

En evaluering av likestillings- og mangfoldsstrategier i politiet.

Muligheter, barrierer og vilje.

Linn V. B. Andersen



Thesis submitted in partial fulfilment of the requirements
for the Degree of Master of Philosophy in Gender
Studies

Centre for Gender Studies,
University of Oslo,
Norway

07.06.2013

© Linn V. B. Andersen

(2) 2013

[En evaluering av likestillings- og mangfoldsstrategier i politiet]

Linn V. B. Andersen

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Norge regnes som et av verdens mest likestilte land, likevel er vi et av landene i Europa som har det mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Følgelig er det et mål på et overordnet politisk nivå å øke andelen kvinner i mannsdominerte yrker.

Forsvaret har en svært lav andel kvinnelige vervede og befal. I Stortingsmelding nr.36 (2006-2007) erklærte Forsvarsdepartementet en plan og strategi for å øke andelen kvinner fra daværende syv prosent til 20 prosent innen 2020. Nå er vi i 2013 og andelen kvinner har økt til litt i overkant av åtte prosent. Forsvarsdepartementet har satt i gang flere prosjekter for å søke kunnskap om hvordan andelen kan økes og hvorfor det er så vanskelig å rekruttere og beholde kvinner i de forskjellige yrkene.

Min masteroppgave er skrevet som en del av et større kulturprosjekt for Forsvarsdepartementet ledet av Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas. Prosjektets hovedmål er å undersøke om det eksisterer mannskulturer som virker inkluderende eller ekskluderende for kvinner. Det er først og fremst kvinner i operative og stridende stillinger man ønsker å sette fokus på. Jeg har valgt å fordype meg i Politi- og lensmannsetaten som har en andel på 25 prosent kvinner med politiutdanning.

I oppgaven viser jeg hvordan kjønnede understrukturer i organisasjonen bidrar til å reproducere og opprettholde kjønnsorden. Ved hjelp av teoretiske perspektiver som belyser hvordan universelle forestillinger om kjønn konstitueres gjennom sosialt konstruerte mekanismer viser jeg hvordan kjønnsbalanse og likestilling i allerede mannsdominerte yrker bør tilnærmes med utgangspunkt i kunnskap og bevissthetsskapende arbeid i stedet for rene særtiltak. Datamaterialet bygger på intervju med ni informanter for politiet hvor jeg ønsker å undersøke deres arbeidserfaringer i relasjon til etatens handlingsplaner for likestilling og mangfold. Den analytiske delen består av tre deler: Den første delen tar for seg hva som har blitt gjort i etaten for å inkludere og tilrettelegge for kvinner i etaten i møte med problemfeltene. I den neste delen undersøker jeg hva som skjer med fokuset på kjønnslikestilling i begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold som inkluderingsperspektiver. Hvordan kjønn konstitueres og diskurser om politiidealet vil være sentralt i begge disse kapitlene. I siste del av analysen vil jeg belyse mulige barrierer i Politi- og lensmannsetaten basert på foreløpige funn fra de to foregående analysekapitlene.

Analysen indikerte at det er mulig å spore fire hovedkategorier for årsaker til barrierer for kvinners karrieremuligheter: Kvinner som tokens, ressursargumentet, universelle

forestillinger og manglende evaluering. Disse fire kategoriene identifiserer og representerer til sammen, slik jeg ser det, en mer helhetlig kunnskap om mulige barrierer for kvinner i mannsdominerte yrker som politiet og Forsvaret. Analysens funn og konklusjoner kan ha stor overføringsverdi til Forsvaret begrunnet i de institusjonelle likhetene som er beskrevet innledningsvis i oppgaven.

Forord

Et langt arbeid er nå over og i den anledning er det flere jeg skylder en stor takk. Først og fremst vil jeg si tusen takk til informantene, uten dere hadde denne oppgaven vært umulig. Takk for at dere tok dere tid til å stille opp og samtidig dele sjenerøst av erfaringer og refleksjoner. Samtalene med dere var den mest spennende delen av arbeidet med dette prosjektet, og historiene dere bidro med var til stor inspirasjon underveis i skriveprosessen.

En spesielt stor takk rettes til min veileder Ulla-Britt Lilleaas. Du har til enhver tid stilt deg tilgjengelig, uansett hvor i verden du har oppholdt deg. I denne sammenheng vil jeg også benytte anledningen til å takke Dag Ellingsen, som sammen med Ulla-Britt har ledet prosjektet som jeg har vært så heldig å få være en del av. Det har vært et interessant år med mange utfordringer og spennende opplevelser.

Ellers vil jeg takke mine medstudenter som har bidratt til en uforglemmelig førstegangsreise med mange gleder og utfordringer som første masterkull ved Senter for tverrfaglige kjønnsstudier. Marte Stine Skinnerlien, våre mange og lange netter sammen på STK i innspurten er uvurderlige, og jeg ser ikke hvordan jeg skulle ha klart det uten deg. Barbara Trojanowska, tidsforskjellen mellom New York og Norge har sørget for oppmuntrende samtaler over internett når vi begge har trengt det som mest. Tusen takk til alle på STK som har bidratt med støtte, motiverende ord og tålmodighet i stressende perioder. En spesiell takk rettes til Øystein Gullvåg Holter og Helle Pedersen Granum.

Takk også til forsker Stig O. Johannessen for boka ”Politikultur”, som jeg fikk av deg like før innspurten. Tusen takk til alle dere som har stilt opp på kort varsel med konstruktive tilbakemeldinger, korrekturlesing og motiverende innspill: Sjur Hevrøy, Sonia Elizabeth Arisland, Anne Christine Schjetne og Tony Sandset.

Sist, men ikke minst, vil jeg rette en stor takk til Petter Stordahl, mamma og pappa. Takk for all tålmodighet, støtte og omsorg gjennom hele prosessen.

Oslo, juni 2013

Linn Andersen

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Politi- og lensmannsetaten.....	1
1.2	Tidligere forskning.....	3
1.3	Problemstilling og hensikt med oppgaven.....	5
1.4	Oppgavens struktur.....	6
2	Teoretiske perspektiver.....	7
2.1	Innledning.....	7
2.2	Organisasjoner i et kjønnsperspektiv.....	7
2.3	Reproduksjon av kjønnsorden.....	9
2.4	Flere maskuliniteter.....	10
2.5	Kvinner som “tokens” i mannsdominerte organisasjoner.....	12
2.6	Kvinnerens begrensninger.....	13
2.7	Utfordringer.....	15
2.8	Oppsummering.....	16
3	Metodologi og metode.....	19
3.1	Innledning.....	19
3.2	Hva jeg ønsker å si noe om.....	19
3.3	Valg av metode.....	21
3.4	Epistemologisk utgangspunkt.....	23
3.5	Tekst som datamateriale.....	23
3.5.1	Tekstens betydning.....	24
3.5.2	Policydokumenter og skriftlig nedfelte retningslinjer.....	25
3.6	Eksperters erfaring som datamateriale.....	26
3.7	Hvorfor intervjuer i tillegg til dokumentanalyse?.....	27
3.8	Utvalg og kildearbeid.....	28
3.9	Intervjumetode.....	30
3.10	Analyse.....	32
3.10.1	Diskursbegrep som analyseverktøy.....	32
3.10.2	Datagrunnlag.....	33
3.11	Refleksjoner over metode og empiri.....	33
3.11.1	Den situerte informant.....	35

3.11.2	Min egen rolle.....	36
3.12	Oppsummering	37
4	Kvinnenettverk og differensierte krav	39
4.1	Innledning.....	39
4.2	Kvinnelig “tokens” og kjønnete prosesser i politiet	39
4.3	Kvinnens inntreden og rolle i etaten	41
4.4	Fra et fokus på å rekruttere kvinner til å beholde dem	42
4.5	Graviditet og foreldrepermisjon	44
4.5.1	Familieforøkelse – slutten på operativ tjeneste for kvinner?.....	46
4.6	Kvinnenettverk	48
4.7	Moderat kvotering og differensierte krav fører til bedre kjønnsbalanse	52
4.8	Dagens tilstand og veien videre.....	55
4.9	Oppsummering	Feil! Bokmerke er ikke definert.
5	Fra likestilling til mangfold	59
5.1	Innledning.....	59
5.2	Likestilling og mangfold	59
5.2.1	Likestilling: likebehandling eller like muligheter?.....	60
5.2.2	Mangfold – likeverd eller formell underordning?	63
5.3	Organisasjonens idealtipe konstitueres av mangfold.....	65
5.4	Hva skjer i interesseforskyvningen?.....	66
5.5	Kvinnens status i et mangfoldsperspektiv	68
5.6	Hvor er mangfoldet i politiets mangfoldsperspektiv?	71
5.7	Hvordan kan likestilling forstås som like krav i et mangfoldsperspektiv?	73
5.8	Er mangfold i konflikt med likestilling?	74
6	Barrierer for kvinner	77
6.1	Kvinner internaliseres i allerede eksisterende kultur i stedet for å påvirke den	77
6.2	Kvinner må være dobbelt så tøffe	80
6.3	Kvinner for kvinnens skyld?	83
6.4	Mangel på fokus	84
6.5	Arveprinser, homososialitet og kameraderi.....	85
6.5.1	Arveprinser og kameraderi	86
6.5.2	Homososialitet – menn velger menn	87
6.6	Understrukturerte mekanismer	89

6.7	Beredskapstroppen – siste skanse for kvinner i politiet	92
6.8	Virksomhetens understrukturer skaper barrierer for kvinner	94
7	Avslutning	95
7.1	Innledning.....	95
7.2	Kvinnerens posisjon	95
7.3	Hva viser analysen.....	97
7.4	Evaluerer av mine funn og empiri	98
7.5	Videre forskning.....	100
	Litteraturliste	103
	Vedlegg.....	107

1 Innledning

”Gjennom FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet har Norge blant annet forpliktet seg til å øke kvinneandelen i sine internasjonale styrkebidrag. En økt kvinneandel vil gjøre styrkene bedre i stand til å komme i kontakt med hele sivilbefolkningen, deriblant bidra til å etablere et samarbeid med kvinner og kvinneorganisasjoner i operasjonsområdene.” (St.meld. nr. 36 2006-2007)

Med blant annet hensyn til denne resolusjonen søker Forsvaret å oppnå en mer kvinneinkluderende tilnærming av konfliktløsning og konfliktarbeid i verden. Forsvarsdepartementet erklærte i en stortingsmelding (St.meld. nr. 36 2006-2007) en plan og strategi for å jobbe mot dette målet. Som en del av dette, har det blitt satt inn ressurser og midler i arbeidet med å øke rekrutteringen av kvinner til militæret, deriblant midler til et militærsosiologisk prosjekt som masteroppgaven min er en del av. Hovedprosjektets tema er *maskulinitetskulturer* i Forsvaret. Dette prosjektets målsetting er ”å øke kunnskapen om sammenhengen mellom maskulinitetskulturer i Forsvaret og i hvilken grad disse bidrar til eller står i motsetning til å rekruttere og beholde kvinnelig personell” (Ellingsen og Lilleaas 2011). Det var kun en andel på syv prosent kvinner blant vervede og befal i Forsvaret da St.meld nr. 36 ble offentliggjort, i dag er det åtte prosent kvinner og målet om mer likestilling i Forsvaret er satt til et minimum på 20 prosent kvinner innen 2020. Som en del av dette blir mitt prosjekt et verktøy og en kilde til kunnskap om erfaringer fra tidligere/eksisterende mannsdominerte yrker.

1.1 Politi- og lensmannsetaten

Det vil være for omfattende å undersøke samtlige yrker med en overrepresentasjon av mannlige ansatte, derfor har jeg valgt å fordype meg i en yrkesgruppe; Politi- og lensmannsetaten. Ved lesing av tidligere studier fikk jeg også en bedre forståelse av hva som burde undersøkes nærmere og hvilke spørsmål som sto ubesvart. Selv om det er ønskelig å finne erfaringer fra flere mannsdominerte yrker, så jeg det best å undersøke Politi- og lensmannsetaten i dybden, for å kunne si noe om hva som har blitt gjort og hvordan politiet har jobbet med likestilling- og mangfoldsinkludering.

Det som gjør Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret mer sammenlignbare enn andre mannsdominerte yrker, som for eksempel olje- og finansnæringen, er likhetstrekkene i organisasjonsstrukturen. Politiet og Forsvaret har: Hierarkiske organisasjonsstrukturer,

underordnet tilknytning til staten, fysiske og kroppslige rekrutteringskrav, spesialenheter, en overvekt av mannlige ansatte og i håndteringen av arbeidsoppgaver er det for begge institusjonene avgjørende med samhold og tillit mellom de ansatte, i tillegg har begge yrkene tradisjonelt blitt knyttet til maskuline idealer. Dessuten har begge institusjonene problemer med å beholde kvinner, i operativ tjeneste i politiet og i stridende avdelinger i forsvaret. Underveis i arbeidet med det datagrunnlaget fremsto overgangen fra likestilling til mangfold som inkluderingsbegrep som veldig interessant. Overgangen fra et fokus på kjønnslikestilling til mangfold er felles for både politiet og forsvaret, i overensstemmelse med den offentlige likestillingspolitikken i Norge og resten av Skandinavia (Borchorst og Siim 2008).

Førforståelse

Hypotesen til det overordnede prosjektet er at det eksisterer en mannskultur og maskuliniteter i Forsvaret som bidrar til å ekskludere kvinner fra et slikt arbeidsmiljø. Dette fremsto for meg som en logisk antakelse, hvor jeg så for meg en machokultur med streng disiplin, det å leve, i perioder, under særs primitive forhold, fysisk styrke og ikke minst kunnskapen om krigerkultur som historisk stort sett har vært dominert av og forbeholdt menn. Da jeg ble presentert for hypotesen, ble jeg umiddelbart interessert fordi jeg alltid har undret meg over hva som er bakenforliggende for hvordan vi mennesker konstituerer våre relasjoner til andre, både generelt og i et kjønnsperspektiv.

Likevel ønsket jeg ikke å gå inn i mitt eget prosjekt med en slik hypotese, fordi jeg ikke ville la en forhåndsantakelse styre hvordan jeg tilnærmet meg temaene, informantene og datamaterialet. En av farene med tilsvarende hypoteser kan være at man som forsker ubevisst vil søke etter funn som kan bekrefte forhåndsantakelsen. Hva det er som gjør at noen blir inkludert, mens andre blir ekskludert, er problemstillinger som engasjerer meg. Ved å se nærmere på erfaringene til de ansatte og koble det til tekst som påvirker deres arbeidshverdag, vil jeg se om jeg kan trekke fram viktige funn om kjønnsforståelse og likestillingsarbeid i Politi- og lensmannsetaten. Hvordan har etaten klart å øke kvinneandelen? Hvem er ansvarlig for inkluderings- og likestillingsarbeid? Kvinneandelen har økt, og den fortsetter å øke gradvis, likevel er det fortsatt en relativt lav andel kvinnelige ledere som ikke øker i takt med den generelle andelen kvinner. Eksisterer det noen kjønnsavhengige barrierer for karriereklating i etaten som ikke er så synlige? Har menn og kvinner like karrieremuligheter i etaten? Disse spørsmålene vil jeg prøve å svare på i oppgaven.

Som en del av prosjektet “Mannskulturer i Forsvaret” har hensikten med min oppgave ikke vært å gjøre en komparativ studie av Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret, men å undersøke om Forsvaret har noe å lære av Politi- og lensmannsetaten. Politiet har en andel på 25 prosent politiutdannede kvinner i motsetning til Forsvarets kvinneandel på 8 prosent vervede og befall. Underveis vil jeg derfor løpende i teksten referere til Forsvaret for å vise overføringsverdien av det jeg finner i analysen. Selv om det ikke er identiske institusjoner organisering og struktur, fremstår de som sammenlignbare med tanke på følgende: Begge institusjonene har gjennom historien stort sett bestått av menn, fysiske egenskaper har vært sentralt i rekrutteringsgrunnlaget og i vurderingen av yrkesegnethet, samt begge etatene har en hierarkisk organisasjonsstruktur. Få eller ingen bedrifter har flat organisasjonsstrukturer, men både Forsvaret og Politi- og lensmannsetaten har nok en mer streng og rigid hierarkisk organisasjonsstruktur enn de fleste. I tillegg legges det stor vekt på deltakelsen i internasjonale operasjoner for å gjøre karriere, noe som kan være en ekstra utfordring.

1.2 Tidligere forskning

Det finnes utallige studier av politiet, men jeg vil her redegjøre kort for kun noen av studiene gjort i nyere tid, siden de er mest relevante og har kjønnsperspektiv som fellesnevner. Tidligere forskning er viktig for å forstå behovet for hvilke temaer og problemstillinger vi trenger mer kunnskap om. Geir Inge Davidsen og Lars Reiersen (2010) har skrevet en masteroppgave med tittelen “Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?”. Deres studie finner at turnus kombinert med omsorg for barn er den viktigste årsaken til at kvinner forlater ordenstjenesten. Studien og funnene finner støtte i preferanseteori hvor det konkluderes med at selv om det er deler av organisasjonsstrukturen som gjør det vanskelig å kombinere turnus og omsorg for barn, velger likevel kvinnene i utvalget andre karrieremuligheter. Studiet sier også at det ikke handler om begrensede karrieremuligheter på orden, men mangel på tilrettelegging. Likestillings- og inkluderingstiltak i forbindelse med livsfaser, er en del av det jeg vil undersøke nærmere i oppgaven. Hva har politiet gjort for å tilrettelegge for ansatte med omsorgsansvar?

Synnøve Hitland (2007) studie av Beredskapstroppen, i tillegg til Linda Hoel (2007) skriv om Beredskapstroppen, er også interessante i forbindelse med mitt prosjekt fordi Beredskapstroppen kan synes å være spesielt godt egnet til å sammenligne med Forsvaret (Hitland 2007). Hitland (2007) gjorde undersøkelsen på oppdrag fra Politiets Fellesforbund, for å finne ut hvilke hindringer kvinner møter når de søker Beredskapstroppen. Hun finner

kravene som stilles søkerne som generelt uklare, for både kvinner og menn. Dette gir mer rom for ledelsen i beredskapstroppen til å utøve en god del skjønn i opptaket (Hitland 2007:69). Dette er også i overensstemmelse med det Frode Børstad og Marit Fostervold Johansen (2010) finner i deres studie “Likestillingsstrategier – intensjoner og realiteter”. Begge studiene antyder at rekrutteringsgrunnlaget og utvelgelsesprosessen noen ledere praktiserer i Politi- og lensmannsetaten, kan vurderes som kritikkverdige med hensyn til kjønn og diskriminering. Hoel (2007), derimot, finner ikke noe belegg for å antyde at Beredskapstroppens rekrutteringsgrunnlag og seleksjonsprosesser gjøres på måter som kan vurderes som ulikestillingsfremmende. Hun presiserer derimot at de fysiske opptakskravene er høyst nødvendige for at Beredskapstroppen i sin helhet kan håndtere arbeidsoppgavene som de er pålagt.

