Resultat:** De intervjuade poliserna är positivt inställda till att kollegor blir föräldralediga men inställningen beror på när föräldraledigheten tas ut. Det har även framkommit att poliser har lika lön för lika arbete men ändå är det kvinnorna som tar ut den längsta föräldraledigheten. I uppsatsen diskuteras polisernas resonemang med hjälp av Yvonne Hirdmans och Simone de Beauvoirs perspektiv. Det verkar finnas ett underförstått genuskontrakt i polisorganisationen som går ut på att något fler kvinnor hamnar i inre tjänst i samband med att de blir föräldrar och att ökat ledighetsuttag bland männen skulle bli svårt att hantera. Även en viss isärhållning mellan könen verkar finnas. De intervjuade poliserna försvarar dagens ordning och föredrar att själva bestämma över ledigheten framför ny lagstiftning.

**Nyckelord:** *Polis, föräldraledighet, genus, genussystem, genuskontrakt, genuskonflikt och jämställdhet.*

---

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. Inledning.....</b>	<b>1</b>
1.1 Problembakgrund.....	1
1.2 Syfte & frågeställningar .....	3
1.3 Disposition.....	4
1.4 Jämställdhet vid föräldraledighet.....	4
<b>2. Tidigare forskning .....</b>	<b>5</b>
2.1 Föräldraledighet utifrån olika teorier .....	5
2.2 Jämlikhetspolitiken .....	6
2.3 Föräldrarnas valfrihet.....	6
<b>3. Teoretisk referensram.....</b>	<b>7</b>
3.1 Genus .....	7
3.1.2 Hirdmans teori om genusystem och genuskontrakt/genuskonflikt.....	9
<b>4. Metod.....</b>	<b>11</b>
4.1 Metodval.....	11
4.2 Urval av informanter och genomförande .....	11
4.3 Etik & moral .....	12
4.4 Etiska övervägande.....	13
<b>5. Analys.....</b>	<b>14</b>
5.1 Polisernas genus .....	14
5.2 Isärhållning .....	16
5.3 Genuskontrakt .....	18
<b>7. Diskussion och slutsats .....</b>	<b>21</b>
<b>8. Referenser .....</b>	<b>24</b>
<b>Bilaga 1- Intervjuguide .....</b>	<b>26</b>
<b>Bilaga 2 - Informationsbrev.....</b>	<b>27</b>

## **Förord**

Polisen är en myndighet som jag länge varit nyfiken på och intresset har ökat för varje gång jag läst något om dem i tidningar. Jag har själv aldrig funderat på att bli polis, utan valt att iaktta på håll och nu även fått chansen att träffa och intervjua dem. Ett stort tack till de intervjupersoner vid polisen i Nordvästra Skåne som deltagit i intervjuerna genom sin öppenhet där de delgav mig sin syn på föräldraledighet och föräldraledighetens lagstiftning. Utan intervjupersonernas delaktighet hade denna studie inte varit möjlig att genomföra.

Ett stort tack riktas också till min handledare David Wästerfors som genom studiens gång gav mig konstruktiv kritik.

Helsingborg 2014-11-17

Madeleine Jeppsson

## 1. Inledning

### 1.1 Problembakgrund

Sverige har en föräldraförsäkring som innebär att nyblivna föräldrar kan vara föräldralediga med ekonomisk ersättning från Försäkringskassan. Sedan år 1974, när föräldraförsäkringen infördes, framhölls att föräldraförsäkringen var en viktig markering från samhällets sida, att föräldrarna delar ansvaret för barnens omvårdnad. Under 1990-talet utvidgades föräldraförsäkringen till att även sätta ”barnet i centrum”. Följande citat återfinns i regeringens proposition 2000/01:44:

”Den svenska föräldraförsäkringen sätter barnet i centrum och ger genom sin flexibilitet familjer med olika villkor möjlighet till tid med barnet efter vars och ens behov. Föräldraförsäkringen har som mål att stödja båda föräldrarnas möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap och framhåller särskilt männens ansvar för sina barn” (Proposition 2000/01:44, sid 22).

Föräldrar har rätt till föräldrapenning vid ett barns födelse eller adoption under sammanlagt 480 dagar per barn. Vid gemensam vårdnad har föräldrarna rätt till hälften av dagarna var. 390 av dagarna är relaterade till cirka 80 procent av föräldrarnas inkomst och 90 dagar ersätts med lägsta nivå på 180 kr per dag (FSK)

”När föräldraförsäkringen infördes 1974 utbetalades 0,5 procent av föräldrapenningdagarna till män, motsvarande siffra tjugo år senare var cirka 10 procent. Under 2000-talet har utvecklingen mot ett jämställt föräldrapenninguttåg gått något snabbare. År 2010 betalades cirka 23 procent av föräldrapenningdagarna ut till män” (SRF 2011:13 sid 5).

Då jag tidigare arbetat med socialt arbete har jag upptäckt att polisen är en viktig aktör i sociala frågor, därför har det varit intressant att studera polisens myndighet utifrån ett jämställdhets- och föräldraperspektiv. Polisförbundet arbetar aktivt med jämställdhet och mångfald och dess vision är att:

---

”Alla arbetsplatser för Polisförbundets medlemmar är jämställda, fria från diskriminering och trakasserier samt präglas av öppenhet och respekt för allas lika värde.” (Polisförbundet)

Polisen är traditionellt dominerad av män och betraktas ofta som ett exempel på ett maskulint yrke. Mot bakgrund av att föräldraskap med småbarn fortfarande i hög grad förknippas med kvinnor i dagens samhälle blir det därför extra intressant att uppmärksamma hur en polisorganisation hanterar föräldraledighet.

Polisen är en organisation med totalt 28000 anställda. Av dessa är cirka 20000 poliser och cirka 8000 civilanställda. I landet finns det 21 polismyndigheter. Polismyndigheterna har geografiska ansvarsområden som motsvarar länsindelningar. Detta innebär att varje län utgör en myndighet, enligt polislagen. Polismyndigheten i Skåne består av fem polisområden och tre länsövergripande avdelningar. Polisområdet Nordvästra Skåne omfattar 10 kommuner med polisstation i varje kommun. I Nordvästra Skåne arbetar totalt 558 poliser. De är uppdelade i yttre och inre tjänst. I yttre tjänst arbetar 325 poliser, varav 94 är kvinnor och 231 är män (andel kvinnor: 29 procent). I inre tjänst arbetar 233 poliser, varav 82 är kvinnor och 151 är män (andel kvinnor: 35 procent, se *polisen.se*). I min studie framkom det att hälften av de informanter som jag intervjuade har partners inom polisen och resterande har partners utanför polisens myndighet.

Det finns många olika faktorer som har inflytande på föräldraledighet såsom ekonomiska och familjekulturella sammanhang. Jag har med denna studie valt att fokusera på vilken syn poliser har på föräldraledighet, vilka reaktioner och konsekvenser poliserna återger samt hur de ställer sig till föräldraledighetens lagstiftning.

---

## 1.2 Syfte & frågeställningar

Mitt syfte är att undersöka hur de anställda vid polisen i Nordvästra Skåne resonerar om föräldraledighet. Anledningen till att jag valt distriktet Nordvästra Skåne är för att studien annars skulle bli för stor och därmed har jag avgränsat studien. Jag vill undersöka om det finns skillnader i mäns och kvinnors uttag av föräldraledighet och hur det påverkar de anställda när någon är föräldraledig. Polisen är en intressant yrkeskategori därför att manliga och kvinnliga poliser är jämställda åtminstone lönemässigt sett. Olikheter i uttagandet av föräldraledighet kan därför inte hänföras till eller motiveras av ekonomiska skillnader (även om polisernas partners kan ha löner som är ojämsställda). Nedanstående frågeställningar har varit utgångspunkten för min undersökning.

