



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Ida Agge  
Dimitra Magioglou

# Polis, polis, kvinnogris

En studie om kvinnliga poliser i dagens samhälle

Police, police, womanpig

A study about female police workers in today's society

Arbetsvetenskap  
C-uppsats

Datum/Termin: 2010-06-21 VT 2010  
Handledare: Tuula Bergqvist, Ulrika  
Jansson  
Examinator: Jan CH Karlsson

## **Förord**

Efter att vi studerat tre år på programmet Personal och arbetsliv på Karlstad universitet har vi nu genomfört vårt uppsatsarbete som en avslutning på våra studier. Vi tycker att det har varit mycket intressant och roligt att genomföra detta arbete och vi har lärt oss mycket, inte bara om vårt val av ämne utan även hur man planerar och genomför en studie av detta slag.

Det har varit både dalar och uppgångar för oss under hela processen men vi har kämpat på och tagit oss igenom allting och vi kan nu till slut presentera vår undersökning för er.

Vi vill säga ett stort tack till våra respondenter för att de har tagit sig tid och ställt upp och låtit oss intervjua dem, för att överhuvudtaget kunna komma fram till ett resultat och genomföra vår studie.

Karlstad juni 2010

Dimitra Magioglou och Ida Agge

## Sammanfattning

Polisyrrket har alltid varit ett mansdominerat yrke men fler och fler insatser görs för att mängden kvinnor ska öka inom kåren eftersom att de fortfarande är underrepresenterade. Syftet med den här uppsatsen är att ta reda på hur kvinnliga poliser i anseende med att de är just kvinnor, upplever att de bemöts av allmänheten, manliga kollegor och organisationen. För att ta reda på detta har vi genomfört sex kvalitativa intervjuer med kvinnliga poliser i Sverige. Vi har utgått från litteratur om genus, kvinnliga poliser och andra könsrelaterade teorier. I studien har det framkommit att de kvinnliga poliserna inte upplever kombinationen av deras kvinnlighet och yrket polis som något problemskapande. De känner sig heller inte mindre respekterade varken av manliga kollegor eller organisationen, när det kommer till allmänheten uppvisar den ibland tvivel mot en kvinnlig polis. Många är av den uppfattningen att kvinnor inte hör hemma hos polisen då de inte har samma fysiska styrka som män. Den här studien visar på att så är inte fallet utan även kvinnor kan ha styrkan som krävs och kan också med sin kvinnlighet komplettera kåren. Myten om att polisyrrket endast är för män lever fortfarande kvar i viss mån då vissa individer som är i kontakt med polisen föredrar en manlig polis framför en kvinnlig.

## Innehållsförteckning

### Förord

### Sammanfattning

<b>1. Inledning.</b>	<b>5</b>
1.1. Syfte.	5
1.2. Frågeställningar.	5
1.3. Polisen idag.	5
1.3.1. Organisationskultur.	6
1.3.2. Polisens värdegrund.	6
1.3.3. Gemensam syn och policy.	7
1.4. Disposition.	7
<b>2. Teori.</b>	<b>8</b>
2.1. Femininitet kontra maskulinitet.	8
2.2. Samhällets syn.	9
2.3. Könets påverkan.	9
2.4. Könssymbolik.	10
2.5. Att anpassa sig.	11
2.6. Kropp och uniform.	11
2.7. Kvinna som maktbärare.	12
2.8. Kvinnor på mansdominerande arbetsplatser.	13
2.9. Kvinnliga poliser förr i tiden.	14
<b>3. Metod.</b>	<b>16</b>
3.1. Förarbete.	16
3.2. Val av metod.	16
3.4. Vår förförståelse.	17
3.5. Urval.	17
3.6. Kort fakta om våra respondenter.	18
3.7. Intervjuerna.	18
3.8. Bearbetning och analysmetod.	19
3.9. Tillförlitlighet och validitet.	19
3.10. Etiska överväganden.	20
<b>4. Analys och resultat.</b>	<b>22</b>
4.1. Kvinna och/eller polis?	22
4.2. Allmänhetens uppfattning.	24
4.3. Kultur, beteenden och roller.	25
4.4. Manlig och/eller kvinnlig kollega.	28
4.5. Psykisk och fysisk styrka.	30
4.6. Slutsatser.	32
<b>5. Diskussion.</b>	<b>35</b>
5.1. Styrkor och svagheter med vår studie.	36
5.2. Vidare forskning.	36
<b>6. Litteraturförteckning.</b>	<b>37</b>
<b>Bilaga 1. Intervjuguide.</b>	<b>38</b>
<b>Bilaga 2. Intervjuundersökning.</b>	<b>40</b>

## **1. Inledning**

Med sina, i december 2009, 26 891 anställda är polisen idag en av de största statliga verksamheterna i Sverige. Polisen lyder under justitiedepartementet och består av den centrala Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium och 21 polismyndigheter. Av de 26 891 anställda är 19 144 av dem poliser och 7 747 civila, vilket innebär arbeten som utförs inne på polisstationen. Andelen kvinnor totalt inom polisen var, när polisens årsredovisning kom ut 2009, 39 procent. Bland poliserna var kvinnorna 26 procent och bland de civilanställda var de 70 procent. Detta innebär att de har skett en ökning från tidigare år i andelen kvinnor inom polisen både bland de civilanställda och bland de andra (Rikspolisstyrelsen, 2009a).

I år, 2010, är det 52 år sedan kvinnliga poliser började patrullera på städernas gator runt om i Sverige (Åse 2000:32). På den tiden var det väldigt ovanligt för allmänheten att se en kvinna i uniform. I dagens samhälle är det inte någonting som vi reflekterar över särskilt mycket trots att det inte har gått så lång tid sedan den första kvinnliga polisen klev ut på gatan.

Kvinnors underrepresentativitet är en fråga som idag är omtalad men ännu inte helt löst. Eftersom polisen är ett starkt mansdominerat yrke och att det är en så pass viktig organisation som ska representera vårt samhälle valde vi att studera kvinnliga poliser. Vi tycker att frågan är väldigt intressant för att vi själva är kvinnor och för att de under de senare åren inom polisen har arbetat mycket för att få in mer kvinnor. Det tyder på att de vill lösa kvinnors underrepresentativitet.

### **1.1. Syfte**

Syftet med vår studie är att ta reda på hur kvinnliga poliser i anseende med att de är just kvinnor, upplever att de bemöts av allmänheten, manliga kollegor och i organisationen.

### **1.2. Frågeställningar**

Upplever de kvinnliga poliserna att deras kvinnlighet krockar med yrket som polis?

Bemöts kvinnliga poliser med lika mycket respekt av kvinnor och män ute i samhället?

Anser de kvinnliga poliserna att en maskulin prägel kommer till uttryck på arbetet?

Känner de kvinnliga poliserna sig underlägsna/överlägsna de manliga kollegorna i någon aspekt?

### **1.3. Polisen idag**

Polisen ska vara en lockande arbetsplats där dess arbetsmetoder ska passa alla oavsett vilket kön man har eller vilken etnisk bakgrund man har. Alla som arbetar inom polisen ska kunna ha möjlighet att bidra med just sina kunskaper och erfarenheter för att gynna verksamheten, enligt Rikspolisstyrelsens (2010) nationella policy och plan för mångfald och likabehandling.

Rikspolisstyrelsen (2010) har tilltagit vissa åtgärder när det gäller rekrytering. De vill utveckla organisationen så att den ska återge allmänheten, för att det ska gå vill de bland annat ha in fler kvinnor i verksamheten, på så sätt får de in mer olika kunskaper i organisationen. Det

måste vara en jämn könsfördelning vid uttag till utbildningar och det bör även vara en jämn könsfördelning i urvalsgrupperna som skapas vid rekrytering. Man ska få lika möjligheter till kompetensutveckling, oavsett kön. Polismyndigheten hade som mål att vid slutet av 2009 skulle antalet kvinnor på chefsbefattningar inom myndigheten uppgå till 25 procent. Man ville motivera kvinnliga poliser över 45 år att söka till högre befattningar vilket många gjorde genom detta projekt. Det visade sig vara väldigt lyckat då hälften av de som sökte har fått funktioner som chefer. Då detta projekt var väldigt uppskattat bestämde länspolismästaren Carina Götblad, 2009 att ännu en gång satsa på ett liknande projekt, skillnaden var då att de sänkte åldersgränsen och att det var öppet för alla anställda kvinnor inom myndigheten. Dessa projekt har bevisat vilken kompetens som finns inom polismyndigheten om som kanske inte har syns, en blandning av gamla och unga, kvinnor och män är något som länspolismästaren eftersträvar inom polisen.

### **1.3.1. Organisationskultur**

Stenmark (2005, kap. 8) skriver i sin avhandling att polisens organisationskultur är ingenting man pratar eller reflekterar om utan den bara finns där men samtidigt är den någonting som innehar en väldig styrka. Eftersom polisen är en organisation som råder under staten så ställer samhället vissa krav på deras organisation vilket bidrar till att deras organisationskultur formas och påverkas dels efter dessa krav. Organisationskulturen är inte någonting som har uppstått genom ett förutbestämt och strategiskt arbete utan är något som har uppstått spontant.

Att vara polis innebär ibland stora påfrestningar, både psykiska och fysiska. De får vardagligen vara med om mycket varierande händelser och situationer såsom misshandel, självmord, våld, hot och olyckor. Men även trafikkontroller, patrullering på staden och att bara vara tillgänglig för allmänheten. Den ena dagen är inte den andra lik för en polis. För att kunna hantera allt det här skriver Stenmark (2005, kap. 5) att humor är någonting som poliser kan ta till och det är något som är en viktig del i att kunna hantera den tuffa och krävande arbetsmiljö som poliser upplever. Det förekommer inom polisen ibland jargonger som kan uppfattas som råa och hårda och humorn kan vara vass. Han skriver vidare att jargongen präglas av maskulinitet och att skämten har en maskulin karaktär som inte bara män uppvisar utan även de kvinnliga poliserna följer denna maskulina prägel. Det här är en av flera subkulturer som existerar inom polisens organisationskultur.

### **1.3.2. Polisens värdegrund**

Under år 2008 startades ett arbete inom polisen där cirka 20 000 medarbetare samlades i olika arbetsgrupper och diskuterade frågor som rörde uppdrag, verksamhet och värderingar som de tyckte var viktiga inom polisarbetet. Det som de sedan kom fram till genom dessa diskussioner sammanställdes i flera steg som i slutet av januari 2009 fastställdes som polisens nationella värdegrund. Värdegrunden kan bland annat användas för att utveckla verksamheten men den kan även fungera som en utgångspunkt i dialoger om attityder och värderingar. Den ska genomtränga hela polisens verksamhet men målet är även att värdegrunden längre fram även ska märkas i vardagen för medborgarna.

Polisen har i uppdrag att öka tryggheten och minska brottsligheten, värdegrunden innefattar bland annat att poliserna ska utföra detta professionellt och skapa förtroende genom att vara engagerade, effektiva och tillgängliga. De måste ta ansvar, ha respekt, vara hjälpsamma, flexibla och fokusera på resultat, samarbete och utveckling.

Värdegrunden kan vara som ett hjälpmedel för poliserna för att reflektera över hur de utför sina arbetsuppgifter och även hur de bemöter sina arbetskamrater och andra individer ute i samhället. Värdegrunden kan även användas som en grund i utvecklingssamtal med poliserna och för återkoppling i olika situationer (www.polisen.se, 2010-05-25).

### **1.3.3. Gemensam syn och policy**

Inom polisen har de idag en nationell policy som ska hjälpa till att motverka att medarbetare utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling i annan form. Även för polisens trovärdighet gentemot allmänheten är det mycket viktigt för dem att de följer polisens värdegrund. Policyn består av sex punkter vilka är att polisen aldrig ska acceptera någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling, alla ska behandlas med respekt och i enlighet med polisens värdegrund. De ska förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling genom utbildningar och information och skapa goda relationer och ett öppet klimat på arbetsplatsen. Som arbetsgivare är polisen skyldig att vidta åtgärder om någon påstår att de ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Alla anställda inom polisen har rätt till ett bra arbetsklimat och har skyldighet att verka för detta och sist men inte minst har cheferna som arbetsgivarföreträdare det formella ansvaret att förebygga och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (Rikspolisstyrelsen, 2009:3b).

### **1.4. Disposition**

Genom teorin vill vi ge läsaren en inblick i kvinnliga polisers historia samt presentera viss forskning som gjorts inom genusvetenskap. Vi introducerar sedan vårt metodkapitel där läsaren får en noggrann insyn i hur vi har arbetat och tänkt samt vilken forskningsansats vi utgått från. Nästa kapitel är analys och resultat där vi presenterar vårt empiriska material, kopplar det till valda teorier och analyserar resultatet som kommer löpande i kapitlet. Vi drar sedan slutsatser utifrån detta. I nästkommande och sista kapitlet för vi en diskussion om slutsatserna, svagheter och styrkor med arbetet samt vidare forskning inom ämnet.

## 2. Teori

---

*Här ska vi presentera våra teoretiska utgångspunkter. Vi kommer att gå igenom genusforskning samt en inblick över hur det har varit för kvinnliga poliser genom tiderna.*

---

### 2.1. Femininitet kontra maskulinitet

Beroende på vilken tid och samhälle man lever i har kvinnokroppen olika innebörder som både man och kvinna måste förhålla sig till. Det finns vissa normer och föreställningar om vad en kvinna förväntas ha för utseende och hur hon ska bete sig vilket gör att kvinnokroppen lätt kan omvandlas till ett objekt genom att det finns en könsmaktordning som innebär att män, enligt samhällets normer, tros ha mer makt än kvinnor (Åse, 2000:7-8). Att ta hand om barn, sjuka och äldre, hålla med kläder och att sköta hemmet är några exempel på avlönade arbeten som förknippas med kvinnor. Det arbetar flesta kvinnor inom utbildning, distribution och sjukvård. Ungefär 75 procent av de arbetande kvinnorna i Europa arbetar inom vad som löst kan benämnas tjänstesektorn. När det kommer till huvudansvar för hemmet och barnen så menar de flesta kvinnor att det är de som innehar ansvaret (Alvesson och Billing, 1999:68). De skriver även om att i dagens samhälle säger man sig vara merokratisk, i västvärlden menar de flesta att män och kvinnor att de har samma möjligheter, även om det ibland är något som många säger trots att det inte är så. För att grunda ett könsperspektiv ska man studera vikten, innebörden och konsekvenserna av hur människor ser på vad som är manligt och kvinnligt. Man undersöker vad omgivningen anser vara feminina eller maskulina sätt att tänka, känna, värdera och handla (Alvesson och Billing, 1999:16).