Ingrid Nordang (2005) studie “Skjønn og kjønn” undersøker klager til Likestillingsombudet på ansettelser i Politi- og lensmannsetaten fra 1980-2004. Utgangspunktet er hvordan kjønn gjøres og skapes, og hun finner i klagesakene at perspektivet på kjønn og likestilling ofte er fraværende i vurderinger av søkere (Nordang 2005:116). Slik jeg tolker det, uttrykkes det en vurdering av søkere på et kjønnsnøytralt grunnlag. Jeg vil derfor i min oppgave belyse hvordan de ansatte i Politi- og lensmannsetaten blir vurdert som stereotyper som et resultat av flere kjønnede prosesser.

Christine T. Wathne (1996) gjorde en studie på kvinners likestilte inntreden i politietaten belyst fra et feministisk perspektiv. Studiens formål var å gripe fatt i hvordan politikvinnene forsto seg selv og andre politikvinner på 1960- og til dels 70-tallet, samt hvordan etaten forsto politikvinnene. Når jeg igjen leser sammendraget og konklusjonen i hovedoppgaven til hennes ser jeg at min konklusjon er tilnærmet lik Wathnes (1996) i hennes studie av kvinners likestilte inntreden som ble gjort for snart 20 år siden og om hvordan forholdene var i politiet for 40-50 år siden. Dette gjør det enda mer tydelig at det trengs mer fokus og kunnskap om kvinner og menns ulikestilling i Politi- og lensmannsetaten.

Liv Finstad (2000, 2005) har bidratt til mye politikunnskap gjennom tiden, og jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i to av hennes bidrag som fokuserer på betydningen av kjønn, i tillegg til andre synlige og usynlige minoriteter i politiet som også er noe av utgangspunktet for valget å undersøke kvinner i Politi- og lensmannsetaten, med blant annet et perspektiv hvor kvinner er representert som en minoritet.

Systematiske og vedvarende kjønnsulikheter i arbeid og utdanning reiser spørsmålet om hvor fruktbart det er å forstå disse strukturelle mønstre utelukkende som resultat av personlige valg og preferanser, slik som Davidsen og Reisersen (2010) gjør i sin studie. Det

stiller krav til vår forståelse av hva det er som strukturerer disse valgene på bestemte måter (Solheim i Solheim og Teigen 2006:7). Sentrale spørsmål om sosial likhet og rettferdighet berører det kjønnsdelte arbeidslivet, fordi kjønnssegregering er koblet sammen med prosesser som skaper ulikhet i lønn, status og utviklingsmuligheter for kvinner og menn (Solheim og Teigen 2006:7). Med dette som plattform vil jeg i neste avsnitt redegjøre for min problemstilling.

1.3 Problemstilling og hensikt med oppgaven

Politiet fremstår som gode rollemodeller i arbeidet for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse sammenlignet med andre mannsdominerte yrker som for eksempel Forsvaret. Likevel kan det se ut som om politi- og lensmannsetaten i likhet med Forsvaret har problemer med å beholde kvinner i operativ tjeneste¹, og jeg ønsker derfor å undersøke videre hva som kan være eventuelle barrierer og hindringer for kvinner i etaten. I stedet for å undersøke hva som skjer mellom mennene, vil oppgaven fokusere på hvordan likestilling og inkludering ”gjøres” i Politi- og lensmannsetaten i et forsøk på å undersøke om det eksisterer etablerte diskurser i etaten som kan være til hinder for kvinner. ”Gjøres” kan oversettes til hvordan det skrives om, tales om, forstås og utføres innad i etaten.

Hva har Politi- og lensmannsetaten gjort for å inkludere kvinner i politiet? Hvilke barrierer eksisterer det for kvinners karrieremuligheter i politiet? Har kunnskapen overføringsverdi til Forsvaret?

Målet mitt er å undersøke hvordan erfaringer gjøres, hvordan formell tekst påvirker mulighetene for utvikling, og om det eksisterer uformelle og skjulte mekanismer som kan bidra til å skape ulikestilling i etaten.

Frank Brundtland Steder (2013) understreker i boken “Militære kvinner. Forsvarets akilleshæl” at Forsvaret først og fremst bør jobbe med å beholde kvinner i militæret, fordi det å øke andelen kvinner handler ikke bare om å rekruttere flere, men å sørge for at kvinner ønsker å bli. Dermed har fokus på hva som har blitt gjort i Politi- og lensmannsetaten for å inkludere og beholde kvinner blitt et overordnet fokus i oppgaven, for å se om eventuelle funn kan overføres til Forsvaret. Sentralt for analysen vil være å undersøke kvinners karrieremuligheter i Politi- og lensmannsetaten ved bruk av teoretiske perspektiver som vil hjelpe meg å belyse forholdet mellom kvinner og menn i organisasjonssammenheng.

¹ Ofte omtalt som «stridende tjeneste» i sammenheng med Forsvaret.

1.4 Oppgavens struktur

I første kapittel vil jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket jeg bruker for å belyse og forstå de analytiske funnene i oppgaven. Acker, Kanter, Bourdieu og Connell står sentralt som teoretiske verktøy. Deretter vil jeg redegjøre for det metodologiske og metodiske valg i denne oppgaven med vekt på institusjonell etnografi som metodologisk verktøy, det empiriske materialet, rekruttering av informanter, gjennomføring av intervjuer, det analytiske arbeidet og til slutt refleksjoner over metode og empiri.

Resten av oppgaven vil bestå av det analytiske arbeidet som er basert på to styringsdokumenter og intervjudata. Analysedelen er delt opp i tre. Den første delen tar for seg hva som har blitt gjort i etaten for å inkludere og tilrettelegge for kvinner i etaten i møte med problemfeltene. I den neste delen undersøker jeg hva som skjer med fokuset på kjønnslikestilling i begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold med et inkluderingsperspektiv. Hvordan kjønn konstitueres og diskurser om politiidealet vil være sentralt i begge disse kapitlene. I siste del av analysen vil jeg belyse mulige barrierer i Politio- og lensmannsetaten basert på foreløpige funn fra de to foregående analysekapitlene. Avslutningsvis vil jeg oppsummere, presentere hovedfunn, vise hva oppgaven min tilfører av relevant kunnskap, evaluering av analyse og empiri for til slutt å foreslå videre forskning.

2 Teoretiske perspektiver

2.1 Innledning

Politi- og lensmannsetaten har klart å øke andelen kvinner siden deres offisielle inntreden i politiet for over femti år siden, likevel har de fortsatt problemer med å beholde kvinner i operativ tjeneste. I tillegg er andelen kvinnelige ledere relativt lav. I likhet med Forsvaret er politiet tradisjonelt en mannsdominert arbeidsplass, og begge organisasjoner har tidligere vært enkjønnet. Politiet og Forsvaret har mye til felles på dette området, og derfor vil trolig mye av det politiet har gjort for å rekruttere kvinner være nyttig kunnskap for Forsvaret. Forsvaret har tilsvarende utfordringer som politiet med å beholde kvinner og få kvinner i ledelse, men har i tillegg vanskeligheter med å øke andelen kvinner generelt i militære stillinger.

Jeg vil undersøke forskjellene mellom kvinner og menns roller og muligheter i Politi- og lensmannsetaten, og til dette bruker jeg teori som tar utgangspunkt i kjønn som sosialt konstruert. Valget av teori om sosial konstruksjon av kjønn er gjort fordi dette best egner seg til å belyse om det finnes skjulte mekanismer som bidrar til å skape og opprettholde forskjeller for kvinner og menns karrieremuligheter. I tillegg vil jeg undersøke betydningen av kjønn i en organisasjon ved å analysere organisasjonens strukturer og aktørenes erfaringer. Til dette vil jeg bruke teoretiske perspektiver som viser hvordan forholdet mellom struktur og aktør har en gjensidig påvirkningskraft for forståelse, opprettholdelse og reproduksjon av kjønnete forskjeller.

2.2 Organisasjoner i et kjønnsperspektiv

Acker (1990) redegjør for hvordan klassisk organisasjonsteori behandler organisasjoner og "arbeideren", eller den ansatte, som kjønnsløse og nøytrale. Ved å derimot vise hvordan kjønnete prosesser konstituerer både bedrift og ansatt som kjønn, vil man kunne se at ingen av delene kan behandles som kjønnsnøytrale. Med utgangspunkt i Rosabeth Moss Kanter (1993) bok "Men and Women of the Corporation" understreker Acker (1990) hvordan særlig lederdiskurser er formet etter menns premisser. Kanter (1993) beskriver fenomenet som maskulin "ethos", noe som innebærer en fremstilling av at det er menn som innehar

egenskapene en leder bør ha. Ackers teori vil være spesielt egnet for å forstå om barrierer for kvinner i Politi- og lensmannsetaten kan forklares med organisasjonsstrukturens ulikebehandling av kjønn. Den rådende kjønnsstrukturen belyses ved å undersøke tall for hvor mange kvinner og menn som er ansatt i organisasjonen, og hvilke posisjoner de besitter (Hitland 2007). Et eksempel er hvordan Politi- og lensmannsetaten hadde kvinnelige ansatte i etterforsknings- og sedelighetsavdelinger, men ikke i ordenstjenesten før deres formelle likestilte inntreden i 1958. Ulikhet i andel kvinnelige og mannlige ansatte i avdelinger med forskjellige oppgaver er fortsatt til dels tydelig i politiet, i likhet med Forsvaret, som for eksempel har en overvekt av kvinner i sanitetstjenesten og nesten ingen kvinner i spesialenheter som utfører de skarpeste oppdragene.

Arbeidsfordelingen mellom menn og kvinner på arbeidsplassen trekker ofte på generelle diskurser i samfunnet om at menn passer bedre til noen oppgaver og kvinner passer til andre. Ved bruk av lignende diskurser opprettholdes sosiale konstruksjoner av kjønn og bidrar til en forståelse av noe som kvinnelig og noe som mannlig. Til tross for at intensjonen er å gi kvinner og menn like arbeidsvilkår som likestilte, bidrar inkluderings- og likestillingspolitikk med ressursargumentet som plattform til å forsterke og opprettholde det dikotomiske skillet mellom det kvinnelige og mannlige. Ressursargumentet i sammenheng med likestillingspolitikk forstås som å inkludere noe(n) som en ressurs i tillegg til feltets allerede eksisterende ressurser. Både politiet og Forsvaret kommuniserer, gjennom deres ønske og behov for kvinnelige ansatte, at de mener kvinner vil bidra til positiv utvikling av deres kunnskaper og ferdigheter. I oppgaven ser jeg på hvordan forskjeller mellom kjønnene konstitueres gjennom bruk av likestillings og mangfoldsdiskurser. Jeg bruker Pierre Bourdieus (2000) teori om hvordan vi reproducerer sosiale konstruksjoner og oppfatter de som naturlige og sanne til dette. Det kan se ut som om politiet opererer med forståelser av passende egenskaper som kreves i de forskjellige stillingene som knyttet til kjønn, i stedet for å undersøke individers egnethet (Nordang 2005, Børstad og Johansen 2010). Kjønnsarbeidsdeling er en av de fire ulike prosessene som ifølge (Acker 1993) bidrar til å etablere en kjønnsordning. De tre andre prosessene er: Konstruksjon av symboler som opprettholder delingen, samhandling mellom grupper som produserer kjønnsstrukturer, kjønnets identitetsoppfatning og mentale prosesser hos individet. Jeg vil vise i neste avsnitt hvordan teoriene om disse tre prosessene kan overføres til de analytiske beskrivelsene av hvordan en kjønnsorden er etablert og opprettholdt i Politi- og lensmannsetaten.

2.3 Reproduksjon av kjønnsorden

Konstruksjon av symboler, bilder og bevissthetsformer som opprettholder delingen av kjønn defineres ofte gjennom metaforer. Organisasjoner i sin helhet, blir særlig beskrevet ved bruk av maskuline metaforer (Acker 1993:22). Både politiet og Forsvaret defineres som resultatorienterte, effektive, tilbøyelige til å utføre vold (i konflikthåndtering og krig), sterke og tøffe, men sjeldent som empatiske, støttende, snille og omsorgsfulle – hvor sistnevnte egenskaper som ofte knyttes til kvinner. Konstruksjoner av symboler og bilder skjer også i defineringen av idealtyper (Connell 2005) og stereotyper (Kanter 1993). Altså skjer konstruksjon av symboler og bilder i hvordan diskurser definerer idealpoliti og idealsoldat, eller stereotypier for hva som er kvinnelig og hva som er mannlig. Aktørene i organisasjonen skaper selv aktivt slike bilder i sine bestrebelser for å danne organisasjonskultur som bidrar til konkurrerende suksess (Acker 1993:22). Organisasjonen konstruerer symboler og bilder av idealer som knyttes opp til spesielle stillinger og avdelinger, bilder som skaper en hierarkisk anerkjennelse av hvilke avdelinger og stillinger som er mer ideelle og en gradering av hva ekte politiarbeid er.

Samhandling mellom grupper som reproduserer organisasjonen som kjønn er former av samhandling som utviser dominans og underordninger, og dermed skaper allianser og utelukkelse (Acker 1993:23). I interaksjonen mellom ansatte, enten det er mellom kvinner og menn, kvinner og kvinner eller menn og menn, dannes det på ulike nivåer i hierarkiet i organisasjonen praksis som utvikler kjønnsinndelinger som skaper og opprettholder kjønnsbilder (Acker 1993:23). I forbindelse med ekskluderingsmekanismer i politiet vil denne formen for prosess vise hvordan menn og lokale grupper informerer og tipser hverandre i forbindelse med opptaksprøver. Eksempler på dette finner jeg i dataene mine i forbindelse med opptak i operative stillinger som for eksempel utrykningsenheten, men også lokale forskjeller og forutsetninger i forbindelse med opptaksprøver til beredskapstroppen.

Den fjerde prosessen som beskrives er det interne, mentale arbeidet som utføres av enkeltindividene (Acker 1993:23). Det skapes en bevissthet rundt organisasjonens kjønnete arbeidsstruktur, muligheter og kravene til kjønnsmessig passende atferd. Det vil si at det skapes en korrekt kjønn "persona", som fører til at aktørene handler med et bevisst forhold til hva de fremhever av personlige trekk og egenskaper og hva som "bør" holdes skjult. En slik strategi synes å være tydelig i sammenheng med for eksempel homofile i mannsdominerte

yrker som Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret. Det at det er så få åpne homofile i disse organisasjonene kan tolkes som et symptom på at ansatte opplever legningen som noe som bør skjules i jobbsammenheng. Hvis man tar i betraktning den statistiske andelen homofile i befolkningen generelt, er dette en mer plausibel forklaring enn at det er så få homofile i disse organisasjonene.

2.4 Flere maskuliniteter

For å vise at det ikke er menn generelt som er medlemmer av dominerende grupper i mannsdominerte yrker, vil jeg bruke Connells (2005) begrep om hegemonisk maskulinitet og maskulinitetsteori. Teorien forutsetter at vi lever i et patriarkat der menn strukturelt har mer kulturell og økonomisk makt enn kvinner. I likhet med Acker (1993) bruker Connell kjønnsorden som betegnelse for den hierarkiske organiseringen av samfunnet, som kan studeres gjennom kjønnsregimer. Bedrifter og organisasjoner er eksempler på kjønnsregimer som er underlagt en overordnet struktur i det samfunnet man befinner seg i, og som eksisterer gjennom historiske, politiske og samfunnsmessige prosesser. Med det som bakgrunnsteppe vil det være mulig å trekke på de generelle diskursene i samfunnet for lettere å forstå informantenes uttalelser som bidrar til konstitueringen av kjønnete forskjeller. Når informantene for eksempel henviser til hvordan kvinner og menn “er”, i form av egenskaper, kan det vise en generell oppfatning som de bringer med seg inn i organisasjonen som et element for konstitueringen av kjønnsordenen i Politi- og lensmannsetaten.

Connells (2005) begrep om hegemonisk maskulinitet vektlegger forskjellene menn imellom og differensierer mellom forskjellige typer maskulinitet. Det som er viktig å presisere er at hegemonisk maskulinitet befinner seg hierarkisk overordnet andre maskuliniteter og feminiteter og at det kun er noen, et fåtall menn, som er en del av denne gruppen. Det kan også beskrives som den mest idealiserte maskuliniteten. Jeg mener å finne at Beredskapstroppen kan forstås som en avdeling som symboliserer rammene for den overordnede og hegemoniske maskulinitet i Politi- og lensmannsetaten. Tilsvarende vil man finne i spesialenhetene i Forsvaret der det også kun er et fåtall som klarer å kvalifisere seg som aktuelle kandidater.

Connells egen karakterisering av det hegemoniske maskulinitetsidealet i dag er: *“en hvit, vestlig, heteroseksuell mann, knyttet til egenskaper som aggressivitet og evne til utøvelse*

av vold” (Langeland 2008:293). Dette er i overenstemmelse med generelle diskurser om politiet og Forsvaret som yrkesgrupper. Connell hevder at maskulinitet skapes gjennom aktiv konstruksjon og ikke eksisterer før den sosiale interaksjonen. Det er altså gjennom individenes handlinger maskulinitet blir til. Connells teori om konstruksjon av maskulinitet er i symmetri med Ackers (1993) teori om kjønnede prosesser og jeg vil derfor bruke disse sammen i et forsøk på å finne svar på hvordan kjønnsorden i Politi- og lensmannsetaten konstrueres og opprettholdes. Som en del av maskulinitetsteorien til Connell (2005) fremheves det at det eksisterer forskjellige typer maskuliniteter og at det ikke bare er menn som kan ha de maskuline egenskaper. Kvinner vil også etterstrebe og oppfylle kravene og egenskapene den hegemoniske maskuliniteten fremmer. Likevel forstår Connell (2005) “maskulinitet” og “femininitet” som kulturelle motsatser, og meningen av de to oppstår i relasjon til hverandre. Jeg oppfatter det som at Connell prøver å bryte med forståelsen av maskulinitet som synonymt med menn, og femininitet som synonymt med kvinner, men likevel ender opp med å opprettholde den ved å hevde at biologiske forskjeller danner basis for kjønnsforskjellene når det gjelder konstruksjon av kjønn. Det fysiologiske og forståelser knyttet opp til passende type arbeid i befatning med kjønn vil *“påvirke hvilken type politiarbeid kvinner og menn er tilbøyelige å gjøre eller bli satt til å gjøre”* (Lagestad 2010:37).

