

Lunds universitet
Sociologiska institutionen



”Det står fortfarande polis på min uniform”

En kvalitativ intervjustudie om kvinnliga polisers upplevelser av att arbeta inom ett mansdominerat yrke

Författare: Sanna Härnström

Kandidatuppsats: SOCK08, 15 hp

Vårterminen 2021

Handledare: Malin Åkerström

Abstrakt

Författare: Sanna Härnström

Titel: "Det står fortfarande polis på min uniform" – En kvalitativ intervjustudie om kvinnliga polisers upplevelser av att arbeta inom ett mansdominerat yrke

Kandidatuppsats: SOCK08, 15 hp

Handledare: Malin Åkerström

Sociologiska institutionen, vårterminen 2021

1957 var det år som kvinnor fick börja utbilda sig till poliser, 60 år senare, år 2017 så uppmärksammar #metoo-uppropet den kamp mot sexism och trakasserier som kvinnor fortfarande behöver kämpa. #nödvärn riktar ljuset mot just polisycket och den sexism, ojämställdhet och tystnadskultur som kvinnliga poliser möter i sitt yrke. Syftet med den här uppsatsen är att undersöka kvinnliga polisers upplevelser av att arbeta inom ett mansdominerat yrke beträffande jämställdhetsfrågor och sexism. För att genomföra studien utfördes kvalitativa intervjuer med 6 kvinnliga poliser som är yrkesaktiva i Göteborg. I intervjuerna undersökte jag hur de kvinnliga poliserna beskrev sitt yrke och vad som krävs för att klara av att arbeta som polis, samt hur de upplevde att de behandlas av polismyndigheten, kollegor och allmänheten i relation till sina manliga kollegor. Uppsatsen utgick från ett genusperspektiv där genus betraktades som något som skapas genom sociala interaktioner. Resultatet var att informanterna beskrev polisycket utifrån mer maskulina egenskaper (till exempel att vara tuff), samtidigt som det framhövdes att kvinnliga poliser är mer kommunikativa (ofta associerat med femininitet) än sina manliga kollegor. Vidare upplevde informanterna att de i vissa lägen behandlas annorlunda än sina manliga kollegor av allmänheten. Sexistiska kommentarer förekommer även kollegor emellan, men de anses förekomma vid betydligt färre tillfällen än vad som var fallet tidigare. Informanterna berättade också att det finns en ganska rå jargong inom polisen, som informanterna i motsats till tidigare forskning *inte* tycker är sexistisk. Om den här jargongen tar sig uttryck i sexistiska skämt så menade respondenterna att skämtet lika ofta riktas mot män som mot kvinnor.

Nyckelord: Kvinnlig polis, maskulinitet, femininitet, sexism, poliskultur, jargong.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Avgränsning	2
2. Tidigare forskning	3
2.1 Genus	3
2.1.1 Genus inom arbetslivet	3
2.1.2 Genus inom polisyret	4
3. Teori	5
3.1 Genus	5
3.1.1 Hegemonisk maskulinitet	6
3.1.2 Att göra genus	6
3.1.3 Genus och poliskultur	7
3.2 Coping	7
3.2.1 Humor som copingstrategi	8
4. Metod och material	8
4.1 Urval	10
4.2 Analysmetod	11
4.3 Etiska överväganden	11
5. Analys	13
5.1 Man måste ha skinn på näsan för att vara polis	13
5.2 Kvinnliga poliser är mer kommunikativa än manliga poliser	15
5.3 ”Vissa ser könet först och inte yrket”	16
5.4 Sexism inom polisen	18
5.4.1 ”En tuff jargong”	20
5.5 ”Det spelar inte någon roll om du är man eller kvinna”	21
6. Diskussion	22
6.1 Framtida forskning	24
7. Referenser	25
8. Bilagor	28
8.1 Bilaga 1: Intervjuguide	28

Tack

Jag vill rikta ett varmt tack till min sambo och min familj för allt stöd ni har gett mig, nu och alltid. Vidare vill jag tacka min handledare Malin Åkerström för de många kloka orden och givande diskussionerna under uppsatsskrivandets gång. Jag vill även rikta ett särskilt tack till mina svärföräldrar för deras hjälp med att hitta informanter, samt för de meningsfulla samtal och råd de har bidragit med. Sist, men absolut inte minst så vill jag tacka mina otroliga informanter, utan er medverkan och era berättelser så hade den här uppsatsen aldrig blivit till.

Kungsbacka, maj 2021

Sanna Härnström

1. Inledning

1957 var det första året som kvinnor fick börja studera till poliser, innan dess så fanns det endast manliga poliser i Sverige (Polismyndigheten, 2021; Polismuseet, u.å.). Det här innebar dock inte att det kvinnliga polisarbetet såg likadant ut som det gjorde för män: Det var efter den genomgångna polisutbildningen inte helt lätt att få jobb eftersom att det var många som inte ville anställa kvinnliga poliser (Polismyndigheten, 2021). De kvinnliga polisernas uniformer var inte heller likadana som männens utan de var tvungna att använda kjol och de fick inte heller lov att bära sabel som sina manliga kollegor, utan de bar istället batong (Polismuseet, u.å.). Vidare så fick de inte heller utföra samma arbetsuppgifter som de manliga kollegorna, på vissa polisstationer fick de enbart förhöra kvinnor och de fick inte heller vistas inne på häktena (Polismyndigheten, 2021).

60 år efter att kvinnor fick tillgång till polisyrket, 2017, så startas ett enormt uppror i USA kallat #metoo, som spred sig som en löpeld världen över (Jämställdhetsmyndigheten, 2019). #metoo var en rörelse där kvinnor/tjejer, transpersoner och icke-binära gick ihop och delade med sig av sina erfarenheter av sexuellt våld och sexuella trakasserier (Ibid.). Den enorma uppmärksamhet som #metoo-rörelsen och de delade berättelserna fick visade tydligt att mer behöver göras för att eliminera sexuellt våld och sexuella trakasserier inom såväl arbetslivet som i resterande delar av samhället (Ibid.). #metoo bidrog även till att det startades andra, egna upprop mot den sexism, sexuella trakasserier, sexuellt våld och ojämställdhet som kvinnor får uppleva inom olika arenor (Hulth, 2019). Ett av de här uppropen var #nödvärn som samlade kvinnor, icke-binära och transpersoner inom polisen som upplevt sexism, övergrepp och trakasserier (Nödvärn, u.å.; Hulth, 2019; Rogvall, 2017). Hösten 2017 så var det närmare 5000 polisanställda som engagerade sig i #nödvärn (Nödvärn, u.å.).

I dagsläget är polisyrket fortfarande ett klart mansdominerat yrke: Vid slutet av 2020 var det 20 942 poliser anställda i hela Sverige, varav endast 33% av de anställda var kvinnor (Polismyndigheten, 2020). Polismyndigheten uppger även själva i sin årsredovisning för 2020 att de i sina rekryteringskampanjer har haft ett särskilt fokus på att få fler kvinnor att söka sig till yrket (Ibid.). När det kommer till de som söker sig till utbildningen så är inte skillnaden mellan könen lika stor, men trots att andelen kvinnor som ansökt till polisutbildningen har legat mellan 41-43% perioden 2018-2020 så är det endast 32-33% som faktiskt blivit antagna till polisutbildningen under samma period som varit kvinnor (Polismyndigheten, 2020).

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka kvinnliga polisers upplevelser av att arbeta inom ett mansdominerat yrke när det kommer till jämställdhetsfrågor och sexism. Studien har ett genusperspektiv och utgår från att genus är någonting som skapas genom sociala interaktioner människor emellan. Genom att studera polismyndigheten som fortfarande är klart mansdominerad så syftar uppsatsen alltså till att visa vad genus har för betydelse för kvinnliga poliser och deras upplevelser av sexism och (o)jämställdhet.

För att kunna undersöka kvinnliga polisers upplevelser av sexism och jämställdhetsfrågor så ska följande frågeställningar besvaras:

- Hur beskriver kvinnliga poliser sitt yrke i förhållande till vad som krävs för att klara av att arbeta som polis utifrån feminina och/eller maskulina karaktärsdrag?
- Hur upplever kvinnliga poliser att de behandlas av polismyndigheten, kollegor och allmänheten i relation till sina manliga kollegor?

1.2 Avgränsning

Mot bakgrund av #metoo-upproret och #nödvärn så har uppsatsen ett tydligt genusperspektiv där det är just diskriminering och jämställdhetsfrågor som kopplas till kön/genus som är av intresse. På grund av det här så är uppsatsen avgränsad till att endast undersöka kvinnliga polisers upplevelser av ojämställdhet och sexism kopplat till deras kön. Andra faktorer som kan leda till diskriminering och olika behandling, som till exempel sexuell läggning eller etniskt ursprung, kommer därför inte att inkluderas i uppsatsen.

Likt en del tidigare studier i ämnet (se till exempel Swan, 2016; Rabe-Hemp, 2009) så fokuserar den föreliggande studien enbart på kvinnors upplevelser av sexism och jämställdhetsfrågor och inte på andra erfarenheter av polisarbetet. Det här beror till stor del på den begränsade tiden och omfattningen på undersökningen, men även då syftet utgår från att undersöka kvinnors upplevelser av att vara just minoritet inom ett mansdominerat yrke.