Människor påverkas även från barndomen menar Van der Lippe et al (2004:339-340) av att föräldrar socialiserar sina döttrar att inneha annorlunda kvaliteter än sina söner och andra institutioner upprätthåller dessa skillnader och vidhåller män och kvinnor som olika. När det kommer till könsskillnader värderar samhället det maskulina som något bättre än det feminina. Inom polisen är de egenskaper som mest förknippas med framgång maskulina, exempelvis tävlingsinriktad, aggressivitet och aktiv uthållighet. Detta är ett resultat av samhällets uppfattning om könen och vilka skillnader som finns. Om en kvinna inte gör kön anses hon som avvikande. Att göra kön innebär att man omedvetet anpassar sig till normer som anses vara kvinnliga och manliga. En kvinna har mer press på sig och måste göra färre misstag, lägga ner sig mer och vara mer aktiv på sitt arbete och om hon skulle råka göra ett misstag skulle de anses vara värre än om en man skulle göra samma misstag.

Y. Hirdman (2003:16) menar att genus är något som alltid hänger med, våra tankar om feminint och maskulint fyller världen omkring oss. Hirdman (2003:63-64) skriver att när man är av det manliga könet är man även normbärare. Med det menas att män, medvetet eller omedvetet, måste hålla sig till den dominerande ställning som normen innebär. Hon menar att alla män har ett drag av en viss normgestalt i sig, nämligen ”den vita mannens börda” som innebär att männen känner bland annat ansvarsområden och förpliktelser. En kvinna kan aldrig nå upp till denna nivå då det ligger över det kvinnomänskliga. I denna manliga norm så ser männen att världen är sedd och formad genom dem, språket är utvecklat av dem. De ser sig själv som ”vi” och i många situationer kan man höra hur bra det är att ”vi” har kvinnor i olika situationer som till exempel inom politik och företag. Detta gör att män tar plats på kvinnors bekostnad, normen skapar och upprätthåller makt, utrymme och tilldelning av resurser. Normen om att män förhåller sig till en dominerande ställning syns inte alltid, den



ligger exempelvis i att världen uppfattas utifrån att det är en självklarhet att det är en man som är människa. Sådant som männen inte tycker är av intresse är inte viktigt, det kan gälla saker som bebisar och sortera tvätt.

## 2.2. Samhällets syn

Den mänskliga naturen och det mänskliga samhället har formats av samhällets eget sätt att organisera sexualitet och fortplantning. För att omvandla dessa traditionella sätt att organisera mänsklig verksamhet, måste människans historia omformas genom medveten politisk aktivitet. Frihet kan därefter uppnås genom att övervinna den sexuella arbetsfördelningen som finns i alla områden av mänskligt liv, inkluderat sexualitet och fortplantning (Van der Lippe et al, 2004: 331).

Kön är den grundläggande sociala interaktionen, att göra kön är alltid väsentligt för social interaktion. Alla medlemmar i samhället gör kön och individerna själva håller kön levande, och de måste göra det i det vardagliga samspelet, framförallt genom arbete. Arbete har genom tiderna definierats av kön och inom polisen har en polismans arbete definierats som brottsbekämpning medan en kvinnlig polis arbete har varit brottsförebyggande men genom moralisk vägledning. Olikheter har skapat konflikter inom polisorganisationen, och att man har accepterat kvinnor som olika har lett till att polisens kulturella norm lyder, att ha en kvinnas orientering gör det svårt att göra ett bra jobb i polisarbetet (Van der Lippe et al, 2004:332-333).

Brottsprevention har blivit, genom populära tv-serier och filmer, det som symboliserar polisen där man framtonar den tuffa maskulina polisen. Kvinnlig polis blir ofta uteslutna från den här bilden trots att studier inom området har visat på kvinnliga poliser är lika kapabla som män till att utföra dessa arbetsuppgifter (Rabe-Hemp, 2009:116). Även om chefer inom polisen har bekräftat att kvinnliga poliser utför deras jobb lika bra som de manliga fortsätter de att tycka att kvinnliga poliser är svaga, opålitliga och inte passar för att utföra vissa arbetsuppgifter (Van der Lippe et al, 2004:339).

Polisen är en mycket viktig del i vårt samhälle, de är de som har ansvar för att samhällets ordning upprätthålls och följs och de är som en symbol för ordningsmakten. För kvinnor kan det vara svårt att vara en sådan symbol eftersom att en kvinnokropp ofta förknippas med andra saker som inte har med ordningsmakt att göra och den tillskrivs en annan innebörd som inte går ihop med denna ordning. Ofta kopplas politik och manlighet ihop och det kroppsliga, materiella och nödvändiga som uppfattas som kvinnligt är man likgiltig till (Åse, 2000:16-18). Rabe-Hemp (2009:115) tar upp hur kvinnliga poliser beskriver hur de kombinerar att både vara kvinna och polis och hur det hanterar detta i deras dagliga kontakt med allmänheten och andra medarbetare.

## 2.3. Könets påverkan

Hirdman beskriver någonting som man kallar genuskontraktet. Just kontrakt kan vara lite svårt att få grepp om i det här sammanhanget och hon menar att det beror lite på varje person hur man tolkar det, men för de flesta innebär kontrakt någon form av överenskommelse. Sedan lång tid tillbaka har mannens uppgift varit att försörja kvinnan, det har alltid varit deras vare sig om kvinnan känt behov av det eller ej. När kvinnorna under franska revolutionen begärde att få medborgerliga rättigheter så sa Pierre Chaumette: ”Skamlösa kvinnor som vill bli män, *har man inte tagit tillräckligt väl hand om er? Vad kan ni mer behöva?*” (Hirdman

2003: 85). Att kvinnor fysiskt är mer svaga än män fastslås ännu mer i de krav som finns till antagningen till polisutbildningen, där kraven på män är högre än för kvinnor. Det blir som en bekräftelse på att kvinnor inte kan bli fullvärdiga poliser när de blir antagna på andra och lägre krav. Det kan gälla både längd och fysisk styrka (Åse, 2000:83). Kvinnor ger som uttryck åt det omvårdande medan män i sin tur står för våldet. Polisutbildningen ska vara likadan för alla även om man är man eller kvinna men förr i tiden skulle kvinnorna gå en särskild sjukvårdkurs och visa upp papper på att de hade gått denna kurs och därmed hade kompetens i sjukvård och social verksamhet. Detta för att båda allmänheten och de manliga poliserna förväntade sig att kvinnorna hade dessa kunskaper (Åse, 2000:87-88).

Kön är socialt konstruerat och fulländat genom interaktion med andra enligt Rabe-Hemp (2009:115). Att vi har två kön i vår värld beror på de socialt delade och förgivettagna metoder som individer använder för att konstruera världen. Kön är något mer än bara en roll eller något som är karakteristiskt för en individ det är även en mekanism där social interaktion bidrar till reproduktionen av den sociala strukturen.

Det är genom interaktion som olika skillnader mellan kön kommer fram och när dessa olikheter har blivit utformade används de för att förstärka de grundläggande könsskillnader mellan män och kvinnor. För att kunna ändra på de sociala uppfattningarna om kön och kunna ändra på dessa skillnader måste man göra detta i interaktionsnivåerna så att man redan där får en annan uppfattning (Rabe-Hemp, 2009:117).

De som utmanar normerna och stereotyperna som finns för olika kön kan bli hållna för detta som enskilda individer, vilket inom polisyrket har resulterat i att man blivit diskriminerad, och även mött motstånd och avskildhet. På grund av detta har enskilda individer så som kvinnliga poliser en stor börda på sig att behålla de redan existerande könsnormer och stereotyper som finns. Genom att förstå kön som en rutin och en återkommande prestation, kan de föreställningar som finns om attityder och aktiviteter lämpliga för just kvinnliga poliser att undersökas genom att de själva får berätta om vad de tycker att det innebär att vara en kvinnlig polis i dagens samhälle (Rabe-Hemp, 2009:117). Van der Lippe et al (2004:338) skriver i sin artikel att även om polisen kombinerar social kontroll och social service, gör den det mot bakgrund av manlighet och den förkastar allting som har med femininitet eller kvinnlighet att göra.

De attityder som manliga poliser uppvisar har fått olika konsekvenser för kvinnliga poliser. De kvinnliga poliser som visade upp en neutral opersonlig roll mot deras manliga medarbetare upplevde den största mängden av stress och motstånd på arbetet. De kvinnor som visade upp en mer blandad roll och använde sitt kön för att vinna respekt upplevde nästan lika stor mängd stress. Men dessa hade det tankesättet att män är som män är och kunde på det sättet få en lite mer avslappnad attityd mot motståndet. De kvinnliga poliser som visade upp en kvinnlig stil ville bli erkända som kvinnor och få särskild behandling och skydd från män upplevde inte mycket stress eller frustration, men de samspelade inte heller med männen på en professionell nivå. De som uppvisade den minsta mängden av stress var de semi maskulina kvinnliga poliserna som förväntades att bli accepterade som människor men inte att behandlas som jämlika (Van der Lippe et al, 2004:341).

## **2.4. Könssymbolik**

Alvesson och Billing (1999:99-100) skriver att vi i samhället har föreställningar om att specifika utbildningar, yrken och positioner på jobbet och på andra platser hör ihop med ett

visst kön. Eftersom att vissa arbeten ses som naturliga för just kvinnor eller män så kan man säga att jobben är könsstämplade men även att de äger en könssymbolik, som har en djupare innebörd än könsstämpling. Med könsstämpling menas just det att man anser vissa arbeten vara lämpliga för antingen kvinnor eller män. Med symbol menas att ordet får en bredare betydelse än vad det objektivt har, det blir alltså mer fylligt och det gör att man får en subjektiv innebörd av ordet. Det är flera människor inom samma kultur som delar denna subjektiva syn av ordet. Oftast när man tänker på ett yrke så gör man inte det i könsneutral skepnad utan tänker på vilka egenskaper man behöver för att klara av arbetet och kopplar sedan det till egenskaper som innehas av endera en man eller en kvinna. Detta är omedvetna fantasier och associationer som vi gör, exempelvis så kan vi tycka att yrken som kräver att man är sträng och kylig är till för män medan arbeten som kräver att tillfredsställa andra människor och se till att de mår bra ses som ett arbete som görs bäst av kvinnor. Yrken som till exempel har stark feminin könssymbolik kan vara sömmerska, frisör och sekreterare. Yrken med stark maskulin könssymbolik kan vara brandman, polisyrket och obducent.

Även det sociala livet och den sociala organisationen på en arbetsplats påverkas av könssymboliken och ibland även sociala positioner. Högre positioner i organisationer knyts ofta till maskulinitet medan man anser att assisterande arbetsuppgifter är feminina, detta är även kopplat till en människas kroppslängd. Om en person är längre så uppfattar vi att den har en högre position i företaget, detta sker för oss omedvetet (Alvesson & Billing, 1999:99-100).

## **2.5. Att anpassa sig**

Att vi i samhället anser vissa arbeten vara till för kvinnor respektive män kan ses som sociala normer och nästan alla individer i samhället anpassar sig efter just dessa. Alvesson och Billing (1999) menar att kvinnor exempelvis oftast identifierar sig med yrken och utbildningar vilka ses som feminina medan män identifierar sig med yrken och utbildningar som anses vara maskulina. Män försöker att inte bete sig på sätt som kan tolkas som feminint utan försöker istället framhäva sin maskulinitet (Alvesson och Billing, 1999: 99-100). Att kunna placera en människa i en könskategori är viktigt för omgivningen, det är kopplat till en individs identitet. Könet är helt avgörande för omgivningen samt för individen själv för att skapa sin identitet (Alvesson och Billing, 1999:105). Som vi tidigare nämnt så skriver Alvesson och Billing i sin bok att arbetsplatser vilka ses som maskulina kan vara polisyrket och det militära, många män söker antagligen tjänster på sådana arbetsplatser just för att stärka sin maskulinitet för andra men även för sig själv. På en sådan arbetsplats är det nog mest tydligt att folk tänker att kvinnor inte hör hemma eftersom att majoriteten består utav män. Omgivningen kan ibland ge ett intryck av att en kvinna inte passar in på en viss arbetsplats eftersom att yrket förknippas med män, även om kvinnan själv menar att det inte finns några problem. För män kan det vara svårt att förstå en kvinnas sätt att tala och handla, det kan även vara svårt med tanke på hennes utseende och hon blir då mer svårtolkad för männen (Alvesson och Billing, 1999:129).

## **2.6. Kropp och uniform**

En viktig del i att man ska kunna urskilja poliser i samhället är att de ska bära uniform. Detta ska de göra för att allmänheten utan tvivel ska veta att det är en polis och att denne har andra rättsliga befogenheter än en vanlig medborgare. Man ska kunna se att det är en polis man möter även om det är på långt håll och även om det är i dagsljus eller i mörker. En polis som bär uniform ska även framkalla en sorts trygghet för allmänheten och de ska även vara respektingivande men samtidigt får de inte uppfattas som skrämmande (Åse, 2000:33).

När vi ser en polis patrullera på gatan är det uniformen som gör att vi identifierar denne som polis men vi ser även hela kroppen som bär upp uniformen. Åse skriver att poliser måste för polisycket ha en lämplig kropps-konstitution för att det är den enskilde polisen och dennes kropp som verkar både trygghetsbefrämjande och ordningsuppehållande (Åse, 2000:34-35).

En polis som är ute på gatorna och patrullerar måste alltså förkroppsliga den legitima politiska ordningen vilket ställer vissa krav på både uniformen och dennes kropp. Om vi i samhället ska känna oss trygga när en polis är närvarande och känna oss skyddade från våld och kriminalitet måste vi samtidigt uppfatta en polis kropp som respektingivande. Och för att detta ska ske måste polisens kroppsbyggnad vara längre och större än vanliga medborgares kroppar. Hur mycket makt och pondus man sänder ut är alltså kopplat till hur ens kropp ser ut och vilken storlek den har (Åse, 2000:77).

Enligt denna teori måste en polis ha en stor och stark kropp för att allmänheten ska uppfatta denne som en trygghet och en person som skyddar oss från våld, det blir då svårt för kvinnor att verka på samma sätt eftersom de inte har samma kroppsbyggnad som män och inte ser lika stora och starka ut. Det gör då att de tappar en del av den respekt som de måste få av allmänheten vilket leder till att omgivningen kanske inte känner sig lika trygga och skyddade från våld när en kvinnlig polis är närvarande (Åse, 2000:78-79).

En kvinna avskräcker alltså genom detta inte från våld genom att bara finnas på plats och visa upp sig vilket en manlig polis gör. Men en kvinna kan hindra våld på andra sätt, men det har inget att göra med att hon är polis utan just att hon är kvinna. Många har den uppfattningen att man inte slår en tjej vilket kan göra att en situation som skulle ha utbrutit i våld istället blir lugnare på grund av detta resonemang (Åse, 2000:82). Kvinnor dämpar våld endast i den utsträckning som andra människor uppfattar dem som våldsdämpande. Handlingen att dämpa våld förflyttas bort från kvinnorna, det är andra som faller avgörandet om de faktiskt ska uppfatta henne som våldsdämpande eller inte (Åse, 2000:102).