- 1) Hur ser yrkesverksamma poliser i Nordvästra Skåne på föräldraledighet?
- 2) Hur bemöts män och kvinnor när de planerar att ta ut föräldraledighet av andra anställda och chefer?
- 3) Finns det någon skillnad i reaktion på arbetsplatsen beroende på könstillhörighet hos den som planerar ta ut föräldraledighet?
- 4) Vilken betydelse har föräldraledighetens lagstiftning för anställda inom polisen?

---

### 1.3 Disposition

Först behandlas litteratur (kapitel 1) och tidigare forskning (kapitel 2) som har anknytning till mitt syfte. Den handlar bland annat om föräldraledighet utifrån olika teorier (Connell, 1987, Berggren 2005 och Bekkengen 1996) och jämställdhetspolitik (Klinth 2005). Efter detta presenteras en teoretisk referensram (kapitel 3) som består av en teori om genus (Simone de Beauvoir 1973, Connell 1987 och Hirdman 1988/1993).

Därefter beskriver jag vilken metod jag använt och hur jag gått tillväga vid urval av informanter samt vilka etiska riktlinjer jag använt mig av (kapitel 4). Sedan kommer min analys och resultatredovisning där jag redovisar vad informanterna sagt och analyserar deras utsagor med hjälp av tre begrepp: polisernas genus, isärhållning och genuskontrakt (kapitel 5).

Uppsatsen avslutas med en sammanfattande diskussion (kapitel 7) där jag återknyter till uppsatsens syfte och frågeställningarna och där även andra intressanta frågeställningar presenteras som framkommit under studiens gång. Längst bak finns litteraturlista och två bilagor, intervjuguide och informationsbrev.

### 1.4 Jämställdhet vid föräldraledighet

”Jämställdhet kan definieras som att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och finns inskrivet i svensk lagstiftning” (Cronholm 2004:24). Under 1970-talet kom den svenska barnomsorgsmodellen att betraktas som en av förutsättningarna för att skapa såväl jämlikhet som jämställdhet. Under föräldraförsäkringens första tid propagerades det från samhällets sida att pappor skulle vara hemma med sina barn och broschyrer och affischer spreds för att influera nyblivna pappor att ta del i skötseln av sina spädbarn. Föräldraförsäkringen verkar ha medfört attitydförändringar på mansdominerade arbetsplatser (Cronholm 2004:35).

Sverige var det första landet som införde en föräldraförsäkring riktad till båda föräldrarna. Detta kan tolkas som en internationellt sett unik möjlighet att förverkliga jämställdhetsideal. I trettio år har den formella möjligheten funnits att genom delad föräldraledighet stimulera såväl mäns faderskap som kvinnors förvärvsarbete. I praktiken har föräldraförsäkringen främst bidragit till att underlätta för kvinnorna att kombinera moderskap med förvärvsarbete



och endast i begränsad omfattning har den inneburit att jämställdhetsidealen avseende en dubbel frigörelse har kunnat förverkligas. Kvinnors arbete har bidragit till att jämna ut ekonomiska skillnader mellan familjer som innebär en ökad jämlikhet, snarare än att medföra jämställdhet på arbetsmarknaden. Då de flesta män väljer att överlåta sin del av föräldraledigheten till kvinnan innebär det att föräldraledigheten inte har bidragit till ökad jämlikhet inom familjelivet (Cronholm 2004: 43-44).

## 2. Tidigare forskning

### 2.1 Föräldraledighet utifrån olika teorier

I samhället har kvinnor länge ansetts bättre lämpade på att ta hand om barn än män. Därför är det intressant att undersöka hur det ser ut vid polisen i Nordvästra Skåne när det gäller föräldraledighet då myndigheten säger sig sträva efter att vara en jämställd arbetsgrupp.

Enligt Connell (2012) är det oftast kvinnor som står för större delen av städning, matlagning och de mesta av arbetet med att ta hand om barn. Vidare menar författaren att det finns en etablerad kulturell förklaring av kvinnor som omvårdande, kärleksfulla, självupoffrande och strävsamma goda mödrar.

Berggren (2005) uppmärksammar den svenska modellens föräldraförsäkring i sin kunskapsöversikt som handlar om de förmåner som riktas till barn och barnfamiljer. Innan föräldraförsäkringen kom år 1974 hade alla kvinnor sedan 1961 en moderskapspenning som innebar att alla mödrar fick ett visst grundbelopp oavsett om de arbetade eller inte. Syftet med moderskapspenning var att försäkra alla kvinnor som inte arbetade en viss egen inkomst. År 1972 gav moderskapspenningen ett grundbelopp till kvinnor på 1080 kr som motsvarade grundsjukpenning i 180 dagar. Vid flerbarnsfödelse fick kvinnorna ytterligare 540 kr för varje barn utöver det första. Under 1990-talet utvidgades föräldraförsäkringen till att sätta barnet i centrum.

Bekkengen (1996) redogör i en arbetsrapport från *Jämställdhetscentrum* för föräldraförsäkringens tre syften varför pappor ska motiveras till att vara föräldralediga. Det första är enligt ett jämställdhetsperspektiv, det andra är barnens rätt till båda sina föräldrar och det tredje innebär en förändrad mansroll. Sett ur ett jämställdhetsperspektiv innebär det att

---

kvinnor och män blir mer jämställda på arbetsmarknaden, vilket i förlängningen kommer att innebära en jämnare fördelning i såväl makt, inflytande som ekonomiska resurser (a.a.)

Det andra syftet som beskrivs är barnets rätt till båda sina föräldrar under sin uppväxt och utveckling med fokus på pappornas betydelse. Bekkengen (1996) framhåller att Sverige under 1990-talet allt mer har påverkats av ideologier om att ”göra män av pojkar” som är en återgång till tidigare mansideal. Pappans föräldraledighet innebär också att en djupare relation utvecklas mellan pappa-barn och får på så vis möjlighet att utvecklas ytterligare. Vidare innebär det att pappan också får möjlighet att utveckla ett tryggare förhållningssätt till sina barn (a.a.).

Det tredje syftet enligt Bekkengen (1996) är en förändrad mansroll som har till syfte att öka det psykiska och fysiska välbefinnandet hos mannen. Detta ökade välbefinnande skulle också leda till positiva samhällsekonomiska investeringar (a.a.).

## **2.2 Jämlikhetspolitiken**

Under slutet av 1960-talet och början av 1970-talet beskriver Klinth (2005) att jämlikhetspolitiken utmärktes av ett socialdemokratiskt tänkande. Detta medförde att familj, föräldraskap och barnomsorg definierades utifrån begreppet jämlikhet som byggde på att skapa likhet mellan sociala klasser. Även familjepolitiken skulle innebära utjämning mellan ekonomiska och sociala klyftor. Detta medförde enligt författaren ett ifrågasättande av föräldrarnas förmåga, inte bara som grundläggande jämställdhetsfostran utan också utifrån god föräldraförmåga. År 1972 kom barnstugeutredningen där det framkom att föräldrarna sågs ”som hopplöst snärjda av traditionella sociala konsekvenser och därmed oförmögna att på egen hand ge barnen uppfostran i samklang med principer om demokrati, solidaritet och jämställdhet” (Klinth 2005:211).