En kritikk av maskulinitetsbegrepet

Hegemonisk maskulinitet er et begrep som har blitt mye brukt i forskning og i debatter om menn og maskuliniteter. I tillegg til at begrepet har blitt mye brukt har det også vært nøye diskutert og kritisert. Denne kritikken møter Connell og Messerschmidt (2005) i artikkelen: ”Hegemonic Masculinity: Rethinking the concept”, og går inn for å forandre og fornye begrepet slik at det blir mer anvendelig i dagens samfunn. Selve utgangspunktet for ideen om hegemonisk maskulinitet oppsto som en direkte følge av homoseksuelle menns erfaring med vold og fordommer fra heterofile menn (Connell og Messerschmidt 2005:831). Denne forståelsen av marginaliserte underordnede menn i det interne hegemoniet har blitt utvidet til å omfatte ikke bare homofile menn, men også andre mannlige minoriteter. Etter å ha lest tekster om politi- og lensmannsetaten, i tillegg til generelle tekster om polityrket, tegnet det seg opp et bilde og en tanke om at det kunne være mer beskrivende for virkeligheten i den norske

politi- og lensmannsetaten å snakke om en *type* som dominerer, enn å snakke om at menn generelt dominerer. Ifølge Connell og Messerschmidt (2005) medfører en antakelse om at kjønnsrelasjoner er historiske en automatisk forståelse av at innholdet i hegemonisk maskulinitet er noe foranderlig. Derfor kan man ikke snakke om én type hegemonisk maskulinitet, men man må snakke om forskjellige typer hegemoniske maskuliniteter som er avhengig av spesifikke omstendigheter, og som er åpne for historiske forandringer (Connell og Messerschmidt 2005: 832-833). Hegemoniske maskuliniteter som blir konstruert korresponderer ikke nødvendigvis med livene til faktiske menn, men uttrykker på forskjellige måter utbredte idealer, fantasier og lengsler (Connell og Messerschmidt 2005:838). Er det mulig å forstå ulikhetene mellom kjønnene i arbeidsmarkedet ved bruk av teorier om hegemonisk maskulinitet? Hva med de mennene som ikke “når opp til toppen”, hvor blir det av dem i likestillingsdiskursen?

2.5 Kvinner som “tokens” i mannsdominerte organisasjoner

For å undersøke hvordan hegemonisk maskulinitet konstitueres i Politi- og lensmannsetaten, har jeg valgt å benytte meg av Kanters (1993) begrep “tokens”. Kanter bruker “tokens” som fellesbetegnelse på individer som er medlem av en minoritetsgruppe i en bedrift. Jeg vil bruke det engelske begrepet “token” i oppgaven, da jeg ikke kjenner til en god norsk oversettelse av begrepet. Ved å forstå hegemonisk maskulinitet som konstruert gjennom dets motsetninger og hva det ikke er, vil en analyse av kvinners posisjon og rolle som minoritet gi svar på hva som er den dominerende idealtypen i politiet.

Det er ikke kun kjønn som kan være avgjørende for kategoriseringen av minoritetsgrupper, men også etnisitet, alder, funksjonsevne og lignende kan være betegnende for grupper som er representert i mindretall i en bedrift. Ifølge Kanters (1993) teori vil kvinner i Politi- og lensmannsetaten være “tokens”. En av konsekvensene av å være tokens i en organisasjon er at man ofte blir sett på som symbol for gruppen man representerer i stedet for som et individ (Kanter 1993:209). En slik forståelse vil være spesielt egnet i min oppgave fordi det kan virke som at kvinner, i mannsdominerte yrker som politiet og Forsvaret, ofte blir omtalt og vurdert som representanter for gruppen kvinner, i stedet for enkeltstående individer. Som en av styrkene ved Kanters (1993) teori vil jeg påstå at bruken av tokens som teoretisk

begrep er spesielt egnet til å vise hvordan kvinner i politiet gjennom ubevisste og tilslørte prosesser blir vurdert og behandlet annerledes enn majoriteten, som er menn.

I forlengelsen av at tokens ofte blir sett på symbol for en gruppe blir det også ofte brukt generelle betegnelser som skaper en stereotyp forståelse og oppfatning av hvilke egenskaper medlemmene i minoritetsgruppen har. Majoritetens egenskaper blir konstituert som motsetninger i møte med minoritetsgruppen. Kanter (1993) hevder at kjønnsdiskurser konstitueres og skapes basert på kjennetegn som stemmer for en del av, og kanskje flesteparten, i gruppen, men ikke nødvendigvis for hver enkelt. Stereotypifiseringen av individer som kjønn som konstitueres gjennom motsetningsforhold, viser seg i noen av informantenes fortellinger. Gjennom lignende stereotypifiseringer opprettholdes og reproduseres holdninger og diskurser om kjønnete forskjeller i egenskaper. Jeg vil også bruke Kanters (1993) handlingsstrategier for medlemmer i minoritetsgrupper som jeg mener er spesielt egnet i min analyse i forståelsen av hvordan kvinner velger å forholde seg til deres status som tokens, og dermed som ekskludert fra majoriteten. Den vanligste overlevelsestrategien for minoriteter på en arbeidsplass er, ifølge Kanter (1993), å ta til seg trekk fra majoritetsgruppen, samtidig som man tar sterk avstand fra medlemmene i gruppen som man selv har vært en del av som token (Kanter 1993:209). Vissheten om at tokens ofte blir sett på som symbol for en gruppe, heller enn individer, vil også bidra til usikkerhet rundt deres egen rolle og egnethet. Tokens kan oppleve å bli inkludert som en representant for noe annet, med gode intensjoner, men som dermed ender opp med å forsterke dikotomiske kjønnsforskjeller i diskursene. Et eksempel kan være inkludering som representant for “kvinnens perspektiv” (Kanter 1993:215), noe som indirekte forteller at vedkommende ikke har de samme egenskapene som majoriteten i bedriften og derfor inkluderes på andre premisser. Kvinner som representanter og symboler for en gruppe, i stedet for som individer, vil jeg problematisere i analysen gjennom blant annet å se på differensierte krav som virkemiddel for likestilling i Politi- og lensmannsetaten.

2.6 Kvinnens begrensninger

For å forstå bedre hvorfor det er vanskeligere for kvinner å bevege seg oppover karrierestigen i Politi- og lensmannsetaten, vil jeg i dette avsnittet presentere Pierre Bourdieus (2000) begreper “habitus” og “doxa”. Disse begrepene kan medvirke til å belyse hvordan aktørene

selv handler, identifiserer seg og hvordan karrieremulighetene fremstår. Habitusbegrepet beskriver hvordan vi som mennesker styres i våre valg av vår klassetilhørighet, kjønn, alder og flere andre ytre faktorer i det sosiale rom (samfunnet). De nevnte faktorene er bestemmende for hva slags sosial kapital et individ har, og hvor omfattende kapitalen er. Sosial kapital bestemmes av, og bæres av individet gjennom sin habitus. Man kan forstå organisasjonen som et sosialt felt innenfor det sosiale rom som er samfunnet som helhet.

I likhet med det sosiale rom eksisterer det en objektiv struktur av sosiale posisjoner en aktør kan inneha i det sosiale felt. De objektive posisjonene eksisterer og påvirker aktørene uavhengig av om aktørene er seg bevisst dette eller ikke (Aakvaag 2008:155). Posisjonene er relasjonelt og hierarkisk definert, og i tråd med sosialkonstruktivistisk teori bestemmes innholdet og meningen i dem i møte med andre i feltet. Forutsetningen om det relasjonelle og hierarkiske vil være overførbart til de fleste organisasjoner siden de færreste opererer med flate organisasjonsstrukturer. Bourdieus teori om sosiale felt, habitus og doxa vil være spesielt godt egnet i studier av strengt hierarkisk oppbygde institusjoner som politiet og Forsvaret.

På samme måte som i det sosiale rom er kapitalen som aktøren innehar avgjørende for hvor vedkommende kan posisjonere seg i forhold til andre aktører. Innenfor det sosiale feltet er det feltspesifikk kapital (Aakvaag 2008:155) som er avgjørende for aktørens posisjonering. I oppgaven er det de egenskapene og evnene som er forventet for å kunne inntre de forskjellige stillingene i etaten som definerer gjeldende kapital. Som beskrevet over om aktørene som vil kjempe om en konkurrerende suksess, forstår Bourdieu det som at det sosiale felt vil være konfliktfylt fordi aktørene vil forsvare og/eller forbedre sine posisjoner (Aakvaag 2008:156). Innholdet av den gjeldende kapitalen opprettholdes gjennom doxiske forestillinger.

“Doxa” er en “grunnleggende, taus og implisitt enighet som angir spillereglene på feltet og hva som skal gjelde som kapital” (Aakvaag 2008:157). Habitus og doxa som sosiale fenomener er beskrevet av Bourdieu i utallige tekster hvor han bruker hverdagslige eksempler for å vise hvordan de nevnte sosiale fenomenene konstrueres, opprettholdes og reproduseres. Institusjonell etnografi (Smith 2005), som tar utgangspunkt i aktørers hverdagslige erfaringer som kilde til “virkeligheten”, vil i kombinasjon med Bourdieus (2000) teori være nyttig for å undersøke om det eksisterer “tause prosesser” i Politi- og lensmannsetaten.

Er det noe i analyse materialet som ikke direkte, men implisitt fører til ulike muligheter for ansatte i etaten? Hvis det er det: Hvordan opprettholdes disse? Hva er forklaringene for

eventuelle tilslørte ekskluderingsmekanismer? Ifølge Bourdieu (2000) er det opprettholdelsen av mekanismene som skaper ulikheter og hierarkiske fordelinger som gir noen av utøverne en dominerende makt.

Forskjeller mellom menn og kvinner

Det som Bourdieu forstår som sosialt konstruerte ulikheter og naturlighet mellom kjønnene legitimeres gjennom de kroppslige forskjellene mellom mann og kvinne (Bourdieu 2000). Bourdieus (2000) bok “Den maskuline dominans” er interessant å trekke inn i undersøkelsen av hvorfor det er forskjeller mellom menn og kvinners representasjon i de forskjellige avdelingene i Politi- og lensmannsetaten. Beredskapstroppen er, som nevnt ovenfor, avdelingen i Politi- og lensmannsetaten som klart tydeliggjør skillet mellom menn og kvinners ulike posisjon. Den offisielle grunnen for fraværet av kvinner er at ingen kvinner har klart de fysiske kravene. Underliggende her er at kvinner rett og slett ikke er fysisk sterke nok. Flere av informantene mener dette er dårlige unnskyldninger for å holde kvinner ute av troppen. En undersøkelse av Hitland (2007) viser at noen av de få kvinnene som har prøvd å bli tatt opp i Beredskapstroppen har havnet tilnærmet midt på treet i de fysiske testene sammenlignet med resten av søkerne. Dette gir kunnskap om at menn ikke generelt er sterkere enn kvinner, men at noen menn er det. Hvorfor er det fortsatt en legitim og anerkjent diskurs innad i etaten at kvinner generelt er for svake til å være med i Beredskapstroppen? Dette er noe jeg vil undersøke nærmere i analysen. Jeg vil bruke habitus og doxa som begreper for å belyse forskjell i karrieremuligheter for kjønnene, og sammen med de andre teoretiske perspektivene søke svar på om det kan avsløre seleksjonsprosesser hvor menn velger menn.

2.7 Utfordringer

Ackers organisasjonsteori har blitt kritisert for kun å være overførbar til ekstremt kjønnssegregerte og mer tradisjonelle hierarkiske organisasjoner hvor det vil være lettere å finne bevis for mannlig dominans. Det vil likevel være interessant å bruke Ackers (1990) teori om organisasjonsdiskurser som favoriserer menn i analysen av Politi- og lensmannsetaten likestillingsarbeid, fordi etaten ikke lenger er ekstremt kjønnssegregert. Tidligere var politiyirket så å si forbeholdt menn, men etter kvinners offisielle inntreden i 1958 har andelen

kvinner økt betraktelig. Hvis det skulle vise seg at det fortsatt eksisterer former for mannlig dominans innad i etaten som er til hinder for kvinners deltakelse, vil det være interessant å se på *hvordan* dette skaper barrierer for kvinner, og hvordan det *oppretholdes*. Om jeg ikke finner bevis for mannlig dominans vil det kunne bety at kvinner har hatt en innvirkning på Politi- og lensmannsetaten som organisasjon.

Connells (2005) maskulinitetsteori og modell for hegemonisk maskulinitet er kritisert for å opprettholde en forutsetning om hierarkiske kjønnsforståelser som gjør at det ikke vil være mulig å bryte med overordnede og underordnede strukturer. Selv om innholdet i hegemonisk maskulinitet er foranderlig, og dersom de idealisterte egenskapene skulle blitt radikalt forandret til å innebære egenskaper som tradisjonelt er knyttet til kvinner, kan det stilles spørsmål ved om det vil være positivt at ulikheter og ujevn maktbalanse opprettholdes i kraft av nye egenskaper. Svaret på et slikt spørsmål er selvfølgelig nei, men for denne oppgaven vil Connells teori være anvendelig fordi Politi- og lensmannsetaten har en overvekt mannlige ledere og ansatte, og da særlig i ordenstjenesten som utfører skarpe oppdrag.

En utfordring er validiteten for bruk av Bourdieus (2000) bok om maskulin dominans, som i utgangspunktet var en artikkel, som i videreutvikling og oversettelse har blitt en bok. Dette er et av hans mest kritiserte utgivelser. Empirien stammer fra et veldig kjønnssegregert samfunn, og dataene er samlet inn omtrent på midten av 1900-tallet. Funnene som ble gjort da har blitt tolket og overført til en tilnærming for analyse med en antakelse om mannlig dominans i samfunnet i dag basert på disse studiene. Med utgangspunkt i Bourdieus generelle teori om sosiale felt, kapital, habitus og doxa vil jeg legitimere bruk av referanser fra "Den maskuline dominans" som bygger på de samme teoretiske prinsipper.

2.8 Oppsummering

Dagens samfunn blir mer og mer konkurransepreget og stadig flere streber etter å realisere seg gjennom jobb og fritidssysler. Alle bør ønske seg en toppstilling, helst i et prestisjefylt firma som vil vise at du har oppnådd dine ambisjoner. Acker (1990) viser barrierene og begrensningene for å få til dette ved å peke på hvordan diskursene av topposisjonenes roller er konstruert med et bestemt innhold som er umulig for alle å fylle, og som da er særlig vanskelig for kvinner passe inn i. Bourdieu (2000) bruker menneskers habitus som blir styrt

av doxaene som forklaring på begrensningene for mulighetene til å velge fritt og bevege seg fritt i det (sosiale) hierarkiske systemet. Connell (1995) viser hvordan det også eksisterer barrierer for menn og deres posisjoner i samfunnet som åpner for spørsmålet om hvorfor vi tviholder på retorikken om at det er menn som årsaken til kvinners “begrensede” tilgang på de ettertraktede posisjonene i samfunnet. Er forståelsen av “menn som vinnere og kvinner som tapere” en generell doxa som opprettholdes i det norske arbeidsmarkedet? Om det så er tilfelle, hvem er det som sitter i de utøvende posisjoner og hvorfor? Gjennom analyse av intervjuer og dokumenter vil jeg se om det er mulig å si noe om hvorvidt det eksisterer maktposisjoner som konstituerer, både gjennom tekst og/eller handling, en diskurs som skaper ulikheter. Finner jeg diskurser som bidrar til inkludering og likere muligheter for alle? Hvordan gjøres og konstitueres likhet?

Gjennom redegjørelsen av det teoretiske rammeverket som brukes i oppgaven har jeg vist at teoriene og begrepene er egnet for å undersøke hvordan kjønn konstitueres og organisasjonens understrukturer bidrar i korrelasjon med aktørene å opprettholde og reproducere ulikheter mellom kjønnene. Ulikhetene mellom kjønnene, forstått som naturlige og sanne, skaper uformelle og tilslørte barrierer for kvinner i Politi- og lensmannsetaten. Ved å avdekke disse vil man ved bruk av teorier som forstår kjønn som sosialt konstruert også vise at diskursene om kvinner og menn ikke er uforanderlige. Når man synliggjør de kjønnete prosessene og hvordan de virker vil det også skape rom for forandring. Jeg vil i neste kapittel redegjøre for hvordan jeg metodisk og metodologisk vil gå frem i analysen. Ved hjelp av institusjonell etnografi som metodologisk verktøy vil jeg gjennom en analyse få svar på om det finnes noen tilslørte mekanismer som bidrar til kvinners underordning og ulikestillt posisjon i Politi- og lensmannsetaten.

3 Metodologi og metode

3.1 Innledning

Jeg vil finne ut hvilke tiltak Politi- og lensmannsetaten har gjort for å øke andelen kvinner, og hvordan de har arbeidet med dem. Ved hjelp av Dorothy Smiths (2005) institusjonelle etnografi som metodologisk verktøy vil jeg analysere styringsdokumenter og intervjudata for å evaluere effekten av disse tiltakene. For å kunne si noe om styring og praksis over tid har jeg valgt: “Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten” (POD 2003), og: “Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten” (POD 2008) som hoveddokumenter for min analyse. Begge styringsdokumentene er en del av politiets overordnede personalpolitikk og vil derfor være sentrale i tolkningen av informantenes erfaringer.

Hensikten med analysen vil være å synliggjøre etatens likestillingsarbeid ved å fremheve hvordan de vellykkede tiltakene har virket, noe som kan bidra til Forsvarets arbeid med å øke andelen kvinner i militæret. Analysen vil også avdekke tilslørte mekanismer som bidrar til å ekskludere og hindre kvinners karrieremuligheter, som vil kunne gi Forsvaret kunnskap om hvordan understrukturerte kjønnede prosesser kan bidra til ulikestilling. Jeg vil først redegjøre for hva jeg vil undersøke i analysen og hvordan jeg metodologisk og metodisk ønsker å gå frem. Deretter vil jeg beskrive det empiriske materialet mitt og begrunne mine valg av data. Videre vil jeg redegjøre for rekruttering av informanter, gjennomføring av intervjuer, det analytiske arbeidet og til slutt refleksjoner over metode og empiri.

3.2 Hva jeg ønsker å si noe om

Hovedmålet for prosjektet mitt, er som nevnt i innledningen: Å finne ut hva Politi- og lensmannsetaten har gjort for å øke kvinneandelen. Med utgangspunkt i hva som har blitt gjort for å rekruttere og beholde kvinner i etaten, vil jeg videre i analysen undersøke hva som kan være mulige barrierer og hinder for kvinner i politi- og lensmannsetaten, knyttet opp mot de rådende diskursene. For å kunne si noe om hensikt og praksis vil jeg også si noe om forholdet mellom tekst og leser, som i dette tilfellet består av styringsdokumenter og de ansatte i etaten. Jeg vil se på hva teksten sier, meningen i teksten og hvordan den settes ut i praksis, og slik få vite mer om hvordan forholdet mellom tekst og leser utøves. Formålet med å undersøke forholdet mellom tekst og leser er å kunne si noe om maktstrukturer innad i Politi- og lensmannsetaten. To problemstillinger som vil være overordnet i analysearbeidet er

undersøkelsen av *hva* og *hvordan* erfaringer og forståelser av likestilling og inkluderingsarbeid påvirkes. I et forsøk på å svare på problemstillingene vil jeg bruke Smiths (2005) metodologiske institusjonelle etnografi.

For å redegjøre for institusjonell etnografi, (heretter omtalt som IE), som verktøy er det nødvendig å knytte det opp til det epistemologiske utgangspunktet. Jeg har derfor valgt å inkludere IEs epistemologiske utgangspunkt for å gi leseren en bedre forståelse av hvordan jeg bruker IE metodologisk. Metodologi som teori og analyse av hvordan forskning foregår, og hvordan man bør gå til verks i tilnærmingen av et studiefelt, krever også kunnskap om det epistemologiske utgangspunktet, som er teori om hvem som har tilgang på kunnskap og hvorfor disse eventuelt har tilgang på kunnskap.