Men samtidigt som kvinnor kan ha den här våldsdämpande faktorn kan de även verka tvärtom. Manliga poliser kan uppfatta att de kvinnliga poliserna ger en viss otrygghet och känsla av fysisk sårbarhet. Som vi nämnde tidigare i texten är hur mycket makt och pondus man sänder ut kopplat till hur ens kropp ser ut och vilken storlek den har, när en manlig polis då är ute på tjänst tillsammans med en kvinnlig blir de rädda för att de inte ingiver så mycket auktoritet eftersom en kvinna inte har samma kroppsbyggnad som en man (Åse, 2000:82).

Van der Lippe et al (2004:335-337) skriver om våld och att kön är ett mönster av skillnad och dominans genom skillnader mellan kvinnor och män vilket är väsentlig för många samhällsliga processer. Det starkaste argumentet som finns gentemot kvinnor att de inte kan bli poliser är att de inte har den fysiska styrka som krävs av poliser. Genom att de inte anses ha den styrka som krävs för att avvärja våldsamma brottslingar har det hävdats att närvaron av en kvinnlig polis kan göra en skillnad mellan liv och död i ett sådant sammanhang. Men det finns flera studier som hävdar motsatsen att det inte alls ligger till på detta sätt utan det har bevisats att kvinnor visst är lika kapabla som män att hantera våldsamma situationer.

## **2.7. Kvinna som maktbärare?**

Cecilia Åse (2000:9-14) har i sin bok *Makten att se*, analyserat hur kropp och kvinnlighet kommer till uttryck inom den svenska polisen. Hon ser kön som en levd kategori vilket innebär att kön är någonting som vi både är och görs till. Hon menar vidare att vi står som

enskilda kvinnor och män hela tiden i position till dessa konstruktioner, och maktordningen mellan kvinnor och män är något som vi alla är en del av men som vi inte kan påverka eller styra. Åse (2000:21-22) utgår från fyra underordningsmekanismer när hon gör sin analys om kvinnor i det svenska polisväsendet, dessa kallar hon för avskiljande, glappet, formande och sexualisering. Där avskiljande tar kraft i hur kvinnor avskiljs från en könsmässigt ospecificerad helhet och hur det förgivettagna och osynliga kön blir norm. Glappet beskriver hur det skapas ett glapp mellan innebörden av att vara kvinna och att vara polis medan formandet handlar om görande av kvinnlighet och vad det är som gör att kvinnor inte kan bli "riktiga" poliser. Den sista underordningsmekanismen sexualisering är hur kvinnor görs till saker som saknar subjektstatus.

Hon menar vidare att en kvinnlig polis kön inte kan döljas helt, men man bör tona ned hennes könstillhörighet för att hon ska kunna upprätthålla ordning i samhället. En kvinnlig polis kan inte i jämförelse med en manlig vara just polis med hjälp utav sin kropp. Hon menar att när en manlig polis "sänker" sig till allmänhetens nivå kan det ses som ett bekräftande av överordning. När det istället gäller en kvinnlig polis bekräftas inte överordning utan då bekräftas könet, det blir alltså en bekräftelse på att de är just kvinnor. Detta visar på att kvinnliga poliser aldrig riktigt blir lika överordnade allmänheten som manliga poliser blir. Här bildas alltså ett glapp mellan betydelsen av att vara polis och att vara kvinna och det bekräftas att en kvinnlig polis inte är en riktig polis. Hon menar att det finns föreställningar om att en kvinnlig polis inte utstrålar någon självklar makt utan istället sprider glädje omkring sig. Att en kvinnlig polis frambringar skratt och leenden ses som något mycket bra, men om allmänhetens skratt skulle riktas mot en manlig polis så är det mindre bra, då skulle hans makt gentemot allmänheten ifrågasättas (Åse, 2000: kap. 4).

## **2.8. Kvinnor på mansdominerande arbetsplatser**

Försök för att hålla kvinnor utanför manliga yrken är en maktyttring av samhällets normer om kön, vilket har resulterat i en brist på rekrytering och oförmågan att hålla kvinnor inom ett yrke. Det har blivit en oförmåga och vägran att definiera kvinnor som behöriga (Van der Lippe et al, 2004:336).

Rabe-Hemp (2009:114) skriver i sin artikel att det tidigare har diskuterats att kvinnor på mansdominerande arbetsplatser är tvingade att välja mellan femininitet och bilden av att vara professionell för att hantera konflikten mellan de normer som anses vara lämpliga för kvinnor och de som anses vara lämpliga för det mansdominerande yrket man utför. Deras karriär står i konflikt mot deras kön och det blir svårt att kombinera dessa två. De kvinnliga poliser som försöker möta bilden av att vara tuffa och maskulina kan bli negativt märkta som att vara homosexuella medan de som inte försöker möta det idealet riskerar att karakteriseras som svaga.

Kvinnan anses genom normerna vara emotionell och därmed irrationella, medkännande, fysiskt bräcklig, subjektiva, mild, och moraliskt överlägsna. Kvinnor har inte de maskulina drag av rationalitet, aggressivitet, mod, objektivitet, misstänksamhet och brutalitet som krävs av bra poliser för att bekämpa brottslighet och gripa fienden. Dessa kulturella definitioner av kvinnlighet har lett till påståenden om att kvinnor i sig inte är behöriga att utföra en polis arbetsuppgifter (Van der Lippe et al, 2004:337).

Att tydliggöra kön sker både inom polishögskolan, polisyrket och även inom andra yrken. Kvinnor uppfattas som känsliga, emotionella uppfödare. Detta blir uppenbart när man tittar på

vilka arbetsuppgifter som kvinnliga poliser får utföra men även genom konflikten som uppstår av närvaron av kvinnliga poliser. Om en kvinna agerar alltför feminint blir hon kritiserad för att inte anses lämplig för jobbet, samtidigt som, om hon agerar alltför maskulint blir hon kritiserad för att inte agera som en kvinna. När en kvinna arbetar på en mansdominerad arbetsplats är det sällan hon ses som en jämlike med männen och hon har svårt att bli accepterad som kvinna. Forskare har kommit fram till att de spelar ingen roll vilka beteenden som kvinnliga poliser uppvisar eller vilka arbetsuppgifter de utför de blir kritiserade i vilket fall som helst (Van der Lippe et al, 2004:341-342).

## **2.9. Kvinnliga poliser förr i tiden**

Genom tiderna har kvinnors position inom polisen definierats på många olika sätt. Kvinnor anställdes först inom polisen för att uppfylla de stereotypifierade feminina yrkesuppgifterna baserat på antagandet att kvinnor förkroppsligar unika feminina talanger som kan innebära till exempel vårdande yrken. Uppgifterna bestod bland annat då av att vakta ungdomar och kvinnliga fångar (Rabe-Hemp, 2009:115). Eftersom att alla poliser måste bära samma uniform utan individuella avvikelser och att vi ser dem som lika, innebär det att poliserna oidentifieras. Men trots detta förkroppsligande av den legitima makt som poliser har i och med att de är poliser, så var de första kvinnliga poliskonstaplarna tvungna att bära byxkjol. Orsaken var att allmänheten var tvungna att kunna urskilja om polisen var en man eller en kvinna. En byxkjol visar klart och tydligt på att polisen är en kvinna, även på långt håll, där långbyxor skulle kunna osynliggöra kvinnors könstillhörighet. Det här visar på och bekräftar att kvinnor skiljs ut från polisyrket som säger att alla ska vara en. Kraven på enhetligt är något mycket viktigt men det verkar ha glömts bort när det kommer till uniformen där kvinnor fick bära annorlunda nederdel och det blir att kön istället prioriteras framför kraven. Kvinnorna skiljs på detta sätt alltså ut från en helhet och faktumet att könen hålls isär, är den mest grundläggande aspekten av könsmaktordningen (Åse, 2000:39).

Genom tiderna har kvinnliga poliser ofta fått tjänster som har varit riktade mot andra kvinnor och ungdomar medans en manlig polis arbetsuppgifter har bestått av att arrestera människor och haft mer bestraffande uppgifter. Kvinnor har hela tiden fått bevisa deras kompetens och att även de kan utföra samma arbetsuppgifter som män och det har ofta varit så att kvinnor inte har varit accepterade inom polisen (Van der Lippe et al, 2004: 334).

New Yorks första kvinnliga polis symboliserade modern och jobbade med frågor som rörde hem och familj. Det har alltid funnits kvinnor, dock underrepresenterade, på typiskt mansdominerade arbetsplatser som har utfört samma typ av jobb som män, men de har blivit definierade både som sexuella objekt och i synnerhet som mödrar. Enligt socialistisk feminism är alla vuxna individer kapabla till att utföra i praktiskt taget alla typer av arbeten. Men det är just kvinnor som har getts ansvaret att sköta hem och hushåll och genom detta har de alienerat sig från sig själva, sina barn, andra kvinnor och samhället i allmänhet. De arbeten som ses som kvinnligt idag med hem och hushåll har getts dem genom den patriarkala formen av samhället som har arbetet för att skapa och upprätthålla kvinnors underordning (Van der Lippe et al, 2004:330-331).

Yvonne Hirdman (2003:66-67) ser isärhållandet av könen som genusystemets grund. Förr i tiden hade män och kvinnor olika sysslor både i hemmet och på gården, blev en kvinna sjuk så gjorde inte mannen hennes uppgift utan det fick vänta. Kvinnor skulle inte göra saker som var manliga och män fick inte bete sig på ett kvinnligt sätt. Hirdman menar att man kan tro att eftersom det har gått så lång tid så bör detta växt bort, men så är inte fallet. Även fast nya

arbeten vuxit fram på arbetsmarknaden så har denna isärhållning inte försvunnit utan snarare införts igen, de nya jobben har alltså delats in i manliga och kvinnliga kategorier. Hirdman påpekar att om kvinnor går emot isärhållningen på något sätt så får hon oftast mycket beröm i form av att hon är lika duktig som en man, om en man å andra sidan ska utföra ett så kallat kvinnojobb så är det bäst om arbetsområdet kan ändras så att det passar honom bättre. Om inte annat så måste det tydliggöras att det inte handlar om bestraffning, förnedring eller om hån. Kommer däremot en kvinna in på en mansdominerad arbetsplats så måste hon förändras och anpassa sig. Hirdman (2003:72) menar att maskulint och feminint alltid delas upp och att det inte räcker med kropparna för att dela upp dessa kategorier utan det behöver förstärkas med bland annat kläder, saker, sysslor och platser. Hon menar att detta visar på att genus inte är utan det görs, det skapas av oss.

Rabe-Hemp (2009:114) tar upp en tidigare analys som har gjorts på kvinnliga poliser där resultatet visade på att konflikten mellan normerna hur kvinnor bör bete sig och hur man bör bete sig inom polisyret resulterade i att kvinnorna anpassade sin identitet till att antingen vara polis eller att vara kvinna. Studien visade även på att de förväntningar som kvinnor har på sig hur de ska bete sig i vissa specifika fall kombinerat med de generaliseringar som finns om kvinnlighet drev dem till vissa val, begränsningar och problem.

### 3. Metod

---

*I det här kapitlet kommer vi att redogöra för vår arbetsgång med uppsatsen. Vi kommer att beskriva hur vi samlat in vårt empiriska material samt hur vi tänkt i olika situationer. Vi kommer även gå igenom vad som har gått bra och vad som har gått mindre bra under vår datainsamlingsprocess.*

---

#### 3.1. Förarbete

När vi bestämt oss för att skriva vår uppsats om kvinnliga poliser så började vi läsa in oss på ämnet. Det var till en början svårt att veta var vi skulle börja leta fakta, vi satte oss ned och sökte på internet men där fick vi inte fram information som vi kände att vi hade nytta utav. Det tog oss lång tid att hitta bra böcker men till slut fann vi allt vi tyckte att vi behövde. Vi läste mycket på polisens hemsida och fick genom olika böcker en inblick i de kvinnliga polisernas historia. Utav all fakta vi läst valde vi ut vissa författare som vi tyckte hade skrivit det mest intressanta om kvinnliga poliser och om genus. Vi läste mer ingående deras studier och information och använde oss utav dessa i vårt teorikapitel. Vi bestämde oss för att vi ville undersöka hur kvinnliga poliser anser att de bemöts utav allmänheten, kollegor och organisationen. Med tanke på vårt syfte och vårt teorikapitel tyckte vi att det skulle passa bäst i undersökningen att intervjua endast kvinnliga poliser för att få reda på deras syn.

#### 3.2. Val av metod

Vi valde inför vår undersökning mellan att göra en kvalitativ eller kvantitativ studie för att få fram vår empiri. Vi tyckte att det var mest passande att göra en kvalitativ undersökning då man får fram mer innehållsrika svar från respondenterna och därefter kan skriva en rikare och mer intressant analys (Trost, 2004:7). Kvalitativ studie passar bättre för oss då vi är intresserade av att få reda på kvinnliga polisers egna reaktioner, uppfattningar och erfarenheter. Vi vill förstå dem för att sedan analysera informationen.

Vi har valt att utgå från hermeneutiken när det kommer till vårt vetenskapliga förhållningssätt då vi har en kvalitativ inriktning på vår studie och hermeneutiken står för en kvalitativ förståelse och tolkningssystem där vi som forskare är öppna, subjektiva och engagerade (Patel & Davidson, 2003:29).

Hermeneutiken brukar även kallas för tolkningsläran då man tolkar för att förstå, genom inlevelse i ett mänskligt, socialt och kulturellt sammanhang. Hermeneutiken kännetecknas även av att kunskap om individen står i fokus (Patel & Davidson, 2003:28).

Inom hermeneutiken menar man att det är genom språket som vi som forskare kan skaffa oss kunskap om den mänskliga verkligheten och att det går att tolka och förstå detta genom både det talade och skrivna språket samt i människors handlingar (Patel & Davidson, 2003:29). Vi ska i vår studie ta reda på hur kvinnliga poliser uppfattar att de bemöts på olika plan och därför har vi valt detta synsätt då vi genom intervjuer kommer att tolka det som våra respondenter säger och även deras miner och kroppsspråk under intervjutillfället.