Studiens informanter har begränsats till att enbart innefatta kvinnliga poliser som är yrkesaktiva i Göteborg. Det här beror på att de personer som var mina ingångar till forskningsområdet är yrkesaktiva i just Göteborg och det därför var svårare att få tag i personer i andra delar av Sverige. En annan anledning till det här är att informanternas erfarenheter eventuellt skulle kunna skilja sig åt beroende på var i Sverige de jobbar, samt beroende på om de jobbar i storstad eller i mindre orter, och att det på grund av det begränsade antalet informanter då skulle vara svårt att veta vad eventuella skillnader beror på.

2. Tidigare forskning

2.1 Genus

Genus och kön är vanligt debatterade begrepp inom, så väl som utanför, akademien; framför allt efter kvinnorörelsens framväxt under 60- och 70-talen (Franzén & Tzimoula, 2021, s. 16). Inom genusforskningen betraktas kön ofta som något fostrat, socialiserat eller konstruerat, vilket innebär att kön inte är något biologiskt, determinerat eller essentiellt utan helt enkelt någonting som har skapats i ett visst socialt, kulturellt och historiskt sammanhang (Ibid.). Det finns med andra ord inte några objektiva bestämmelser över vad det innebär att vara kvinna eller man, utan det finns endast subjektiva föreställningar om hur en kvinna eller man förväntas och/eller bör vara i olika situationer (Ibid.).

Lander (2003) beskriver hur vi människor lever i en "bekönad värld" där man ständigt bemöts av olika könsdifferentierande föreställningar, budskap och praktiker som har införlivats i våra sätt att agera och tänka på ett sådant sätt att de tas för givet. Det här leder till att man sällan reflekterar över det här mönstret, samtidigt som man kontinuerligt återskapar det genom sitt handlande i olika situationer (Ibid.). Lander (2003) menar att det finns en föreställning om kvinnor och mäns olika kroppar som utgångspunkten för en mängd olika egenskaper, handlings- och tankemönster. Det här bekönandet av ens kropp påbörjas relativt omedelbart efter födelsen i och med att flickor ofta kläds i rosa och pojkar i blått och fortsätter sedan på en mängd olika sätt genom resten av livet (Ibid.).

2.1.1 Genus inom arbetslivet

Franzén och Tzimoula (2021) menar att det i dagens samhälle finns en sorts paradox när det kommer till studie- och yrkesval eftersom att det ses som ett fritt val, på samma gång som valen har en tendens till att reproducera könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Statistiskt sett så har tjejer/kvinnor högre betyg under skoltiden och de är dessutom överrepresenterade när det kommer till högre utbildning (Ibid.). Sedan 70-80-talen har alltfler kvinnor även sökt sig till yrken med en högre status, som till exempel läkare, jurist och civilekonom (Ibid.). Trots det här så finns det dock en del yrken där det fortfarande existerar en tydlig könsuppdelning, som till exempel civilingenjörsvärdet som är starkt mansdominerat och sjuksköterskeyrket som är klart kvinnodominerat (Ibid.). Franzén och Tzimoula (2021) lyfter fram att den här könsuppdelningen till stor del beror på de föreställningar som finns om kön och olika yrken eftersom att de kan begränsa personers yrkesval, men även vem som faktiskt blir anställd.

2.1.2 Genus inom polisycket

Murray (2021) framhäver i sin studie av den kanadensiska polisen hur ojämställdhet på jobbet ofta maskeras som könsneutrala praktiker och riktlinjer, trots att det i själva verket är till nackdel för kvinnor. Murray (2021) visar hur överordnade inom den kanadensiska poliskåren tenderar att ignorera kön helt och hållet genom att beskriva de anställda som en homogen, könlös grupp och på så sätt slå bort att de underordnade skulle behandlas annorlunda beroende på deras kön. Faktum är att det endast var 2 av de 10 överordnade polismännen i Murrays (2021) studie som överhuvudtaget ville kännas vid att det finns någon typ av sexism inom poliskåren. I kontrast till det här så framhävde de kvinnliga poliserna i studien tydliga upplevelser av ojämställdhet och sexism på jobbet (Ibid.). I en likartad studie av Swan som utfördes 2016 undersöktes hur amerikanska kvinnliga polisers upplevelser av polisycket skiljer sig från manliga polisers utifrån faktorer som är direkt kopplade till kön/genus. Swan (2016) undersökte hur de kvinnliga poliserna beskrev sig själva utifrån genus (om de beskriver sig själva på ett feminint, maskulint eller androgynt sätt) och hur väl de trivdes på sitt jobb. Slutsatsen av undersökningen var att kvinnor som uppvisade ett mer maskulint beteende kände en större missnöjdhet med sitt jobb och att de oftare bemöttes negativt av sina manliga kollegor (Ibid.). I en litteraturgenomgång av forskning som utförts på poliskulturer och kvinnliga poliser har Franklin (2005) dessutom studerat hur den maskulina poliskulturen utövar ett visst förtryck av kvinnliga poliser. Det kamratstöd som manliga poliser ger till sina manliga kollegor och den kultur som utvecklats inom polisen, samt den manliga struktur som omger hela polisorganisationen leder till att de kvinnliga poliserna nedvärderas och underordnas de manliga poliserna (Franklin, 2005).

I en studie av amerikanska kvinnliga poliser av Rabe-Hemp (2009) framhävde majoriteten av kvinnorna att de bidrog med egenskaper och kunskaper som deras manliga kollegor inte hade. De framhävde framför allt att de hade en större empatisk och kommunikativ förmåga än männen, men även att de uppvisade mindre tvingande och mer tålmodiga beteenden (Ibid.). Flera av kvinnorna framhävde att de saknade männens fysiska styrka och storlek och att det var därför som de behövde möta situationerna på andra sätt (Ibid.). Att de var mer empatiska framhävdes genom att de beskrev det som att de var bättre på att prata med offer, barn och kvinnor och att de visade ett större tålmod och en större förståelse än sina manliga kollegor (Ibid.). I likhet med det här så har McCarthy i en studie från 2013 undersökt hur brittiska kvinnliga polisers roll ser ut i och med att det utvecklas mer ”milda” polisinitiativ (problemlösande och en större medkänsla) som syftar till att få ungdomar att sluta med brott. McCarthy (2013) menar att de här nya initiativen skapar ett större utrymme för kvinnliga

poliserna i en poliskultur som annars utgår från maskulinitet och mer ”maskulina” polisstrategier (våld och mer tvingande polisåtgärder).

Persson och Wieslander (2021) lyfter i en studie av den svenska polisen fram att polisen fortfarande är ett mansdominerat yrke, både när det kommer till antal och i en symbolisk mening, hela 60 år efter att kvinnor officiellt fick möjligheten att utbildas till polis. Poliskåren har svårt att få kvinnor att söka till utbildningen och något som ofta är till nackdel för kvinnor är att det vid antagning på utbildningen ställs höga krav på att man ska vara fysiskt stark (Ibid.). Att vara i minoritet på en arbetsplats (till exempel för att man är kvinna) kan bland annat leda till att ens individuella prestationer kan komma att användas som bedömning av hela personens grupp (alltså alla kvinnor på arbetsplatsen), vilket kan leda till att sämre prestationer kan komma att bli ett sorts bevis för att kvinnor till exempel inte klarar jobbet lika bra som män (Ibid.). Inom just polisyrket där det är betydligt fler män än kvinnor blir de manliga normerna inom yrket tagna för givet och osynliggörs på så sätt (Ibid.). Att vara kvinna inom polisen kan därför innefatta svårigheter då polisyrket i sig förknippas med egenskaper och beteenden som uppfattas som mer typiskt maskulina (till exempel styrka och våldsbruk) (Ibid.). Persson och Wieslander (2021) framhäver dessutom att det ofta sker en sorts inre arbetsfördelning mellan könen inom polisen, där kvinnor ofta tilldelas (eller väljer att utföra) arbetsuppgifter som är av en mer social och känslomässig karaktär, som till exempel förhöra/prata med barn och kvinnor och utreda mindre allvarliga brott.

3. Teori

3.1 Genus

West och Zimmerman (1987) belyser att det finns betydelsefulla skillnader mellan begreppen kön, könskategori, samt genus: En persons kön (om man klassas som en kvinna eller man) avgörs av de av samhället socialt överenskomna biologiska kriterierna (till exempel könskromosomer eller könsorgan). Ens könskategori baseras på omgivningens uppfattning av en (oberoende av vad ens biologiska kön är) utifrån de olika tecken som finns på att man är antingen kvinna eller man (till exempel om man har ansiktsbehåring och/eller vad för kläder man har på sig) (Ibid.). När det kommer till genus så handlar det istället om hur man beter sig; genus är en sorts aktivitet där man beter sig på ett visst sätt utifrån de föreställningar som finns kring vad som är passande beteenden för ens specifika könskategori (Ibid.). De här ”genusaktiviteterna” uppkommer ur ens koppling till en viss könskategori och styrker även anspråken på att man tillhör den aktuella könskategorin (Ibid.). Enkelt sagt så handlar genus alltså om ifall man ska uppvisa feminina eller maskulina beteenden beroende på om man

uppfattas som en kvinna (feminin) eller man (maskulin) (Ibid). De här beteendena kommer sedan att leda till att ens koppling till den aktuella könskategori försterks eller försvagas beroende på om beteendet stämmer överens med ens könskategori eller inte (Ibid.).