Institusjonell etnografi er en veldig omfattende metode, og med tanke på en masteroppgaves begrensninger tid og omfang vil jeg bruke en forenklet utgave av Dorothy Smiths (2005) institusjonelle etnografi. IE ser på institusjonen som noe mer enn en bestemt bedrift eller arbeidsplass. Alt som kan påvirke aktørene og bedriftens organisering kan innlemmes i et begrep om “institusjonen”. For eksempel kan aktører som blant annet media, politikk, publikum og rettsvesen alle behandles som en del av Politi- og lensmannsetaten som institusjon ved bruk av IE. Med hensyn til oppgavens tids- og plassbegrensninger velger jeg å analysere to utvalgte dokumenter produsert av Politidirektoratet² som direkte tar for seg likestillings- og inkluderingsarbeid.

Med de utvalgte tekstene som plattform vil jeg undersøke tekstene i relasjon til de ansattes erfaring i etaten. For å få kunnskap om de ansattes erfaringer vil jeg, som nevnt innledningsvis, bruke intervjuer som metode. I tillegg til de to nevnte styringsdokumentene vil jeg bruke andre styringsdokumenter, rapporter og stortingsmeldinger i diskusjon av temaene for å forsøke å få et mer helhetlig bilde av Politi- og lensmannsetaten. Målet mitt er å undersøke hvordan erfaringer gjøres (kapittel 4), hvordan formell tekst påvirker mulighetene for utvikling (kapittel 5), og om det eksisterer uformelle og skjulte mekanismer som kan bidra til å skape ulikestilling i etaten (kapittel 6).

² Politidirektoratet er en del av den sentrale politiledelse og et forvaltningsorgan underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. Direktoratets hovedoppgaver er faglig ledelse, styring, oppfølging og utvikling av politidistriktene og politiets særorganer: Samordning av politidistriktenes og særorganenes mål, planer og arbeid, Ledelse av etaten, Personal- og organisasjonsutvikling, Støtte- og tilsynsoppgaver, Beredskap, Forvaltningsoppgaver, Behandling av klagesaker (https://www.politi.no/politidirektoratet/om_pod/).

3.3 Valg av metode

Valget av metode fremsto som utfordrende siden noe av det jeg ønsket å undersøke var om det eksisterer uformelle prosesser i organisasjonen. Utfordringen var å finne en metode som kunne belyse forholdet mellom aktør og struktur uten et perspektiv som tilnærmer seg disse rommene som atskilte enheter. Etter å ha vurdert flere metoder fant jeg ut at Smiths IE kunne være et godt utgangspunkt for å se om det er mulig å si noe om skjulte prosesser. Siden IE er et kvalitativt metodologisk verktøy er min oppgave som en følge av det en ren kvalitativ studie. IE studerer hva som skjer i styringsrelasjonene innad i institusjonen og vil dermed gi et vindu inn i forholdet mellom tekst og praksis, noe som kan vise hvor tekst og handling eventuelt ikke stemmer overens. Måten dette gjøres på er først ved å identifisere erfaringen som er av interesse for analysen, som i denne oppgaven vil være erfaringer fra Politi- og lensmannsetatens arbeid med inkludering av kvinner og deres posisjon. Deretter søker man å identifisere institusjonelle prosesser som former denne erfaringen, som kan være iverksatt av policydokumenter, rapporter og andre tekstdokumenter i kombinasjon med uformelle prosesser som virker inn på arbeidsforholdene. Det som gjør IE spesielt godt egnet for prosjektet, er at skillet mellom makro- og mikrofeltene blir usynliggjort ved at man viser hvordan det ene ikke kan eksistere uten det andre. Bevisstheten rundt det relasjonelle påvirkningsforholdet mellom aktør og struktur (Smith 2005) er viktig for å kunne vurdere materialet, og underbygges av de teoretiske perspektivene jeg vil bruke.

En vanlig kritikk av kvalitativ forskning er at den beskyldes for å være lite anvendbar siden den kun sier noe om et veldig begrenset felt. Kritikken imøtekommes gjennom IE ved å se på informantene som informanter om institusjoner og ikke som informanter om grupper. Det vil si at IE ser på informantene som situerte og de må derfor tolkes i sammenheng med institusjonen og deres posisjon i organisasjonen. De tolkes ikke som subjektive og kilde til informasjon om meninger uavhengig av kontekst.

Ved å se på tekst, som for eksempel policydokumenter, i relasjon til den ansatte, og ved å undersøke hvordan teksten påvirker arbeidet, ønsker IE å vise at det ene ikke kan eksistere uten det andre. I det leseren (ansatte) møter teksten (personallånbok, policydokumenter og lignende) skapes mening, og diskurser oppstår og videreføres. For å undersøke hvordan relasjonene i institusjonen virker bør man samle kunnskap om erfaringer om hvordan arbeidet “gjøres”. “Work knowledge” og “ruling relations” er to begreper Smith (2005) mener er sentrale for å løse aktør/struktur-problematikken. Førstnevnte er en fellesbetegnelse for den kunnskap og erfaring den ansatte besitter, som i denne oppgaven vil

bli kalt virksomhetskunnskap. “Ruling relations” kan oversettes til styringsrelasjoner og kan forstås som en hierarkisk styringsform som kjennetegner moderne samfunn (Rua 2012:23). Utførelsen av arbeid og aktiviteter i en institusjon er avhengig av at aktøren er i besittelse av virksomhetskunnskap. Gjennom samtaler og intervjuer med ansatte vil man som forsker få tilgang på virksomhetskunnskap som kan tydeliggjøre de relasjonelle forholdene innad i en institusjon (Smith 2005). Det epistemologiske bakgrunnsteppet for disse to begrepene vil være sentralt for hvordan jeg forstår informantenes erfaring i sammenheng med styringsdokumentene, selv om jeg ikke aktivt bruker dem som begreper i selve analysen.

Kombinasjon av flere metoder

Jeg vil kombinere IE med kritisk diskursanalyse som metodologisk analyseverktøy av tekst og intervjudata. I tillegg vil jeg bruke teoretiske perspektiver, som ble beskrevet i forrige kapittel, for å belyse og forstå de analytiske funnene. Det er viktig å være bevisst det epistemologiske rammeverket for de forskjellige metodene hvis man benytter seg av flere i samme analyse. IE er avhengig av å se hvordan tekst påvirker og innvirker på instansene og de ansatte som en del av styringsrelasjonene. For å tolke og beskrive hva tekstene sier vil jeg bruke Norman Faircloughs (1989) tredimensjonale modell, for å se hvordan mening og innhold forstås og utføres. Jeg synes IE blir litt uklart i hvordan den forholder seg til språk og diskurser. Smith (2001) uttrykker klart at mening er noe som skapes i det tekst møter leser, det vil si; i relasjonen mellom aktør/struktur. Samtidig er det sentralt i IE å se om, og i så fall hvordan, tekstens hensikt er avvikende eller i samvariasjon med aktørens forståelse og aktiviteter. For i det hele tatt å prøve uttale seg om hensikter bør man analysere teksten i sammenheng med diskursiv praksis og sosial praksis. Det som kan knytte kritisk diskursanalyse til IE, og som skiller seg fra vanlig diskursanalyse, er vektleggingen av “members resources” (heretter omtalt som MR) som tar hensyn til aktørens minne. I likhet med både Bourdieu (2000) og Smith (2001, 2005) kan man ikke i kritisk diskursanalyse se det man studerer uavhengig kontekst og erfaringer.

En fallgrube ved å bruke flere metoder er tids- og ressursbegrensninger. Det er viktig å tenke gjennom om man har kapasitet til å samle inn og analysere flere datasett, og om det eventuelt kan føre til at bruken av tid på noe av datamaterialet vil gå på bekostning av annet datamateriale (Silverman 2010). Det er særlig med hensyn til tid at jeg har opplevd at det kan bli problematisk. Jeg opplevde rekrutteringen av informanter, gjennomføringen og

transkriberingen som mer tidkrevende enn først antatt. Dette vil jeg vil komme tilbake til under avsnittet om intervjuene og gjennomføringen av disse.

3.4 Epistemologisk utgangspunkt

Hvis man som forsker arbeider med et teoretisk utgangspunkt om den sosiale ordenen som impliserer årsak for problemstillingene, kan det være lettere å tolke funn og uttalelser som støtter opp under forhåndsgitte antakelser og hypoteser. Et slikt utgangspunkt kan øke risikoen for å bli blind for alternative årsaker for sosiale fenomener, og kan være problematisk ved bruk av kvalitative studier som observasjon og intervjuer, fordi man som forsker ved seleksjon selv velger ut empirisk materiale og hvilke funn som blir lagt vekt på. Når kvinner ikke er i fokus vil man ikke kunne få noe innblikk i kvinners egne erfaringer og tanker rundt hvorfor kjønnsbalansen er som den er i Politi- og lensmannsetaten. Jeg håper IE vil hjelpe meg med å synliggjøre prosesser som man fort kan bli blind for, ved å fokusere på hvordan tekst påvirker, forstås og “gjøres”, i stedet for å undersøke hva som skjer mellom kvinner og menn. Dette vil jeg knytte opp til de teoretiske perspektivene presentert i forrige kapittel.

Dorothy Smith (2005) understreker at institusjonell etnografi er utviklet som et metodologisk verktøy og ikke er et forsøk på å lage et nytt teoretisk system. Smith, i likhet med mange feministiske teoretikere, understreker at det er viktig å bryte med klassisk sosiologisk teori. Bruddet skjer ved at man ikke tror at man forsker og forstår sammenhenger ut i fra et posisjonsløst perspektiv og at man dermed påberoper seg muligheten for objektivitet. Forskningen og studien blir alltid påvirket av forskerens eget situerte utgangspunkt, og i tillegg vil dataene man ender opp med være avhengig av konteksten og hvem og hva man undersøker. Det vil si at “(...) erfaringen, slik folk forteller om den, er alltid sosial og bærer alltid i seg dens sosiale organisering” (Smith 1999:96, Widerberg 2001:59). Derfor har jeg lagt vekt på å tenke over både min egen posisjon som forsker, og informantenes posisjon og ståsted som grunnlag for deres uttalelser. Det å være situert vil jeg redegjøre grundigere for i slutten av kapittelet, der jeg også vil se nærmere på svakheter og styrker ved metodologien og metodene jeg bruker. I neste avsnitt vil jeg se på betydningen av tekst som datamateriale i lys av Smiths (2005) institusjonelle etnografi.

3.5 Tekst som datamateriale

Når jeg har brukt tekster som kilder har jeg arbeidet ut fra et teoretisk utgangspunkt at tekst er essensielt for hvordan institusjoner og organisasjoner eksisterer (Smith 2005:170). Hvordan teksten “gjøres” avhenger av den situerte mottaker. Et viktig poeng i Smiths (2001) forståelse og tilnærming til tekst er at språk, diskurser og mening er ikke noe som eksisterer i teksten, men som skapes i relasjonen mellom tekst og mottaker. Bruk av tekst i forbindelse med organisasjoner og institusjoner blir ofte forstått som retningsgivende fasiter for hvordan ting gjøres. Jeg har vært opptatt av at tekst virker mer som et rammeverk for institusjonen styringsrelasjoner heller enn noe som dikterer atferd og handling. Slik jeg forstår det er et av hovedpoengene med IE at tekst ikke blir aktualisert før den faktisk leses og dens mening eksisterer kun som et resultat av relasjonen mellom tekst og leser. I oppgaven min brukes dette perspektivet i forståelsen av hvordan man samlet sett kan tolke og samle de forskjellige erfaringene fra informantene fra forskjellige avdelinger og distrikter, for å dermed gi en beskrivelse av Politi- og lensmannsetaten i sin helhet.

3.5.1 Tekstens betydning

Hensikten med bruken av IE er best mulig å forklare hvordan tilslørte mekanismer virker i organisasjoner. I likhet med Bourdieu (2000) forsøker Smith (2005) å vise hvordan de overordnede strukturer er med å påvirke aktørenes oppfatning av verden og hvordan den henger sammen. Ifølge Aakvaag definerer Smith hele samfunnet med utgangspunkt i konkrete, kroppslig situerte subjekter som koordinerer sine hverdagsaktiviteter på en aktiv og selvstendig måte (Aakvaag 2008:219). Jeg mener at det situerte kan leses i korrelasjon til Bourdieus (2000) begrep “habitus”, som viser hvordan subjekter i sine tilsynelatende selvstendige handlinger likevel er styrt av underbevisste forutsetninger.

Hensikten med bruken av IE i min studie er å undersøke nærmere hvordan det institusjonelle påvirker lokale erfaringer, og å forsøke å forstå institusjonens generaliserende effekter. I forlengelsen av dette vil jeg lettere kunne si noe om hvilke diskurser som er dominerende. Ved hjelp av det teoretiske rammeverket beskrevet i kapittel 2 vil jeg også ha belegg for å si om mine funn kan knyttes til mannsdiskurser og maskulin dominans (Bourdieu 2000, Connell 2005). Policydokumenter kan fortelle noe om hvilke mål for bestemmelser, handlinger og andre tiltak utgiveren gir til syne i teksten, noe som igjen vil gi meg muligheten til å svare på om det kan eksistere ekskluderende diskurser på organisasjonsnivå.

Ved å lese det som står skrevet i dokumentene i sammenheng med hva informantene forteller vil jeg kunne si noe om hvordan teksten forstås og “gjøres”. Flere av informantene

henviser til policydokumenter i deres fortellinger om etatens arbeid. Kombinasjonen av hvilke dokumenter informantene vektla og hvilke jeg selv oppfattet som relevante, er grunnlaget for mitt utvalg av tekster som er sentrale i analysedelen.

3.5.2 Policydokumenter og skriftlig nedfelte retningslinjer

Dokumentene jeg fokuserer på, er som nevnt over: “Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten” (POD 2003), og: “Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten” (POD 2008). Andre styringsdokumenter vil også bli nevnt fortløpende i selve analysedelen etter hvert som de blir relevante for tolkningen og analysen. Ved å studere dokumentene søker jeg å finne uttrykk for diskurser om mannsdiskurser, likestilling og mangfold knyttet opp til hvordan informantene snakker om de samme temaene. Begge dokumentene sier noe om hvordan direktoratet ønsker å arbeide innad i Politi- og lensmannsetaten, hvordan de vil ha det, og hva de ønsker å signalisere ut til befolkningen. Jeg vil se på hva dokumentene sier, både sammenlignet med hverandre, og i forhold til hva informantene forteller om deres erfaringer. Forsvaret har, i likhet med politietaten, valgt å bevege seg fra et kjønnslikestillingsperspektiv til et mangfoldsperspektiv. Som statlige institusjoner er både politiet og Forsvaret underlagt regjeringens “aktivitets- og rapporteringsplikt³”, noe som også legger føringer for hvordan offentlige etater skal utarbeide handlingsplan for likestilling- og inkludering.

Med en antakelse om at Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret opererer med relativt likt innhold i handlingsplanene basert på regjeringens overordnede likestillingspolitikk vil mine funn være relevante for Forsvaret. Et av de overordnede styringsdokumentene som er relevante for analysen er “NOU 2012:15 Politikk for likestilling” (BLD 2012). Dokumentet er veldig omfattende, så jeg har derfor valgt kun å bruke relevante utdrag som jeg kan koble direkte til styringsdokumentene og de analytiske funnene. Når man analyserer tekst som

³ «Statlige virksomheter har en lovpålagt aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten innebærer at statlige virksomheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver. I tillegg til en aktivitetsplikt har statlige virksomheter en redegjørelsesplikt. Redegjørelsesplikten innebærer at statlige virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning (...) skal redegjøre i årsberetningen (...) for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Statlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning (evt. årsrapport), skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet»

http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/veiledninger_og_brosjyrer/2010/likestillingsredegjorelser.html?id=625220

innvirker på de ansattes jobbhverdag, samt undersøker hvordan relasjonen mellom tekst og leser utføres, kan man bedre forstå hvordan institusjonens makt utøves og håndteres (Smith 2005). Hvordan lyttes, høres og snakkes det i politiet om likestillingsprosessen? Hvilke spørsmål stilles? Hvem har ansvar for hva? Hva er den karakteristiske handlemåten? Hvordan arbeides det med tilrettelegging i Politi- og lensmannsetaten? Disse spørsmålene er noe av det jeg vil prøve å svare på i analysedelen.

Nedenfor redegjør jeg for ekspertgrupper, som i mitt prosjekt blir brukt som komplementerende kilde til informasjon om institusjonen – det faktiske subjektet for analysen.

3.6 Eksperters erfaring som datamateriale

Å bruke intervjuer som en del av IE gir en fordel for bruken av datagrunnlaget i analysen fordi man ikke er avhengig av å tolke hva andre forskere har gjort, skrevet og tenkt i deres presentasjon av dataene.

Hvem kan betegnes som ekspert?

Grunnlaget for de forskjellige begrepsmessige definisjonene av hva en “ekspert” er, utgjør en analytisk forskjell. Hvis alle er eksperter, vil det bli vanskelig å fortolke situasjoner hvor ekspertkunnskap åpenbart har spesifikke sosiale virkninger. Dette ville vært aktuelt i en annen form for undersøkelse. For eksempel: Hvis man ønsket å finne ut av hvordan politiet fremstår for publikum, ville man kunne tilnærme seg enhver deltaker i samfunnet som ekspert. I prosjektet mitt er det ved bruk av Bogners m.fl. (2009) konstruktivistiske tilnærming til hva en ekspert er som har vært avgjørende for utvalget. Det er altså jeg som forsker som konstruerer innholdet av hva en ekspert er, tilpasset rammene for ønskede forskningsområder. Definisjonen på eksperter i denne sammenheng vil være en ren subjektiv klassifisering av dem som antas å være i besittelse av relevant kunnskap om de aktuelle temaene jeg ønsker å undersøke. Hvordan utvalget av eksperter har foregått vil jeg utdype i avsnitt 3.9 der jeg beskriver utvelgelsesprosessen. Den hierarkiske institusjonaliserte inndelingen innad i etaten er ikke like relevant i definisjonen av hva en ekspert er, men i selve analysen vil det være en viktig del av tolkningskonteksten for hva som blir sagt og hvordan det blir sagt. Jeg har snakket med informanter som gjennom deres langvarige ansettelsesforhold i etaten kan sies å representere samtlige instanser i etaten. Å velge ut informanter som står ulike steder i den

institusjonelle prosessen er sentralt for institusjonell etnografi. En fordel med å intervju personer fra forskjellige posisjoner i etatens hierarkiske oppbygning er at det gir meg muligheten til å si noe om det relasjonelle forholdet mellom de ulike aktørene i institusjonen. Personene jeg har valgt ut har god kjennskap til og kunnskap om de aktuelle temaene og kan derfor i denne metodiske tilnærmingen behandles som eksperter.

Hvor informantene befinner seg i institusjonen kan leses i samsvar med hvor mye makt aktøren har og opplever at den har. Avmaktsfølelsen kommer tydeligere frem blant informantene som befinner seg et stykke ned i Politi- og lensmannsetatens hierarkiske oppbygning. Jeg vil anta at i Forsvaret, som er en enda strengere oppbygd hierarkisk organisasjon, vil en slik forskjell påvirkningskraft og avmaktsfølelse være enda tydeligere.