## **2.3 Föräldrarnas valfrihet**

De problem som uppkom kring föräldraledigheten angående föräldrarnas valfrihet att själva få besluta om vem som skall vara hemma blev ett samtalsämne inom familjepolitiken och ledde till oenighet mellan de politiska blocken. De borgerliga partierna ansåg att föräldraledigheten ska stödjas på valfrihet, medan socialdemokraterna kritiserade de borgerliga i den frågan.

Vanligtvis har det dock funnits en gemensam inställning kring männens individuella

skyldigheter till föräldraledighet mellan de olika partierna. Förespråkarna för så kallad kvotering (det vill säga individuell föräldraförsäkring) har varit tvungna att ifrågasätta och omdefiniera valfrihetens relevans. Enligt Klinth (2005) var det historiskt anmärkningsvärt att det var en borgerlig socialminister som gick i bräschen för detta. Familjens valfrihet omdefinierades till att ansvarsfördelningen i familjen är en viktig demokratifråga där staten inte bara har rätten, utan också ansvaret att påverka familjemönstret. Enligt författaren betyder detta att det fria valet inte är ”fritt” i den betydelsen att mannen själv får bestämma. Istället för en familjeifråga blev det en samhälls- och demokratifråga med ändrad innebörd för alla berörda (Klinth 2005).

### **3. Teoretisk referensram**

I detta kapitel redogör jag för de teorier som jag valt att använda för att analysera mitt empiriska material. Jag kommer även att diskutera varför jag valt just dessa teorier. Teorierna kommer att tillämpas i den analytiska delen med avsikt att belysa hur poliser ser på föräldraledighet, om det finns någon reaktion hos kollegor beroende på vilken könstillhörighet den personen har som tar ut föräldraledighet och hur det skulle påverka myndigheten om det blir fler ”öronmärkta” dagar för pappan. De begrepp som jag använt mig av är genus och Hirdmans teori om genusystem och genuskontrakt/genuskonflikt.

#### **3.1 Genus**

Ordet genus kommer från engelskans *gender* (socialt kön) och används för att visa på och understryka skillnaden mellan biologiskt och socialt konstruerat kön. Det används för att förtydliga att det inte är det biologiska könet som avgör den sociala positionen. Begreppet genus kan ses som ett redskap som används för att studera fenomen som manlighet och kvinnlighet (Hirdman 1992:18). Jag har valt att använda mig av begreppet genus då jag intervjuat män och kvinnor i min studie för att förstå deras syn på föräldraledighet och om det påverkar organisationen något nämnvärt beroende på könstillhörigheten hos den person som tar ut föräldraledighet.

Bo Wennerström ([www.genus.gu.se](http://www.genus.gu.se)) anser att kunskap är en nyckelfråga för brottsbekämpning i dagens samhälle, och i det sammanhanget spelar genusforskningen en viktig roll. Vidare menar Wennerström att genusperspektivets relevans inom polisforskningen

är ett sätt att förbättra dels polisens organisation, dels verksamheten gentemot samhället och medborgarna (Lundberg 2010). Anneli Häyrén Weinestål, genusforskare som har studerat maskulinitet och risktagande bland brandmän, ser polisens förhållningssätt i situationer där det förekommer våld som ett exempel och berättar för Frida Lundberg (2010):

”Att det inom polisen finns kunskap om maskulinitetskonstruktion och vad den gör med människor är viktigt vid fenomen som exempelvis fotbollsvåld eller vissa former av ungdomsvåld, där konstruktionen av kön kan hänga ihop med hur man ”förtjänar” sin plats i gänget genom att ge sig på polisen” (Lundberg 2010)

Enligt Häyrén Weinestål är misshandel i allmänhet och mäns våld mot kvinnor ett av de viktigaste områdena där genusforskning har relevans för polisens arbete. Vidare säger Häyrén Weinestål att grundläggande kunskaper om genus och makt i dessa situationer är oerhört viktiga för att förstå vad det egentligen är som hänt.

Enligt Nationalencyklopedins beskrivning av genus används det som ett begrepp inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning och teoribildning. Dessa används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön. I början av 1980-talet infördes begreppet genus i forskningen och har ersatt samt utvecklat tänkandet kring begreppet könsroll.

Simone de Beauvoir formulerade redan år 1949 tesen att man inte föds till kvinna utan det är något ett barn av kvinnligt kön *blir*. Detta innebär att kvinnan har en underordnad position som inte är av naturlig eller biologisk karaktär utan något som skapas av samhället. Vidare menar Simone de Beauvoir (1973) att männen har de högsta lönerna, de mest fördelaktiga posterna samt de största möjligheterna till framgång. Dessutom anser författaren att båda könen, ekonomiskt sett, nästan formar två olika kaster. Det innebär att en man aldrig börjar med att definiera sig själv som en individ av ett visst kön, utan det är självklart att han är en man. Detta betyder att kvinnor rent biologiskt motarbetades till samma möjligheter som männen eftersom de födde barn och det gjorde dem till ”det andra” i förhållandet till mannen.

Connells (1987) synsätt har blivit synnerligen inflytelserikt genom att han har integrerat begreppen patriarkat och maskulinitet i en teori om genusrelationer. Enligt författaren är genusrelationer följden av vardagligt samspel och vardaglig praxis. Detta innebär att

människors beteende och handlingar har en direkt förbindelse till kollektiva sociala arrangemang i samhället som ständigt reproduceras men också varierar under en livstid och en generation. Författaren beskriver tre aspekter av samhället som går ut på att maktrelationer mellan manligt och kvinnligt är allmänt spridda i samhället. De tre viktigaste sfärerna är *arbete, makt och katex* (laddning) *eller personliga och sexuella relationer*. Dessa sfärer är åtskilda men likartade delar av samhället som verkar och förändras tillsammans.

Könsfördelningen rör arbete i hemmet som t.ex. hushållsgöromål och barnomsorg och på arbetsmarknaden, det vill säga de förhållanden som gäller lön och yrkessegregering. Inom institutioner som staten, militären och hemmet fungerar makten via sociala relationer som rör auktoritet, våld och ideologi.

### **3.1.2 Hirdmans teori om genussystem och genuskontrakt/genuskonflikt**

I Sverige består *genussystemet* av två principer som beskriver strukturer i samhället.

Hirdmans teori om genussystem är en utgångspunkt i genusforsknings-sammanhang och teorin går ut på att det finns ett genussystem som grundar sig på dikotomi (isärhållning) och hierarki (Hirdman 1993). Jag använder Hirdmans teori för att synliggöra strukturen inom polisens organisation och hur poliser ser på föräldradighet.

Hirdmans begrepp genussystem ”ska förstås ses som en dynamisk struktur (system): en beteckning på ett nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar, vilka genom sin interrelation ger upphov till ett slags mönstereffekter och regelbundenheter” (Hirdman 1993: 149). Genussystemet är alltså en ordningsstruktur av kön. Denna huvudsakliga ordning är utgångspunkten för andra sociala ordningar. Ordningen av människor i genus har blivit basen för de sociala, ekonomiska och politiska ordningarna (Hirdman 1988).