En central del inom hermeneutiken är förförståelsen, med det menas att vi inte uppfattar verkligheten enbart genom våra sinnen utan det finns alltid en tolkning som i hög grad



påverkas av våra värderingar och önsketänkande. Allt som vi är med om, ser, hör, tänker och tycker bygger på förförståelse, vi tolkar allt som vi upplever som någonting. Inom hermeneutiken är det inte fel att ha förförståelse utan det ser det på det sättet att det snarare är så att vi inte förstår något alls utan den. Det är alltså en tillgång och inte ett hinder för att tolka ett visst fenomen. Förförståelsen och ens egna erfarenheter kompletterar varandra i ett ständigt pågående kretslopp som brukar kallas för den hermeneutiska spiralen. Man kan inte förstå det ena utan det andra. Spiralen är som ett växelspel mellan helhet och delar, där helheten hela tiden växer och utvecklas (Thurén, 1991:53-60).

Vi kommer genom detta i vår studie vara medvetna om att vår egen förförståelse kan påverka resultatet och analysen men vi ska försöka att tona ner den så mycket som möjligt. Inom hermeneutiken vill man se helheten i ett problem (Patel & Davidson, 2003:30). Vi kommer då gå igenom varje intervjurapport och först läsa hela texten för att förstå helheten och sedan läsa mindre bitar och även tolka dessa. Enligt Patel och Davidson (2003:30) ska man när man utgår från hermeneutiken göra på detta sätt att gå från helheten och sedan till delarna i texten för att därefter kunna pendla mellan dem och sedan ställa de olika förståelserna i relation till varandra. Vår förförståelse kommer även hela tiden vara med som ett verktyg när vi tolkar vår insamlade data.

### **3.4. Vår förförståelse**

Innan vi började läsa in oss på ämnet så var vi av uppfattningen att kvinnliga poliser behandlas med mindre respekt av såväl allmänheten som kollegor och organisation. Vi visste innan att kvinnor har mindre krav än män på antagningen för att de vill ha in fler kvinnor inom polisen. När vi satt och tänkte på en kvinnlig polis så kom genast bilden av en så kallad ”manhaftig” kvinna upp i huvudet, en grov och manlig kvinna. Vi har trott att kvinnor måste bevisa att de verkligen kan utföra olika arbetsuppgifter jämfört med män inom polisen och att de måste sätta sin kvinnlighet åt sidan för att kunna göra ett bra jobb. Medan vi läste litteraturen så fick vi bekräftat för oss att det genom tiderna har varit så att kvinnor fått mindre respekt inom yrket som polis.

### **3.5. Urval**

Vårt mål var att intervjua åtta kvinnliga poliser. Trost (2004:118-119) menar att man inte alltid har chansen att gå efter en urvalsmetod då man ska undersöka någonting. Han skriver att man ibland måste gå genom andra för att få tag på sina intervjupersoner. Vi utgick från ett strategiskt urval vilket innebär att man väljer ut ett antal kriterier som man vill att intervjupersonen ska inneha. För oss var våra kriterier att intervjupersonen skulle vara kvinna och hon skulle även vara polis. Vi började med att ringa till en kvinnlig polis i Karlstad som vi blev tipsade om av en bekant. Hon var väldigt positiv och hjälpsam men hade inte själv tid att ställa upp på en intervju då hon skulle åka bort så hon hänvisade oss till en man som hade bättre koll på sådana frågor. Han bad oss att skriva en presentation och skicka till honom så att han sedan kunde skicka ut den till polisen i hela Värmland. Han sa dock att han trodde att det kunde bli lite svårt och att poliser oftast brukar vara lite tveksamma inför sådana förfrågningar men att han skulle göra så gott han kunde för att hjälpa oss.

Därefter ringde vi till en annan kvinnlig polis som vi blev tipsade om utav en annan bekant som bevisade motsatsen till vad föregående person hade sagt, hon hade tid för oss redan några dagar efter att vi ringde så vi bokade in en tid. Hon var mycket villig att hjälpa till och gav oss några förslag på personer vi kunde ringa till. Dock var hon som Trost (2004:119) beskriver

det, lite väl hjälpsam då hon omedvetet försökte styra urvalet så att vi skulle få rätt personer att intervjua. Hon tänkte noggrant efter vilka som inte var för blygsamma och vilka som skulle kunna ge oss bra svar. Vi är medvetna om att detta kan ha påverkat vårt resultat då urvalet till viss del blev styrt.

### **3.6. Kort fakta om våra respondenter**

Här kommer lite fakta om våra respondenter gällande vad det har för befattning inom polisen och hur länge de har arbetat där. Observera att alla namn är fingerade så att alla respondenter hålls anonyma enligt våra etiska överväganden.

*Maria*, har jobbat inom polisen i 30 år. Började sin karriär inom polisen i yttre tjänst och har sedan breddat sig genom olika utbildningar och idag innehar hon en högre position inom polisen.

*Lina*, har jobbat med utredningar men är nu ordningspolis på uttryckningen. Sammanlagt har hon arbetat fyra år inom polisen.

*Johanna*, har jobbat inom polisen i två år och även hon arbetar på uttryckningen i yttre tjänst.

*Annika*, är ordningspolis och har arbetat inom yrket i snart ett år.

*Sara*, innehar en högre befattning inom polisen och har hand om utredningar. Hon har arbetat inom yrket i 15 år.

*Sofia*, är även hon ordningspolis och arbetar på uttryckningen och har arbetat för polisen i sex år.

### **3.7. Intervjuerna**

Vi förberedde intervjuerna genom att testintervjua varandra samt familj och vänner. Vi fick därefter ändra lite i intervjuguiden eftersom vissa frågor var svåra att förstå. Att göra testintervjuer var mycket givande då vi själva inte insåg att vissa frågor var konstiga. Dock skulle vår intervjuguide om vi hade intervjuat någon i vår målgrupp kanske blivit bättre korrigerad så vi är medvetna om att detta kan ha påverkat resultatet. För att inte missa några av våra respondents svar från intervjuerna men att även, vid analysen kunna gå tillbaka och lyssna så spelade vi in samtalen med både en mobiltelefon och en dator. Det fungerade bra med både telefonen och datorn som inspelningsmaterial men nästa gång använde vi oss endast av datorn då det fungerade utmärkt och telefonen egentligen inte behövdes. Direkt efter varje intervju satte vi oss tillsammans, lyssnade på inspelningen och skrev ned en intervjurapport för att underlätta arbetet med analysen. Med intervjurapport menas att man med exakta ord skriver ned vad respondenten svarat på frågorna under en intervju (Einarsson & Hammar, 2002).

Våra intervjuer har skett med låg grad av standardisering då vi inte har genomfört alla intervjuer på exakt samma sätt. Exempelvis har våra följdfrågor formulerats olika beroende på respondentens tidigare svar, vi har anpassat oss efter varje respondent och dess språkbruk. Vi valde att utföra intervjuerna på detta sätt på grund av att det skulle ge oss variationsmöjligheter. Vi anser att vi genom att använda oss av låg grad av standardisering kunde få ut så mycket information som möjligt utav varje respondent (Trost, 2004:19).

Vi har i vår studie arbetat både deduktivt och induktivt. Med deduktivt menas att man använder sig utav en befintlig teori som utgångspunkt. Patel och Davidsson (2003:23-24) menar att den teori som man utgår från när arbetet sker deduktivt bestämmer vilken empiri som ska samlas in. Teorin bestämmer även hur man som undersökare ska tolka empirin och hur man ska relatera resultaten. De menar att genom att arbeta på det här sättet blir inte resultatet lika påverkat av forskarens egna åsikter. En risk som finns med att utföra studien på det här sättet är att den teori man valt att utgå ifrån kan påverka forskningen negativt, nämligen genom att intressanta aspekter inte upptäcks. Vi har även haft lite influenser av det induktiva synsättet (Patel & Davidsson, 2003:24), när vi under våra intervjuer samlade in material från verkligheten, vi växlade alltså mellan det induktiva och det deduktiva.

Intervjuerna gick över lag väldigt bra. Den första intervjun tog en timme och femton minuter då respondenten utvecklade sina svar väl och var villig att berätta så mycket som möjligt. Innan den första intervjun var vi väldigt nervösa då vi aldrig tidigare gjort en intervju på riktigt. Efter första intervjun kände vi oss säkrare och kunde med mindre stress genomföra resterande. Vi hade bokat in tider med sju personer men två utav dem fick förhinder. En utav dessa två var mycket vänlig och återkom till oss en kväll för att berätta att hon fått ett inställt möte och därmed hade tid att träffa oss och bli intervjuad ändå vilket gjorde att vi i slutändan fick sex intervjuer.

### **3.8. Bearbetning och analys**

Efter varje intervju satte vi oss ned för att skriva en intervjurapport. Detta gjorde vi för att underlätta vårt arbete med analysen, det blir lättare för oss att gå tillbaka i en text och läsa än att lyssna av vår ljudinspelning från intervjun gång på gång. Vi har valt att göra löpande analyser i vår studie, det är någonting som Patel och Davidsson (2003:119) rekommenderar. De menar på att det är bra att göra på det här sättet för då kan man få idéer om hur man ska gå vidare i sitt arbete och att man kanske måste ändra på frågorna för att respondenten inte förstod dem på det sätt som vi ville att de skulle uppfattas. Vi tycker även att detta sätt är bra då vi fortfarande hade varje intervjutillfälle färskt i minnet och lättare kunde komma ihåg intryck och reaktioner som inte hörs på inspelningen. Efter att vi gjort detta började vi analysera vår information genom att försöka hitta vad som var återkommande i intervjuerna för att få ett samband mellan dem. När vi hade plockat ut de mest intressanta samt återkommande delarna från intervjuerna började vi titta på om och hur vi kunde koppla samman dessa till teorierna. När vi genomförde vår analys hade vi, som nämnt ovan, en förförståelse om kvinnliga poliser men detta begränsade inte vårt tänkande samt påverkade oss inte i analysen av materialet som vi fick fram. Vi var som forskare öppna för olika tolkningar som kunde hjälpa oss att få en större förståelse för de kopplingar som kunde göras till de teorier vi har lagt fram.

### **3.9. Tillförlitlighet och validitet**

Något som man alltid måste tänka på i en undersökning är reliabilitet och validitet. Man kan inte välja att endast tänka på den ena av dessa och inte alls på den andra eftersom de står i relation till varandra (Patel & Davidsson, 2003:99). Reliabilitet betyder tillförlitlighet i undersökningen, det innebär exempelvis att urvalet är representativt och ordentligt gjort. Vårt urval är representativt då vi endast har undersökt kvinnliga poliser vilket var vår avsikt. Med representativt menas att urvalet är lämpligt och att det inte finns några tillfälligheter som kan påverka resultatet (Thurén, 1991:22). Eftersom vi spelade in våra intervjuer anser vi att det

finns tillförlitlighet i vår studie, då vi kunde gå tillbaka och lyssna på våra respondenters svar och inte missa något.

Validitet innebär sedan lång tid tillbaka att man som forskare verkligen har undersökt det man haft avsikt för att undersöka. Det har på senare vuxit fram ett antal olika definitioner på vad validitet innebär, Einarsson och Hammar nämner en sådan som lyder att validitet innebär att forskningsfråga, datainsamling och analys ska stämma överens (Einarsson & Hammar, 2002:42). Vi anser att vår forskningsfråga, datainsamling och analys stämmer överens och har hjälpt oss att besvara vår forskningsfråga.

### **3.10. Etiska överväganden**

Einarsson och Hammar (2002:36) beskriver i sin bok något som kallas för forskningskravet. Det innebär att forskning bedrivs, att den håller hög kvalitet och att forskningen inriktas på aktuella frågor. Det finns även ett krav som kallas för individskyddskravet som handlar om varje individs rättigheter. Exempelvis får ingen individ råka ut för fysisk eller psykisk skada, förödmjukelse eller kränkning, man har även skydd mot otillbörlig insyn i personliga saker så som livsförhållanden etc. Dessa två krav är inte att förglömmas, de måste alltid finnas med i varje forskares tankar och det här är något man måste ta ställning till när en studie genomförs så att ingenting i studien kan få konsekvenser för de som deltar i studien.

Individskyddskravet delas in i fyra olika delar som vi tycker är viktiga att ta upp, nämligen informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Einarsson & Hammar, 2002:36).

Informationskravet innebär att undersökaren tydligt måste beskriva för de som ska delta i studien vad det är för syfte med undersökningen, hur studien ska genomföras. Deltagarna ska även få reda på om det är frivilligt att delta och att information som de delger endast kommer att användas i forskningen. Det är även viktigt att berätta för dem att de kan avbryta sitt deltagande när som helst under undersökningens gång och det är viktigt att visa på eventuella risker som kan tänkas bli en konsekvens för den deltagande (Einarsson & Hammar, 2002:37).

Einarsson och Hammar (2002:37) påpekar även att det kan uppkomma problem med hur mycket man väljer att informera de deltagande. Om man ger väldigt detaljerad information kan detta påverka undersökningen på ett dåligt sätt då det kan påverka deltagarnas beteende och detta leder i sin tur till en dålig validitet. För att undvika detta kan man ge övergripelig information innan undersökningen och direkt efter ge mer detaljerad information. Deltagarna får då efteråt välja om de fortfarande vill att deras material ska få användas i undersökningen eller inte.

Samtyckeskravet innebär att deltagarna i en undersökning ska ha rätten att själva bestämma om de vill delta i undersökningen eller inte. De ska även få bestämma på vilka villkor deltagandet ska ske, hur länge de vill delta samt kunna avbryta när de vill. Om en person väljer att avbryta sitt deltagande så ska det ske helt utan att det får negativa följder för personen i fråga. Forskaren får inte på något vis försöka påverka eller trycka på de deltagare som väljer att avbryta, men man kan däremot som forskare försöka att motivera de som vill avbryta sitt deltagande. Empiri som samlats in från deltagare som hoppat av studien måste inte alltid raderas utan det beror på överenskommelser som gjorts mellan forskare och deltagare innan studiens början och vilken information som getts (Einarsson & Hammar, 2002:37).

Konfidentialitetskravet tar upp anonymitet vid studier. När man gör en undersökning ska man varsamt hantera alla uppgifter om identifierbara individer så att ingen utomstående kan få tag på informationen. I de fall som studien omfattar känsliga frågor så rekommenderas det att forskarna skriver på ett kontrakt om tystnadsplikt. När analysen och resultatet i undersökningen redovisas så ska de som läser inte kunna identifiera deltagarna i studien (Einarsson & Hammar, 2002:38).

Einarsson och Hammar (2002:39) skriver även om att de uppgifter forskaren fått om olika individer inte får användas till något annat ändamål än forskningen. Detta omfattar nyttjandekravet. Empirin som samlas in får alltså inte användas för icke-vetenskapliga situationer. Däremot kan den som deltagit i studien använda resultatet i personligt syfte.