Femininitet kopplas generellt ofta till egenskaper som till exempel att man ska vara passiv, sårbar, förstående och sympatisk, medan maskulinitet generellt ofta kopplas till egenskaper som till exempel att man ska vara uthållig, fysiskt stark, dominant och risktagande (West & Zimmerman, 1987; Smedler & Drake, 2006; Pettersson, 2003). Den här uppdelningen av kön, könskategori, samt genus innebär dock inte enbart en uppdelning av olika egenskaper, utan den innefattar även en uppdelning av makt i form av överordning och underordning, där kvinnan alltså uppfattas som underordnad mannen (West & Zimmerman, 1987; Smedler & Drake, 2006; Lander, 2003; Pettersson, 2003).

3.1.1 Hegemonisk maskulinitet

Messerschmidts (2004) teori utgår från att det finns olika sorters maskuliniteter varav hegemonisk maskulinitet är den ideala och normativa maskulinitetsformen. Den hegemoniska maskuliniteten inbegriper egenskaper som fysisk styrka, våld, överordnad över kvinnor (och andra maskuliniteter) och heterosexualitet (Messerschmidt, 2004; Connell, 2008). Som Connell (2008) belyser så är den hegemoniska maskuliniteten föränderlig i och med att det är den sorts maskulinitet som uppfattas som mest eftersträvansvärd i nuläget. Trots att den hegemoniska maskuliniteten alltså är den idealiserade bilden av hur en man *bör* vara så menar Connell (2008) att det är få män som faktiskt lever upp till den här bilden.

3.1.2 Att göra genus

West och Zimmerman (1987) menar att genus är något som man ständigt gör och att det på grund av det faktum att könskategorierna används som grundläggande kriterier för att differentiera mellan könen till och med är omöjligt att *inte* göra genus. Det här beror på de enorma sociala konsekvenser som följer av en persons tillhörighet till en viss könskategori: Fördelning av resurser och makt inom en rad olika områden (till exempel politiska och ekonomiska) är beroende av ens könskategori (Ibid.). Faktum är att ens könskategori kan uppfattas som relevant i så gott som alla situationer och ens uppträdande som kvinna eller man (ens uppvisande av feminina eller maskulina egenskaper och/eller beteenden) kan därför ständigt komma att bli värderat (Ibid.). Om en person går emot en viss norm (till exempel en könsnorm) så kan det här leda till att personen möts utav sociala sanktioner i form av allt ifrån ogillande blickar eller kommentarer till att man helt utesluts ur gruppen (Baier & Svensson, 2018).

Butler (1990) använder begreppet *performance* (*uppträdande*) för att förklara hur genus är någonting man gör: Det är som ett uppträdande där genus iscensätts genom användandet av en mängd olika handlingar och rekvisita (till exempel ens hållning, hur man rör sig, hur man klär sig och hur man pratar). Människor iscensätter sig alltså genus genom att ett slags uppträdande eller skapande av kön kommer till liv vid interaktionen med omgivningen (Ibid.). Det här iscensättandet är dock inte helt frivilligt utan Butler (1990) menar att det finns en *heterosexuell matris* som är ett sorts oskrivet regelverk över hur kvinnor och män förväntas vara och bete sig. De som går emot de här förväntningarna riskerar att mötas av starkt ogillande och kritik av sin omgivning (Smedler & Drake, 2006; West & Zimmerman, 1987; Butler, 1990). Butler (1990) menar att en medvetenhet om att genus är något socialt konstruerat som upprätthålls genom könskorrekta beteenden inte är detsamma som att man kan slå sig helt fri från systemet av förväntade beteenden. En något större frihet och frigörelse från de krav som könsordningen ställer kan dock uppnås genom så kallade *subversiva kroppssakter* (normbrytande beteenden; att man härmar ”fel” beteenden – feminina som man eller maskulina som kvinna) eller genom att de förväntade beteendena genomförs, men på ett väldigt överdrivet eller karikatyrartat sätt (Smedler & Drake, 2006).

3.1.3 Genus och poliskultur

Baier och Svensson (2018) har belyst att det finns normer i samhället som riktas mot väldigt många, till exempel könsnormer som rör alla av ett visst kön, men att det även finns normer som riktar sig till ett mindre antal personer, till exempel yrkesnormer (Ibid.). Ett yrke som består av en egen sorts kultur med sin egen uppsättning normer är polisyrket (Yakhlef, 2018; Görtz, 2015). Yakhlef (2018) framhäver maskulinitet och solidaritet som återkommande drag inom poliskulturer i ett flertal olika länder. Inom just den svenska poliskulturen argumenterar Görtz (2015) för att det är mer komplicerat än så och att det finns en sorts balansgång inom den svenska poliskulturen där man förväntas vara ”hård och ridderlig” (alltså mer maskulin), samtidigt som man förväntas vara ”mild och medborgerlig” (alltså mer åt det feminina hållet). Utöver det här tycks humor och en råare, men ändå kamratlig jargong, vara vanligt förekommande inom den svenska poliskulturen (Görtz, 2015).

3.2 Coping

Coping kan beskrivas som ett samlingsbegrepp för en mängd olika beteendemässiga, samt kognitiva ansträngningar som utförs i syfte att handskas med psykologisk stress (Hagberg & Rennemark, 2004). Med psykologisk stress menas en persons särskilda relation till hens omgivning, där personen inte känner att hen har de resurser som krävs för att kunna hantera

den specifika situationen och som därför uppfattar sitt välbefinnande och sin hälsa som hotade (Lazarus & Folkman, 1984). Enkelt sagt så kan det här beskrivas som att de krav som omgivningen ställer på personen upplevs som för stora för hen att hantera (Ibid.). Stress uppfattas numera som en ofrånkomlig del utav livet, men sättet som stressen hanteras på (personens copingstrategier) anses vara avgörande för situationens utfall (Ibid.).

3.2.1 Humor som copingstrategi

En copingstrategi som man kan använda sig utav är humor och att man helt enkelt skämtar om den stressfulla händelsen (eller faktorer runt händelsen) (Lazarus & Folkman, 1984). Till skillnad från copingstrategier som undvikande och utåtagerande som beskrivs som mer omogna copingstrategier så betraktas humor ofta som en mer mogen copingstrategi som används i större utsträckning vid vuxen ålder än hos yngre personer (Ibid.). Som Lazarus och Folkman (1984) lyfter fram så är dock situationen viktig eftersom att en copingstrategi som uppfattas som passande och effektiv i en viss situation, inte gör det i en annan. Humor är ett tydligt exempel på det här då humor och skämtande kan uppfattas som direkt opassande och till och med upprörande i vissa situationer, som till exempel på en begravning (Ibid.).

4. Metod och material

Eftersom syftet med uppsatsen är att undersöka kvinnliga polisers erfarenheter av att arbeta inom ett mansdominerat yrke när det kommer till jämställdhetsfrågor och sexism ansåg jag att kvalitativa intervjuer med kvinnliga poliser var den mest passande undersökningsmetoden givet den begränsade tid och de resurser som stod till buds. Dessutom ger kvalitativa intervjuer möjligheten att samla in data som är mer detaljrika och uttömmande än vad som är möjligt vid kvantitativa undersökningar (Denscombe, 2016). Denscombe (2016) argumenterar vidare för att intervjuer är den metod som lämpar sig bäst för att undersöka saker som till exempel känslor, erfarenheter och så kallad ”priviligierad information” (synnerligen specificerad information som nyckelpersoner inom ett visst fält kan dela med sig av). Luker (2008) poängterar att man i vilken form av undersökning det än gäller inte alltid kan veta hur hög sanningshalten är på den information som informanterna bidrar med utan att det enbart rör sig om informanternas egna subjektiva uppfattning och upplevelse av det aktuella ämnet. Luker (2008) argumenterar emellertid för att det är det som är själva poängen med kvalitativa intervjuer; att undersöka folks subjektiva känslor, tankar och upplevelser av ett särskilt ämne. Intervjuerna som genomfördes var av en semistrukturerad karaktär, vilket innebär att man är relativt fri att göra fokusskiften under intervjuerna och man dessutom genom att ställa följdfrågor, som inte kunnat planeras i förväg, har möjlighet att utforska en del ämnen djupare

än andra, samtidigt som man ändå har en viss struktur över vilka ämnen och frågor som ska tas upp (Denscombe, 2016). Det här passade mitt syfte då fokus låg på informanternas egna upplevelser och tankar, samtidigt som jag ändå hade en del frågor och ämnen som jag ville undersöka. Inför intervjuerna så sammanställdes en intervjuguide med de frågor och teman som jag ville utforska under de kommande intervjuerna. Utifrån Brymans (2018, s. 565) rekommendationer så sorterades frågorna utifrån olika teman för att de skulle få en mer sammanhängande och naturlig ordningsföljd. Vidare så försökte jag att formulera frågorna på ett sätt som inte skulle vara ledande, samtidigt som de ändå skulle ha en tydlig koppling till studiens syfte, i enlighet med de råd som ges av Bryman (2018).

På grund av rådande situation med Coronapandemin så har samtliga intervjuer genomförts digitalt via någon av videoplattformarna Google Meet eller Messenger. Intervjuer genomförs idealt ansikte-mot-ansikte, men det finns även fördelar med digitala intervjuer. Denscombe (2016) framhäver till exempel att videointervjuer kan vara ett bra alternativ på grund av deras tidseffektivitet och att de inte medför några resekostnader. När intervjuerna genomförs i realtid och med hjälp av en videokamera så skiljer sig för övrigt inte internetbaserade intervjuer så mycket från fysiska intervjuer (Denscombe, 2016, s. 282).