*Genussystemets* struktur kan delas upp i isärhållandet och hierarki. Enligt Hirdman innebär dessa två principer att mannen ses som den ”normala” och kvinnan som den avvikande, vilket medför en hierarkisk ordning. Enligt Hirdman är förståelsen av kvinnor och män olika, vilket medför själva grunden för den första logiken isärhållandet som innebär en underordning för kvinnorna. Män och kvinnor utbildar sig inom olika yrken och gör olika saker i hemmet. Män och kvinnor delas upp utifrån sitt kön, det vill säga vad som förväntas av en. Ett exempel på isärhållandet är uppdelning av kön på arbetsmarknaden, där flest kvinnor dominerar inom vård och männen inom IT. Även inom polisens organisation är det fortfarande utpräglat

---

maskulint även om det idag är vanligare med kvinnliga poliser, enligt Anelli Häyrén Weinestål (Lundberg 2010).

Den andra logiken som Hirdman beskriver är hierarkin som innebär att mannen är norm. Detta innebär att det är männen som utgör normen för det normala och det allmängiltiga. Det innebär i sin tur att det som avviker från normen det vill säga kvinnor, värderas lägre än männen och detta visar sig på arbetsmarknaden där de flesta män tjänar mer än kvinnor i nästan alla yrkeskategorier (Hirdman 1993). Enligt Hirdman finns genussystemet på samtliga nivåer i samhället, på övergripande kulturell nivå, institutionsnivå och på individnivå. Systemet skapas och återges på samtliga nivåer genom tankemönster på övergripande nivå.

Begrepp som *genuskontrakt* och *genuskonflikt* använder Hirdman (1993) för att klargöra det faktum att samhällen organiseras i termer av kvinnligt och manligt, vilket hon anser har påverkat politiken och samhällsutvecklingen. Hon menar att historien i ett tydligt mönster har visat hur segregeringen mellan könen har fått enorma följder. Samhället har blivit uppbyggt utifrån ”manligt” respektive ”kvinnligt”. När den demokratiska tanken och den kapitalistiska organisationen fick behov av att dra in kvinnor i samhället blev konsekvensen att den gamla genusordningen, som bygger på segregering, hotades. Resultatet blev en konflikt mellan integrering och segregering, vilken enligt Hirdman kallas för genuskonflikt. Hon anser att det sker förhandlingar mellan mäns och kvinnors platser i samhället, vilket hon kallar: ”att upprätta genuskontrakt” (Hirdman 1993: 148). Genussystemet kan enligt Hirdman studeras praktiskt genom genuskontrakten: i dessa kontrakt regleras vad som är signifikant, manligt respektive kvinnligt.

”Vi kan säga att det ser ut som om varje samhälle och varje tid har något slags ”kontrakt”, mellan könen, ett begrepp som är användbart trots att det inte får förstås som ett köpslående mellan två jämnstarka kumpaner, tvärtom, oftast är det ett kontrakt uppdraget av den part som definierar den andra” (Hirdman 1993: 152).

Vi föreställer oss att dessa kontrakt finns osynliga mellan den enskilda mannen och kvinnan, på det sociala planet mellan män och kvinnor, vilket i hemmet innebär att man på dessa tre nivåer kan urskilja ett slags genuskontrakt. Genuskontrakten är därför mycket konkreta

föreställningar, uppspaltade på olika nivåer, som handlar om hur män och kvinnor ska vara mot varandra t.ex. i arbetet, i kärleken, hur de ska kommunicera med varandra, vilka kläder som är accepterade och hur långt håret får vara, och så vidare. Vidare menar Hirdman (1988) att kontrakten är ömsesidiga föreställningar där systemet är den process som via kontrakten skapar nya segregeringar och bidrar till en ny hierarki. Hirdman (1988) skriver: - att när vi talar i termer av genuskontrakt får vi ett lämpligt redskap inte bara för gränserna för de kvinnliga möjligheterna, utan i synnerhet tvingas vi att sätta relationen mellan maskulinitet och feminitet i centrum för förståelsen.

## **4. Metod**

Inom forskningsvärlden finns olika metodologiska sätt att undersöka verkligheten på, exempelvis kvantitativa och kvalitativa metoder. I min uppsats har jag valt att använda mig av en kvalitativ metod. Repstad (1999) anser att kvalitativ forskning söker kunskap om en företeelse. Här är det centrala att studera och förstå företeelsen i en kontext samt söka svar på frågor hur en företeelse har uppstått eller hur den framstår. En av styrkorna med en kvalitativ forskningsmetod är att man får möjlighet att få inblick i aktörernas egna perspektiv (a.a.).

### **4.1 Metodval**

Ett kvalitativt förhållningssätt har med mitt syfte fallit sig naturligt. Kvalitativa metoder kan innebära problematisering av vardagliga fenomen och begrepp, som vid första anblicken tycks självklara. Detta innebär att den information som framkommer genom intervjuerna tolkas och erbjuder ny kunskap (Alvesson & Sköldberg, 1994). Resultatet av detta kan vara att ett antal nya aspekter på ett problem kommer fram. Denna forskningsmetod kännetecknas av närhet till forskningsobjekt (Kvale, 1977). De kvalitativa metoderna ska belysa ett fenomen och vi ska försöka förstå, det vill säga komma nära och ta del av människors tal och handlingar.

Kvalitativa studier är i regel situationsanpassade, innehåller få fall och subjekt samt en tematisk analys (Patel & Davidsson, 2011).

### **4.2 Urval av informanter och genomförande**

Urvalet har skett genom att jag kontaktade chefen på polisen, då det var polisens tankar kring föräldraledighet och lagstiftning som jag ville undersöka. Urvalet har således varit snöbollsurval, det vill säga urvalet bestäms genom en process där en person hänvisar till nästa

person (Denscombe 2000:24 ). Tillträde till intervjupersoner fick jag med hjälp av chefen på polisen i Nordvästra Skåne som jag kontaktade via e-post. Chefen för poliserna informerade en kollega om min uppsats och som sedan gav sitt godkännande. Kollegan hänvisade sedan vidare till sina kollegor som uppfyllde mina kriterier. Mina kriterier var endast att de skulle vara poliser samt att de varit föräldralediga.

För att få en bild av polisernas egna tankar kring föräldraledighet och lagstiftning krävdes det intervjuer. En intervjuguide (se bilaga 1) konstruerades före besöken för att täcka de teman som valts ut. Det bästa alternativet som jag ansåg var att göra semistrukturerade intervjuer som leder personen igenom hela intervjun och där de olika temana togs upp. Sammanlagt har jag gjort åtta intervjuer på cirka 30 minuter. Dessa åtta informanter kommer att utgöras av sex kvinnor och två män. Anledning till att jag enbart inkluderat två män var att enbart dessa hade möjlighet att ställa upp och varit föräldralediga. Alla intervjuer spelades in efter godkännande, och genomfördes på polisstationen. Dessa poliser har olika arbetsuppgifter och de jobbar inom polisen i Nordvästra Skåne, se tabell nedan.

<b>Informanter</b>	<b>Kön</b>	<b>Tjänst</b>	<b>Ålder</b>	<b>Föräldraledighet</b>
<b>1</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Yttre</b>	<b>30</b>	<b>1 år</b>
<b>2</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Yttre</b>	<b>33</b>	<b>1, 3 år</b>
<b>3</b>	<b>Man</b>	<b>Yttre</b>	<b>33</b>	<b>6 mån</b>
<b>4</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Yttre</b>	<b>33</b>	<b>1,3 år</b>
<b>5</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Utredare</b>	<b>35</b>	<b>10 mån</b>
<b>6</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Yttre</b>	<b>37</b>	<b>5 mån</b>
<b>7</b>	<b>Man</b>	<b>Yttre</b>	<b>39</b>	<b>20% våren 2013</b>
<b>8</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Handläggare</b>	<b>42</b>	<b>6 mån</b>

**Tabell 1 Urval av informanter**

### **4.3 Etik & moral**

Enligt Patel & Davidsson (2011:74) behöver vi klargöra syftet med intervjun och det är också viktigt att klargöra för intervjupersonen att hans eller hennes bidrag är viktigt. Det är även



---

viktigt att klargöra för intervjupersonen på vilket sätt dennes bidrag kommer att användas, om det är konfidentiellt eller inte.