Kort oppsummert har jeg vist i dette avsnittet at en ekspert ikke nødvendigvis trenger en formell betegnelse som “ekspert”, men kan rekrutteres på grunnlag av erfaring og innsikt som kan tilføre forskeren kunnskap som omhandler problemstillingene de ønsker å undersøke (Bogner m.fl. 2009:47). Jeg vil likevel, for enkelthets skyld omtale ekspertene som informanter og for å unngå at man underbevisst leser deres uttalelser som “ekspertuttalelser”, i tradisjonell forstand der eksperter diskursivt forstås som mennesker som har opparbeidet seg spesielt mye kunnskap om et område, være seg litteratur, forskning, erfaring, arbeid eller lignende.

3.7 Hvorfor intervjuer i tillegg til dokumentanalyse?

I utgangspunktet hadde jeg tenkt til å skrive en kvalitativ oppgave med kun foreliggende tekstmateriale som empirisk data. Underveis i nærlesningen av tidligere data om mannsdominerte yrker skjønnte jeg fort at det var flere spørsmål enn svar jeg ble sittende igjen med. Derfor ble ekspertintervjuer inkludert som en del av metoden jeg ønsket å bruke for å samle inn datamateriale. Informasjon og kunnskap tilegnet gjennom intervjuer vil bidra til å kunne knytte reelle erfaringer og meninger opp mot offentlige diskurser. Styringsdokumentene vil være hovedplattform for sammenstillingen av hvordan folks daglige bruk av diskurser kan være annerledes enn hvordan vi leser og forstår dem i skriftlige tekster. Hva sier tekstene om temaene som informantene snakker om? Forteller de det samme eller avviker de i hensikt og utførelse? Poenget med å fokusere på tekst i tillegg til intervju er for å se hvem og hvilke relasjoner som påvirkes (Widerberg 2007).

3.8 Utvalg og kildearbeid

I arbeidet med oppgaven har jeg lest tidligere studier, artikler og bøker, oppdaget nye relevante kilder, og forkastet andre. Ved lesing og gjennomgang av tidligere studier fikk jeg en bedre forståelse av hva som burde undersøkes nærmere og hvilke spørsmål som sto ubesvart. Etter å ha etablert en viss kunnskap og innsikt ved hjelp av tidligere studier, samt gjennomgang av Politi- og lensmannsetaten egne informasjons og styringsdokumenter⁴, i tillegg til å lese alt jeg kunne finne i norske nettaviser om politiet og kvinner, følte jeg meg trygg nok til å ta kontakt med informantene.

Den første jeg tok kontakt med er en forsker med god kjennskap til Politi- og lensmannsetaten gjennom mange år. Med det som utgangspunkt ble vedkommende et naturlig valg som første kandidat for en samtale hvor jeg ønsket å finne ut mer om hva som har skjedd innad i politiet, få tips om relevant datamateriale og et håp om å bli satt i kontakt med andre relevante eksperter. Denne metoden, som blir kalt snøballmetoden, kan være fruktbar i en slik sammenheng. Likevel er det viktig å være seg bevisst at ved bruk av en slik metode i rekrutteringen av informanter vil man kunne risikere å rekruttere innenfor en sirkel av bekjente. Dette kan unngås, ifølge Thagaard (2003:54), ved å ta kontakt med personer fra forskjellige nettverk for å så høre om disse igjen har forslag til andre informanter.

Ved å ta kontakt med forskjellige nettverk har jeg forsøkt å snakke med mennesker som arbeider og er i tjeneste uavhengig av hverandre og i politidistrikt, avdeling og stilling. I møte med den første informanten fikk jeg tips om informanter fra ulike avdelinger og nivåer i Politi- og lensmannsetaten. Etter hvert som jeg intervjuet flere så viste det seg at også disse hadde tips om hvem jeg kunne kontakte og burde snakke med. I tillegg oppdaget jeg at Politiets Fellesforbund har et eget Likestillings- og mangfoldsutvalg som jeg ønsket å komme i kontakt med. Politiets Fellesforbund er den største fagorganisasjonen for politiet. De representerer nærmere 90% av de ansatte og studentene på Politihøgskolen. Utvalget var veldig positiv til min henvendelse og inviterte meg til å delta når utvalget skulle møtes i slutten av oktober 2012. Av ulike årsaker ble det ikke noe møte før slutten av januar 2013.

En av de største utfordringene med å bruke intervjuer som metode var at det kunne være vanskelig for informantene, som eksempelet over viser, å finne tid til å møtes. Samtlige jeg ønsket å intervjuer er mennesker i heltidsstillinger med en hektisk hverdag. Likevel har jeg så langt kun opplevd positiv imøtekommelse. Informantene ville veldig gjerne bidra, men

⁴ Offentlige dokumenter publisert på politiet.no

hadde ikke alltid like lett for å finne tiden til et møte. Tidsaspektet var også en av bekymringene allerede før jeg bestemte meg for å gjøre intervjuer. Intervjuprosessen er tidkrevende, og dermed problematisk med tanke på hvor kort tid man faktisk har når man skal skrive en masteroppgave. Likevel ser jeg helt klart fordelene med ekspertintervjuer: Ikke bare får jeg raskere tilgang til informasjon, men jeg får også tilgang på den informasjonen jeg ønsker til prosjektet mitt. I tillegg kan informantene gjøre meg oppmerksom på faktorer og problemstillinger som jeg ellers ikke ville hatt kjennskap til som utenforstående.

I all hovedsak består informantene av ansatte i fulltidsstillinger og som holder til andre steder i landet enn Oslo og østlandsområdet. Selv om jeg ga tydelig uttrykk for at jeg kunne møte dem der de vanligvis holdt til, virket det som om de syntes det var lettere å avtale et møte i Oslo når de likevel skulle hit i forbindelse med jobb. Dette resulterte i at et par av intervjuene ikke fant sted før flere måneder etter ønsket og avtalt tidspunkt. Et annet problem var at det var vanskelig å få tak i kontaktinformasjon til flere av personene som jeg fikk tips om. Jeg prøvde gjentatte ganger å ringe sentralbordene hvor det kunne være vanskelig å få svar, men de gangene jeg kom gjennom var personene jeg snakket med stort sett veldig hjelpelige med kontaktinformasjon.

Beredskapstroppen

Jeg forsto raskt at Beredskapstroppen er en interessant avdeling å undersøke nærmere i forbindelse med antatt mannskultur og kvinner. Grunnen til at jeg ønsket å få mer kjennskap til Beredskapstroppen er at den anses som den mest avanserte og prestisjefylte instansen man kan være en del av i Politi- og lensmannsetaten. Jeg har også forstått det slik at mye av rekrutteringsgrunnlaget og statusen Beredskapstroppen har kan sammenlignes med spesialenheter i Forsvaret. Det er per dags dato ingen kvinner i troppen, og det har heller aldri vært det. Det har kun vært fire kvinner som har søkt seg til Beredskapstroppen, og ingen ble ansett eller kvalifiserte som de beste ved første ledd av opptaket til grunnutdanningen. Den første prøven potensielle rekrutter må klare består av rene tekniske fysiske tester. Det er også den eneste instansen i Politi- og lensmannsetaten som ikke har relative krav for kvinner.

I påvente av svar fra noen i Beredskapstroppen fikk jeg etter hvert kunnskap om at det var gjort en undersøkelse om kvinner og Beredskapstroppen (Hitland 2007) på oppdrag for Politiets Fellesforbund, som nevnt innledningsvis i oppgaven. Etter litt epostkorrespondanse og videre henvisninger fikk jeg tilsendt undersøkelsen fra PF med positiv tilbakemelding og oppfordring om å ta kontakt hvis det var mer PF kunne bidra med. I tillegg fikk jeg tilgang på

et internt skriv som var skrevet som en slags motsvar til Hitlands (2007) undersøkelse “Beredskapstroppen – Siste skanse for kvinner i politiet”. Paperet “Høyt henger de... - Hvem skal bli tatt opp til Beredskapstroppen” (Hoel 2007) finner som nevnt i første kapittel, ikke noen kritikkverdige forhold som kjønnsdiskriminerende praksis i møte med søkere. I skrivet bruker lederne i Beredskapstroppen den samme retorikken som Forsvaret bruker for å rettferdiggjøre hvem som selekteres og rekrutteres. Jeg vil gjennom hele analysen trekke frem Beredskapstroppen som et eksempel på et område i Politi- og lensmannsetaten der de ikke har klart å inkludere kvinner. Det er to grunner til dette: Det ene er at jeg finner det interessant at en avdeling i en så stor organisasjon kan forbli så tilsynelatende homogen i selekteringen til tross for et så stort fokus på mangfold ellers i etaten. Det andre er at kunnskap om Beredskapstroppen og kvinner vil ha særlig stor overføringsverdi til Forsvaret, da især med tanke på Forsvarets egne spesialenheter. Det er likevel vanskelig å gi gode analyser og tolkninger siden både Beredskapstroppen og Forsvarets spesialenheter er veldig restriktive med hvilken informasjon de gir ut. Selv ikke det totale innholdet av hvordan opptaksprøvene og vurderingene foregår er det mulig å få innsyn i, legitimert gjennom sikkerhetshensyn hvor ikke allmennheten skal få kjennskap til deres operative metoder.

3.9 Intervjumetode

Jeg har valgt å bruke en kombinasjon av det Bogner m.fl. (2009) kaller utforskende og systematiserende intervjumetode. Utforskende intervju bør, i likhet med andre former for intervju som narrativ- og episodeintervju, utføres så åpent som mulig, men til dels strukturert med hensyn til hovedtema. Det betyr ikke at man skal la være å følge opp utsagn, digresjoner og uventede retninger som dukker opp underveis i intervjuprosessen. Den systematiserende intervjuformen har, som den undersøkende varianten et formål om å få tilgang på eksklusiv informasjon som eksperten besitter. Fokuset her er kunnskap om tiltak og erfaring som har blitt avledet fra praksis. Denne kunnskapen er refleksiv tilgjengelig og kan bli kommunisert spontant. Meningen blir skapt i relasjonen mellom intervjuer og den som blir intervjuet. Ifølge Kvale og Brinkmann (2009) blir den sosiale virkeligheten forstått som en konstruksjon og oppstår gjennom fortolkninger i samtaleprosessen. Med undersøkende og systematiserende metodiske intervjuformer blir eksperten behandlet som en kilde og guide til informasjon og kunnskap som ikke er tilgjengelig for forskeren ellers (Bogner m.fl. 2009:47).

Det er viktig at eksperten selv aktivt får være med å styre samtalen for å skape gjensidig refleksiv prosess i samtalen.

Jeg som intervjuer foretar fortetninger og fortolkninger av meningen i det informantene sier, og “sender” meningen tilbake. Intervjupersonen har da mulighet for eksempel å svare “Nei, det var ikke det jeg mente”, eller “Ja, det var akkurat det jeg forsøkte å si”. Ideelt sett fortsetter denne dialogen til det bare er én mulig fortolkningsmåte igjen, eller til det er fastlagt at informanten har flere, og muligens selvmotsigende, oppfatninger om emnet. Denne formen for intervjuing medfører en kontinuerlig fortolkning med mulighet for en umiddelbar bekreftelse eller avkreftelse av intervjuerens fortolkninger. Resultatet kan da bli et “selvkorrigerende” intervju (Kvale og Brinkmann 2009:203). Å følge opp uventede retninger underveis viste seg å ha både positive og negative konsekvenser. Positive følger var at informantene selv fikk bestemme hva som var relevant og viktig, i tillegg til at det resulterte i utsagn som ga meg som utenforstående en bedre innsikt i institusjonenes uformelle prosesser og sammenhenger. Det negative ved å følge opp de uventede vendingene gjorde at intervjuene noen ganger ble veldig lange og til dels repetitive. Likevel ville jeg ikke gjort det annerledes ved lignende intervjusituasjoner, fordi det er nettopp de lange intervjuene som etter hvert gikk over i samtaleform, som jeg nå i ettertid ser at har vært mest informasjonsrike. I transkriberingsprosessen oppdaget jeg flere interessante utsagn og fortellinger som jeg ikke var flink nok til å følge opp, og som jeg i ettertid tenker at kunne vært spennende å utforske mer. En positiv effekt av aktiv intervjumetode er: færrest mulig misforståelser – og færrest mulig feilfremstillinger av hva informantene faktisk har ment.

Gjennomføring av intervjuene

I gjennomsnitt hadde de fleste intervjuene en varighet på omtrent en time, mens noen varte opp til tre timer. Totalt har jeg intervjuet ni personer. Selv om utgangspunktet var å prøve å gjøre samtalene korte, lot jeg samtalene fortsette til informantene selv ikke hadde mer de ønsket å dele. Det er flere grunner til dette, blant annet mitt ønske om at informanten selv skulle få sette grensen for hva de ønsket å dele og hvor mye tid de ønsket å bruke på dette. Jeg ville heller ikke stoppe informantene når de snakket, fordi jeg oppdaget at de fleste underveis i samtalene ble litt friere i sine narrative fremstillinger, og det var ofte da den interessante kunnskapen og de spennende fortellingene kom frem. På slutten av intervjuene oppsummerte jeg hva vi hadde snakket om og avsluttet med spørsmål om det var noe mer de selv tenkte at var relevant for temaene. Det var ingen som satte punktum for samtalen da det siste spørsmålet ble stilt. En slik prosess kan beskrives som å “intervjue aktivt” ifølge Holstein og Gubrium (2003). I likhet med det epistemologiske utgangspunktet for ekspertintervju som

metode, forstås det som at meningen skapes i relasjonen mellom intervjuer og den som blir intervjuet, hvor informantens kunnskap og erfaring aktiveres underveis.

Tid og sted ble bestemt av hver enkelt informant, noe som ga dem muligheten til å bestemme selv hvor de følte seg mest komfortable med å møte meg for samtale. De fleste samtalene fant sted på ekspertenes egne kontorer eller møterom i politiets lokaler på de forskjellige stasjonene. Jeg har gjennomført intervjuene basert på en åpen og utforskende intervjuguide med den hensikt å finne ut hva de forskjellige vektlegger som viktig og relevant. Denne formen for åpent intervju kan brukes som et verktøy for å etablere kunnskap om et felt som enten er substansielt nytt eller dårlig beskrevet. Ifølge Bogner m.fl. (2009:46) kan ekspertintervjuer utført på tilsvarende måte, hjelpe forskeren å utvikle en klarere ide om problemet eller være et innledende steg mot identifiseringen av en endelig intervjuguide. På denne måten hjelper undersøkende intervjuer å strukturere området som skal utforskes og kan også generere hypoteser. Dette merket jeg tydelig i min egen prosess. Intervjuguiden måtte bearbeides og tilpasses, det vil si at noen spørsmål måtte spisses, og flere spørsmål måtte tilføyes for å få mer konkrete svar. Jeg så også at jeg måtte bli flinkere til å komme med oppfølgingsspørsmål som krevde mer detaljerte svar. Noen av svarene ga veldig generelle forklaringer og beskrivelser, og var ikke på det detaljnivået som jeg ønsket.

3.10 Analyse

3.10.1 Diskursbegrep som analyseverktøy

I dette avsnittet viser jeg hvordan jeg i analysen bruker en pragmatisk tilnærming av Faircloughs (2001) kritiske diskursanalyse som verktøy. Justeringer og tilpasninger vil bli gjort i møte med materialet som jeg bruker jeg studerer i analysen. Jeg mener kritisk diskursanalyse er et hensiktsmessig verktøy i analysen av Politi- og lensmannsetatens styringsdokumenter, ved at man undersøker tekst, diskursiv praksis og deretter sammenheng med sosial praksis. Teksten i denne oppgaven er styringsdokumentene, den diskursive praksisen er handlingsplanene som er en del av overordnet personalpolitisk handlingsplan som samtlige aktører i etaten skal følge, og den sosiale praksis er virksomhetskunnskapen informantene viser gjennom sine erfaringer.

Materialet som skal analyseres er intervjudataene i tillegg til styringsdokumentene som påvirker aktørene og strukturelle prosesser i etaten. Jeg har god kjennskap til feltet som analyseres, likestilling, arbeidsmarked, politi- og lensmannsetaten, noe som er sentralt for å

kunne gjøre en diskursanalyse, og noe som vil påvirke min forståelse av tekstens innhold og budskapet som avsender prøver å formidle. Kritisk diskursteori kan problematiseres fordi forskerens rolle alltid er situasjonell, noe som medfører at tolkningen påvirkes delvis av det allerede eksisterende grunnlaget for eksterne antydninger. Hvordan tolkeren forstår situasjonen avgjør hvilken diskurstype som brukes i tolkningen av en tekst (Fairclough 2001:121). I denne sammenheng er det altså viktig til en hver tid å være bevisst eget situerte utgangspunkt.

3.10.2 Datagrunnlag

Vanligvis er det ikke nødvendig å transkribere hvert enkelt ord når man har gjort ekspertintervjuer, likevel har jeg valgt å gjøre det fordi jeg var redd for å miste den opprinnelige meningen og innholdet i fortellingene til informantene. Mye av analysen foregår mens man transkriberer. Da får man frisket opp innholdet og kan tilføre kommentarer om funn og tanker som dukker opp underveis. I likhet med utførelsen av intervjuene ble transkriberingen lettere etter hvert som transkripsjonene ble utført. Som en del av transkriberingsprosessen ble det lettere å skimte omrisset av hvilken retning analysen ville ta. Siden utsagnene i intervjuene ikke er av særegen interesse i seg selv, vil jeg heller ikke bruke mye tid på å gjøre nøyaktige lingvistiske analyser av teksten. Formuleringene og de språklige variasjonene fra informant til informant kan kanskje være signifikante for forståelsene av maktstrukturer og sosiale strukturelle faktorer. Det er gjennom informantenes språk og fortellinger man har muligheten til å si noe om diskursenes betydning i sosial praksis. Snakker man om kvinner og menn på samme måte eller knyttes de opp til forskjellige egenskaper og forståelser? Hvilke diskurser påvirker informanten til å formulere seg som de gjør? Hvordan snakker informantene om kjønn i politiet? Det er viktig at man som bruker av institusjonell etnografi ønsker å forstå informantene og være klar på hva som blir sagt og ment. (Campbell og Gregor 2004:85).

3.11 Refleksjoner over metode og empiri

Tidligere var det en bred oppfatning at selv om ekspertintervjuer stadig ble brukt, var de sjeldent gjennomtenkt. Det er i de senere år at debatten om bruken av denne formen for intervjuer gradvis har blitt mer konkret. Likevel har det ikke ført til en enighet hvor de forskjellige definisjonene og metodologiske forståelsene av ekspertintervjuer har beveget seg

nærmere hverandre. Dagens diskusjon handler fortsatt om *hvordan* og *hvorvidt* det faktisk er mulig å bruke denne metoden som et sikkert metodologisk utgangspunkt (Bogner m.fl. 2009:43). For det første argumenteres det med at ekspertintervjuer ikke har mer enn en utforskende funksjon. For det andre argumenteres det for at det ikke finnes en kodifisert modell for ekspertintervjuet, sagt med andre ord: Umuligheten ved å ha en standardisert form for intervju gjør det vanskelig å etterprøve empirien. Det vil si at man ikke kan gjengi og utføre den samme innsamlingen av intervjudata. Hvis en slik modell skulle bli utformet, ville ekspertintervju som metode uansett miste sin verdi fordi den vil bidra til en overdrevet metodologisk signifikans av erfaringen ved spesielle kasuser (Bogner m.fl. 2009:43). Denne kritikken brukes til tross for at noe av det som kjennetegner moderne samfunnsvitenskapelige mål er ikke å etterstrebe universelle generaliseringer, men å se verdien av å kunne overføre kunnskap fra en situasjon til en annen.