Intervjuerna tog mellan 45 minuter och 1 timma vardera och genomfördes i stillsamma miljöer där det var så få störningsmoment som möjligt. En miljö som är lugn och utan störningsmoment är för övrigt något som Bryman (2018, s. 566) framhäver som betydelsefulla faktorer vid just kvalitativa intervjuer. Utöver det här så lyfter Denscombe (2016) fram att man bör spela in intervjuerna eftersom att det mänskliga minnet oftast är ofullständigt och fyllt med förvrängningar och fel. Jag spelade därför in samtliga intervjuer för att mina analyser skulle kunna baseras på material som var så korrekt och nyanserat som möjligt (jag frågade innan varje intervju om det var okej att jag spelade in ljudet). Efter att intervjuerna genomförts transkriberades de i sin helhet. Det här gjorde jag för att jag skulle kunna analysera materialet utan att kontexten i intervjun försvann, samt så jag inte skulle missa någonting som eventuellt skulle visa sig vara relevant i ett senare skede av analysen. Det här underlättade också analysen då både hela och delar av intervjuerna kunde läsas igenom vid ett flertal tillfällen, utan att jag behövde lyssna på själva ljudinspelningen. Allt det här har dessutom lyfts fram som fördelar utav Bryman (2018, s. 577) när det kommer till just inspelning och transkribering av intervjuer.

4.1 Urval

Mitt urval består av 6 kvinnliga poliser som arbetar i Göteborg, de är mellan 29 och 53 år och har varit yrkesaktiva mellan 3 och 30 år. Jag hade väldigt få urvalskriterier när jag skulle välja ut mina informanter eftersom jag ville ha personer av skilda åldrar och med olika lång erfarenhet av att arbeta som polis. De urvalskriterier jag hade var enbart att det skulle vara kvinnliga poliser och att de skulle arbeta i Göteborg. Studien baseras på ett icke-slumpmässigt urval och det finns flera anledningar till att jag inte har använt mig utav ett slumpmässigt urval: 1. Därför att det är ett fält som är svårt att få tillgång till, 2. Därför att jag intervjuar så pass få personer att det är svårt att få till ett representativt urval oavsett, 3. Därför att syftet med studien *inte* är att kunna generalisera till samtliga kvinnliga poliser i hela Göteborg, utan att kunna bidra med en bild av hur det *kan* se ut. Det här är även några av de anledningar till att använda sig av ett icke-slumpmässigt urval som brukar anges i metodlitteraturen (se Denscombe, 2016; Bryman, 2018; Patton, 1990).

Jag har i studien använt mig av ett målinriktat/målstyrt urval i form av ett snöbollsurval. Att ett urval är målstyrt betyder helt enkelt att studiens deltagare väljs ut utifrån forskningens syfte just för att de ska möjliggöra besvarandet utav ens forskningsfrågor (Bryman, 2018). Ett snöbollsurval innebär att man hittar fler informanter via den/de informanter man har tillgång till sedan tidigare (Patton, 1990; David & Sutton, 2016). Jag har använt mig av det här tillvägagångssättet eftersom min sambos föräldrar är poliser i Göteborg och de var därför min ingång till fältet då de hjälpte mig att hitta informanter (det här är även en av anledningarna till att mitt urval kom att endast bestå utav poliser som är yrkesaktiva i Göteborg). De här informanterna fick sedan också rekommendera personer för mig att intervjua om de ville (jag intervjuade dock *inte* någon av mina svärföräldrar). En nackdel med snöbollsurval är att urvalet oundvikligen kommer att bli relativt skevt och att det därför är omöjligt att veta hur representativt urvalet är för själva populationen (som i det här fallet alltså är alla kvinnliga poliser i Göteborg) (David & Sutton, 2016). Jag har försökt att undvika det här så gott det går i den här studien i och med att alla personer, utom två, kommer från olika avdelningar inom polisen och därför även bör ha olika erfarenheter av att vara polis och av eventuell sexism eller ojämställdhet. De två som kommer från samma avdelning har dessutom endast arbetat tillsammans under en kort tid och har tidigare arbetat på olika avdelningar. Något som är viktigt att komma ihåg är dock att syftet med uppsatsen *inte* heller är att kunna generalisera till hela populationen.

4.2 Analysmetod

En tematisk analys har genomförts för att analysera studiens data. Till att börja med så läste jag samtliga intervjuutskrifter i sin helhet, det här gjordes i enlighet med Brymans (2018, s. 707) rekommendation att man vid tematiska analyser först och främst måste bekanta sig med materialet. Efter det här så påbörjades kodningsprocessen och som Rennstam & Wästerfors, (2015) föreskriver så inleddes det här genom en *öppen/initial kodning*, vilket medför att materialet sorteras in under olika koder, men att man har en relativt öppen inställning till sitt material. Det här gjorde jag genom att läsa igenom materialet i syfte att upptäcka återkommande teman, om det var någonting som kändes frånvarande i materialet, samt att se om eventuella kopplingar fanns till teoretiska begrepp, vilket även Ryan och Bernard (2003) menar är essentiellt vid tematiska analyser. Efterhand så började materialet att sorteras på ett mer målinriktat sätt eftersom mer tydliga teman framkom. Det här kallas för *selektiv/fokuserad kodning* och det handlar här alltså om att vissa koder används på ett mer frekvent och/eller precist sätt, vilket leder till att kodningen övergår till att bli mer stabil (Rennstam & Wästerfors, 2015). Under det här steget så kopplades även likartade koder samman för att bilda teman och eventuella delteman, vilket gjordes utifrån Ryan och Bernards (2003) rekommendationer. I det här steget så blev även kopplingen till tidigare forskning och teori tydligare i och med att mer konkreta teman nu utkristalliserats ur datan (se Bryman, 2018, s. 707). De koder/teman som användes i analysen var kopplade till uppsatsens syfte och frågeställningar och resulterade till slut i de underrubriker som går att finna i analysavsnittet (se avsnitt 5.1-5.5).

4.3 Etiska överväganden

Jag har försökt att leva upp till de etiska principer som föreskrivs inom forskningen i så hög grad som möjligt. De grundläggande etiska principerna som bör efterföljas brukar kallas för *informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet* (Bryman, 2018). Med *informationskravet* så menas att man som forskare ska informera studiens informanter om själva undersökningens syfte (Bryman, 2018, s. 170). Kravet innebär även att informanterna ska vara medvetna om att deras deltagande i undersökningen är frivilligt och att de kan avbryta deltagandet när som helst, utan att behöva uppge någon anledning (Ibid.). Vidare innebär det att respondenterna ska informeras om alla de olika momenten i undersökningen (Ibid.). För att leva upp till informationskravet så berättade jag innan intervjuerna lite om min uppsats, vad dess syfte var och varför jag var intresserad utav ämnet. Informanterna uppmanades även att ställa frågor om det var något som de undrade, antingen om intervjun och deras deltagande eller om själva uppsatsen i sig. Efter att informanterna fått

veta lite mer om uppsatsen och vad deras eventuella deltagande i studien skulle innebära så informerades de om att det är helt upp till dem om de fortfarande vill medverka i studien och att de när som helst kan avbryta sitt deltagande, oavsett anledning. Informanterna informerades även om att de bara behövde säga till om det var någon fråga som de inte ville svara på och att det i så fall var helt okej. I enlighet med *samtyckeskravet* som utgår från att det är helt och hållet upp till informanterna om de ska delta i studien eller inte (Bryman, 2018), så frågades informanterna efter att de fått all information om de fortfarande önskade delta i studien. *Nyttjandekravet* handlar om att alla de uppgifter som har tillhandahållits om informanterna under studiens gång endast får användas till undersökningens forskningsmål och ingenting annat (om forskaren skulle vilja använda materialet till något annat ändamål så måste man samla in informanternas samtycke till det här) (Denscombe, 2016; Bryman, 2018, s. 171). För att kunna leva upp till nyttjandekravet har därför inget av det insamlade materialet använts till något annat än uppsatsen och det kommer inte användas till något annat i framtiden heller. *Konfidentialitetskravet* innebär att all information om respondenterna, samt de uppgifter som samlats in, ska hanteras på ett sätt som garanterar en så hög konfidentialitet som möjligt, men även att samtliga informanter ska få sin anonymitet garanterad (Denscombe, 2016; Bryman, 2018). Det här inbegriper bland annat att inga obehöriga personer ska kunna få tillgång till materialet och berör så väl informanternas personuppgifter som all annan tillgänglig information som skulle kunna röja informanternas identiteter (Denscombe, 2016; Bryman, 2018). För att uppfylla konfidentialitetskravet så har allt material och alla uppgifter som samlats in om informanterna förvarats på min personliga och lösenordskyddade dator och det uppges inte heller någon information i själva uppsatsen som skulle kunna leda till att informanternas identiteter avslöjas. För att ytterligare skydda mina informanternas identitet så har jag i uppsatsen även valt att använda mig utav fingerade namn, vilket innebär att informanternas riktiga namn inte finns med någonstans i uppsatsen.

Utöver de ovan diskuterade etiska principerna så ska dessutom respondenternas intressen skyddas, vilket omfattar saker som att informanterna inte ska lida någon skada (personlig, psykisk eller fysisk) på grund av sitt deltagande i undersökningen (Denscombe, 2016; Bryman, 2018). Vidare så ska falska förespeglningar och undanhållande utav viktig information undvikas och självklart så ska informanternas privatliv inte inkräktas i (Ibid.). Eftersom samtlig information om informanterna har anonymiserats i uppsatsen och deras namn fingerats så anser jag inte att någon av deltagarna riskerar att lida skada till följd av uppsatsen. De ämnen som har diskuterats under intervjuerna har inte heller varit av alltför

personlig art och det har dessutom varit helt och hållet upp till informanterna själva vad de valt att dela med sig av. Jag har inte heller undanhållit någon information från informanterna eller ingett några falska förespeglningar eller löften till mina informanter.