Det första jag gjorde innan jag påbörjade mina intervjuer var att jag skickade ett mejl till chefen för polisen i Nodvästra Skåne där det framgick vilket syfte intervjun hade och vem som är ansvarig för undersökningen (se bilaga 2). I brevet förklarade jag också att intervjupersonerna kommer att vara anonyma och att det som sägs på intervjun kommer jag och min handledare att ta del av och ingen annan. I den slutliga redovisningen kommer intervjupersonerna att vara anonyma.

#### **4.4 Etiska övervägande**

Enlig Patel & Davidsson (2011) ska man ta hänsyn till forskningsetiska aspekter i en undersökning. Det finns fyra krav på etiska riktlinjer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, dessa har jag varit noga med att beakta i mitt arbete. Informationskravet innebär att ”forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppgiftens syfte” (Patel & Davidsson 2011:63). Detta har jag gjort muntligt genom min kontakt med respektive intervjuperson i samband med att jag bokade tid för intervju. Jag förklarade muntligt mitt syfte med min undersökning och vilka frågor (i stort) som jag tänkte ställa vid intervjutillfället, hur lång tid jag behövde på mig, samt att jag skulle använda diktafon.

Vid intervjutillfället informerade jag om att det insamlade materialet kommer att avidentifieras och behandlas konfidentiellt samt att materialet inte kommer att användas för något annat syfte än för forskning. Filer kommer att bevaras på ett betryggande sätt under mitt arbete och kommer sedan att förstöras så fort uppsatsen är klar. Detta uppfyller nyttjandekravet som säger att ”uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål” (a.a.). Jag har intygat, att i de fall där intervjupersonerna har pratat om specifika ärenden och ibland råkat nämna namn, kommer jag att behandla dessa uppgifter med största försiktighet. Därmed har jag uppfyllt konfidentialitetskravet. Intervjupersonerna gavs även rätten att avbryta samarbetet när de så önskade, vilket på så sätt uppfyllde samtyckeskravet, som innebär ”deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan” (a.a.).

---

## 5. Analys

### 5.1 Polisernas genus

Vid intervjuerna har det framkommit att det oftast är kvinnan som tar ut den större delen föräldraledighet. Detta kan man förstå i termer av Simone de Beauvoirs (1973) teori att kvinnan har en underordnad position som inte är av naturlig eller biologisk karaktär utan skapad av samhället. Det innebär att en man aldrig börjar med att definiera sig själv som en individ av ett visst kön, utan det är självklart att han är en man. Det innebär också att kvinnor motarbetas och fråntas samma möjligheter som män i samhället eftersom de föder barn och det gör dem till ”den andra” i förhållandet till mannen.

Att agera som den främsta föräldern, alltså den omsorgsgivande och mest ansvariga föräldern, ingår i det sociala kön som de kvinnliga poliserna placeras i. Kvinnan förväntas ta ut mest föräldraledighet men samtidigt är poliserna noga med att framhäva att det inte är någon stor sak med denna ledighet, oavsett om den tas ut av en kvinna eller en man. Mannen är bara inte först och främst definierad som förälder utan polis. De kvinnliga poliserna, däremot, verkar underförstått att de både vill och förväntas vara föräldrar på ett mer ansvarstagande sätt än männen.

De flesta som deltagit i intervjuerna vid polisen i Nodvästra Skåne har haft sin placering i yttre tjänst och där är de eniga om att kollegorna accepterar föräldraledighet. Att jobba i yttre tjänst innebär att man inte vet hur arbetsdagen kommer att se ut. Det är ledningscentralen som ger uppdrag om ärenden, det vill säga när någon ringer 112 eller 11414. En kvinnlig polis i yttre tjänst säger:

*”Som polis är det en stor fördel att du kan gå in och jobba deltid för där är ju ingen som ersätter oss när vi går hem och speciellt inte i yttre tjänst utan det blir ju en lucka efter oss liksom så där har man jättestor möjlighet och gå tillbaka 10 procent, 20 procent och sedan har man möjlighet tre gånger om året [att] förändra den föräldraledighet, hur mycket man vill jobba” (Informant 6).*

I yttre tjänst är det alltid tre bilar under ett pass. Arbetstiderna är mellan 06.45-15.45, 13.30-23.00 och 22.00-07.00. På ett sex veckors schema gör poliserna i yttre tjänst totalt 24 pass. Är någon borta på grund av föräldraledighet blir det ”en lucka” efter dem, som informanten

säger. Då får de andra gå in och ta något extra pass men samtidigt har de "sina" timmar och kan inte ligga för mycket plus i timmar och man kan inte heller ligga för mycket minus. Kollegorna är inte skyldiga att gå in och ta extra pass om de inte blir beordrade att göra det. Trots detta pusselarbete förefaller alltså inte föräldraledigheterna orsaka några större problem, som de intervjuade framställer det. Tvärtom verkar flexibiliteten i upplägget underlätta mindre ledigheter. "Där är ju ingen som ersätter oss", säger kvinnan i citatet ovan och antyder på så sätt att cheferna slipper ta in en vikarie. Ledigheterna kan lösas ändå.

Två av poliserna som jag intervjuat har sin placering som operativ handläggare och som ungdomsutredare. Att jobba som operativ handläggare på underrättelsesektionen innebär att man tar emot underrättelser och material som kommer in. De kan vara all form av information från medier, allmänheten och polisen. Den andre informanten arbetar som ungdomsbrottsutredare vilket innebär utredning av brott där den misstänkte är mellan 15-18 år. Arbetsuppgifterna består av att hålla förhör och träffa socialtjänsten som alltid är med när den misstänkte ungdomen ska höras. Det finns fem ungdomsutredare, varav en är man.

Samtliga intervjuade poliser är överens om att det inte blir några särskilda reaktioner när någon planerar att ta ut föräldraledighet, oavsett om det är en man eller kvinna. Detta kan man sammanföra till begreppet genus som används för att visa på och understryka skillnaden mellan biologiskt och socialt konstruerat kön. Det sociala könet, i det här fallet, innebär alltså att kvinnor och män i någon mån betraktas jämställt. Samtidigt finns det som sagt en förväntan hos poliserna att kvinnor tar ut mest ledighet och det finns också tillfällen då ledigheter blir känsliga, såsom vid högtider. En kvinna i yttre tjänst säger följande:

*"De kan ju vara känsligt ibland om man vill ha ut föräldraledighet under julen och då vill alla andra också vara lediga medan om man tar föräldraledighet har du rätt till det om du ansöker mer än två månader innan. Alla har förståelse om man har barn och klart man vill vara hemma och fira jul"* (Informant 2)

När någon bland ungdomsutredarna planerar föräldraledighet är reaktionerna positiva. Det är vanligt att kollegor är föräldralediga och de flesta har varit det eller ska vara föräldralediga. En kvinnlig utredare vid polisen talar om sina kollegor:

---

*”De som är gamla och börjar få barnbarn och jag kan inte märka att det är någon som reagerar på något negativt sätt ehh men just nu är det väldigt stor andel som är gravida här på denna arbetsplats så att ehh hade alla dem varit utredare så hade det kanske rent personalmässigt att ersätta dem varit tufft”*  
(Informant 5).