Beskyldninger for å generalisere uten tilstrekkelig belegg, unngår IE ved å tilnærme seg virksomhetskunnskap som kunnskap som skapes og påvirkes avhengig av hvilket ståsted aktøren har, viser IE at man er bevisst kunnskapsproduksjonens situerte utgangspunkt. Et annet eksempel er styringsrelasjonene som synliggjør de sosiale relasjonene og hva som styrer hverdagen til politifolk. Som nevnt ovenfor avhenger metodologisk generalisering ved bruk av ekspertintervjuer av det relasjonelle konseptet ekspert, og hvem som er ekspert avhenger av temaet som blir undersøkt. Hvem som blir betegnet som eksperter i forskningssammenheng er alltid definert gjennom spesifikke forskningsinteresser, noe som medfører at man som forsker velger ut eksperter gjennom den formen man opplever den sosiale verden. Dette innebærer også meningene som er strukturert i denne verden før man som forsker har engasjert seg i den. Kort oppsummert: Et intervju er aldri objektivt, men subjektivt. I forlengelsen av dette kan innvendingen om at “kvaliteten avhenger av forskerens dyktighet” (Kvale og Brinkmann 2009:180) understreker viktigheten av forskerens egen bevissthet og kontinuerlig selvrefleksivitet. For å optimalisere sannsynligheten for validitet bør forskeren hele tiden “kontrollere, problematisere og tolke resultatene teoretisk” (Kvale og Brinkmann 2009:181). Overhengende fokus for et slik validerende prinsipp bør være kontekst og ulikhet i samfunnsvitenskapen. Ifølge Bogner m.fl. så er det ikke selve den metodologiske utførelsen av ekspertintervjuer som er problematisk, men mangelen på klarhet i systematiseringen av de forskjellige epistemologiske interesser og forskningsdesignene (Bogner m.fl. 2009:44).

Det som kan sikre validiteten i tekstanalyser, er at forskeren gjør analyseprosedyren mest mulig eksplisitt og transparent, slik at det blir mulig å etterprøve og forstå analytikerens

operasjonalisering og fortolkningene som ligger til grunn for resultatene for analysen. Jeg vil etterstrebe hele tiden å være klar på hvordan og på hvilket grunnlag jeg tolker funnene fortløpende gjennom hele analysen. Målet med denne analysen er ikke å si at “slik er det” i Politi- og lensmannsetaten, men å åpne for diskusjon og refleksjon. Jeg undersøker hva tekstene formidler, og hva Politi- og lensmannsetaten ønsker å formidle i sin kommunikasjon. Ved å se tekstene i sammenheng med informantenes erfaringer vil jeg kunne si noe om hvordan tekstene virker.

3.11.1 Den situerte informant

Ekspertenes rolle blir som forklart over, noen som besitter “kontekstuell kunnskap” (Bogner m.fl. 2009:46) Det vil si kunnskap om det sosiale innenfor bestemte rammer. Rollen i denne sammenheng kan enklere beskrives som situert. Etter at jeg hadde gjort noen intervjuer og transkribert dem, ble jeg så godt kjent med problemstillingene at jeg mer eller mindre memorerte intervjuguiden og opplevde at de neste samtalene foregikk litt løsere. Dette er også en metode Smith (2005) mener at kan brukes til å søke kunnskap om hvordan aktørene “gjør” og erfarer de temaene som analyseres, som i denne sammenheng er likestilling-, mangfolds-, og mannsdiskurser. Subjektive erfaringer er viktige for å bedre forstå hvordan virkeligheten og “hverdagspraksis” fremtoner seg for hver enkelt aktør. Ved å se nærmere på hvordan praksis “gjøres”, vil man lettere kunne si noe om rådende diskurser og hvordan dominanssystemet innvirker på subjektiv praksis. Et eksempel på dette vil være informantenes ønske om å forbli anonyme i et prosjekt som dette, fordi de må ta hensyn til sin lojalitet og taushetsplikt som de er bundet til gjennom arbeidskontrakter.

Ettersom jeg selv ble tryggere i intervjusituasjonen opplevde jeg også at dette førte til at informantene oppførte seg mer avslappet. Dette førte til det positive resultatet at jeg fikk flere fortellinger og informasjon av disse enn det jeg fikk i samtale med de første ekspertene jeg intervjuet. Opplevelsen av å få mindre informasjon i de første intervjuene kan også ha en sammenheng med at informantene befant seg høyere i etaten og av den grunn antakeligvis var mer påvirket av etatens offentlige styringsdokumenter og organisasjonsstrukturen (Acker 1990). Ulempen ved å gå fra en strukturert til en ustrukturert intervjumetode, var at samtalene ble lange og ikke alltid holdt seg til temaene jeg ønsket å undersøke nærmere. De positive effektene av den mer ustrukturerte intervjumetoden overskygger ulempene, siden forståelsen av tematikken og designet som vokser frem underveis i prosessen gir rom for uventede retninger.

Det er viktig å være bevisst informantenes posisjon til hva som blir sagt. Med en bevissthet om hva som kan være underliggende for ekspertuttalelser bør man i en analyse av deres kunnskap og uttalelser være klar over graden av diskursiv bevissthet og det rasjonelle resonnement som korresponderer med offisielle aksepterte standarder. Kunnskapen forstås ut fra den institusjonelle organisasjonskonteksten som ekspertens posisjon er nedsatt innenfor, og som tilfører aktøren med ledende prinsipper (Bogner m.fl. 2009:35). Kan man finne en forskjell i hvordan de forskjellige informantene snakker om folk og erfaringer? Er det mulig å si noe om forskjellige måter å gjøre de samme aktivitetene på bakgrunn av hvilket ståsted man har i politiet som for eksempel toppbyråkrat, avdelingsleder eller visepolitimester? Antakelsen om informanters diskursive bevissthet relatert til deres posisjon og stilling i etaten, mener jeg at kan overføres til uttalelser fra informantene i oppgaven. I tillegg vil det også være en utfordring med hensyn til anonymiseringen av informantene, siden deres posisjon og stilling i etaten vil være relevant for å undersøke institusjonelle prosessers påvirkning i utførelsen av arbeidet og da mest sannsynlig i deres omtaler av arbeidet. Informanten kan selv oppfatte sine egne uttalelser som semi-offisielle, og kan med dette ofte avsløre mye om relevans og levere regler som er knyttet til deres posisjon og funksjoner når de for eksempel forteller om sitt virke, improviserer, gir eksempler eller bruker andre former for utforskende talemåter (Bogner m.fl. 2009:31). Et av målene med ekspertintervjuer som metode er å søke kunnskap om handlingsstrategier og kriterier for beslutningstaking knyttet til bestemte posisjoner (Bogner m.fl. 2009:32), noe som samsvarer med formålet ved å bruke institusjonell etnografi som metodisk verktøy.

3.11.2 Min egen rolle

I avsnittet over har jeg vist hvordan bevissthet rundt informantenes situerte posisjon er viktig for å sikre at resultatet blir forskningsmessig forsvarlig. I forlengelsen av et ønske om å sikre optimale resultater bør bevissthet rundt hvordan man kunne ha tilnærmet seg data og problemstillinger annerledes, alltid være en del av forskningsprosessen underveis og i ettertid. Derfor er selvrefleksivitet ekstremt viktig for å bedre kunne redegjøre for hvorfor man har gjort slik som man har endt opp med å gjøre og for å vise at man er klar over at det finnes andre måter å gjøre det på.

Forskeren tar beslutninger om hva som er faglig relevant, og hvordan resultatene skal presenteres (Thagaard 2003:199). Det er også en grunn til å være seg bevisst informantenes situerte utgangspunkt og tenke over om de har grunner til, på bakgrunn av sin posisjon, å

“forføre” meg i overført betydning. Det vil si: Har de noe å vinne, gjennom sin rolle i Politi- og lensmannsetaten, på å fortelle meg det de tror jeg vil høre? Vil det være, i likhet med skjematiske spørreundersøkelser, en stor sannsynlighet for at informantene svarer det de tror jeg vil høre? Jeg kan selvfølgelig ikke vite helt sikkert, men gjennom transkriberingen og gjentatte gjennomlesninger av transkripsjonene mener jeg, at jeg kan ved nærmere ettersyn av dynamikken i samtalene, med rette kan påstå at det ikke er tilfelle. Imidlertid vil jeg nevne at jeg tenkte mye på om dette kunne være tilfelle ved to av de første jeg intervjuet. Grunnen til at jeg har tenkt disse tankene rundt et par av intervjuerelasjonene er fordi informantene har vært utelukkende positive til de fleste praksiser og dagens tilstand i Politi- og lensmannsetaten. En forklaring på dette kan være at personer ofte ønsker å fremstille seg selv i et godt lys, og de beskrivelsene informanten gir kan uttrykke et ønske om å gjøre et godt inntrykk (Thagaard 2003:100). En annen mulig årsak til at informasjonen fra disse intervjuene ikke virker like nyanserte som de resterende kan være fordi jeg som forsker ikke var like trygg i min rolle, og at jeg som uerfaren intervjuer ikke var like flink til å følge opp det som ble sagt og forfølge uventede retninger og vendinger i samtalene.

3.12 Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet vist hvordan jeg bruker institusjonell etnografi som metodologisk verktøy, supplert av andre metoder som ekspertintervjuer og kritisk diskursanalyse, til å søke kunnskap om likestillings- og inkluderingsarbeid i Politi- og lensmannsetaten.. Jeg har gjennom refleksive fremstillinger av hvordan jeg tilnærmer meg materialet metodisk og metodologisk prøvd å optimalisere utgangspunktet og forutsetningene for at det ferdige resultatet fremstår som meningsfullt i sin helhet og er forskningsmessig forsvarlig. I resten av oppgaven vil jeg etterstrebe og gå analytisk til verks like bevisst og selvrefleksiv som jeg har understreket viktigheten av i dette kapitlet.

4 Kvinnenettverk og differensierte krav

“For å komme dit vi er i dag, har det blant annet vært nødvendig å sette i gang ekstra tiltak, eller det vi kaller særtiltak, for kvinner”

(Hinna 2012:1).

4.1 Innledning

I politi- og lensmannsetaten har det lenge vært et uttalt mål å øke andelen kvinner. Sitatet over er fra et innlegg holdt av seniorrådgiver Trine Hinna på Forsvarets kvinnekongress 2012⁵. Sitatet over er betegnende for hvordan politi- og lensmannsetaten har tenkt i bruken av virkemidler for å øke andelen kvinner for å få en jevnere kjønnsbalanse. I dette kapitlet vil jeg se på hva som har blitt gjort i politi- og lensmannsetaten for å øke andelen kvinner. Først vil jeg beskrive teorien jeg bruker for å belyse problemfeltene og tiltakene i etaten, deretter vil jeg presentere den historiske gangen, for å se på hvordan etaten har valgt å møte utfordringene med tiltak som blant annet innføring av kvinnenettverk. Avslutningsvis vil jeg diskutere dagnes situasjon i politiet som vil lede videre til neste kapittel.

Datagrunnlaget for analysen er “Plan for likestilling i politi- og lensmannsetaten 2003-2007” (POD 2003). I tillegg vil jeg trekke inn “Plan for mangfoldsarbeidet i politiet 2008-2013” (POD 2008), som er det gjeldende styringsdokumentet for politiets likestillings- og inkluderingsarbeid. Som teoretisk utgangspunkt vil jeg bruke Ackers (1990, 1993) forståelse av kjønnede prosesser og organisasjoner som kjønnede. For å få en bedre forståelse av hvorfor det er viktig med nettverk, og hvordan nettverkene opererer innad i en organisasjon, vil jeg støtte meg til Kanters (1993) begrep “token” og hennes teori om hvordan “tokens” forstås i organisasjonssammenheng. Mitt fokus vil i denne sammenheng være hvilken betydning nettverk har for ansatte og deres utviklingsmuligheter innad i en bedrift.

4.2 Kvinnelig “tokens” og kjønnete prosesser i politiet

Å undersøke de institusjonelle prosessene ved å se på samspillet mellom de ansatte og institusjonens ideologi er i samsvar med Dorothy Smiths institusjonelle etnografi. Dette gjøres

⁵ Trine Hinna (2012). «Hva har politiet gjort for å øke kvinneandelen». Forsvarets kvinnekongress våren 2012. Foredraget ligger ute på politiets hjemmesider.

(https://www.politi.no/aktuelt/nyhetsarkiv/2012_05/Nyhet_11231.xhtml)

ved å analysere og undersøke praksis gjennom hva som har blitt gjort, hva som har skjedd, hva som foregår nå og veien videre (Smith 1987:161). Det er gjennom medlemmenes bruk av kategorier og konsepter, institusjonens praksis blir synliggjort.

Jeg vil bruke Ackers (1990) kritikk av tradisjonell organisasjonsteori, som hun kritiserer for å forutsette organisasjon og arbeider som kjønnsnøytral. Ved å vise hvordan kjønnete prosesser konstitueres i etaten vil jeg bekrefte hennes påstand om at den ansatte i aller høyeste grad er utstyrt med både kropp og kjønn. Arbeideren som kroppslig og kjønn synliggjøres ved å se hva innholdet av "jobb" er, og da er det mulig å se hvordan arbeidet er lagt opp for en mann med en hjemmeværende kone som tar seg av alle hjemlige forpliktelser. I politi- og lensmannsetaten blir jobb som kjønn begrep tydelig når man ser nærmere på hva som skjer når kvinner blir gravide og er i foreldrepermisjon. Hvordan jobb blir kjønn, vil jeg vise i de neste avsnittene som tar for seg problemfeltene for likestilling i politi- og lensmannsetaten.

Innføringen av kvinnenettverk i etaten ser ut til å ha vært et av tiltakene som har hatt stor betydning for å inkludere, beholde og fremme kvinner. Tidligere forskning på kvinner i mannsdominerte yrker viser til uformelle nettverk som indirekte påvirker de ansattes muligheter i bedriften. Kanters (1993) klassiker "Men and women of the Corporation", første gang utgitt i 1977, viser hvordan uformelle nettverk kan være viktige for å få kontinuitet i arbeidet. I beskrivelsen av kvinner som underrepresentert i en mannsdominert bedrift, blir eksempler som trening og fritidsaktiviteter fremhevet som arenaer hvor den dominerende gruppen omgås og uformelt gir hverandre tilbakemeldinger og tips (Kanter 1993:227). Selv om boken ble utgitt første gang for over 30 år siden kan det virke som tilsvarende uformelle mekanismer fortsatt eksisterer. I samfunnsvitenskapelig sammenheng omtales dette ofte som "male bonding". Jeg vil komme tilbake til denne formen for å omgås menn i mellom i kapittel 6.

Uformelle prosesser hvor sosialiseringen fortsetter ut over arbeidstid og arbeidssted kan ifølge Kanter (1993) påvirke forutsetninger for prestasjoner i arbeidssammenheng. Med mindre en organisasjon er 100% enkjønnet og homogen vil den ha ansatte som på en eller annen måte kan oppfattes som annerledes og dermed bli representanter for en gruppe minoriteter. Representanter for minoritetsgrupper på en arbeidsplass kaller Kanter (1993) for "tokens". I stedet for å se på tokens som individer, blir de sett på som symboler for en gruppe ansatte. Det er bare kvinner som minoritetsgruppe og tokens jeg vil ta for meg i dette kapitlet. En konsekvens av at tokens blir sett på som symboler for en gruppe i stedet for individer er at de ofte blir fremstilt og oppfattet som stereotyper (Kanter 1993:209). En slik

stereotypifisering oppstår ved at de fleste medlemmer i en gruppe deler karakteristiske trekk og dermed skaper en diskurs om at *alle* i den gruppen er bærere av karakteristikkene (Kimmel 2000:502). I det man er en del av en minoritetsgruppe, vil man med stor sannsynlighet ikke automatisk bli inkludert i sosiale gruppeaktiviteter på fritiden (Kanter 1993). Påstanden er i samsvar med noen av informantenes fortellinger, som jeg vil vise i avsnittet om kvinnenettverk. Nå som jeg har beskrevet det teoretiske grunnlaget for hvordan man kan forstå kjønnslikestillingsarbeidet i politi- og lensmannsetaten, vil jeg gi en kort historisk gjennomgang av kvinners inntreden og rolle i etaten, etterfulgt av en redegjørelse for hva jeg forstår som problemfeltene for kjønnslikestilling.

4.3 Kvinnens inntreden og rolle i etaten

Det har tatt lang tid fra kvinners offisielle inntreden i politi- og lensmannsetaten i 1958 (Wathne 1996) frem til den relativt store andelen på 25% politiutdannede kvinner som det er i dag. Likevel ansees inkluderings- og likestillingsarbeidet i den norske politietaten som ganske vellykket sammenlignet med andre tradisjonelt mannsdominerte arbeidsplasser. *“Vi er stolte over at andre land ser til norsk politi, og at andre etater viser interesser for vårt mangfoldarbeid”* uttalte Hinna (2012) i fjor på samme konferanse som er referert til innledningsvis. Med utgangspunktet om politi- og lensmannsetaten som gode på inkluderingsarbeid vil jeg forsøke å se om det er noen av tiltakene og særtiltakene, som kun er rettet mot kvinner er mulig å overføre til Forsvarets arbeid for en bedre kjønnslikestilling.

Justisdepartementet åpnet i 1959 for at kvinner kunne søke politiaspirantstillinger på lik linje med menn. Det var allerede kvinnelige ansatte i politiet, men de kvinnelige politifunksjonærene jobbet da i sivil tjeneste (Wathne 1996:14). Det foregikk store diskusjoner angående kvinners inntreden og stort sett handlet de om at det ble reist *“tvil om at kvinnene kunne gjøre fullverdig tjeneste på linje med sine mannlige kolleger”* (Wathne 1996:13). Den offentlige likestillingspolitikken og retorikken i dag gir gjerne et inntrykk av at situasjonen har forandret seg betraktelig siden den tid. Det meste av offentlige styringsdokumenter og politisk fokus på likestilling omhandler problemstillinger rundt *hvordan* man skal få en jevn kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet. Diskursivt kan utviklingen i norsk sammenheng leses som at det ikke lenger er rom for å tenke på kvinner og menn som ulikestilte i deres egenskaper og evner til å utføre arbeidsoppgaver. Kjønn fremstår heller ikke som avgjørende faktor i spørsmål om hvem som kan fylle de forskjellige stillingene i arbeidsmarkedet. Regjeringen opererer med måltall som ønsker en høyere andel kvinner i

etaten og en likestillingspolitikk som pålegger statsforvaltningen å etterstrebe en god kjønnsbalanse (POD 2003). En av informantene som har jobbet mange år i etatens toppledelse sier:

[...] Det er ikke spørsmål om likestilling, men det er spørsmål om hvordan skal vi klare å håndtere politiets arbeid på nokså god måte som mulig når halvparten av befolkningen og vel så det, er kvinner? (Ingrid 63 år, toppler i politiet)

Uttalelsen til Ingrid er ikke den eneste av sitt slag som indikerer at det bør være kvinner i politietaten i tillegg til at det er et behov for flere kvinner i etaten. En lignende forståelse av behovet for kvinner i etaten kan leses i tråd med PODs (2008) "Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008-2013" som sier:

For at politiet skal fremstå som en åpen og inkluderende etat, må etaten speile samfunnet både med hensyn til kjønn, alder, funksjonsevne, sosial og kulturell bakgrunn m.v. (POD 2008:5).