Vi har informerat våra respondenter övergripligt om undersökningen då vi berättat vårt syfte och vad det är vi vill komma fram till. Deltagarna har även blivit informerade om att de kommer att vara anonyma i undersökningen och att det är helt frivilligt att vara med. Innan påbörjad intervju berättade vi även att de när som helst kan välja att avbryta om de ångrar sig samt att de inte behöver svara på alla frågor om de på något sätt upplever dem som känsliga. Vi underrättade även våra respondenter om att de uppgifter vi fick fram om dem endast skulle användas i vår studie och inte till något annat.

## 4. Analys och resultat

---

*I det här kapitlet ska vi redovisa vårt material och resultat för att till slut föra en diskussion om våra slutsatser.*

---

### 4.1. Kvinna och/eller polis?

Eftersom polisycket ses som något manligt, måste då en kvinna välja att antingen vara feminin som person eller att vara polis? Vi har bland annat frågat de intervjuade om de känner att de måste anpassa sin identitet till att antingen vara polis eller att vara kvinna. Ingen av våra respondenter tyckte att de behövde anpassa sin identitet på något sätt utan de tycker att de kan vara både kvinna och polis. *Maria* uttrycker sig på detta sätt:

När jag är på jobbet då har jag naturligtvis min yrkesroll, den liksom tar man på sig även om jag samtidigt är kvinna, den biten tappar man naturligtvis inte. Jag är kvinna och mitt yrke är polis. Jag har inte känt någon skillnad på det viset. Att kunna bevara mig själv om man säger så som kvinna och i yrket. Jag har med andra ord aldrig varit manhaftig. En del kan ta på sig det där, att det liksom ska vara manligt och manhaftigt och grova tag.

Maria

Ingen av våra respondenter känner att de har behövt göra något val när det kommer till att vara polis eller kvinna. De hänvisar istället till att det är uniformen som räknas och inte vad som finns bakom. Cecilia Åses (2000, kap 4) teori om hur det skapas ett glapp mellan innebörden av att vara kvinna och att vara polis är intressant i den här frågan Enligt Åse kan inte en persons kön döljas helt men att man inom polisen bör tona ned en kvinnas könstillhörighet. Om en kvinnlig polis är *för* kvinnlig kan det leda till att hon inte kan upprätthålla lika mycket ordning i samhället, alltså kan hon då inte få lika mycket makt. En respondent sa exempelvis att om hon vill måla sina naglar röda och gå till jobbet så är det inget fel med det, men hon nämnde vidare att det finns vissa gränser som inom vilket jobb som helst, där det kan vara lite mindre respektingivande att vara ute i tjänst med överdrivet sminkade ögon, läppar och festlig frisyra. Samma respondent nämnde även att detta gäller inte bara kvinnor utan det kan även handla om män som kanske har mycket tatuerade armar. Det kan frambringa problem när en vältatuerad manlig polis ska ta hand om en äldre kvinna som tycker att det ser ovärdat ut. Den äldre generationen är inte lika van vid tatueringar som den yngre generationen är. På samma sätt som detta, kan en överdrivet sminkad kvinnlig polis ge samma intryck och se oseriös ut. Även om detta kan vara ett problem för manliga poliser så blir de enligt samma teori fortfarande enbart med hjälp av sin kroppsbyggnad bekräftade som poliser och får en överordnande makt.

Vi frågade även våra respondenter om de någon gång hade fått gjort några val eller begränsningar på grund av att de är kvinnor. Ingen av våra respondenter känner att de har behövt göra några *större* val eller begränsningar i sin yrkeskarriär. Enligt Rabe-Hemp (2009:114) finns det förväntningar på hur kvinnor ska bete sig och att dessa har drivit dem till att göra vissa val och begränsningar. Hon menar att det finns en konflikt mellan normerna hur kvinnor bör bete sig och hur en polis bör bete sig, resultatet av detta är att kvinnor måste anpassa sin identitet till att antingen vara kvinna eller vara polis. Enligt våra respondenter är detta inte fallet när det kommer till att anpassa sin identitet, ingen av dem kände att deras kvinnlighet krockade med yrket som polis. Ingen kände sig tvungen att välja mellan att vara polis eller att vara kvinna. I Sverige har staten under senare år försökt locka fler kvinnor till

polisen för att det ska bli mer jämställt samt att de arbetar mycket inom organisationen för att kvinnor ska få samma acceptans som män. Det är väldigt positivt att våra kvinnliga respondenter känner på detta vis.

När det gäller begränsningar och val kan vi till viss del stödja oss mot Rabe-Hemp (2009:114) då *Johanna*, menade på att en begränsning hon gör är att backa i vissa situationer där hon inser att hon som kvinna inte har samma möjlighet som en man. Hon nämnde även val hon har gjort när hon varit ute på fält. Hon berättade då för oss att hon har tänkt sig för om hon har haft ett stort gäng bråkiga killar framför sig och har backat undan i sådana situationer och inväntat förstärkning. Detta är alltså en begränsning som hon gör i sin yrkesroll för att hon är kvinna. Eftersom att det finns förväntningar och normer på hur en kvinna ska bete sig kan just den här begränsningen ha med det att göra. Självklart är det även med sunt förnuft hon backar i vissa situationer och för att hon själv vet och förstår att hon är mindre än vissa män och fysiskt inte kan hantera flera bråkstakar på en och samma gång. Ett val hon menade att hon gjorde var bland annat att hon valde att inte få en utbildning på ett nytt vapen som skulle användas i samband med till exempel rån. Vapnet var lika stor som en AK4, väldigt tungt och längre än hennes egen arm vilket gjorde att hon kände att hon inte ville använda sig av det vapnet. Detta val kan ha att göra med de normer som enligt föregående författare finns i vårt samhälle, där en kvinna inte ska gå omkring med ett stort vapen då det inte anses vara ett feminint beteende. Samtidigt ska en polis enligt samhällets normer bära vapen och då kan vi se krocken mellan de normer som uppstår mellan kvinnlighet och polisyrket.

Att kvinnliga poliser skulle vara tuffa och maskulina är en bild som många har, vi frågade våra respondenter vad de ansåg om detta och alla svarade nej, säkert och bestämt. Nästan alla sa även att de tycker att de förespråkar att vara både kvinna och polis. *Annika* hade däremot åsikter om andra kvinnliga poliser utifrån sina egna erfarenheter. Hon berättade om vissa kvinnliga poliser som tar på sig rollen att vara som en man för att passa in i yrket. De har ändrat sin gångstil för att bli mer maskulin och passa till uniformen och det syns att de verkligen försöker vara som män. Enligt *Annika* är detta något väldigt dumt då hon tror att allmänheten helt tappar respekten för en sådan kvinna samt att det lätt kan bli väldigt provocerande för exempelvis den som ska gripas. Rabe-Hemps (2009:114) teori om att kvinnor på mansdominerande arbetsplatser tvingas välja mellan femininitet och att vara professionell eftersom att vissa kvinnliga poliser tror att de måste vara maskulina på grund av normkonflikten kan kopplas till detta. De kvinnor som *Annika* pratar om hamnar i en konflikt mellan sin karriär och sitt kön eftersom att det inte är så lätt att kombinera just de två. Enligt samma teori kan de här kvinnorna bli negativt märkta som homosexuella och det var även något som några av våra respondenter nämnde under intervjuerna.

Vi kan bli kallade för lesbiska, det kan man höra folk säga om oss kvinnliga poliser när vi fotpatrullerar på Drottninggatan eller när vi griper någon.

Johanna

Samma teori menar även på att de kvinnor som inte försöker bli tuffa och maskulina kan bli märkta som svaga vilket vi kan jämföra med *Johanna* som istället backar i de situationer hon känner sig svagare än motparten. Kanske är hon en av dem som blir märkt som svag på grund av normerna, även fast hon inte är det.

## 4.2. Allmänhetens uppfattning

Vi frågade våra respondenter om de tror att allmänheten ser olika på manliga och kvinnliga poliser samt om de utifrån sina egna erfarenheter tror att omgivningen känner sig lika trygga och skyddade från våld när en kvinnlig polis är i närheten. Vi fick då svaret att de hoppas att allmänheten känner sig trygga. De flesta berättade även att de tror att allmänheten ser till uniformen och inte vilket kön polisen har. Förr var det mycket ovanligt att se en kvinna i uniform men idag är det mer vanligt vilket har gjort att allmänhetens synsätt på kvinnliga poliser idag är mycket bättre än vad det var förr. Dock sa våra respondenter att många fortfarande anser att polisyrket är ett manligt yrke eftersom det är mer män än kvinnor som rör sig ute på fält. De kvinnor som arbetar inom polisen som civilanställda och inte i yttre tjänst kan inte allmänheten se på samma sätt och därför kan myten om att polisen är ett manligt yrke där kvinnor inte hör hemma leva kvar. Åse (2000:77) menar att för att allmänheten ska känna sig trygg när en polis är närvarande ska denne vara respektingivande, det här ställer vissa krav på både uniformen, polisens kropp och deras sätt att vara. En polis måste uppfattas ha mycket makt vilket är intimt kopplat till kroppsbyggnaden då man känner sig mer trygg om polisen är längre och större än vanliga medborgare. En kvinnlig polis kan då ge en mindre trygghetskänsla på grund av att hennes kroppsbyggnad oftast är mindre vilket kan göra att allmänheten uppfattar manliga och kvinnliga poliser på olika sätt. *Lina* tyckte att hennes yngre kollegor i 25-års ålder ibland betar sig på ett *flamsigt och barnsligt* sätt vilket kan leda till att de har svårt att få respekt av äldre män som de träffar på i arbetet. Detta bekräftar ovanstående teori som menar att en polis enligt normerna måste vara respektingivande för att allmänheten ska känna sig trygg och skyddad mot våld i dess närvaro. Även om män har lättare att få respekt på grund av sin kroppsbyggnad så kan det även enligt våra respondenter provocera fram bråk när en manlig polis är kraftigt byggd. Vissa tar för givet att det ska bli bråk när polisen kommer vilket resulterar i att det med automatik blir så.

Vi ställde även frågan till de intervjuade om de bemöts lika utav män och kvinnor ute i samhället, den frågan fick vi fram mycket intressanta svar från. Åse (2000, kap 4) skriver att eftersom en kvinna inte utstrålar samma makt som en manlig polis, kan hon aldrig bli en riktig polis. På grund av hennes mjukare sida utstrålar hon istället för makt någonting som sprider glädje. Vi fick svaret att en del män som de möter ute inte vill prata med en kvinnlig polis utan de begär att få prata med en *riktig polis*, alltså en man. Vissa män anser att en kvinna inte borde vara polis utan hon borde utföra sysslor i hemmet vilket *Maria* fått höra ett antal gånger:

När jag var ute på fält, då märkte jag det här med att man kunde få höra då när det var bråk med kriminella, gripanden, missbrukare och så vidare, då var det lite så här: hörrudu, gå och ställ dig vid spisen, lite sådär fula uttryck som "jävla hora", för att försöka testa och få en ur balans givetvis.

Maria

Vi fick även svaret att det ofta är så att brottsliga män hellre pratar med en manlig polis och kvinnor som exempelvis utsatts för våld pratar hellre med en kvinnlig polis. Kvinnor har genom tiderna ansetts vara lämpliga att utföra tjänster som är riktade mot andra kvinnor och ungdomar. Det här kan ha med uppfostran att göra då föräldrar än idag visar samt håller kvar de skillnader som finns mellan män och kvinnor. Kvinnor har från barnsben fått lära sig att de ska vara på ett speciellt sätt och samhället värderar motsatsen, alltså det maskulina, som något bättre. Detta kan ligga i grunden för att en man inte riktigt ser på en kvinnlig polis med samma respekt. Samhället gör kön och håller det levande så det är dessa normer som gör att en polismans arbete ses som bekämpning av brott och en kvinnlig polis arbete kopplas mer till



det psykologiska och hjälpande planet (Van der Lippe et al, 2004:332-340). Enligt *Johannas* erfarenheter är det även så att om hon skulle hamna i konflikt ute i tjänst är det oftast med kvinnor, det är de som gör mest motstånd mot henne och då är det lite mer fula grejer som gäller, som till exempel tjuvnyp och klack i knät. En annan av våra respondenter har också märkt en skillnad på hur hon bemöts av män respektive kvinnor i samhället, hon beskriver det så här:

Vi var på en kvinnofridskränkning hos ett utländskt par. Kommer inte ihåg vilket land de var ifrån, men det kan ha varit typ Jugoslavien, Serbien. Denna man vägrade att prata med mig som kvinnlig polis. Han pratade bara med en manlig kollega. I övriga fall så upplever jag att vi får samma respekt.

Lina

Sådana situationer är något som varje polis, kvinna som man, måste kunna respektera och inte bry sig så mycket om. I de fall en individ inte vill prata med en polis av ett visst kön kan det bero på det som Alvesson och Billing (1999:99-100) tar upp om att människor omedvetet tänker på ett yrke genom att koppla det till kön. När man gör detta tänker man på vilka egenskaper ett visst yrke kräver som man sedan kopplar till feminina eller maskulina egenskaper. Dyker det då upp en kvinnlig polis i en situation där en person som inte associerar kvinnor till polisyrket är inblandad, kan den personen inte tala med en kvinnlig polis. Det här har vi fått bekräftat av våra respondenter då alla någon gång varit med om fall då vissa personer vägrat prata med dem. Dessa associationer kan ses som sociala normer och det är viktigt för en människa att kunna placera andra i köns kategorier. Det kan bli svårt att placera en kvinnlig polis i en köns kategori när man omedvetet är av åsikten att polisyrket endast är för män. Våra intervjupersoner menade själva på att det här inte är något större problem för dem utan sådant som man helt enkelt får acceptera. Även om de kvinnliga poliserna säger att det inte är något problem blir det för männen enligt Alvesson och Billing (1999:129) svårt att tolka en kvinna på grund av hennes sätt att vara men även hennes utseende.

#### **4.3. Kultur, beteende och roller**

Vi ville ha reda på om det fanns någon speciell företagskultur inom polisen och om våra respondenter i samband med detta trodde att det hade någonting med att göra med kvinnligt och manligt beteende. Vi frågade därför våra respondenter först om det tyckte att det fanns vissa beteenden som var typiskt maskulina eller feminina inom yrket och sedan om de hade upplevt någon speciellt kultur inom polisen. Vi frågade även om de tog på sig någon roll när de var i tjänst och om den här rollen hade något att göra med vad de ansåg vara feminint eller maskulint beteende. När vi frågade om de fanns någon speciell kultur märkte vi att majoriteten av respondenterna inte riktigt förstod vad vi menade och vi var tvungna att utforma frågan mer så att de förstod bättre. Stenmark (2005, kap. 8) menar på att polisens organisationskultur inte är någonting de reflekterar över inom polisen vilket kan vara anledningen till att våra respondenter inte riktigt kunde svara på vår fråga. Vi sade då att vi undrade om det kanske fanns några normer inom organisationen eller att de som kvinnor kanske uppförde sig på ett speciellt sätt när de kom till arbetet som de inte gjorde annars. Vi fick svaren att det finns normer och de har lagar och regler som de ska följa, men ingenting som endast kvinnor behöver anpassa sig till utan det gäller alla anställda, alltså formella regler och normer. En av våra respondenter sade att värdegrunden är något som är mycket viktigt idag, det ska vara en positiv kultur där alla ska kunna jobba med alla och de kände respondenten fungerade bra. Hirdman (2003:66-67) menar att en kvinna som kommer in på en mansdominerad arbetsplats måste förändra sig för att passa in men det tyckte inte våra

respondenter. I de fall man var tvungen att anpassa sig till arbetsgruppen för att passa in menade respondenterna att det inte berodde på att de är kvinnor utan det kunde lika gärna gälla för en man.