De som jobbar som utredare eller operativ handläggare blir formellt ersatta när de går hem på föräldraledighet om de är hemma minst sex månader. Poliserna i yttre tjänst har möjlighet att gå in och jobba deltid eller på procent så de blir inte ersatta av någon vid föräldraledighet. Tre gånger per år kan poliser förändra sin föräldraledighet, det vill säga hur mycket de vill jobba. Till saken hör också att flera kvinnliga poliser går från yttre till inre tjänst när de är gravida vilket gör att det finns en underförstådd könsordning här. Kortare föräldraledigheter förknippas med män som i sin tur förknippas med yttre tjänst. Längre föräldraledigheter förknippas med kvinnor som i sin tur förknippas med inre tjänst, och de inre tjänsterna blir ersatta på ett annat sätt än de yttre. Så organisationen verkar i viss mån ha anpassat sig till en traditionell könsordning och det genus som Simone de Beauvoir identifierar.

## **5.2 Isärhållning**

De flesta poliserna är överens om att det blir konsekvenser på arbetsplatsen när någon tar ut föräldraledighet, även om konsekvenserna inte alltid måste vara dramatiska. Uttalat eller underförstått verkar dessa konsekvenser mest handla om kvinnliga poliser, eftersom de tar ut längst ledigheter.

Detta kan man förstå i termer av Hirdmans (1993: 149,157) begrepp isärhållande. Hirdman menar att könsmonster många gånger formas av ojämlikheter och att det finns en särskild genusordning som speglar den maktskillnad som finns mellan män och kvinnor. Isärhållandet innebär en åtskillnad som underordnar kvinnor. Samtidigt finns det detaljer i uppsatsens material som motsäger en strikt tillämpning av Hirdmans begrepp.

En kvinnlig informant anser att föräldraledighetens konsekvenser blir att man ”tappar” det man håller på med, för att man inte är ”i det”. Det som skiljer polisyrket från andra yrken är att när man kommer tillbaka så har man ”tappat tänket” när man till exempel ska genomföra en husrannsakan. Informanten säger:

*”Man skulle behöva en välkommentillbakavecka efter sin föräldraledighet”*

(Informant 8).

En annan kvinnlig informant som arbetar i yttre tjänst påminner om att den konsekvens som uppkommer när man tar ut föräldraledighet är att man får gå ner i lön då föräldraförsäkringen inte är lika hög som polisernas ordinarie lön. En man i yttre tjänst anser att en person som är ledig länge och på hög procent inte är lika mycket med ”i matchen”. Han säger följande:

*”Så man tappar ju mark när man är borta en längre tid, som 80 procent så ser jag inga problem för då är man med hela tiden. Det är en rätt så stor arbetsplats så det är ingen risk att man blir illojal mot andra när man tar tjänstledigt som vid föräldraledighet”* (Informant 7)

Informanten som arbetar som utredare tror inte att arbetskamraterna påverkas när någon går hem på föräldraledighet då chefen tar in vikarie. Polisen kommer rätt snabbt in i arbetet som utredare och de jobbar inte alltid två och två utan de har sina egna ärenden. Den kvinnliga utredaren vid polisen säger:

*”Jag blir ju inte lidande för att min kollega går hem och blir föräldraledig. Som jag ser det så är det helt naturligt och de är ehh jättevanligt och nej, jag ser inget negativt med det.”* (Informant 5).

För de anställda i yttre tjänst anses det ibland bli ”jobbigt” när någon planerar föräldraledighet, då man har mindre möjlighet att påverka sitt schema. Ibland händer det att det är för många i sin grupp och då kan man plocka bort någon från ett pass om den polisen har för många timmar. En intervjuad manlig polis anser att om någon kollega är borta på föräldraledighet i yttre tjänst så påverkar det inte gruppen något nämnvärt: påverkan blir bara aktuell om personen skulle vara borta en längre period. Informanten säger följande:

*”Vi som jobbar ihop känner varandra, det skulle vara det om man jobbar med andra kollegor. Tror inte de påverkar kollegor nämnvärt”* (Informant 7).

När någon kollega planerar föräldraledighet tror en manlig informant i yttre tjänst att det är mer ledningen som drabbas av det eftersom chefen behöver ta in någon på övertid istället.

Poliserna i yttre tjänst måste täcka minibemanningen på varje pass som innebär tre polisbilar och två i varje bil. För gruppen blir det lättare att planera när någon är föräldraledig. Den manliga informanten i yttre tjänst säger:

*”Däremot är vi många i gruppen så måste vi täcka andras gruppers jobb”*

(Informant 3).

När någon tar föräldraledighet blir det alltså en lucka och det är något som chefen är medveten om. Enligt en informant i yttre tjänst så finns de många män på polisen som inte har ”sina” partners inom myndigheten och många av de män som jobbar vid polisen tar ut föräldraledighet. Den kvinnliga polisen i yttre tjänst säger följande:

*”Så nej jag skulle inte säga att de är någon skillnad på män eller kvinnor att ta ledigt men det påverkar ju kvinnan då hon är den som bär barnet så de kan inte jobba ute när hon är höggravid”* (Informant 6).

En informant i yttre tjänst tror att kvinnor plockar ut mer föräldraledighet och semester. Men i en av grupperna i yttre tjänst hade de en man som varit hemma sju till åtta månader med sitt barn.

Isärhållandet innebär en åtskillnad som underordnar kvinnor inom polisens organisation, där kvinnorna tar ut den längsta föräldraledigheten och övergår till inre tjänst då hon är gravid. Samtidigt är inte isärhållningen kategorisk eller fullständig. Den yttrar sig mer i form av antydningar (till exempel svårigheter att vara gravid i yttre tjänst) och underförstådda könsuppdelningar är i form av isärhållande uttalande i intervjuerna.

### **5.3 Genuskontrakt**

Polisen är en myndighet som sedvanligt präglas av manlighet och där den manliga normen är personifierad. Gradvis har detta börjat jämnas ut sig och idag kan man inte vidmakthålla påståendet att polisen endast är ett manligt yrke. Detta kan man sammanföra med Hirdmans (1993) teori om att människor kategoriseras och organiseras efter socialt kön. De generella föreställningar som finns om hur kvinnor och män ska vara för att ta del av de rättigheter som finns i en given kontext kallas för genuskontrakt. En manlig informant i yttre tjänst tror att det är lite överhängande manlig dominans i yttre tjänst. De senaste fem till sex åren har det

antagits väldigt många kvinnor mellan 25-35 år till polisutbildningen, vilket medför att de ofta vill ha barn när de får en fast tjänst. När man är färdigutbildad polis så placeras man i yttre tjänst. Det som myndigheten inte har tänkt på är att många poliser lever tillsammans med andra poliser och bildar familj. Detta förtydligar en informant som arbetar som handläggare vid polisen:

*”Men man hade kanske behövt öka antal poliser ännu mer just för att poliser lever med poliser och så skaffar man familj och då ska den ena vara föräldraledig och då försvinner hon eller han och sedan byter man och då är den andra föräldraledig så det är ju alltid någon som är borta i huset ”(Informant 8).*