5. Analys

I det föreliggande avsnittet presenteras resultaten och analysen av de intervjuer som genomförts med 6 kvinnliga poliser som är yrkesaktiva i Göteborg. Analysen har delats in i olika avsnitt utifrån de teman som framkommit i analysprocessen med kopplingar till studiens frågeställningar: Hur kvinnliga poliser beskriver sitt yrke i relation till vad som krävs för att klara av att vara polis utifrån feminina och/eller maskulina egenskaper, samt hur kvinnliga poliser upplever att de behandlas av polismyndigheten, kollegor och allmänheten i relation till sina manliga kollegor.

5.1 Man måste ha skinn på näsan för att vara polis

Under intervjuerna betonar samtliga informanter att man behöver ”ha skinn på näsan” för att arbeta som polis. Det beskrivs som essentiellt att man ska kunna stå upp för sig själv och att man inte kan vara känslig om man överhuvudtaget ska klara av att vara polis. En av informanterna, Ellen, som har jobbat som polis i 3 år, beskriver det såhär:

[S]en ska man kunna ta lite skit, du kan inte vara för ömtålig liksom, utan man får tåla ganska mycket också. Ord, men också lite gruff liksom, man kan inte vara för känslig. Sen ska man inte tåla vad som helst, det är inte det jag menar, absolut inte, men lite hårdhudad får man ändå vara.

Bilden av personer som ”tål ganska mycket” och ”inte är så känsliga” förknippas inte så ofta med kvinnor, utan stämmer snarare överens med de normer som finns kring hegemonisk maskulinitet och hur en man förväntas vara (West & Zimmerman, 1987; Persson & Wieslander, 2021; Yakhlef, 2018; Connell, 2008; Messerschmidt, 2004). Att kvinnliga poliser ger uttryck för mer hegemoniskt maskulina egenskaper när det kommer till hur en ideal polis bör vara är något som även förekommer i Murrays (2021) studie av genus hos kanadensiska poliser. Murray (2021) menar att det här sättet att beskriva den ideala polisen på (oavsett kön) handlar om ett synsätt som är kopplat till den mer traditionella bilden av hur en polis ska vara. Persson och Wieslander (2021) menar att den här bilden av hur en polis ska vara överensstämmer med bilden av hur en man ska vara och att den ständigt reproduceras både inom själva polisorganisationen och inom det större samhället (genom till exempel media). Det intressanta här är att respondenterna uttrycker behovet av att vara tuff som generellt; det

här är alltså något som alla poliser behöver leva upp till, oavsett kön. Utifrån Baier och Svenssons (2018) analys av normer skulle det här kunna förklaras som att även om ”skinn på näsan” och att vara tuff kan uppfattas som en tydlig könsnorm, så kan det även vara så att det är en norm inom själva poliskulturen som riktas till alla dess deltagare. I kontrast till det här så ansåg majoriteten av informanterna att det är ”våldigt mycket olika typer av människor” som arbetar inom polisen, trots att de ansåg att man måste vara lite ”tuffare” för att klara av att vara polis. Endast två av respondenterna ansåg i linje med det här att det är en viss typ av kvinnor som söker sig till polisen:

Det är ju inte de här tjej-tjejiga tjejerna som söker eller vad man ska säga, det är ju inte de här med extensions och jättelånga naglar som söker till polisen, utan jag tror att det ändå är kvinnor som har skinn på näsan framför allt. Det tror jag. Att man står upp för sig själv. (Kristina, varit polis i 4 år)

Men jag upplever nog ändå att det är ganska starka karaktärer som är tjejer inom polisen. Alltså som är ganska, amen framåt och trygga liksom, det behöver du nog vara för att man ska liksom *orka* tror jag. (Emelie, varit polis i 11 år)

Att kvinnliga poliser ofta verkar vara kvinnor som uppvisar egenskaper som uppfattas som maskulina överensstämmer med West och Zimmermans (1987) argument att genus är något som görs. Butler (1990) menar dock att genusbeteenden inte kan beskrivas som helt frivilliga på grund av den heterosexuella matrisen och dess förväntningar på hur män och kvinnor bör bete sig. Informanterna kan dock anses ha uppnått en större frihet från den heterosexuella matrisen genom deras iscensättande av vad Butler (1990) kallar för subversiva kroppsakter, alltså att de härmar ”fel” beteenden (maskulina istället för feminina). Då informanterna iscensätter beteenden som hör till de förväntade maskulina beteendena (att vara tuff/hårdhudad) går de alltså emot vad som förväntas av dem som kvinnor (att de ska vara feminina och därmed känsligare) (Ibid.). Folk som bryter mot de förväntningar som ställs på dem utifrån deras kön riskerar dock att mötas av kritik och starkt ogillande (Smedler & Drake, 2006; West & Zimmerman, 1987; Butler, 1990). Ett tydligt exempel på det här ges i Murrays (2021) studie där hon fann att kvinnliga poliser som uppvisade mer maskulina drag uppfattades negativt av sina manliga kollegor. I kontrast till det här så ansåg samtliga av mina informanter att de trivs väldigt bra med både sina kvinnliga och manliga kollegor och känner sig som ”en i gänget”.

5.2 Kvinnliga poliser är mer kommunikativa än manliga poliser

Majoriteten av informanterna ansåg att det finns vissa skillnader mellan kvinnliga och manliga poliser. Den vanligaste skillnaden som lyftes fram var att kvinnliga poliser är mer kommunikativa än sina manliga kollegor. Att kvinnor skulle vara mer kommunikativa än män är något som även de kvinnliga poliserna i Rabe-Hemps (2009) och Murrays (2021) studier betonar. Ett tydligt exempel på det här ges utav Ellen som har varit polis i 3 år:

Min erfarenhet är i alla fall att kvinnor är mycket bättre på att snacka. Jag kan säga att det är 0 gånger jag har behövt bråka med någon när jag har varit på tjejpatrull. Det är nog faktiskt ingen gång, som det har blivit stökigt liksom, och det tror jag har mycket att göra med att vi är ju generellt sätt svagare och vi vet att vi måste lösa ut det här kommunikativt.

Ellen anser alltså att en viktig anledning till att kvinnliga poliser är mer kommunikativa är att de generellt sett är svagare än män och att de därför måste lära sig att hantera situationer på andra sätt än sina manliga kollegor. Karin som har jobbat som polis i 30 år beskriver det här som att kvinnliga poliser måste använda sig av sin ”kvinnliga list”. Rabe-Hemp (2009) menar att kommunikativa förmågor ofta uppfattas som mindre värdefulla inom polisen än styrka och att de kommunikativa arbetsuppgifterna inte alltid ses som ”riktigt polisarbete”. Det här är särskilt intressant då McCarthy (2013) lyfter fram att problemlösande och kommunikativa förmågor numera är en viktig del av polisarbetet, men att det tonas ned som mindre viktigt för att det inte ses som tillräckligt maskulint eller innefattas i poliskulturen. De kvinnliga poliserna i Rabe-Hemps (2009) studie framhäver däremot, precis som mina informanter, att det handlar om att kvinnor fysiskt sett är svagare och därför måste lösa situationer mer kommunikativt. De lyfter dessutom fram att kommunikativa problemlösningstrategier inte alls är sämre, utan snarare bättre än att lösa situationer med våld (”riktigt polisarbete”) eftersom det dels är mycket mindre farligt, dels leder till bättre relationer till samhällets medborgare (Ibid.). Att användandet av kommunikativa strategier skulle vara bättre än att lösa situationer med våld är något som även mina informanter framhäver:

Att när man som en man möter en annan man i en situation [vid ingripanden] så kan det bli någon typ av *dragkamp* för att man är just män. Där kan jag ju se det som kvinna att jag ofta kanske kan möta dem på ett bättre sätt och få med mig dem att göra det som är min uppgift liksom. (Emelie, varit polis i 11 år)

Att vara mer kommunikativ är dessutom en egenskap som oftast förknippas med femininitet och att vara kvinna (Rabe-Hemp, 2009; Murray, 2021; Franklin, 2005). Genom att framhäva kommunikativa förmågor som större hos kvinnliga poliser ger alltså informanterna stöd till Butlers (1990) teori om den heterosexuella matrisen och de förväntningar som finns på hur kvinnor ska vara. En kontrast här är att de dock även går emot den heterosexuella matrisen genom att betona att man ska vara hårdhudad och tuff som kvinnlig polis eftersom det är egenskaper som faller inom förväntningarna på hur män ska vara (Butler, 1990). Kvinnorna integrerar alltså från båda sidorna av den heterosexuella matrisen genom att härma både maskulina och feminina beteenden (Ibid.), vilket innebär att gränsen mellan maskulint och feminint blir mindre skarp. Om gränsen mellan maskulint och feminint inte är lika stark skulle det eventuellt kunna förklara varför informanterna inte bemöts på ett negativt sätt när de ger uttryck för maskulina egenskaper, till skillnad från kvinnorna i Murrays (2021) studie (se avsnitt 5.1); om gränsen inte är lika stark så uppfattas inte heller ett överträdande av gränsen lika tydligt och bemöts därför antagligen inte heller lika starkt. Att gränsen inte är lika skarp inom polisen verkar styrkas av Murrays (2021) studie där en manlig polis målar upp en bild av den ideala polisen som en person som uppvisar både maskulina och feminina drag. Det här stämmer även överens med Görtz (2015) teori om poliskulturen i Sverige då han menar att poliser förväntas vara både medborgerliga och milda (feminina) och ridderliga och hårda (maskulina).