När det kommer till de poliser som arbetar i yttre tjänst på uttryckningen hade alla våra respondenter utom en ett fast arbetslag som de arbetar tillsammans med. Det gör att de som arbetar i denna grupp blir väldigt tigha och någon form av normer och sätt att bete sig uppstår oftast i en sådan situation. *Maria* som arbetat inom polisen längst berättade att under åren har det funnits episoder när det gäller viss personal som tycker om att skapa konflikter, vilka har hamnat under en kategori som hon kallar för X.

Där har det varit att de säger; den där tycker inte jag om, till exempel kanske att en personal är emot någon annan, eller att det är en inarbetad grupp som hittat varandra, då kan det vara svårt för någon att ta sig in, just för och komma in i gemenskapen. Sådant får inte förekomma längre, förhoppningsvis är det mesta utav den biten borttaget.

Maria

Det här är något som hon säger har hänt med viss personal, de är få, men de har hänt under åren men hon hoppas att detta är något som längre inte uppstår. Om detta skulle förekomma blir det samtal med de inblandade direkt.

Kan man inte gå till jobbet och respektera alla och har negativa attityder har man inget på polisen att göra, då får man tacka för sig och gå, om det har gått utanför ramar och normer, det är därför dessa värdegrunder och lagar har kommit till.

Maria

I vår intervju med *Sofia* berättade hon att det är klart att man blir nära dem man arbetar tillsammans med och de har ett visst beteende mot varandra men samtidigt så måste det beteendet vara av sådant slag som är helt acceptabelt gruppen igenom. Om det skulle komma in en ny person i arbetslaget är det självklart att det för denna person ska vara lätt och den ska inte känna att det är svårt att ta sig in i gruppen. Hon berättade vidare att om det skulle vara något problem inom en arbetsgrupp så tar cheferna tag i det ganska så fort för att försöka lösa det.

En annan del av kultur och normer i en grupp kan vara hur man skämtar med varandra och om det finns några speciella jargonger. Eftersom vi i vår studie undersöker kvinnor på en mansdominerad arbetsplats ville vi ta reda på om skämten blev lite grövre och råare än hur kvinnor kanske i vanliga fall skämtar med varandra. Några av våra respondenter sade att det var ingenting de hade tänkt på att de skulle vara några speciella skämt eller liknande, medans två av dem ansåg att visst var det så att skämten kunde vara något grova och det förekom en så kallad rå jargong mellan dem i arbetsgruppen. Men dessa två respondenter sade båda att de inte ansåg att detta hade något med manligt eller kvinnligt beteende att göra och att skämten inte blev grövre för att de befinner sig på en mansdominerad arbetsplats. Dock var det en som menade på att *hennes humor har blivit mer lik hennes manliga vänners humor*. Hon menar på att innan hon började arbeta inom polisen var hennes skämt inte så grova som de är idag. Hon tror att det kan bero på att hennes dagliga umgänge med män. Vi hade som tanke att kvinnorna, för att de skulle känna att de passade in mer tillsammans med männen, skulle ta till lite råare skämt för att passa in. Respondenterna ville gärna peka på att det inte var könsskillnaden som gjorde att skämten blev råare men vi tycker att detta går att koppla till Hirdmans (2003:66-67) anpassningsstrategi som innebär bland annat att om en kvinna kommer in på en mansdominerad arbetsplats så måste hon förändras och anpassa sig. Denna

förändring och anpassning sker på grund av att maskulint och feminint, genom isärhållningen, delas upp. Van der Lippe et al. (2004:341-342) menar också på att kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser sällan ses som en jämlike med mannen och har svårt att bli accepterade. Om hon agerar allt för maskulint blir hon kritiserad för att inte vara kvinnligt och om hon däremot agerar för feminint blir hon kritiserad för att inte anses vara lämplig för jobbet.

Stenmark (2005, kap 5) skriver att humorn är en viktig del för att kunna hantera de intryck poliserna tar in varje dag då varje arbetsdag kommer med nya utmaningar. Att skämten och jargongerna har maskulina drag och kan anses som hårda blir som en slags försvarsmekanism. En av dessa respondenter pratade om just detta att skämten blev grövre och jargongen råare för att poliser många gånger utsätts för större påfrestningar utöver vad andra människor gör inom sitt yrke.

Man ser så mycket elände så man blir nog lite "härdad" eller avtrubbad. Självklart har man mycket känslor men som försvar så måste man lära sig att koppla bort saker när man går från jobbet.

Lina

Att män skulle vara grövre än kvinnor grundar sig i att kön är socialt konstruerat och fulländat genom interaktion med andra. Det finns i samhället socialt delade och förgivettagna sätt som används för att konstruera världen. Social interaktion bidrar till att den sociala strukturen återigen produceras (Rabe-Hemp, 2009:115). På polisen sker en interaktion mellan de manliga och de kvinnliga kollegorna då de arbetar tillsammans och samspelar med varandra var dag, dock anser inte respondenterna att det finns några förgivettagna sätt som män och kvinnor ska bete sig på. Till skillnad mot ovanstående teori ansåg heller inte att några könsskillnader varken kom fram eller förstärktes genom interaktionen.

Några av våra respondenter ansåg att det inte fanns några beteenden som var speciellt maskulina eller feminina inom yrket. Det var en som svarade ja på denna fråga och sade att det hon kunde komma att tänka på var i situationer där man ska ta ett beslut om att någon ska gripas eller tas med till stationen, ger nog kvinnor det lite mer tid än män. Hon sade att män bestämmer sig väldigt fort hur de ska göra medan kvinnor gärna pratar mer med folk om vad det är som har hänt. Vi fick även svaret att kvinnor med sin kvinnliga mjukhet oftast kan hantera situationer psykologiskt bättre än män genom sitt sätt att vara och genom samtal, till exempel vid bråk och konflikter. Van der Lippe et al (2004:337) skriver att det finns vissa kulturella definitioner av kvinnor som lyder att de är emotionella, medkännande, mjuka, subjektiva och milda. Hon menar att dessa normer har lett till att kvinnor inte ses vara behöriga eller tillhöra polisyrket. Enligt våra respondents svar är inte mjukheten något negativt eller något som pekar på att de endast skulle vara mjuka och inte våga ta till hårdare tag när det behövs. Det är snarare ett komplement till männens över lag hårdare sidor. De sade att det finns självklart män med mjuka sidor men att över lag är det en kvinnlig egenskap.

I och med dessa normer frågade vi våra intervjupersoner om de tog på sig någon roll när de var ute i tjänst, och om detta hade något att göra med vad de ansåg vara feminint eller maskulint beteende fick vi svaret att de inte ansåg att de spelade en roll. Däremot sade alla att de går in i en yrkesroll som man gör i alla andra yrken men detta hade inget att göra med om vad som är maskulint eller feminint beteende utan det var en yrkesroll och inte någon personlighetsförändring.

När jag är på jobbet då har jag naturligtvis min yrkesroll, den liksom tar man på sig även om jag samtidigt är kvinna, den biten tappar man ju naturligtvis inte. Jag är kvinna och mitt yrke är polis.

Maria

*Lina* berättade att hon inte ansåg att hon spelade en roll men att hon däremot i vissa jobbiga situationer sätter på sig en mask. Det kunde hon göra exempelvis i en sådan situation där hon har vart tvungen att lämna dödsbud till en familj och hon då har satt på sig som ett skal för att inte lida med familjen. Hon berättade att självklart lider man ibland med dessa personer ändå men att hon försöker att skärma av så gott det går.

#### **4.4. Manlig och/eller kvinnlig kollega**

Vi frågade våra respondenter om de arbetade mest tillsammans med män eller kvinnor och om det var vanligt att man blandar. Även om de trodde att deras manliga kollegor hellre skulle vilja ha en manlig kollega med sig vid yttre tjänst än en kvinnlig. Vi frågade även om de ansåg att det fanns fördelar med att arbeta tillsammans med en kvinnlig respektive manlig kollega och vilka dessa fördelar i sådana fall var.

De respondenter som arbetar i yttre tjänst sade att de mest arbetar tillsammans med män, men att de vissa gånger även är två kvinnor som åker ut vid utryckning. De ansåg dock att det bästa är när man blandar både kvinnor och män för att man då blir bredare egenskapsmässigt. Vi fick även svaret att en del av de kvinnliga poliserna märker av att vissa män inom organisationen hellre vänder sig till den manliga kollegan när de vill prata om något. De ansåg att detta kunde vara en eventuell förtroendefråga, att en manlig polis kanske inger mer förtroende pondusmässigt. En av respondenterna sade att orsakerna till detta skulle kunna vara: "Gammal tradition som sitter i sedan förr i tiden? Beror kanske på uppfostran och föräldrars inställning och dylikt?".

När det kommer till frågan om de trodde att en manlig polis hellre skulle vilja ha en manlig kollega med sig vid yttre tjänst än en kvinnlig svarade majoriteten att de inte trodde detta. När en manlig polis är ute i tjänst med en kvinnlig polis kan de känna en rädsla då de kvinnliga poliserna inte sänder ut lika mycket makt och pondus. De kvinnliga poliserna kan ge uttryck för otrygghet och de ses inte alltid som en auktoritet (Åse, 2000:82). *Maria* svarade att hon trodde att det var en väldigt minimal procent av de manliga som ville ha det på det viset. *Hon förmodade att det var något som de i så fall kanske innerst inne ville, men det fick absolut inte komma ut på något sätt*, de jobbar med turlaget och det är bara så, personalen ska inte ha några valmöjligheter enligt henne. Hon sade även att det här är något som hon tror att alla respekterar och accepterar och om det någon gång skulle vara problem med att kvinnliga och manliga poliser arbetar tillsammans är det kanske på grund av att det kemimässigt inte fungerar, men inte någon annan orsak. Om så skulle vara fallet så är det något som de tar tag i och har samtal med dem för att se vad det är som har hänt och vad orsaken är att de inte kan arbeta tillsammans. *Sara* gav oss svaret att hon hoppades att det inte skulle finnas någon manlig polis som hellre ville arbeta med en manlig kollega. Hon sade att om det fanns någon som hellre ville detta så är det något som är fel och galet. Kanske kunde de vara något som de har fått med sig från barndomen att kvinnor skulle vara mindre värda och att de har ett trångt synsätt där de kanske anser att de inte orkar slåss. Men om det skulle vara på detta sätt menar hon på att då har dessa personer inte någonting inom polisen att göra.

Då vi pratade om fördelar med att arbeta tillsammans med manlig respektive kvinnlig kollega svarade alla våra respondenter att i grund och botten har det ingenting att göra med vilket kön

man har. Det handlar istället mest om vilka egenskaper den personen innehar och deras personlighet så det har inget att göra med om det är en man eller en kvinna. Detta var något som var återkommande i alla våra intervjuer i många av våra frågor som vi ställde till respondenterna, att personligheten hade att göra med det mesta och inte maskulinitet eller femininitet eller att man var man eller kvinna. *Maria* sade i vår intervju med henne att om hon ska jämföra sig med en manlig kollega så ser inte hon någon skillnad i det och under hennes 30 år inom polisen har hon inte haft några speciella negativa faktorer när det kommer till den här frågan. Det har alltid fungerat bra för henne samarbetsmässigt tillsammans med män. Hon berättade även att under de senaste fem åren har man inom polisen jobbat mycket med värdegrunden, vilken innefattar allt från etik, moral, attitydfrågor och respekt för varandra. Idag ska det inte vara någon skillnad när det kommer till kön eller någonting annat heller utan de ska arbeta tillsammans, göra ett bra jobb och respektera varandra. Van der Lippe et al (2004:341-342) påpekar att både inom polishögskolan och polisyrket förtydligas kön vilket blir uppenbart när man ser vad kvinnliga poliser får utföra för arbetsuppgifter. Hur en kvinna än betar sig eller vilka arbetsuppgifter de utför blir hon alltid kritiserad. Om hon exempelvis är alltför feminin så är hon inte lämplig för yrket, är hon däremot alltför maskulin blir hon kritiserad för att inte vara kvinna. På grund av detta kan en kvinna på en mansdominerad arbetsplats ha väldigt svårt att ses som en jämlike med männen. Om vi utgår från våra respondenter kan vi se influenser av Van der Lippe et als teori i deras svar. Dock menar respondenterna i de flesta fall att de inte ser till kön utan till personlighet samt att kvinnorna faktiskt utför samma arbetsuppgifter som männen. Kvinnorna som vi har intervjuat ser alla sig själva som jämlike med sina manliga kollegor vilket betyder att teorin i detta fall inte stämmer överens med deras svar. Men dock har vi förstått från våra respondenter att man måste vara ganska könsneutral för att inte ses som alltför feminin vilket kan leda till att man inte får lika mycket respekt.

Under vår intervju med *Lina* berättade hon för oss att de har ett system där de inte har några fasta patruller som alltid arbetar tillsammans utan de arbetar med alla på utryckningen. Hon sade även att det är mest med män som hon arbetar tillsammans med och hon trivdes bäst med att arbeta tillsammans med en kollega av det manliga könet. De fördelar hon såg med att arbeta tillsammans med en kvinnlig kollega var att de som två kvinnor ofta hade en lugnande effekt på upprörda och stökiga personer och att många har svårare att bli förbannade på en kvinna. Men om hon skulle möta en person som inte går att tala tillräta anser hon att det är en fördel att jobba tillsammans med en man då de oftast har större fysisk styrka än en kvinna, hon påpekar dock, som vi nämnde innan, att det har mer med personlighet än med kön att göra.

Självklart arbetar jag även med män som har en lugnande effekt.

Lina

Samma respondent hade aldrig hört något negativt från sina manliga kollegor om att arbeta tillsammans med en kvinna utan att de brukar säga att de tycker att kombinationen manlig/kvinnlig patrull är bra. En av hennes manliga kollegor hade berättat för henne att han aldrig tänker på om han arbetar tillsammans med en man eller en kvinna utan han menade istället på att man i svåra och stökiga situationer måste se till patrullens begränsningar för att se vad man klarar av att ge sig in i utan förstärkning. *Maria* berättade däremot att i början av 80-talet då hon arbetade i Stockholm var de vissa poliser som var anti vissa arbetslag. Det hade enligt vår respondent skrivits om detta i media att det var mycket problem runt de som arbetade på Norrmalm på den tiden. Hon beskrev det på detta sätt:

Då hade man piketgrupper, de var inte mycket för kvinnliga poliser utan det var mer att det skulle vara tufft och häftigt, både uniformeringen och hur man skulle ha mössan.