Vid utökning av fler ”öronmärkta” dagar till pappan anser de flesta poliser att det inte skulle påverka myndigheten något särskilt eftersom alla har samma arbete i yttre tjänst. De intervjuade poliserna säger till exempel:

*”Min personliga åsikt är att jag inte tycker man ska behöva lagstadga sådant för det tycker jag att man pratar om sinsemellan och kommer överens om. De är ingen annan som ska bestämma över hur vi vill fördela vår föräldraledighet” (Informant 6).*

En annan informant i yttre tjänst anser att till viss del ska det finnas öronmärkta dagar, att det kan vara farligt att styra för mycket i det och tycker inte det behövs någon lagstiftning. Informanten i yttre tjänst anser att det skulle göra vikariatet kortare och att medarbetarna inte är lediga från sitt arbete under lika lång sammanhängande tid. En kvinnlig informant som arbetar som handläggare anser att det skulle bli ”jobbigt” för cheferna då de flesta män jobbar i yttre tjänst och det är oftast kvinnorna som tar inre tjänst efter föräldraledighet. Hon säger följande:

*”Om man är två som jobbar som poliser så fungerar det inte att båda jobbar i yttre tjänst, då träffas man aldrig. Ska papporna då tvingas att ta ut mer då skulle det ju bli ett större hål i yttre tjänst och det är ju inte lika lätt att fylla upp. Då får man ta ut fler som jobbar överpass och så” (Informant 5).*

Om det blir fler öronmärkta dagar för pappan tror en informant att det kan påverka myndigheten då det är fler män än kvinnor som jobbar på myndigheten. Detta kan man förstå i termer av Hirdmans (1993) begrepp genuskontrakt och genuskonflikt: det finns ett underförstått genuskontrakt som innebär att kvinnorna både vill och förväntas vara föräldrar på ett mer ansvarstagande sätt än männen. Organisationen har anpassat sig efter ett mindre ledighetsuttag från männen än från kvinnorna. Männen är inte först och främst definierade som föräldrar utan som polis och polisorganisationen består fortfarande av flest män.

Genuskonflikten inom polisen kan bestå av en kollision mellan jämställdhetskrav och maskulina ”tuffa” arbetsförhållanden och förväntningar. Begreppen kan klargöra det faktum att samhällen organiseras i termer av (föreställningar om) kvinnligt och manligt, vilket Hirdman anser har genomsyrat politiken och samhällsutvecklingen. Hirdman menar att historien i ett tydligt mönster har visat hur segregeringen mellan könen har fått enorma följder, till följd av att samhället varit uppbyggt utifrån manligt och kvinnligt.

När det gäller ändring i lagstiftningen om föräldraledighet så är samtliga intervjuade poliser överens om att de inte tycker att lagstiftningen behöver förändras vid föräldraledighet. Detta kan sammanföras med Hirdman genuskontrakt som innebär att dessa kontrakt är osynliga mellan mannen och kvinnan, det vill säga, det finns ett outtalat avtal angående vem som ska vara föräldraledig den mesta tiden och hur tjänsterna ska se ut på de ställen där män respektive kvinnor dominerar. Det betyder att genuskontraktet hos polisen innebär att kvinnan är hemma längre än mannen, fler kvinnor än män arbetar i inre tjänst och att fler män jobbar i yttre tjänst. Ledigheter i yttre tjänst ersätts inte med vikarier utan timmarna pusslas ihop medan i inre tjänst ersätts ledigheter. Om det underförstådda kontraktet bryts blir det problem i yttre tjänst som en kvinnlig informant i yttre tjänst uppmärksammar. Det skulle bli ett större hål i yttre tjänst om ”papporna” tvingades att ta ut mer föräldraledighet och det skulle inte bli lika lätt att fylla upp mannens plats.

När barnets bästa berörs i intervjuerna drar man en gräns gentemot jämställdhetsidealen och försvarar sina val. En kvinnlig informant i yttre tjänst anser inte att hennes barn farit illa för att hon varit hemma mer än sin man. En annan kvinnlig informant i yttre tjänst säger följande:



---

*”Det tycker jag absolut inte i och med att jag har en man som jobbar inom den privata sektorn som har väldigt svårt att ta ut föräldraledighet och han kunde inte ens plocka ut sina tio pappadagar när barnet var fött. För vissa familjer fungerar det att dela och för vissa familjer fungerar det inte. Det måste man själv få välja, man kan inte tvinga någon till det” (Informant 4).*

## **7. Diskussion och slutsats**

Syftet med undersökningen har varit att undersöka hur de anställda på polismyndigheten resonerar om föräldraledighet, vilka reaktioner och konsekvenser som finns på myndigheten när någon planerar föräldraledighet samt om lagstiftningen har någon betydelse för anställda på myndigheten. Mitt empiriska material visar att intervjupersonerna anser att det är legitimt om någon kollega vill vara föräldraledig men de är även överens om att det påverkar myndigheten när någon vill vara föräldraledig vid till exempel högtiderna. Det har framkommit vid intervjuerna att det är kvinnan som tar ut den längsta ledigheten inom myndigheten, vilket innebär såsom Simone de Beauvoir (1973) beskriver det att kvinnan har en underordnad position som inte är av naturlig eller biologisk karaktär utan skapad av samhället. Kvinnliga poliser placeras i det sociala kön som innebär att kvinnan är den främsta föräldern och omsorgsgivaren. Samtidigt är poliserna noga med att framhäva att det inte är någon stor sak med denna ledighet, oavsett om den tas ut av en man eller kvinna.

Det har även framkommit i studien att hälften av de jag intervjuade har partners inom myndigheten och att poliser har lika lön för lika arbete men ändå är det kvinnorna som tar ut den längsta föräldraledigheten. Det förvånar mig då poliser har lika lön för lika arbete. Kan det bero på att kvinnorna tar ut mer föräldraledighet på grund av att de utsätts för hårt tryck eller våld vid till exempel en insats eller är det svårare för kvinnliga poliser att göra karriär och klättra inom polisyrket på grund av deras könstillhörighet och deras medlemskap i en underrepresenterad grupp?

Isärhållning inom polisens organisation vid uttag av föräldraledighet och dess konsekvenser verkar mest handla om kvinnliga poliser, eftersom de tar ut längst föräldraledighet och tar inre tjänst då de är gravida. Men isärhållningen är inte kategorisk eller fullständig. Även om

---

andelen kvinnor i yttre tjänst är lägre än i inre så är skillnaderna inte så stora och argumenten hos de intervjuade inte så kategoriska.

En slutsats jag kan dra i min studie är att ekonomin inte avgör vem som ska vara hemma med barnet, åtminstone inte när det gäller poliser vars partner också är polis. Detta kan man sammanföra med tidigare forskning om att den traditionella synen i samhället under många år har varit att kvinnor är bättre lämpade på att ta hand om barn än vad män är. Detta verkar stämma bra överens med vad som framkommit av intervjupersonerna på myndigheten.