5.3 ”Vissa ser könet först och inte yrket”

Flera av informanterna menar att det hos allmänheten verkar finnas en bild av polisyrket som stämmer mer överens med hur det var att vara polis förr i tiden då polisyrket fortfarande uppfattas som ett maskulint arbete:

Folk tror att man ska vara stor och starkt, att det är nummer ett liksom för att lösa arbetsuppgifter. Att vi går ut och slår ner folk och paketerar in dem som bråkar liksom. Nu är ju det en väldigt liten del av det stora jobbet. (Karin, varit polis i 30 år)

Det finns en föreställning om hur en polis ska vara och vem en polis är. Om man frågar någon ”vem ser du som polis?”, det kan man ju fråga nästan vem som helst som vet vad en polis är, vilket är ju liksom nästan unga barn, och då kommer svaret vara att det är en man och så har man en bild liksom av det. (Sara, varit polis i 8 år)

Baier och Svensson (2018) skulle förklara det här som att det finns en tydlig norm i samhället över hur en polis förväntas vara och se ut. Att man ska vara stor och stark är ju som West och Zimmerman (1987) poängterar egenskaper som rent generellt ofta förknippas med maskulinitet. Att vara kvinna och polis kan därför uppfattas som motstridigt eftersom att polisyrket uppfattas som något maskulint när man som kvinna förväntas vara feminin. Ett tydligt exempel på den här motstridiga synen ges av Ellen som har jobbat som polis i 3 år:

Det är gubbar fortfarande som kommenterar att ”Jaha får ni verkligen åka i patrull när ni är två tjejer?” och mycket kommentarer och det liksom ska vara sexigt liksom att man är två tjejer som åker och det är mycket ifrågasättanden om vi klarar det ena och det andra.

Att polisyrket skulle uppfattas som ett maskulint yrke är dock inte något nytt. Persson och Wieslander (2021) menar att polisen inte bara är ett tydligt mansdominerat yrke utan att det även råder en speciell kultur inom polisen där egenskaper som till exempel fysisk styrka, våld och auktoritet (med andra ord maskulina egenskaper) uppfattas som det ”riktiga” polisarbetet och därmed förväntas utföras av män. De delar av arbetet som kräver mer sociala och ”mildare” egenskaper (med andra ord feminina egenskaper), som till exempel förhör med barn och kvinnor, anses vara mer passande för kvinnor (Ibid.; Franklin, 2005). I samstämmighet med det här så nämner samtliga av mina respondenter att när de har ett kvinnligt offer och det finns både en manlig och en kvinnlig polis närvarande så är det kvinnan som pratar med offret. Det här verkar till stor del bero på en uppfattning att brottsutsatta kvinnor hellre pratar med en kvinnlig polis:

Jag kan också känna det ibland med det jag jobbar med nu [vitnesskydd], att det i vissa lägen kan vara lättare att jobba gentemot en kvinna. Det kan man höra ibland, att kvinnor tycker att det är lättare ibland att prata med en kvinna, liksom kvinnor emellan på något sätt. (Agneta, varit polis i 20 år)

Precis som de kvinnliga poliserna i Rabe-Hemps (2009) studie så verkar informanterna dock anse att anledningen till att de oftast utför den här delen av polisarbetet är att de är bättre på den biten än vad deras manliga kollegor är. Att kvinnliga poliser skulle vara bättre på det här är främst kopplat till deras påstådda bättre kommunikativa förmåga, samt att de tenderar att ha bättre tålamod:

Som jag upplever det så har män inte några problem att skapa kontakter med människor, utan det är det här senare liksom att fortsätta prata med dem liksom,

särskilt när vi har att göra med kanske psykisk ohälsa. Där kan det ju lätt bli att de tappar tålamodet lite tidigare och det är absolut inte alla män, men jag kan uppleva att de mer kör på istället för att ha tålamod. (Kristina, varit polis i 4 år)

Det här skulle kunna förklaras som att det inte bara finns en tydlig norm inom polisen av hur en polis bör vara, utan att det även finns en bild av hur kvinnliga respektive manliga poliser ska vara; där kommunikativ förmåga och tålamod förväntas av de kvinnliga poliserna. Om man kopplar det här till Baier och Svenssons (2018) reflektioner kring normer skulle man alltså kunna säga att det inte bara finns en norm som riktar sig till alla inom poliskulturen utan att det även finns olika könsnormer inom kulturen som riktar specifikt mot kvinnliga (eller manliga) poliser. Det verkar dock inte vara så att det endast finns en bild av polisyrket som maskulint, utan samtliga respondenter lyfter även fram att de ofta behandlas annorlunda än sina manliga kollegor, enbart för att de är kvinnor:

Det är ofta män som tycker att de vet bäst. Särskilt om man till exempel stoppar någon för fortkörning och de bara ”Vadå du är tjej” liksom och att ”ja men vad spelar det för roll, det står fortfarande polis på min uniform och jag kan fortfarande ge dig böter, så vill du ha böterna eller inte”. Det är liksom sådana kommentarer. (Kristina, varit polis i 4 år)

Jag jobbar ju i de särskilt utsatta områdena vi har och jag upplever väldigt många gånger att det kommer fram en allmänhet till mig och min manliga kollega, men han pratar till min manliga kollega fast det är jag som svarar, men han fortsätter att prata till min manliga kollega liksom. (Emelie, varit polis i 11 år)

Att kvinnliga poliser behandlas annorlunda än sina manliga kollegor skulle kunna förklaras med Butlers (1990) teori om den heterosexuella matrisen då människor som bryter mot de förväntade beteendena (till exempel genom att vara en kvinna med ett ”maskulint” yrke) tenderar att mötas av ogillande.

5.4 Sexism inom polisen

När respondenterna tillfrågades direkt om de någonsin har upplevt sexism inom polisen så svarar majoriteten att de tror att det finns eller att de känner till folk som har blivit utsatta, men att de inte har upplevt det själva. Trots det så verkar de flesta av dem ändå ha erfarenheter av sexistiska kommentarer, vilket kan exemplifieras med följande uttalande av Kristina som har varit polis i 4 år:

Det är klart att, man kan ju ändå få sexistiska kommentarer eller liksom att det blir så, men då kan ju jag likaväl dra till med någonting tillbaka och jag, det tror jag ändå att folk bara ”ja okej ja då fattar jag”, alltså då kan man liksom, då lägger man av med det liksom.

Intressant nog är det de yngre informanterna som inte har varit poliser särskilt länge som har mest att berätta när det kommer till sexism, medan de som har jobbat som poliser betydligt längre (20-30 år) menar att de endast upplevde sexism när de var nyutbildade poliser, men att det här inte sker på alls samma sätt längre. Informanterna som har jobbat länge menar alltså att det var vanligt förr i tiden, men att det här har förändrats i samband med att det har blivit mer jämställt inom polisen. Trots det här så har de nyare poliserna jag intervjuat upplevt sexism inom myndigheten, de är dock noga med att lyfta fram att trots att sexism fortfarande förekommer så tror de att det är mycket bättre nu än det varit tidigare:

Tidigare var det ju en jävla skillnad att vara kvinna inom polisen. De fick ju inte åka på allt och de fick ju ta en jävla massa skit i kommentarer från kollegor då framför allt, så det har nog varit det värsta. På stan är det ju en sak att ta skit för att du är kvinna, men att ta det inne på stationen där du ska vara trygg liksom, det är ju fan, där går ju gränsen. (Ellen, varit polis i 3 år)

Det skulle alltså kunna vara så att framför allt sexistiska kommentarer fortfarande förekommer, men att de som jobbat inom polisen länge inte upplever det här på samma sätt eftersom att det är så pass mycket bättre nu än när de var nyutbildade poliser. Om mina få intervjuer är uttryck för ett generellt mönster kan man dock reflektera över olika förklaringar. En förklaring skulle kunna vara att de informanter som varit poliser väldigt länge i princip har vant sig vid den ojämställdhet och sexism som förekommer och att de därför inte reflekterar över den längre. Som Lander (2003) betonar så är det nämligen mycket av de könsdifferentierade mönstren i vår vardag som tas för givna. En annan förklaring kan vara att det främst är just yngre kvinnliga poliser som utsätts (både då och nu). Ytterligare en förklaring kan vara att de yngre kvinnorna är mer medvetna om olika typer av överträdelser.

Endast en av informanterna har en specifik händelse att berätta om när det kommer till just sexism: Sara som har jobbat som polis i 8 år berättade om när hon gick en utbildning runt 2014-2015 och att det då var en instruktör som hon hört hade tafsat på kvinnor och som hade pratat på ett sätt som var ”helt gränslöst”. Mannen hade enligt henne rapporterats för det här,

men ingenting hade hänt. Utöver att han kom med kommentarer och dylikt så erinrar sig Sara en särskilt upprörande händelse:

Jag fick en klapp på, jag satt i bilen och han stod utanför, och fick en klapp här [lägger handen mot bröstet]. Då hade jag ju skyddsväst också, men ja du fattar. Det var väl skönt för mig att jag hade skyddsvästen, men ja. Nej han var ju gränslös, men han var liksom oskön på alla plan den mannen... Om du ska spegla lite till den tystnadskulturen som du säger, så är det ju, det var väl så det kändes för man visste att man hade anmält och berättat vad han hade gjort och sagt och han satt kvar på den platsen.