Maria

Om vi sammanfattar alla våra respondenters svar på frågan om fördelar med att arbeta med en kvinnlig respektive manlig kollega blir svaren att fördelar med att arbeta tillsammans med en man är att de är större än kvinnorna och det är bra när de har större värre ingripanden och när deras egen fysiska styrka inte räcker till. Fördelar med kvinnor är att de i vissa fall kan hantera situationer psykologiskt bättre än män genom sitt sätt att vara. Men alla våra respondenter tyckte att det var bäst att man blandade patrullerna så att det både var en man och en kvinna. *Johanna* nämnde ett sådant exempel där det kan vara bra att det är både en manlig och en kvinnlig polis:

Det är alltid bra att ha med en kvinna för vi åker på mycket misshandel, till exempel kvinnomisshandel där kanske mannen är misstänkt och då brukar det vara bäst så att jag som kvinnlig polis, jag pratar med kvinnan och den manliga polisen pratar med mannen. Så då är det en fördel att åka ut på utryckning blandat.

Johanna

Hirdman (2003:63-64) menar att det finns en norm hos männen som innebär att de ser sig själva som "vi" och kvinnorna är inte en del av dem. I många situationer kan man höra, vilken tur det är att "vi" har kvinnor. På grund av denna norm kan män ibland ta plats för kvinnors räkning i form av att männen får mer makt, plats och resurser. En av våra respondenter sade att manliga poliser faktiskt hellre oftast vill tjänstgöra med kvinnlig polis vid konfliktladdade situationer eftersom kvinnor oftast kan hantera det psykologiska bättre. Om man jämför med ovanstående teori kan det tänkas vara så att männen i många fall ser kvinnan som en tillgång och resurs i deras arbete och att det är tur att de har dem i vissa situationer.

#### 4.5. Psykisk och fysisk styrka

Fysisk och psykisk styrka är två viktiga kvaliteter som en polis måste inneha. Vi frågade våra respondenter om de kände sig svagare än sina manliga kollegor och om de någon gång kände att de var tvungna att bevisa sina kvaliteter inom yrket mer, just för att de är kvinnor. Alla instämde med att de på det fysiska planet är svagare än sina manliga kollegor för kvinnor är ju mindre och fysiskt svagare än män. En av dem sa "det spelar ingen roll hur mycket vi tränar vi kommer fortfarande vara svagare än männen". Detta var också den egentliga skillnaden som fanns mellan en manlig och kvinnlig polis enligt våra respondenter.

Självklart tränar jag styrka lite extra av anledningen att man inte vill höra av killarna att de måste utföra tyngre fysiska arbeten eftersom de jobbar med en kvinna.

Lina

De kvinnorna vi intervjuade som jobbade på utryckningen som ordningspoliser sa alla att de var medvetna om att de är mindre och fysiskt underlägsna både de män de möter ute som kan vara stökiga, de män de kanske ska gripa och även deras manliga kollegor. Dessa respondenter sade att det är i detta fall som de kan känna sig lite ynkliga, för små eller svaga. Samma respondenter menade på att de fördelar som finns med att arbeta tillsammans med manliga kollegor är att de oftast har större fysisk styrka än kvinnor, vilket är bra när man har med en stökig person att göra med som inte går att tala tillrätta. Men det är samtidigt ingen som har backat om det blivit slagsmål. Polisycket är ju ett sådant yrke där slagsmål kan förekomma och därför måste en polis alltid vara beredd på det om det skulle ske. Två av respondenterna nämnde att om styrkan tryter så har de hjälpmedel att ta till som till exempel pepparspray. Vid antagningen till polisutbildningen har kvinnor lägre fysiska krav än män för

att bli antagna och Åse (2000:83) och Van der Lippe et al. (2004:335-337) menar, till skillnad från våra respondenter, att det fastslås att kvinnor aldrig kan bli fullvärdiga poliser genom detta. Det är det starkaste argumentet som finns när det kommer till att kvinnor inte kan bli poliser. Respondenterna såg den fysiska skillnaden mellan kvinnor och män som någonting helt naturligt. Det finns även enligt föregående författare flera studier som visar på att kvinnor visst är lika kapabla som män när det kommer till att hantera en våldssituation.

När vi frågade dem om de någon gång kan känna sig starkare än sina manliga kollegor på något plan svarade en av våra respondenter att hon känner sig starkare när det kommer till informationssökning när man pratar med människor som har blivit drabbade av olika saker. Enligt hennes åsikt tror hon att kvinnliga poliser rotar fram mer saker och vill få fram så mycket information som möjligt och kanske tänker ett steg längre hela tiden än en manlig kollega. Hon sa också att om hon skulle generalisera så tar kvinnliga poliser längre tid på sig innan de bestämmer sig för att arresteras någon eller ta med denne till stationen och försöker innan detta få fram mer information om vad det var som hände innan det tar ett sådant beslut.

Om man ser till det psykiska planet måste poliser vara psykiskt starka i sitt yrke. De får höra mycket fula ord och vissa människor beter sig väldigt illa mot poliser, de måste då kunna hantera detta på ett bra sätt vilket kräver att de har god psykisk hälsa och kan koppla bort sådana saker och inte lägga så stor vikt på det. Man måste alltså vara psykiskt stark som polis vad man än har för kön, för att kunna hantera folk. Våra respondenter sade alla att över lag så är kvinnliga poliser bättre på det psykologiska planet och de höll alla med om att det kvinnliga sätt man har, gör det lättare för dem att psykologiskt prata sig ur situationer för att brottsförebyggande slippa konflikter och bråk. Men de ville samtidigt inte dra alla över en kant och säga att de endast var kvinnor som var bra på detta, utan det fanns även män som också innehar dessa egenskaper. Kvinnor ger enligt Åse (2000:87-88) uttryck åt det omvårdande medan män i sin tur står för våldet. På ett sätt kan detta kopplas till våra respondenters svar då de ansåg att de som kvinnor har en fördel när det kommer till det psykologiska planet. Men att män endast ska stå för våldet höll de inte med om då de även sade att männen också kan inneha dessa egenskaper.

De kvinnor vi pratade med som jobbade inom uttryckningen berättade för oss att de ofta har en lugnande effekt på upprörda och väldigt stökiga personer och att de som kvinnor har lättare att tala dessa personer tillrätta. De menade även på att många har svårare att bli förbannad på en kvinna. När det gäller kvinnor och våld menar Åse (2000:82) att en kvinna inte avskräcker våld genom att bara finnas på plats i en bråkig situation på samma sätt som en manlig polis gör. Däremot kan hon med hjälp av sin kvinnlighet förhindra våld då många anser att man inte slår en tjej. Detta resonemang stämmer väl överens med vad våra intervjupersoner berättade. Det är inte bara i våldssituationer utan även vid andra tillfällen där en kvinna med hennes närvaro kan ha en lugnande effekt. *Lina* berättade om en situation för oss där hon visade sig ha en mer lugnande och bättre effekt på en individ än sin manliga kollega:

Jag var vid ett tillfälle hos en psykiskt sjuk man som satt med en kniv. Jag arbetade vid detta tillfälle med en manlig kollega som försökte prata med mannen. Han lyssnade inte på min kollega. Kollegan tog därför ett kliv bakåt och skickade fram mig som fick bra kontakt med mannen. Han lade ifrån sig kniven nästan omgående på tillsägelse från mig.  
Lina

Detta visar på att den här mannen kanske kände att Lina hade en mer lugnande framtoning och hennes sätt att tala med honom gjorde honom lugnare vilket resulterade i att han lade ifrån sig kniven.

*Maria* vår respondent som arbetat inom polisen under längst tid berättade för oss hur hon ser till sig själv när det kommer till det psykologiska planet. Hon sa att det dröjer väldigt länge innan hon blir arg och att det är bättre att ta saker och ting som de är och se till situationen. Man kan inte reagera negativt, bli arg och ställa sig och skrika på en person som bara kastar en massa skit på en vilket man ibland får uppleva som polis. Detta kräver på så vis att poliser har ett starkt psyke, de får aldrig hamna i underläge och bli svagare än motparten. Visst har poliser rätt till att bli arga beroende på situation men aldrig så att de kommer i underläge. *Maria* sade till oss att hon anser att det krävs en stor styrka att kunna behålla det psykiska balanserat och att hon ser det till en fördel för kvinnor att hantera detta och att kvinnor har mer psykisk styrka än män. Även de män som hon arbetade med visste med sig att hon som kvinna ibland var bättre på att hantera vissa situationer och hade förmågan att underlätta dessa vilket hon beskriver nedan:

Om jag hade med mig en manlig kollega så visste han det och bad mig ta den biten, till exempel på torget eller i ett lägenhetsbråk. Jag hade styrkan att prata, ta det psykologiskt och få folk att lugna ner sig. Det är en styrka att kunna minimera bråk så folk lugnar sig. Det säger sig självt, man åker ju inte ut på jobb som polis med bråkinställning. Den psykologiska stabiliteten är A och O idag.

Maria

Vi anser att det är väldigt bra att manliga och kvinnliga poliser kan komplettera varandra så bra och ser att de alla har olika egenskaper som är bra i olika situationer.

*Johanna* berättade under intervjun om en situation då hon och en kvinnlig kollega skulle gripa en mycket våldsamt man och ta denne till stationen. De visste att han skulle komma ut från sitt hus så de åkte dit i en civil polisbil. De hade manliga kollegor en bit bort ifall de skulle behöva förstärkning. De hade hela tiden kontakt via radio med varandra, de manliga kollegorna var väldigt måna om kvinnornas säkerhet och att de inte skulle dra förhastade slutsatser. Hon sa de manliga kollegorna alltid är väldigt måna om de kvinnliga poliserna och att de bara menade väl men hon och hennes kollega kollade på varandra och sade: ”vi vet, vi har också gått precis samma utbildning som er”. Hon menade på att om det hade varit manliga kollegor som skulle gripit mannen skulle de inte ha varit lika oroliga. Detta är enligt *Johanna* både positivt och negativt då det är bra att de bryr sig men lite tråkigt att de inte riktigt litar på våra förmågor. Enligt Åse (2000:82) kan manliga poliser uppfatta de kvinnliga poliserna som fysiskt sårbara vilket leder till en viss otrygghet. Hirdman (2003:85,16) menar även på att mannens uppgift sedan en lång tid tillbaka har varit att ta hand om kvinnan vare sig om kvinnan har känt att hon behöver det eller inte. Mannen är en såkallad normbärare vilket innebär vissa förpliktelser där kvinnoförsörjning är en av dessa. Denna förpliktelse är oftast omedveten så den är lite som en instinkt. I historien som *Johanna* berättade ser vi tydligt männens behov av att hjälpa kvinnorna då de anser att de är en aning svagare. Detta kan alltså vara de manliga polisernas sätt att upprätthålla ett ”polis-vi”. Hirdman (2003:63-64) menar att genom att männen är normbärare måste de hålla sig till en dominerande ställning som innebär vissa ansvarsområden och vissa förpliktelser. Männen ser, oftast omedvetet, sig själva som ”vi” i världen och denna norm medför bland annat att män tar plats på kvinnors bekostnad.

#### 4.6. Slutsatser

Med utgångspunkt i vår teori och de samtal vi haft med våra intervjupersoner ska vi nu lägga fram våra slutsatser och det vi har kommit fram till. Att vara kvinna och polis verkar enligt oss inte alltid ha varit lätt men det är något som vi efter att ha genomfört denna studie tycker har förändrats med tiden. Våra intervjupersoner upplever inte att det finns några problem med



att arbeta på en mansdominerad arbetsplats, de anser heller inte att deras kvinnlighet krockar med yrket som polis. Svaren som vi fick fram var väldigt positiva gentemot teorierna som lade fram en aningen snäv bild av kvinnornas situation inom polisen. Samtidigt som alla respondenter svarade att det inte upplevdes några problem med att bevara sin kvinnlighet och femininitet i yrket fanns det fortfarande vissa begränsningar. Dessa begränsningar uppstod i form av att respektera sitt yrke då polisen ska uppvisa ett neutralt och respektingivande yttre vilket leder till att man inte kan sminka sig för mycket och dylikt. Att man ska kunna vara både kvinna och polis var något självklart för våra respondenter och det hade aldrig varit och kommer aldrig vara något hinder för dem att både kunna utföra sitt arbete och behålla sin kvinnlighet.

Samhällets syn har även den förändrats med tiden. I dagens samhälle är det inte ovanligt för oss att se en uniformerad kvinna. Enligt våra respondenter bemöts de överlag bra men det finns fortfarande individer som har svårt att acceptera en kvinna som polis. Respekten kan tryta hos vissa, då oftast den äldre generationen och män som hellre vänder sig till en manlig polis eller rent av vägrar prata med en kvinnlig. Generellt som polis får man höra skällsord efter sig då man inte alltid är omtyckt, men som kvinna kopplas nästan alltid dessa ord till kön. Vi kan då se en skillnad mellan allmänhetens bemötande gentemot kvinnor och män då de negativa bemötandena mot kvinnor nästan alltid kopplas till att hon är just kvinna. Det är fortfarande fler män som jobbar inom polisen än kvinnor både i yttre och inre tjänst. På grund av detta syns männen mer i och utanför organisationen. Detta leder enligt våra respondenter till att många i samhället anser att det är ett manligt yrke. Sammanfattningsvis kan vi säga att de kvinnliga poliserna inte alltid bemöts med lika mycket respekt från männen i samhället. Däremot kan vi konstatera att när det kommer till kvinnorna i samhället kan kvinnliga poliser ofta få en aning mer respekt och förtroende från dem. Alla respondenter sade att i många situationer vill kvinnor som utsatts för brott, misshandel eller liknande oftast prata med en kvinnlig polis.

Kultur och normer är viktiga aspekter för gemenskapen mellan de anställda på en arbetsplats. Det var ingen av våra respondenter som hade tänkt på om det fanns någon speciell kultur. När det kommer till maskulin präglning/influens inom polisen fick vi höra delade åsikter från våra intervjupersoner. De flesta tyckte inte att den grova jargongen berodde på just kön utan vad de dagligen får vara med om och måste hantera på något sätt. Men en var av helt annan åsikt då hon menade på att det har uppstått en maskulin präglning på arbetsplatsen och att denna kommer till uttryck genom de grova jargonger och skämt som finns inom polisen. På en mansdominerad arbetsplats kan man som utomstående anta att det finns vissa beteenden inom organisationen som lutar mer åt det maskulina hållet. Ingen av våra respondenter sade att de tyckte att det fanns beteenden som var typiskt maskulina, de sa även att de inte intog någon speciell "roll" som var riktad åt de maskulina hållet på arbetsplatsen, utan de var sig själva. Detta betyder att inom polisen finns det en viss maskulin prägel i form av de grova skämt och jargonger som uppstår, antagligen på grund av bland annat anpassningsstrategin som vi nämnde i analysen.