Selv om det første sitatet retter seg mer mot håndteringen av oppgaver i politiet og det siste sitatet mot et ønske om å fremstå som åpen og inkluderende, poengterer begge viktighetene av å møte publikum med ansatte som er mennesker man kan relatere til. Politiet har en rolle som beskytter av alle grupper i samfunnet og for å optimalisere mulighetene for å klare det, er etaten avhengig av at befolkningens tillit. Tillit oppnås ifølge styringsdokumentene og informantene gjennom å skape en heterogen gruppe av ansatte i likhet med samfunnets befolkningssammensetning. I takt med en voksende internasjonalisering verden over, har det norske samfunnet fått en bredere kulturell sammensetning de siste tiårene. Som en del av PODs overordnede personalpolitikk har fokuset på mangfold blitt mer sentralt i likestillings- og inkluderingsarbeidet innad i etaten. Hva overgangen fra et kjønnslikestillingsfokus til et mangfoldfokus gjør med inkluderingsperspektivet vil jeg redegjøre for i kapittel 5.

4.4 Fra et fokus på å rekruttere kvinner til å beholde dem

Etter at det ble åpnet for kvinners likestilte inntreden har andelen kvinner økt sakte, men sikkert. En av de store endringene på strukturnivå som har bidratt til å øke andelen kvinner er nok at politiutdannelsen ble etablert som høgskoleutdanning i 1992⁶. Politiutdannelsen ble

⁶ Politiutdanningen ble anerkjent å være på høgskolenivå i 1992, men det var først 18. juni 2004 Forskrift om delvis innlemming av Politihøgskolen under lov om universiteter og høgskoler trådte i kraft. Denne forskriften ga Politihøgskolen status på linje med andre høgskoler. Politihøgskolens hjemmesider. (<http://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/phs-sin-historie/>)

dermed mer teoretisk og attraktiv for en større gruppe av befolkningen. Resultatet av omstruktureringen førte til en utvidet søkermasse. En av de med lengst erfaring fra etaten omtaler det slik:

[...] politiskolen ble høyskole som rett og slett tiltrakk seg andre søkere. Nå fikk vi ikke de samme søkerne til politiet som tidligere, da var nesten alle som søkte inn i politiet (...) enten direkte fra militærtjeneste eller de hadde en håndverksutdanning fra før av. Det var det de vanligvis hadde. (Ingrid 63 år, toppleder i politiet)

Forandringen av studieforløpet og det mer teoretiske innholdet kan synes å ha vært en sentral innspillende faktor for å få kvinner til å søke seg til politiyrket. Pågangen av flere kvinner etter omgjøring til høyskoleutdanning kan sees i sammenheng med tendensen til at det generelt er flest kvinner som tar høyere utdanning i senere tid i Norge. En positiv konsekvens av at politiutdanningen ble høyskolebasert var at opptakskravene og lønnsbetingelsene ble forandret. I forlengelsen av mer teoretiske krav og bedre lønnsbetingelser kunne man og se at det ikke bare søkere med arbeiderklasse- og militærbakgrunn som ønsket å ta politiutdanning, en tilstrømning av søkere med mer variert bakgrunn var tydelig etter omstruktureringen av politiutdanningen. Det var flere av søkerne som fra da av ofte hadde tatt grunnfag eller lignende tilleggstudier og det førte til en forandring, mener en av informantene; *“Vi fikk inn en type akademikere som reflekterte litt annerledes. Så den machoen ble litt borte”* (Ingrid 63 år, toppleder i politiet). Dette kan forstås som at machokultur knyttes opp til en type mennesker med lavere utdanning og/eller rett fra militæret. Tradisjonell forståelse av krigerrollen, beskrevet av Torunn Laugen Haaland (2009) i boken *“Krigerkultur i en fredsnasjon”* som en rolle som *“tenderer gjerne mot å bli en opprømsing av honnørord [som] offervilje, fellesskapsfølelse, mot [og] styrke”* (Haaland 2009:54). I tillegg til at terskelen tilsynelatende ble lavere for kvinner å søke i det studieløpet ble høyskolebasert, brukte etaten ressurser på å jobbe aktivt for å rekruttere flere kvinner gjennom kampanjer. Ifølge Hinna (2012) har det vært et stort fokus på kvinner på utdanningsmesser for politiet, og ifølge Finstad (2000) har det vært slik i godt over et tiår. I likhet med mye av Forsvarets kampanjemateriale viser politiets profileringsmateriale uniformerte kvinner i arbeid. Forskjellen er at politiet faktisk har klart å øke andelen mer enn forsvaret, men politi- og lensmannsetaten er oppe i en andel på 25% kvinner med politiutdanning har Forsvaret fortsatt bare en andel på 8%. Sistnevnte har, i tillegg til å slite med å øke andelen kvinner generelt, problemer med å beholde kvinner i operativ tjeneste. Politi- og lensmannsetaten har gått fra å etterlyse kvinnelige søkere til å fokusere mer på hvordan man kan få flere kvinner inn i

lederstillinger. Jeg vil i neste avsnitt vise hva som har vært tydelige problemfelt for politiet i arbeidet for å beholde kvinner i operativ tjeneste og hvordan de har valgt å løse det.

4.5 Graviditet og foreldrepermisjon

Det er særlig etter foreldrepermisjon man kan se at det oppstår et skille mellom menn og kvinner i operativ tjeneste. Å få kvinner til å bli værende i operativ tjeneste er også et problem i militæret (Steder 2013). Det er mange både i Forsvaret og i politietaten som velger andre avdelinger etter familieførøkelse. Tidligere studier (Davidsen og Reiersen 2010, Nordang 2005) og informantene vektlegger graviditet og fravær i forbindelse med foreldrepermisjon som en utfordring og potensiell barriere for kvinner. Det kan virke som om det er i det kjønnsforskjellene blir kroppsliggjort at det blir et hinder for karriereutvikling innad i organisasjonen. Lignende funn fremkommer også i studier av andre mannsdominerte yrker, for eksempel i Selma Lyngs (2010) studie av advokatfirmaer som jobber med forretningsjus. Lyng finner at menn og kvinner er likestilte og blir behandlet likt helt frem til familieførøkelse kommer inn i bildet. Når kvinnen blir borte over lenger tid, enten i forbindelse med sykdom under graviditeten eller ved uttak av foreldrepermisjon, oppstår ulikestillingen. Årsakene til forskjellsbehandlingen er legitimert gjennom firmaets avhengighet av ansatte som følger opp, viser kontinuitet og tilgjengelighet for klientene til enhver tid. Eksempelet her bekrefter Ackers (1990) påstand om at arbeideren blir kjønnnet og er avhengig av at det finnes en annen person som tar seg av forpliktelser og ansvar i den private sfæren. I Lyngs (2010) studie viser denne formen for uformelle ekskluderingsprosesser hvordan det hindrer ansatte som tar ut foreldrepermisjon over lenger tid å bli spurt om å bli partnere i firmaet. Dette gjelder både for menn og kvinner som blir borte over lenger tid.

I politi- og lensmannsetaten vil ansatte med politiutdanning ha liten sjanse til å bli vurdert til lederstillinger hvis de ikke har bred og lang erfaring fra ordenstjeneste.

Det er det absolutt største hinderet, fordi som sagt; det [erfaring fra ordenstjeneste] blir lagt inn som et kriterium i rekrutteringen videre i karrieresystemet (Geir 51 år, innsatsleder).

Det vil si at uten den erfaringen og treningen man får gjennom ordenstjeneste og utrykningsenheten (UEH) vil man ikke kvalifisere seg som kandidat for fremtidige lederstillinger. En av barrierene for kvinner i ordenstjenesten har vært det som kalles interpersonell trening (heretter kalt IP-trening). For å være operativ på de forskjellige nivåene

må man ha gjennomført et bestemt antall timer med IP-trening hvert år, og får man ikke godkjent det riktige antallet timer hvert år mister man muligheten til å være operativ. Mangelen på IP-trening i permisjonstiden er en av de skjulte mekanismene som særlig Nordang (2005) fremhever i sin studie. Politihøgskolen, som utdanningsenhet er direkte underlagt politidirektoratet, og har ansvaret for å utarbeide hva det skal trenes på. Det er viktig at hele landet forholder seg til identiske krav. Da vil det for det første bli enklere for ansatte å søke jobber i andre distrikter rundt omkring i landet, og for det andre vil samtlige stille med like forutsetninger som sine kolleger fra andre distrikter i det de søker nye stillinger. Det er opp til hvert enkelt distrikt hvordan de velger å legge opp treninger, være seg et ukeskurs eller kurs som blir delt opp kortere samlinger. Det gjøres lokale tilpasninger, siden det noen steder for eksempel er store avstander innad i distriktet. I dag er det tilrettelagt slik at ansatte som er i foreldrepermisjon vil ha muligheten til å delta på IP-trening. Det eneste som kreves av ekstraarbeid er at arbeidsgiver må fylle ut et skjema og bekrefte for NAV at den ansatte har vært på jobb og dermed har krav på utvidelse av permisjonen det antallet dager dette gjelder. Distriktene velger altså selv hvordan de skal løse det avhengig av ressurser og individuelle geografiske hensyn:

[...]De skal bare rapportere at antall timer er gjennomført per år. Og at du har fått godkjent den skytingen, da kan du rykke ute med våpen. [...] Det som vi har gjort da, er at vi kjører intensivkurs. Når de skal tilbake i operativ tjeneste. Sånn at [de er] to og tre eller at man er med på flere, samme øvelsen gjennom flere ganger eller noen nye. (Eva 42 år, visepolitimester)

Over ser vi et eksempel på hvordan uformelle ekskluderingsmekanismer i politi- og lensmannsetaten kan endres ved å omstrukturere vanlig praksis, med et ønske om å kunne inkludere. Et annet godt tiltak når kvinner kommer tilbake fra foreldrepermisjon, som ifølge en av informantene har blitt utført i Oslo, er:

Når de kom tilbake, den siste uka eller noe sånt noe så hadde de en egne oppfriskningsdager for disse jentene, for å få dem integrert. Ta dem med en tur i bilen, kjøre litt patrulje, kjøre litt utrykning. Kjenne litt på det, altså det her når du skal ha taktisk fremrykning. Hvordan du entrer rom. Disse ordene og uttrykkene. Hvordan var det man gikk i rekkefølge, hvem går til høyre, hvem går til venstre. (Lene 45 år, politibetjent)

Det at distriktene selv har mulighet for å finne lokale løsninger for å inkludere kvinnene, viser at det er rom for tilpasninger så lenge de forholder seg til overordnede rammer bestemt av POD. Lokale tiltak og tilrettelegging er det kun politimestrene og stasjonssjefene som har mulighet til å innføre, noe som viser at den hierarkiske maktfordelingen synes å være kun

nedadgående. Når informantene stadig henviser til politimestrene og politisjefene når de gir eksempler på gode og dårlige måter å inkludere kvinner i etaten, indikeres det at ønsket om forandring må være ledelsesforankret dersom det skal skje reelle endringer.

4.5.1 Familieforøkelse – slutten på operativ tjeneste for kvinner?

I forrige avsnitt viste jeg hvordan det å være borte fra arbeid over lenger tid i ordenstjenesten kan medføre uformell ekskludering på grunn av manglende oppfyllelse av formelle krav, og hvordan enkel omstrukturering av praksis ble løsningen på problemet. I dette avsnittet vil jeg se på hvordan måten arbeidet i ordenstjenesten er organisert kan bidra til at man mister kvinner og hvordan problemet kan løses, i det minste etterstrebe å gjøre det mindre. Davidsen og Reiersen (2010) finner i sin studie “Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten” at kvinner prioriterer barn og familie fordi de opplever arbeid og hjem som et konfliktfylt forhold i forbindelse med turnusarbeid. Den gruppen av kvinner uten barn, som hadde sluttet i ordenstjenesten oppga stort sett karrieremuligheter som årsak til at de sluttet (Davidsen og Reiersen 2010:99-100). Ut i fra de to nevnte funnene kan vi anta at når det ikke er tilrettelagt for livsfasebehov vil sannsynligheten for at kvinner forsvinne være større. Den andre antakelsen vil være at kvinner ikke ser på politi- og lensmannsetaten som en arbeidsplass hvor de har gode karrieremuligheter. Kvande og Rasmussens (1990) studie av kvinnelige ingeniører finner at norske kvinner velger en både/og-modell når det gjelder barn og jobb. Sivilingeniører er den yrkesgruppen der det rekrutteres flest kvinnelige ledere, og er den yrkesgruppen som har flere barn enn gjennomsnittet (Kvande og Rasmussen 1990). Ved å sammenligne funnene fra de to nevnte studiene kan det virke som om det ikke å jobbe turnusskift og utsikt til gode karrieremuligheter er en kombinasjon som ivaretar en sentral del av kvinners behov i arbeidslivet.

Tidligere har gravide kvinner blitt tatt ut av ordenstjeneste for ikke å bli utsatt for risikoarbeid. Faren ved en ordning som tar ut gravide kvinner av tjeneste er at det kan bli *“veldig behagelig å bli sittende der etterpå. Veldig behagelig (latter)”* (Lene 45 år, politibetjent). I *“Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten”* (POD 2003) står det et eget punkt om livsfasepolitikk hvor tilrettelegging og forslag til tiltak beskrives. Det som er interessant å bemerke seg er at det ikke står noe om at man *skal* eller *må* ta hensyn til livsfasebehov hos ansatte, men at man bør og at det er viktig å være seg bevisst på disse behovene. Det brukes en retorikk som ikke er dikterende, men anbefalende, som gir rom for de ansatte å oppleve tillit til selv å se og avgjøre hvilke behov som er nødvendig i de

forskjellige distriktene. Til tross for at det ikke formelt påkrevd gjennom styringsdokumentene, gjøres det diverse lokale tilpasninger rundt omkring i landet. Et eksempel er at man for den gjeldende perioden kan gi vedkommende andre oppgaver, men fortsatt beholde vedkommende i ordenstjenesten. Under viser jeg to eksempler på tiltak som har blitt satt i gang for å tilrettelegge i forbindelse med livsfaser, i den hensikt å beholde kvinnene i ordenstjenesten:

Det er distrikter som har tatt de som er gravide og flyttet de ut på sidelinjen, men de har beholdt de på orden også, i stedet for at de får da helt andre arbeidsoppgaver så har de knyttet de til nærmeste ressursgruppe, hvor de er enten litt sånn traineeansatt hos NK på orden. Altså bistår med oppfølging, driften av tjenestelister og planlegging av tjenesten, den personellmessige biten.(...) Det er en måte å løse det på for de som velger det, (...) LDO kan [ikke] ta de på det, til tross for at dette er en løsning som ene og alene gjelder kvinner. (Geir 51 år, innsatsleder)

Første eksempelet viser et tiltak som kun gjelder for kvinner. Tiltaket er en del av det langsiktige arbeidet for mer likestilling og jevnere kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet. Det andre eksempelet er fra Stovner politistasjon, som en av informantene forteller at de har hørt mye godt om. Der tilrettela stasjonssjefen for de gravide ved å gi de gravide mot slutten av graviditetsperioden fri en-to dager i uka, men forventet da i gjengjeld at alle kontroller, legebesøk og lignende ble lagt på fridagene og ikke arbeidsdagene. Ordningen ble en form for vinn-vinn situasjon. Sjefen fikk veldig lojale ansatte og de kom tilbake til ordensavdelingen når permisjonen var over. Særtiltak som dette er det en del uenigheter om i den generelle likestillingsdebatten. Barne-, likestillings- og inkluderingsminister, Inga Marte Thorkildsen sa på en konferanse⁷ om kjønnslikestilling i arbeidslivet 19. mars i år at: Så lenge vi fortsatt har en så ujevn kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet som vi har per dags dato, skal vi ikke være redde for å sette i gang særtiltak for å bedre kvinners muligheter (fritt sitert etter hukommelsen). Det er flere argumenter mot å bruke særtiltak som virkemiddel, men i denne oppgaven vil jeg konsentrere meg om hvilken virkning det har for forståelsen av kvinner og menn som likestilte i vurderingen av deres kompetanse. I kapittel 5 vil jeg komme tilbake til denne problemstillingen.

Gjennom dette avsnittet har jeg vist at det kan se ut til at tilrettelegging ved graviditet og foreldrepermisjon avhenger av organisasjonen og nærmeste leder. Ordningene og tiltakene

⁷ Kjønnslikestilling i arbeidslivet – praksis og politikk. Konferanse arrangert av Likestillings- og diskrimineringsombudet, avholdt på Litteraturhuset, 19.mars 2013.

som innføres i de enkelte distrikt kan se ut til å ha en innvirkning på om kvinner kommer tilbake til ordenstjenesten etter foreldrepermisjon.

4.6 Kvinnenettverk

Tilrettelegging for gravide kvinner har som beskrevet over vært viktige tiltak for å beholde kvinner i etaten. Neste steg er å sørge for å få flere kvinner i lederstillinger. Kvinnenettverk ser ut til å ha virket utelukkende positivt for politi- og lensmannsetaten likestillingsarbeid. I dette avsnittet vil jeg vise hvorfor kvinnenettverk ble opprettet, hvordan de har virket og si noe om situasjonen i dag.

Da politidirektoratets “Strategisk plan for likestilling i politi- og lensmannsetaten” (2003) ble skrevet var det allerede etablert formelle kvinnenettverk i nesten samtlige distrikter, i tillegg til et eget nettverk for kvinnelige ledere. Nettverkene ble opprettet som et indirekte tiltak fra regjeringen med et ønske om å øke andelen kvinner i offentlig sektor:

“Regjeringen har satt måltall for statsforvaltningen til minst 40 prosent representasjon av begge kjønn innen 1. juli 2006. Målet er å øke andelen kvinner i etaten. Det skal legges ekstra vekt på å rekruttere kvinner til lederstillinger og etablere rekrutteringsstillinger til disse. Det er særlig utfordrende å rekruttere politiutdannede kvinner til mellomleder- og lederstillinger” (POD 2003).