Att kvinnliga poliser utsätts för sexism är tyvärr något som uppmärksammas i flera internationella studier. Flera kvinnliga poliser i Murrays (2021) studie rapporterar till exempel att de har upplevt sexism i någon form. Murray (2021) menar även att flera av de manliga poliserna i hennes studie deltar i så kallad "könsblind sexism" i och med att de bestrider att det finns någon skillnad på kvinnliga och manliga poliser eller att polisorganisationer skulle vara ojämnställda. På det här sättet så förminskas eller till och med förnekas alltså de kvinnliga polisernas upplevelser utav ojämlikhet och sexism (Ibid.). Det här går att jämföra med den tystnadskultur som Sara refererar till i citatet ovan, där mannen tycks ha fått stanna kvar på sin tjänst trots sitt beteende och det faktum att han hade rapporterats upprepade gånger. Att kvinnors upplevelser av sexism och ojämnställdhet tonas ned kan kopplas till det faktum att uppdelandet av egenskaper som feminina och maskulina även innefattar en maktfördelning där kvinnor uppfattas som underordnade män (West & Zimmerman, 1987; Pettersson, 2003). Utifrån den mansdominerade kultur som finns inom polisen (Yakhlef, 2018) så är det inte ovanligt att kvinnors upplevelser tonas ned eller helt ignoreras och att uppmärksammanden av sexism kan leda till att man blir utesluten ur gruppen (se Murray, 2021; Persson & Wieslander, 2021).

5.4.1 "En tuff jargong"

Något som ofta belyses i studier av kvinnliga poliser är att det är en särskilt rå jargong inom polisen som ofta innefattar slag av sexism (se Persson & Wieslander, 2021; Swan, 2016; Franklin, 2005; Görtz, 2015). Att det är en speciell och ganska rå jargong inom polisen är något som även mina informanter nämner:

Alltså vi kan ju ha en kanske lite tuff jargong, men inte med det att den, förr kanske den var lite sexistisk, det är borta liksom. Men en tuff jargong tror jag att

vi kanske har; en tuffare jargong än många andra yrken och det handlar nog också om hur mycket man ser, hur mycket man möter. Att det faktiskt är ett sätt att hantera det. (Agneta, varit polis i 20 år)

De flesta av respondenterna verkar dock vara överens om att jargongen inte längre är sexistisk. Det verkar dessutom råda konsensus mellan informanterna om att jargongen i princip är nödvändig eftersom att som Sara (som har varit polis i 8 år) beskriver det så måste man ibland ”kunna skratta åt det hemska för att orka köra vidare ungefär”. Jargongen eller skämten beskrivs alltså som ett sätt att hantera det jobbiga man har varit med om. Som Lazarus och Folkman (1984) beskriver så har stress kommit att uppfattas som något oundvikligt (kanske framför allt om man jobbar som polis) och det sätt som personen ”väljer” att hantera stressen på är avgörande för situationens utfall. Att just humor och skämt skulle vara ett sätt att hantera stress på är inte heller helt ovanligt utan är en av de många olika copingstrategier som Lazarus och Folkman (1984) nämner. För informanterna och deras kollegor så är alltså den här jargongen/humorn ett sätt för dem att kunna hantera stressfulla/jobbiga situationer som de möter genom sitt jobb. Persson och Wieslander (2021) menar dessutom att forskning inom polisen visat att den här sortens jargong ofta fungerar just som ett sätt att kunna hantera och bearbeta påfrestande händelser. Flera av informanterna framhäver utöver det här i likhet med Persson och Wieslanders (2021) studie att jargongen leder till att gemenskapen mellan kollegorna förstärks, vilket anses vara viktigt inom polisycket. Som Persson och Wieslander (2021) framhäver så kan den råa jargongen dock få negativa och exkluderande effekter för till exempel kvinnor och homosexuella genom användandet av sexistiska och homofobiska uttryck/ord. Informanterna i min studie är motvilliga till att kalla jargongen för sexistisk, men det framkommer att om det skulle förekomma kommentarer eller skämt på bekostnad av till exempel någons kön så kan det riktas åt båda hållen, alltså både män mot kvinnor och kvinnor mot män. Det här är intressant då jag inte kan se några spår av att ”sexismen” skulle riktas åt båda könen i tidigare studier som har gjorts kring just poliskultur och kvinnliga poliser. Man kan därför ställa sig frågande till varför det är något som framhävs väldigt tydligt bland just mina informanter.

5.5 ”Det spelar inte någon roll om du är man eller kvinna”

Trots att samtliga informanter kan se skillnader mellan att vara kvinnlig och manlig polis så menar de flesta av dem ändå att kön/genus i förhållande till polisycket inte är så viktigt. Det beskrivs som att de alla är poliser oavsett kön och att det snarare är personligheten som skiljer dem åt. Ett exempel på det här ges av Agneta som varit polis i 20 år:

I jobbsituationer så känner jag att då gör man sitt jobb. Då jobbar man ju, nej alltså där mindre än någonsin kan jag tycka att där är man polis liksom och då ska man agera. Oavsett om du är ute i uniform eller som vi jobbar utomhus och så har man ett uppdrag och då spelar det inte någon roll om du är kvinna eller man liksom.

Det här överensstämmer inte helt med tidigare forskning om kvinnliga poliser utan stämmer snarare överens med den uppfattning som de *manliga* poliserna i Murrays (2021) studie verkar ha av polisen; att könet inte spelar så stor roll då de alla är poliser. Trots det här så verkar det inte vara något helt unikt att kvinnliga poliser anser att könsskillnader inte är så betydelsefulla då det även förekommer bland de kvinnliga poliserna i Rabe-Hamps (2009) studie. Att kön/genus skulle sakna betydelse går emot Butlers (1990), samt West och Zimmermans (1987) teorier som utgår från att det är omöjligt att *inte* göra genus och att det är extremt få situationer där kön/genus inte är relevant. Butler (1990) menar dessutom att det är omöjligt att frigöra sig helt och hållet från den heterosexuella matrisen och dess föreställningar på feminint och maskulint. Vad skulle den här uppfattningen då kunna bero på? Som Lander (2003) framhäver så lever vi en värld där man ständigt utsätts för olika könsdifferentierade föreställningar och praktiker, men att de har införlivats så starkt i ens sätt att tänka och agera på att de ofta tas för givna. Det skulle därför inte vara särskilt konstigt om det finns könsskillnader inom polisen som informanterna helt enkelt tar för givna för att de är en så naturlig del av vardagen. Det här skulle sedan i enlighet med Landers (2003) resonemang leda till att mönstren inte reflekteras över särskilt ofta, samtidigt som de kontinuerligt återskapas genom deras handlande. En annan förklaring skulle kunna vara att eftersom gränsen mellan feminint och maskulint inte nödvändigtvis är lika skarp inom polisycket (se avsnitt 5.2) som i andra sammanhang så är det svårare att upptäcka skillnader mellan könen dels då genus inte framträder lika tydligt, dels eftersom det blivit mer acceptabelt att uppvisa både feminina och maskulina drag.

6. Diskussion

I analysen så skiljdes 5 olika teman ut för att kunna besvara studiens frågeställningar. Avsnitt 5.1, 5.2 och 5.5 är kopplade till den första frågeställningen angående hur kvinnliga poliser beskriver sitt yrke och vad som krävs för att klara av polisycket utifrån feminina och/eller maskulina karaktärsdrag. Avsnitt 5.3 och 5.4 (inklusive 5.4.1) berör den andra frågeställningen angående hur kvinnliga poliser upplever att de behandlas utav polismyndigheten, kollegor och allmänheten.

Informanterna beskriver det som att man behöver vara tuff, självsäker och ha ”skinn på näsan” för att klara av att arbeta som polis. De här egenskaperna brukar generellt sett kopplas mer till maskulinitet (framför allt hegemonisk maskulinitet), men uppfattas av respondenterna som något som är viktigt för att vara polis oberoende av ens kön. Informanterna beskriver dock vissa skillnader mellan manliga och kvinnliga poliser; de anser att kvinnliga poliser oftare är mer kommunikativa än sina manliga kollegor (vilket oftast förknippas med just femininitet) och att männen ofta har sämre tålamod. Informanterna menade trots det här att kön inte är så viktigt eftersom att de alla är poliser i första hand. Istället betonas det att personligheten är viktigare när det gäller att urskilja skillnader mellan poliser. Det här går emot Butlers (1990) teori som utgår från att det är oundvikligt att inte göra kön.