Inom polisens organisation finns ett underförstått genuskontrakt som innebär att kvinnan är hemma längre än mannen vid uttag av föräldraledighet och där fler kvinnor arbetar i inre tjänst och fler män jobbar i yttre tjänst. Organisationen verkar "lita på" att genuskontraktet ska gälla även i fortsättningen. Om genuskontrakt bryts genom att ledighetsuttaget skulle bli helt jämställt kommer det bli "ett stort hål" i yttre tjänst då flest män jobbar där. Ändå är de flesta av intervjupersonerna på myndigheten överens om att fler "öronmärkta" dagar för pappan inte skulle påverka organisationen något nämnvärt. En viss justering av genuskontrakt i jämställd riktning förefaller alltså möjlig. Det som också framkommit i studien är att kvinnor och män anses kunna komma överens om själva vem som ska vara hemma med barnet. Av egen erfarenhet (från praktiskt socialt arbete) vet jag att det är viktigt att se till barnets bästa, anknytning- mellan barnet och föräldern exempelvis viktig för att barnet ska kunna utvecklas till en trygg person. Detta synsätt är svagt representerat i de redogörelser som poliserna lämnas i uppsatsens material.

Föräldraledigheten ger möjlighet till anknytning för såväl mamman som pappan. Inkomsterna mellan könen är lika på polisen i Nordvästra Skåne och trots detta är det ändå kvinnan som står för den största delen av föräldraledigheten i min studie. Kan detta bero på att hälften av de kvinnliga poliser jag intervjuat lever med män utanför polisens organisation, män som därmed har högre inkomst, vilket kan innebära ekonomiska svårigheter för familjen på grund av det inkomstbortfall föräldraledigheten medför?

Detta kan föra med sig att pappan inte utnyttjar föräldraledigheten så som det är önskvärt och det behöver därför inte enbart bero på pappans eller familjens ovilja att fördela föräldraledigheten mer jämlikt. Detta kan sammanföras med Hirdman (1993) begrepp om

---

genuskontrakt som innebär att dessa kontrakt är osynliga mellan mannen och kvinnan. Det vill säga, det finns ett outtalat avtal angående vem som ska vara föräldraledig den mesta tiden och att mannen inte först och främst är definierad som förälder utan polis.

---

## 8. Referenser

Alvesson, M & Sköldeberg, K (1994) *Tolkning & reflektion vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Bekkengen, L.(1996) *Mäns föräldraledighet*,. Arbetsrapport/ Högskolan i Karlstad:  
Samhällsvetenskap 96:12. Karlstad: Högskolan Karlstad

Berggren, S. (2005) *Kunskapsöversikt över förmåner till barn och barnfamiljer*. Stockholm:  
Försäkringskassan.

Connell, R. (2012) *Om genus*. Göteborg: Daidalos AB

Connell, R. W (1987) *Gender and power. Society, the person sexuell politics* (Cambridge  
Polity)

Cronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa: Mäns erfarenhet av delad föräldraledighet*.  
Göteborg: Göteborgs Universitet.

Denscombe, M. (2000) *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom  
samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

De Beauvoir, S. (1973) *Det andra könet*. Stockholm: Nordstedt förlag

Ejvegård, R. (2009) *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur

Försäkringskassan. Föräldraledighetslagen. <http://www.fsk.se> 2014-03-20

Hirdman, Y. (1988) *Genussystemet Teoretiska funderingar kring kvinnors sociala  
underordning*. Maktutredningen (Rapport 23) Uppsala.

Hirdman, Y. (1993) *Genussystemet- reflektioner kring kvinnors sociala underordning*. I  
Eriksson, Ch (Red), *Genus i historisk forskning*. (ss.146-161) Lund: Studentlitteratur

Hirdman, Y. "Vad är kvinnohistoria" i Hirdman, Yvonne (red) (1992) *Kvinnohistoria*.  
Utbildningsradion, Stockholm.

---

Lundberg, F (2010-01-18) *genusperspektivet-starkt-vid-centrum-for-polisforskning*.

<http://www.genus.gu.se/aktuellt/nyheter/fulltext>, 2014-09-15.

Klinth. R. (2005) SOU 2005:66 *Pappaledighet som jämställdhetsprojekt- Om den svenska pappaledighetens politiska historia*: Regeringen

<http://www.stromsund.se/download/18.4aba2ac5126c1396c098000882/7c37d086.pdf> 2014-04-01

Kvale. S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

NE, Nationalencyklopedin

<http://www.ne.se> 2014-08-01

Patel. R & Davidsson. B. (2011) *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur

Proposition 2000/01:44 *Föräldraförsäkring och föräldraledighet*

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/14/64/c7404427.pdf> 2014-05-12

Repstad, P (1999) *Närhet och distans, kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

Socialförsäkringsrapport 2011:13, *Föräldrapenning. Båda föräldrarnas försäkring?*

[http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/8f5eb10d-1fcd-423b-bd55-65dc501b29d4/socialforsakringsrapport\\_2011\\_13.pdf?MOD=AJPERES](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/8f5eb10d-1fcd-423b-bd55-65dc501b29d4/socialforsakringsrapport_2011_13.pdf?MOD=AJPERES) 2014-05-12

---

## Bilaga 1- Intervjuguide

### Bakgrund

- Berätta om arbetsplatsen.
- Hur många anställda finns det inom din grupp, män respektive kvinnor?
- Vad är dina arbetsuppgifter, ålder och erfarenhet av föräldraledighet?

### Konsekvenser & reaktioner

- Vilka konsekvenser medför föräldraledighet på arbetsplatsen för ER anställda?
- Ersätter chefen medarbetaren som tar ut föräldraledighet?
- Hur tror Du att ditt jobb och arbetskamraterna påverkas vid föräldraledighet?
- Vilka reaktioner märks inom organisationen när man/kvinna planerar föräldraledighet?
- Finns det någon skillnad i reaktion på arbetsplatsen beroende på kön som planerar ta ut föräldraledighet?
- Vad tror du att myndigheten har att vinna respektive förlora på att uppmuntra män/kvinnor att ta ut föräldraledighet?
- Finns de olika grupper av anställda på myndigheten där de är mindre respektive mer troligt att män/kvinnor tar ut föräldraledighet? Vad tror DU att detta beror på att dessa grupper tar ut föräldraledighet?

### Föräldrapolitik

Inom den svenska familjepolitiken debatteras det att jämna ut föräldraledigheten mellan könen vilket medför fler öronmärkta dagar för pappan.

- Hur tror du detta skulle påverka organisationen?
- Tycker du som medarbetare att lagstiftningen behöver förändras när det gäller föräldraledighet. (På vilket sätt i så fall).

## Bilga 2 - Informationsbrev

Hej!

Tack för du visat intresse på min förfrågan. Jag läser min sista termin på Sociologiska Intuitionen i Lund och ska nu skriva min C-uppsats som är mitt examensarbete. Syftet med min uppsats är att studera hur yrkesverksamma poliser ser på föräldraledighet.

Jag är tacksam om jag får intervjua tre män och tre kvinnor. Intervjun kommer att ta ca 60 minuter. Som intervjuperson är Du helt anonym och på vilken ort intervjun gjorts på kommer inte att nämnas i uppsatsen. Endast jag som gör intervjun och min handledare på Sociologiska Intuitionen kommer att ta del av materialet. Efter examinationen kommer materialet som ligger till grund för uppsatsen att förstöras.

Jag kommer att kontakta dig om några dagar för att förhöra mig om du fortfarande är intresserad av att delta i min studie. Har Du frågor kring arbetet kontakta gärna mig, Madeleine Jeppsson (xxxxxxxxxx).

Övriga frågor kan min handledare David Wästerfors på Sociologiska intuitionen i Lund svara på. Du når David Wästerfors lättast på e-post, [david.wasterfors@soc.lu.se](mailto:david.wasterfors@soc.lu.se)

Med vänliga hälsningar:

Madeleine Jeppsson