Enligt naturen är vi män och kvinnor olika och har olika kroppsbyggnad. Inom polisen är kroppsbyggnaden en viktig del då man genom en kraftig kropp utstrålar och sprider mer makt. De kvinnliga poliserna vi intervjuade var mycket medvetna om att de har en mindre fysisk styrka än män, men menade på att det är bara så det är. De flesta ser inte detta som något negativt eller att det skulle innebära att de är underlägsna de manliga kollegorna men visst var det några som sade att de tränade lite extra för att inte känna sig underlägsna. Det är dock inte att förglömmas att män faktiskt också kan ha en mindre kroppsbyggnad och inte vara så

starka. Intervjupersonerna kunde i vissa fall känna sig överlägsna sina manliga kollegor då det kommer till det psykologiska planet. De ansåg att de hade en bättre förmåga att kunna hantera situationer genom sin lugnande effekt och genom samtal. Att kvinnorna är bättre på det psykologiska planet och männen på det fysiska gör att de kompletterar varandra mycket bra. På grund av det tycker de flesta att det är positivt att blanda arbetslagen och arbeta med både manliga och kvinnliga kollegor.

## 5. Diskussion

---

*Slutligen i detta kapitel ska vi föra en diskussion över slutsatserna. Vi ska även peka på sådana saker som vi tycker är extra intressanta och har vissa funderingar över. Vi kommer också ta upp styrkor och svagheter med vår studie för att till sist ge förslag på vidare intressant forskning.*

---

Efter att ha gjort analys och resultat samt dragit slutsatser kommer vi nu diskutera vissa tankar som har kommit upp under processens gång. Vi vill börja med att säga att vår bild av kvinnliga poliser har förändrats till det bättre. Innan vi började med vår studie hade vi den uppfattningen att kvinnliga poliser behandlas med mindre respekt av såväl allmänheten som kollegor och organisation. Vår bild av en kvinnlig polis var att hon ändrades till att vara mer manlig och grov. Efter att ha fått chansen att träffa och prata med några kvinnliga poliser kunde vi direkt eliminera bilden av att *alla* kvinnliga poliser skulle vara manhaftiga. Utifrån våra slutsatser kan vi direkt säga att de absolut inte behandlas med mindre respekt inom organisationen och inte så mycket som vi trodde från allmänheten. Kvinnliga och manliga kollegor inom polisen verkar fungera väldigt bra ihop och enligt våra respondenter ser man inte så mycket till just kön utan mer till personligheten. Trots att allting verkar vara så bra kan vi mellan raderna i respondenternas svar utläsa en viss osäkerhet då vissa ibland sade emot sig själva. De var väldigt bestämda i sina svar men ibland fick vi känslan av att de i vissa fall menade något helt annat. Ett exempel på detta var när vi pratade om manliga och kvinnliga kollegor då en respondent sade ”Jag tror att det är en väldigt minimal procent av de manliga som hellre vill arbeta tillsammans med en manlig kollega. Jag förmodar att det är något som de i så fall kanske innerst inne vill, men det är någonting som absolut inte får komma ut på något sätt”. Detta sade hon trots att hon tidigare hade sagt att det inte var på det viset. Ett annat exempel på att de egentligen menade något annat var när en respondent pratade om de skillnader i fysisk styrka som finns mellan männen och kvinnorna. Det verkade under hela intervjuens gång som att hon inte hade något problem med detta och sade att det är bara så, det är naturens gång. Trots detta sade hon att hon tränar extra mycket styrka för att männen inte ska tycka att hon är sämre/svagare. Det verkar enligt oss som att hon innerst inne tycker att det är lite jobbigt att inte kunna vara lika stark och att hon kanske får höra någon kommentar från de manliga kollegorna om detta lite då och då. Samtidigt finns det även svaga män vilket våra respondenter inte sade någonting om, vi tror att även de och manliga poliser över lag tränar för att inte ses som svagare än andra kollegor. Det var en av våra respondenter som sade att på grund av att hon är fysiskt svagare än männen så går hon exempelvis inte in i ett stort bråk utan förstärkning. Hennes manliga kollegor tror inte vi heller skulle gå in i ett sådant bråk utan hjälp från andra kollegor men det var inget som hon nämnde utan hon menade att detta var på grund av hennes kön. Vi tror att respondenterna inte riktigt vill säga de här sakerna vilket tror kan ha att göra med en slags rädsla för att det ska komma ut då polisen är en organisation som allmänheten alltid måste ha respekt för.

Vi tyckte att det var väldigt konstigt att ingen förstod vad vi menade med företagskultur, trots att vi förklarade ingående och gav exempel, var det fortfarande svårt för våra respondenter att få grepp om det. Vi är medvetna om att en kultur på en arbetsplats oftast bara finns där men arbetar man på en arbetsplats så vet man väl vilka normer och dylikt som ska följas. När vi efter intervjuerna läste Stenmark (2005) fick vi en klarare syn på situationen då han i sin avhandling skriver att polisens organisationskultur inte är något som de anställda varken reflekterar eller pratar om.

När det kommer till samhällets syn var det mest negativ syn mot de kvinnliga poliserna från den äldre generationen. De tror vi har att göra med att det faktiskt bara är 52 år sedan den första uniformerade kvinnliga polisen gick ut i tjänst och började fotpatrullera. Samhället har förändrats mycket sedan dess och den yngre generationen är mer vana att se kvinnor i typsikt manliga positioner. Vi tyckte även att det var intressant att höra att det är mer kvinnor som gör motstånd mot de kvinnliga poliserna i form av bråk och våld. Medans de bråkiga männen snarare blir lugnare av en kvinnlig polis närvaro. Vi anser att man här inte ska dra alla över en kant då det även kan finnas män som har en lugnande effekt.

Vi har tyckt att det har varit väldigt intressant att utföra denna studie och att få prata med kvinnliga poliser och få höra deras syn på sitt yrke. Vår syn på kvinnliga poliser har ändrats och vi har genom studien fått en bra inblick över hur det är att vara kvinna och samtidigt polis.

### **5.1. Styrkor och svagheter med vår studie**

Vi kan se att en av svagheterna i vår studie är att vi från början hade tanken att det skulle vara lätt att få tag på personer som kunde tänka sig att ställa upp på intervju. Då vi själva utgick från vårt schema tänkte vi inte riktigt på att intervjupersonerna också hade ett schema att gå efter. Detta gjorde att insamlingsprocessen tog längre tid än vad vi hade förväntat oss. Vi anser att detta i viss mån kan ha påverkat vårt resultat då vi inte hann med två av intervjuerna. Vi kunde genom de intervjuerna kanske ha fått fram vissa avvikande svar. Det vi kunde ha gjort annorlunda i vår arbetsprocess är att planera mer angående tidsschemat inte bara angående intervjuerna utan även ha en bättre struktur. Eftersom det är första gången vi gör en sådan här studie insåg vi inte riktigt hur mycket arbete som krävdes utav oss.

De styrkor vi anser finns i vår undersökning är att vi har haft en stor tur när det kommer till våra intervjupersoner då de har varit väldigt trevliga och öppna. Vi har genom detta fått fram mycket intressanta och innehållsrika svar vilket har lett till att analys och resultat delen i vårt arbete känns bra. Ytterligare en styrka är att vi har haft ett mycket bra samarbete under tidens gång vilket har underlättat arbetet.

### **5.2. Vidare forskning**

För att få en bredare syn på hur kvinnliga poliser bemöts av allmänheten och manliga kollegor så hade det varit mycket intressant att även intervjua manliga poliser. Mycket av det vi ville ha reda på i undersökningen kunde tas reda på genom att även intervjua manliga poliser för att få in deras syn och erfarenheter. Det hade även varit intressant att vända på hela studien och undersöka vad allmänhetens åsikter är om kvinnliga poliser. Om man då även skulle samlat in empiri från allmänheten skulle man kunna sätta studierna mot varandra och jämföra resultaten.

## 6. Litteraturförteckning

- Alvesson, M., Billing Due, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur
- Andersson, S. (2003) *Ordnande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Diss. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Einarsson, C, Hammar Chiriac, E. (2002). *Gruppobservationer - Teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur
- Hirdman, Y. (2003). *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber
- Patel, R., Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur
- Polisen (2010). *Polisens värdegrund*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.polisen.se/Varmland/Om-polisen/Polisen-i-Sverige/Uppdrag-och-mal/Ny-vardegrund-utgar-fran-medarbetarna/> Hämtad: 2010-05-25
- Rabe-Hemp, E. C. (2009). "POLICEwomen or PoliceWOMEN?: Doing Gender and Police Work" *Feminist Criminology* vol 4, nr 2, originally published online Dec 11, 2008.
- Rikspolisstyrelsen (2010). *Mångfald: Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling 2010-2012*. Stockholm: Rikspolisstyrelsen
- Rikspolisstyrelsen (2009a). *Polisens årsredovisning 2009*. Stockholm: Rikspolisstyrelsen
- Rikspolisstyrelsen (2009b). *Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling: information om hur du som medarbetare, chef, facklig representant eller skyddsombud bör agera i dessa situationer*. Stockholm: Rikspolisstyrelsen
- Stenmark, H. (2005). *Polisens organisationskultur: En explorativ studie*. Diss. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Thurén, T. (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber
- Trost, J. (2004). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Van der Lippe, T, Graumans, A, Sevenhuijsen, S. (2004). "Gender policies and the position of women in the police force in European countries" *Journal of European Social Policy* vol 14, nr 4.
- Åse, C. (2000). *Makten att se. Om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Stockholm: Liber

## **Bilaga 1.**

### **Intervjuguide**

1. Ålder?
2. Berätta lite om dig själv.
3. Hur länge har du arbetat inom polisen?
4. Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats?
5. Ser du att det är någon skillnad att vara polis och kvinna i jämförelse med polis och man?
6. Vad har du för arbetsuppgifter?
7. Behöver du anpassa din identitet till att antingen vara polis eller att vara kvinna?  
Har det drivit dig till att göra vissa val eller begränsningar?
8. Har du någon gång känt att du måste bevisa din kompetens i ditt yrke som polis?  
Exempelvis att du kan utföra samma arbetsuppgifter som en man men måste bevisa mer att du verkligen kan det?
9. Känner du dig accepterad inom polisen som kvinna?
10. Tror du att allmänheten ser olika på manliga och kvinnliga poliser?  
Tror du utifrån dina erfarenheter att omgivningen känner sig lika trygga och skyddade från våld när en kvinnlig polis är närvarande än om det hade varit en manlig polis?
11. Känner du att du har fått välja mellan femininitet och bilden av att vara professionell för att hantera konflikten mellan de normer som anses vara lämpliga för kvinnor och de som anses vara lämpliga för att vara polis?
12. Har du upplevt någon speciell kultur inom polisen? Exempel företagskultur, att man är på ett visst sätt på arbetsplatsen, speciella skämt eller jargonger mm.
13. Har du någon gång upplevt det vara så att kvinnliga poliser måste bli tuffa och maskulina?
14. Har du under din tid inom polisen upplevt att allmänheten anser att kvinnliga poliser är svaga, opålitliga och inte passar för att utföra vissa arbetsuppgifter?
15. Upplever du det som att du har mer press på dig och inte får göra så många misstag, lägga ner dig mer och vara mer aktiv på ditt arbete för att du är kvinna?  
Tror du att om du skulle råka göra ett misstag skulle det anses vara värre än om en man skulle göra samma misstag?
16. Anser du att det finns vissa beteenden som är typiskt maskulina eller feminina inom yrket?
17. Får en kvinnlig och en manlig polis lika mycket respekt?

18. Känner du ibland att du blir annorlunda behandlad på grund av ditt kön?
19. Känner du att du ändrat på dig själv genom att till exempel bli mer ”manlig” eller mer ”kvinnlig” på arbetet?
20. Jobbar du mest tillsammans med kvinnor eller med män? Är det vanligt att man blandar? Tror du att en manlig polis hellre skulle ha en manlig kollega med sig vid yttre tjänst än en kvinnlig?  
Om ja, varför tror du att det är så?
21. Anser du att det finns fördelar med att arbeta tillsammans med en kvinnlig kollega? Vilka?  
Anser du att det finns fördelar med att arbeta tillsammans med en manlig kollega? Vilka?
22. Tror du att du ibland får tillgång till vissa förmåner inom yrket på grund av att du är kvinna?
23. Hur ser du på myten om att polis är ett manligt yrke, anser du att den lever kvar än idag?
24. Kan din kvinnlighet ibland krocka med ditt yrke?
25. Om du är ute i tjänst med en manlig polis, känner du dig svagare än honom då?
26. Har du som kvinna ibland en lugnande effekt i vissa situationer, som till exempel vid en våldssituation? Exempel?
27. Anser du att du ”spelar” en roll när du arbetar? – har den rollen något att göra med vad du tycker är feminint eller maskulint beteende?
28. Bemöts du lika av kvinnor och män ute i samhället?

## **Bilaga 2.**

### **Intervjuundersökning**

Vi är två studenter som studerar på programmet personal och arbetsliv på Karlstad universitet. Nu är vi inne på vår sista termin och håller på att skriva vår c-uppsats. Vi har valt att skriva om kvinnliga poliser och hur de upplever att de bemöts av både allmänheten, kollegor och organisationen. Detta är enligt oss intressant eftersom polisen alltid blivit stämplat som ett mansdominerat yrke.

Vi skulle väldigt gärna vilja intervjua Dig som är kvinna och polis för att få höra dina åsikter och vad du har för erfarenheter av detta. Riktlinjen i vår uppsats är att intervjua runt sju personer för att sedan kunna göra en bra analys av respondenternas svar.

All information kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att Du kommer att vara anonym och aldrig nämnas i vår uppsats. Vi kommer heller inte avslöja vilken position du har i organisationen eller vilken poliskår du jobbar inom.

Intervjun beräknas att ta mellan 40 – 60 minuter.

Det skulle både vara roligt och till mycket stor hjälp om Du vill ställa upp och genomföra en intervju med oss.

Du kan kontakta oss på telefon: 0707-16 66 57 eller 0722-05 26 58 eller via mail: [ida\\_agge@hotmail.com](mailto:ida_agge@hotmail.com)

Med vänliga hälsningar

Ida Agge och Dimitra Magioglou