Samtliga informanter verkar ha varit med om någon form av sexism eller ojämställdhet inom sitt yrke: Framför allt ansåg informanterna att det verkar finnas en föråldrad bild av polisyrket hos allmänheten där det uppfattas som ett maskulint arbete. Informanterna känner av den här bilden då det händer att de får ifrågasättanden eller att folk inte tar dem på allvar som poliser, enbart för att de är kvinnor. Det händer till och med att civilpersoner nonchalerar dem och enbart pratar med deras manliga kollegor, vilket kan inträffa även när det är informanten själv som pratar med personen i fråga. Det verkar även finnas en förväntning inom polisen att det är de kvinnliga poliserna som ska förhöra och prata med kvinnliga offer. Det här menar dock informanterna beror på deras bättre kommunikativa förmåga, samt en uppfattning om att kvinnliga offer hellre pratar med kvinnliga poliser. Sexismen märks även av inom själva polismyndigheten i form av sexistiska kommentarer kollegor emellan. En av informanterna berättar även om en instruktör hon haft som både haft ett högst opassande och sexistiskt språkbruk och som tafsat på henne, men som trots anmälningar tycks ha fått vara kvar. Samtliga informanter menar dock att det här är mindre vanligt än tidigare och att kvinnor inom polisen har det betydligt mer jämställt nu. Informanterna framhäver vidare att det inom polisen råder en ganska rå jargong, som ses som nödvändig då den är ett sätt att hantera de svåra situationer de möter genom jobbet. Det här går hand i hand med Lazarus och Folkmans (1984) teori där humor beskrivs som en av många copingstrategier. Informanterna vill inte beskriva jargongen som sexistisk, men menar att man ska kunna skämta om allt och att om sexistiska kommentarer framkommer så går det åt båda hållen (både mot kvinnor och män).

Att polisyrket förknippas med maskulinitet (framför allt hegemonisk maskulinitet), att kvinnliga poliser anses vara mer kommunikativa än manliga poliser och att kvinnliga poliser oftare förhör kvinnor och barn är saker som stämmer väl överens med den tidigare

forskningen på området. Ytterligare några likheter med tidigare forskning är att sexism förekommer inom polisen (framför allt sexistiska kommentarer), men i betydligt mindre utsträckning än tidigare, och att polisens jargong är ganska rå. Det är dock även några saker som avviker från den tidigare forskningen: Jargongen uppfattas inte som sexistisk (men anses ha varit det tidigare) och att när det väl förekommer skämt av mer sexistisk karaktär så riktas de mot killar/män lika ofta som tjejer/kvinnor. Något som avviker från mycket av den tidigare forskningen är även att informanterna inte anser att kön är så viktigt eftersom att de alla är poliser i slutändan, vilket stämmer mer överens med den bild manliga poliser brukar ha i tidigare forskning.

6.1 Framtida forskning

Framtida forskning hade kunnat väga in fler faktorer än enbart kön när det kommer till sexism och ojämställdhetsfrågor: Det hade till exempel kunnat undersökas om det är skillnad mellan kvinnor av olika etnicitet och/eller sexuell läggning. Vidare hade det även kunnat undersökas om det ser olika ut i olika delar av landet, samt om sexismen är större eller mindre beroende på om man arbetar på mindre orter eller i större städer.

7. Referenser

- Baier, Matthias & Svensson, Måns (2018). *Om normer*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Butler, Judith (1990). *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York & London: Routledge.
- Connell, Raewyn (2008). *Maskuliniteter*. Cambridge: Daidalos.
- David, Matthew & Sutton, Carole D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, Martyn (2016). *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Franklin, Cortney A. (2005). "Male Peer Support and the Police Culture: Understanding the Resistance and Opposition of Women in Policing". *Women & Criminal Justice*, Vol. 16, nr. 3, s. 1-25.
- Franzén, Cecilia & Tzimoula, Despina (2021). "Genus och professioner – en introduktion". I: Franzén, Cecilia & Tzimoula, Despina (red.) *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur, s. 15-29.
- Görtz, Daniel (2015). *Etnifierade polispraktiker: Hur etnicitet görs i polisens vardag*. Diss. Lund: Lunds Universitet.
- Hagberg, Bo & Rennemark, Mikael (2004) *Den åldrande människans psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Hulth, Märta Gross (2019). Hon var med och startade polisen metoo – menar att problemen kvarstår. *Sveriges Television*, 11 juni. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/mot-polisen-som-inte-fick-jobba-med-metoo-och-darfor-sa-upp-sig>
- Jämställdhetsmyndigheten (2019). #METOO. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/metoo>
- Lander, Ingrid (2003). "Genus, normalitet och avvikelse. Med kroppen som utgångspunkt". I: Lander, Ingrid; Pettersson, Tove & Tiby, Eva (red.) *Femininiteter, maskuliniteter och kriminalitet. Genusperspektiv inom svensk kriminologi*. Lund: Studentlitteratur, s. 21-45.

- Lazarus, Richard S. & Folkman, Susan (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Luker, Kristin (2008). *Salsa Dancing into the Social Sciences: Research in an Age of Infoglut*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- McCarthy, D.J. (2013). "Gendering 'Soft' policing: Multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s". *Policing & Society*, Vol. 23, nr. 2, s. 261-278.
- Messerschmidt, James W. (2004). *Flesh and blood. Adolescent gender diversity and violence*. Laham, Boulder, New York, Toronto, Oxford: Rowman & Littlefield.
- Murray, Sarah E. (2021). "Seeing and Doing Gender at Work: A Qualitative Analysis of Canadian Male and Female Police Officers". *Feminist Criminology*, Vol. 16, nr. 1, s. 91-109.
- Nödvarn (u.å.). *Om oss*. <https://nodvarn.se/om-oss/>
- Patton, Michael Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park, Kalifornien: Sage.
- Persson, Alma & Wieslander, Malin (2021). "Genus i uniform – genusrelationer och arbetsvillkor inom polisen och försvaret". I: Fransén, Cecilia & Tzimoula, Despina (red.) *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur, s. 31-46.
- Pettersson, Tove (2003). "Våld som iscensättning av femininitet?". I: Lander, Ingrid; Pettersson, Tove & Tiby, Eva (red.) *Femininiteter, maskuliniteter och kriminalitet. Genusperspektiv inom svensk kriminologi*. Lund: Studentlitteratur, s. 139-152.
- Polismuseet (u.å.). *Polis igår och idag*. <https://polismuseet.se/vetamer/polishistoria/polis-igar-och-idag/>
- Polismyndigheten (2020). *Polismyndighetens årsredovisning 2020*. www.polisen.se/aktuellt/publikationer
- Polismyndigheten (Kerstin Magnusson) (2021). *Kvinna och polis – då och nu*. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2021/mars/kvinna-och-polis--da-och-nu/>
- Rabe-Hemp, Cara E. (2009). "POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work". *Feminist Criminology*, Vol. 4, nr. 2, s. 114-129.
- Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015). *Från stoff till studie. Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Rogvall, Filippa (2017). Polisanställda vittnar om sextrakasserier. *Expressen*, 17 december.
<https://www.expressen.se/nyheter/polisanstallda-vittnar-om-sextrakasserier-inom-karen-kommer-inte-kunna-kliva-ur-bilen-med-mitt-stand/>

Ryan, Gery W. & Bernard, H. Russell (2003). "Techniques to Identify Themes". *Field Methods*, Vol. 15, nr. 1, s. 85-109.

Smedler, Ann-Charlotte & Drake, Karin (2006). "Identitet och kön". I: Frisé, Ann & Hwang, Philip (red.) *Ungdomar och identitet*. Lund: Studentlitteratur, s. 40-61.

Swan, Angela A. (2016). "Masculine, Feminine, or Androgynous: The Influence of Gender Identity on Job Satisfaction Among Female Police Officers". *Women & Criminal Justice*, Vol. 26, nr 1, s. 1-19.

West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). "Doing Gender". *Gender and Society*, Vol. 1, nr. 2, s. 125-151.

Yakhlef, Sophia (2018). *United Agents Community of Practice within Border Policing in the Baltic Sea Area*. Diss. Lund: Lunds Universitet.

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1: Intervjuguide

Allmänt

Skulle du kunna berätta lite om ditt jobb och vad du gör?

Hur ser könsfördelningen ut på ditt jobb?

Hur ser könsfördelningen ut bland dina chefer?

Arbetas det aktivt för jämställdheten på din arbetsplats och hur märks det i så fall?

Om att vara polis

Hur kommer det sig att du ville bli polis?

Vad tycker/tror du krävs för att man ska klara av att vara polis?

Vad tycker du kännetecknar en bra polis?

Kvinnligt och manligt inom polisen

Kan du se några fördelar med att vara kvinna inom polisen?

Kan du tänka dig några fördelar som finns med att vara man inom polisen?

Tycker du att det finns några nackdelar med att vara antingen kvinna eller man inom polisen?

Varför tror du att det är ungefär dubbelt så många män som kvinnor som jobbar som poliser?

Upplever du att det är en viss typ av kvinnor som söker sig till polisycket? Det kan till exempel handla om kvinnor som är väldigt feminina eller kvinnor som är mer manliga.

Kvinnliga polisers bemötanden

Upplever du att du har haft samma möjligheter som dina manliga kollegor?

Har du någonsin upplevt att kollegor har behandlat dig annorlunda än dina manliga kollegor just för att du är kvinna?

Upplever du att allmänheten/samhället bemöter dig på samma sätt som dina manliga kollegor?

Känner du eller har du någonsin känt att det finns förväntningar på hur du ska bete dig som kvinnlig polis?

Polisyrrket har tidigare ofta förknippats med män och maskulinitet, är det här något du fortfarande kan se spår av?

Sexism och ojämställdhet

Det finns flera olika medier som tagit upp att det råder en väldig sexism och tystnadskultur inom polisen. Är det här något du har upplevt?

Det är vanligt att tidningar etc. lyfter fram att det är vanligt att kvinnliga poliser känner att de behöver bevisa sig mer än manliga poliser och att det ställs högre krav på dem. Är det här något du själv känner igen?

Tycker/tror du att det är skillnad mellan att vara kvinna inom polisen nu än tidigare?

Avslutande fråga

Hur skulle du beskriva dig själv som person?