Det står ikke skrevet noe sted i de offentlige styringsdokumentene at nettverkene ble opprettet for kvinner fordi menn allerede hadde tilsvarende nettverk, som kvinner ikke var en del av. Likevel så tolker jeg det dit hen basert på informantenes utsagn. Det kan virke som om det i oppstartfasen ikke alltid var like lett å forstå formålet med kvinnenettverkene. Flere menn var skeptiske i starten og skjønnte ikke hvorfor kvinner skulle ha egne samlinger og møter. Det flere av informantene sier, er at menn nok ikke forsto selv at de allerede hadde et tilsvarende nettverk som politidirektoratet ønsket å skape for kvinner. Gjennomgående for samtlige informanter som forteller om oppstarten av nettverkene, er at de forteller om de allerede eksisterende ”mannsnettverkene”:

Og disse gutta kjenner noen som, enten så har kameraten din søkt eller så har kameraten din en annen kamerat som har søkt, så ringer du dit og så får du tipsene. Og jeg tror ikke hvis han hadde blitt oppringt av en jente, så tror jeg ikke nødvendigvis at han hadde avvist henne, men det er noe med terskelen for hvem skal jeg ringe til. (Eva 45 år, politibetjent)

Poenget, slik jeg forstår det, er at menn gjennom trening og vennskapsrelasjoner automatisk hadde et stort nettverk. Kvinner derimot, manglet noe tilsvarende fordi de var færre og det muligens ikke var like vanlig for kvinner at flere fra samme omgangskrets å søke politiutdanning samtidig. Her tydeliggjøres behovet for nettverk i politi- og lensmannsetaten som også inkluderer kvinner. En ekskluderingsmekanisme som vist over kan forklares ved bruk av Kanters (1993) begrep “tokens”, som betegner representanter for en gruppe som utgjør en minoritet i organisasjoner. Hvis man er “tokens” i en gruppe vil man kunne gå glipp av uformell “training” med likesinnede (Kanter 1993:227). “Tokens” i denne sammenheng vil da være kvinner. “Training” kan oversettes til reell fysisk trening, men også trening som samtaler og utveksling av informasjon som er relevant for utførelsen av arbeidet. Kvinner som representanter for minoritetsgruppen i politi- og lensmannsetaten, og dermed ikke automatisk inkludert i majoritetens omgangsform, både formelt og uformelt, er i tråd med Kanters teori om tokens. Kanter beskriver flere eksempler hvor tokens i bedrifter går glipp av informasjon og jobbrelevante tilbakemeldinger fordi de ikke er en del av organisasjonens hovednettverk (Kanter 1993). Hvordan lignende prosesser opereres med innad i politi- og lensmannsetaten undersøkes nærmere i kapittel 6, hvor jeg skal ta for meg mulige barrierer for kvinner i politiet.

Kvinnenettverket som ble opprettet for å få flere kvinner til å søke lederstillinger skulle bidra til å skape et bedre støtteapparat for kvinner. Underforstått her er at regjeringen og politidirektoratet antok at kvinnene som allerede var i etaten trengte ekstra støtte for å søke lederposisjoner.

Justisdepartementet begynte med det. Og så opprettet de en prosjektgruppe for likestilling som egentlig gjorde jobben, da, kan du si; som rapporterte til politiavdelingen i justis. Og da var vel tanken at disse kvinnenettverkene skulle på en måte oppmuntre hverandre litt (latter) til å støtte hverandre. Det blir som et sosialt nettverk. (Mari 45 år, POD)

Sitatet over kan indikere en forståelse av at man er avhengig av et nettverk innad i etaten for å føle seg trygg nok for å søke lederstillinger. Ingrid 63 var en del av kvinnenettverkene og forteller en historie som viser nettverkens positive virkning:

(...) det var da en jente som søkte lederstilling og hun fikk den ikke. Og jeg måtte da fortelle henne hvorfor hun ikke fikk den; hun var ikke best kvalifisert. Sånn er det jo av og til. Så jeg måtte fortelle det og da sa hun med et sånt skeivt smil: “Det gjør ingenting” sa hun. “Jeg var litt usikker selv, men du skjønner vi jentene i nettverket hadde funnet ut i fellesskap at jeg burde søke”. Og da (latter), men altså litt av svaret på det der; at hun følte at hun ikke hadde

dummet seg ut, de hadde alle sammen vært enige om det, da hadde hun dem å falle tilbake på, ikke sant. (Ingrid 63, toppleder)

Når jeg spør om hvordan det står til med kvinnenettverk i dag får jeg inntrykk av at dette er så å si ikke-eksisterende i distriktene hvor de fleste informantene jobber. Eller så gir de inntrykk av at det ikke er noe som de har tenkt så mye over i senere tid. Det kan virke som det eneste kvinnenettverket politidirektoratet tar ansvar for og følger opp per dags dato, er kvinnenettverk for ledere.

”Vi har et nettverk for kvinnelige ledere. Vi arrangerer årlige faglige samlinger for dette nettverket, og jeg tror at vi får like mye tilbake fra dette nettverket som vi gir” (Hinna 2012:4).

Sitatet bekrefter at det fortsatt eksisterer kvinnenettverk på høyere nivå i politi- og lensmannsetaten, men jeg stiller meg undrende til om ikke det er på lavere nivå det er mest behov for det. En av informantene bekrefter verdien av ikke bare å ha et nettverk på ledernivå, men også før man eventuelt kommer seg opp i systemet. Hvordan det å ha nettverk kan være fordelaktig er ved for eksempel opptak til nye avdelinger. Bekjente og kolleger som allerede har blitt tatt opp i de respektive avdelingene, kan gi tips som man ikke nødvendigvis får i informasjonsbrevene om kursene.

Og det er ikke så veldig mange fra hvert distrikt som er på disse kursene, si to-tre stykker. Da har de da valgt å varsle disse gutta, men ikke hun som var plukket ut i politidistriktet på lik linje med de andre. (Eva 45 år, politibetjent)

Her igjen, vil jeg påstå at Kanters (1993) teori om at representanter fra minoritetsgrupper i institusjoner fort blir ekskludert fra uformell informasjonsutveksling kan anvendes. Deling av lignende informasjon kan like gjerne skje på puben etter jobb som i garderoben før trening (Kanter 1993:227). Kvinnen som Eva forteller om var en av de som ikke lot seg stoppe av det og føle seg utelatt, hun gjorde bare tilsvarende ved å tipse kollegaen neste gang det var en kvinne fra samme distrikt/avdelingen som søkte opptak til utrykningsenheten. Her viser personen i det nevnte eksempelet stor styrke og en strategi som ikke er like vanlig for tokens i lignende situasjoner (Kanter 1993). Den vanligste strategien for tokens i organisasjonssammenheng er å fremheve seg selv som ”unntaket” (Kanter 1993). Noe som kan føre til at mange tokens velger å adoptere majoritetsgruppens atferd og ta avstand til sin egen i et håp om å slippe selv å føle seg ekskludert. Opplevelsen av å være den eneste som ikke har tilgang på nyttig informasjon og kunnskap kan fort føre til utrygghet og svekket tilhørighet. Et viktig mål for kvinnenettverkene, er ønsket om at de ansatte skal føle en

trygghet i arbeidshverdagen. Flere av informantene vektlegger behovet for å oppleve tillit og føle trygghet innad i etaten for å kunne utføre politiarbeidet på en best mulig måte. Kvinnenettverkene har forsøkt å sørge for at det ikke skal være forskjeller i mulighetene for kjønnene innad i etaten. Alle skal ha lik tilgang og muligheter for å oppnå de samme godene. Kvinnenettverk kan forstås som et virkemiddel som har forbedret kvinners situasjon i politi- og lensmannsetaten:

(...) det skaper trygghet i det mannsdominerte. Du er i mindretall, [da] må det skapes en trygghet rundt det. (Ingrid 63 år, toppleder)

I kvinnenettverkene ble det arrangert både uformelle og formelle samlinger med seminarer, kurs og bevisstgjøring. I likhet med kravet til lederne, er det krav til de ansatte generelt om å være bevisst i deres aktiviteter. I tråd med "*Strategisk plan for likestilling*" (POD 2003) er det ikke bare politidirektøren og politimesterens ansvar å sørge for likestilling, men det ligger også et ansvar hos hver enkelt ansatt. En tidligere politimester spurte en av informantene:

"Hva vil dere med det? Kjempefint at dere har sånn ost og rødvin kveld, men det blir ikke noe ut av det. Hva vil dere med det?" Det var han innmari bevisst på, å få oss til å være... hva ønsker vi, hva er målsettinga med det. (Eva 45 år, politibetjent)

Fra en som observerer fra utsiden kan det oppleves som merkelig at det er behov for å opprette egne nettverk for kvinner, men ved nærmere ettersyn kan det tolkes som om det nesten har vært nødvendig for å skape bedre karrieremessige forutsetninger og likestilling for kvinner. Og med likestilling i denne sammenheng, mener jeg like muligheter.

Betydningen av kvinnelige ledere og rollemodeller

Samtlige av informantene fremhever viktigheten av å ha gode rollemodeller og i denne sammenheng, kvinnelige rollemodeller. Flere av de kvinnelige informantene forteller om positive tilbakemeldinger når de har deltatt på arrangementer i forbindelse med kvinnenettverkene. En av informantene forteller om oppmuntring og positive tilbakemeldinger som skapes i møte på nettverkssamlingene:

(...) Den beste attesten jeg får er når det kommer kvinnelige ledere bort til meg i noen sammenhenger (...) så sier de: "Vera, du er mitt forbilde. Husk det. Jeg har sett opp til deg som leder i mange år". Det er den **beste** attesten jeg får, for da blir jeg glad. Og da tenker jeg: "Yes, da har jeg hatt en rolle" for jeg tror det med rollemodeller er utrolig viktig. Vera 59 år, stasjonsleder

Flere lignende historier som blir fortalt gjennom intervjuene viser hvordan ansatte kan dra nytte av slike nettverk på alle nivåer i politi- og lensmannsetaten. Symboleffekten av gode ledere kan synes å ha bidratt til å motivere og oppfordre flere kvinner til å søke lederstillinger. Videre viser symboleffekten av gode kvinnelige ledere hvordan det å bli vurdert som symbol for en hel gruppe av mennesker (Kanter 1993) i kraft av å være “tokens” kan ha en positiv virkning.

(...) Jeg tror kanskje at man har hatt i politiet (...) noen sånne ganske få, helt enestående kvinner inne og det gir et veldig godt forbilde. (...) Det var mange som søkte i politiet etter at det ble en kvinnelig politimester i Oslo og vi fikk kvinnelig politidirektør for at de skjønnte at det var mulig å få det til. (Ingrid 63 år, toppleder)

Ingelin Killengreen (f.1947) som politidirektør for Politi- og lensmannsetaten i 11 år er et eksempel på kvinner som “tokens” og symbol for en gruppe. Hun har ofte blitt fremhevet i sammenhenger hvor det har vært snakk om kvinner i politiet som et symbol på at kvinner har like karrieremuligheter som menn, til å nå opp på det høyeste nivået. Likevel bør det presiseres i denne sammenheng at Killengreen ikke har politiutdannelse som bakgrunn, men er utdannet jurist. Eldre kvinnelige tokens, det vil si kvinnelige ledere som er eldre enn gjennomsnittet vil gjennom deres kompetanse, erfaring og deres suksess som ledere øke sjansene for at det ansettes flere kvinner i fremtiden (Kanter 1993:219). Det kan nesten virke som om det oppleves som om man er avhengig av gode kvinnelige rollemodeller som for at andre kvinner skal ha muligheten til å gjøre karriere i Politi- og lensmannsetaten.

Vi blir jo ikke målt opp mot menn, vi blir jo målt opp mot andre kvinnelige ledere. Sånn at vi er jo avhengige av kvinner som sitter i veldig synlige posisjoner fremmer en del gode egenskaper (Eva 42 år, visepolitimester).

Sitatet underbygger teorien om majoritetens vurdering av tokens i organisasjoner blir behandlet og sett på som representanter for kategorien, som symboler heller enn individer.

4.7 Moderat kvotering og differensierte krav fører til bedre kjønnsbalanse

Over har jeg vist hva som har vært politi- og lensmannens problemfelt og tiltak for å bedre kvinners muligheter. I dette avsnittet vil jeg vise hvordan kvotering og differensierte krav utøves i dag. Jeg vil se på styringsdokumentene i sammenheng med informantene og hvordan det kan vise oss dagens praksis med kvotering og differensierte krav. "Plan for likestilling i

politi og lensmannsetaten" (POD 2003) viser hvordan moderat kvotering har påvirket arbeidet i etaten.

Ledere og medarbeidere i politi- og lensmannsetaten må sørge for at deres beslutninger og handlinger tar hensyn til forskjeller og fremmer likeverd mellom kjønnene. Moderat kjønnskvoltering, etablering av kvinnenettverk og likestillingskontakter i distriktene har sammen med en rekke andre tiltak rettet mot kvinner, vært etatens hovedstrategi. Disse tiltakene vil også i fremtiden være viktige deler av etatens likestillingsarbeid (POD 2003).

De nevnte tiltakene utgjør essensen av hva som har blitt gjort i etaten og kommer frem som viktige virkemidler for å inkludere og øke kvinneandelen. Moderat kjønnskvoltering er et virkemiddel som har blitt mye omdiskutert og innholdet blandes noen ganger med innholdet av radikal kjønnskvoltering. Ved bruk av radikal kjønnskvoltering foretrekker arbeidsgiver et kjønn til en stilling selv om en kandidat av det andre kjønn helt klart er bedre kvalifisert. Et eksempel på å forfordle mellom kjønnene er å øremerke stillinger til personer av et bestemt kjønn. Radikal kvotering er ikke lov å ta i bruk i Norge lenger.⁸ Tidligere bruk av radikal kvotering har resultert i at det har oppstått en kvoteringsdiskurs som har ført til at noen forstår kjønnskvoltering synonymt med å ansette mennesker i stillinger de ikke er kvalifisert til. Diskursive forståelser av kvotering som det samme som å gi ikke-kvalifiserte personer stillinger bidrar til å opprettholde antakelser om hierarkiske kjønnsforskjeller. Ved å presisere bruken av moderat kvotering vil man forhåpentligvis unngå en slik forveksling:

Ikke for å hjelpe inn kvinner som ikke holder mål, men for å utviske ulempene de faktisk har ved å være kvinnelige søkere til en mannsdominert etat. Dette gjelder særlig ved rekruttering til lederstillinger som vi har satset mye på (Hinna 2012:1)

Det kommer ikke klart frem hos informantene hvordan moderat kvotering har blitt brukt, annet enn at det nevnes som et virkemiddel som ledere i ansettelsesrådene har blitt oppfordret til å ta i bruk, og det henvises til de nevnte styringsdokumenter både fra POD og regjering (POD 2003, NOU 2003). Når det gjelder moderat kvotering, er jeg basert på dataene som er utgangspunkt for denne analysen, usikker på om dette er et kvinneinkluderende tiltak som brukes aktivt i politi- og lensmannsetaten. Til tross for at det har vært oppfordret til moderat kvotering i etatens egne styringsdokumenter i over ti år, har det ifølge Nordang (2005) og Børstad og Fostervold (2010) vært grunn til å stille spørsmål ved hvor flinke politi- og

⁸ EFTA-domstolen slo fast at en praksis for å øremerke visse rekrutteringsstillinger ved Universitetet i Oslo utelukkende for kvinner var EØS-stridig.

lensmannsetaten faktisk er og har vært, til å benytte seg av moderat kvotering som virkemiddel. Begge studiene viser til praksiser innad i etaten hvor kvinner ikke ble innstilt og ansatt i stillinger til tross for at de er mer enn kvalifiserte nok.

I tillegg til moderat kjønnskvoltering fremheves differensiering i opptakskrav på politihøgskolen som et tiltak som har bidratt til å øke andel kvinner i etaten.

(...) Når de begynte å rekruttere i full bredde, så har jo de hatt differensierte krav, på de fysiske kravene. Og litt fordi at en har ment at det er en viss allmenn fysikk som en skal ha og så skal en bygge videre på det. Og da har en differensiert i forhold til vanlige sånne idrettsmerkeforskjeller. Altså omtrent samme prosentvis. Og det tror jeg i hvert fall at er en av de tingene som gjør at vi har rekruttert mer enn både Forsvaret og brannvesenet (Geir 51 år, innsatsleder).

Tidlig og senere skepsis til kvinners inntreden i etaten til tross; en bedret kjønnsbalanse har vist seg å ha en positiv innvirkning på etatens håndtering av de mange ulike arbeidsoppgavene og oppgavene den er stilt overfor. Hvordan egenskaper som blir ansett som typisk kvinnelig blir vurdert i politi- og lensmannsetaten vil jeg utdype i kapittel 5. Det er ingen tvil om at en differensiering av de fysiske opptakskravene har vært med på å bidra til den store økningen av kvinner i etaten. En indikator for positiv virkning ved bruk av differensierte fysiske krav ved opptak, er dagens status for Beredskapstroppen. Det har aldri vært, og er ikke per dags dato, noen kvinner som har klart å nå til toppen i uttaket for grunnutdanningen. Beredskapstroppen som et særtilfelle vil jeg komme tilbake til i kapittel 6. Likevel er det viktig å presisere at ikke alle former for differensiering nødvendigvis virker positive for likestilling i politi- og lensmannsetaten.

Et eksempel på negativ differensiering er hvordan kvinnelige aspiranter ikke ble ansett som i stand til å utføre de samme oppgavene som menn, fordi det blant annet var frivillig for kvinner å delta i gymnastikktimene. Kvinners mangel på fysisk trening var da med på å opprettholde og forsterke argumenter om at kvinner ikke var fysisk sterke nok til å delta i ordenstjeneste (Wathne 1996:48). I dag handler ikke forskjellene i kravene om valgfrihet og mulighet til ikke å delta på fysiske øvelser, men at kravene er justert med hensyn til kjønnes fysikk. Både Forsvaret og politi- og lensmannsetaten anerkjenner kjønnes forskjeller i fysikk og har dermed vurdert det til akseptabelt å justere de fysiske kravene etter kjønn. Det påstås av noen at den relative utfordringen for kjønnene er forskjellig og at det relativt sett faktisk er kvinner som får den tyngste utfordringen. En foreløpig antakelse vil være at differensierte krav fører til jevnere kjønnsbalanse i antall, men medfører likevel en

oppretholdelse og forsterkning av argumenter om kvinners utilstrekkelige fysiske prestasjonsevner.

4.8 Dagens tilstand og veien videre

I påstanden om at “kvinner blir mer militarisert enn militæret blir kvinnelig” ved deres inntreden kan muligens overføres til politi- og lensmannsetaten. Ved å la kjønnslikestilling forsvinne ut av syne kan det se ut som om utviklingen til dels stagnerer, eller i det minste klarer man ikke å øke andelen kvinner like fort som ønsket. Selv om man får til en positiv økning betyr det ikke at man kan legge kjønnslikestillingsfokuset til side og tro at det går sin gang. Når jeg snakker med en av informantene om tendensene som antyder at i det fokuset på kampen om en jevnere kjønnsbalanse svekkes og mangfold havner i fokus, medfører det en diskurs om at kjønnslikestilling ikke er like viktig lenger. Derfor presiserer han viktigheten av: “(...) ikke [å] tro at det er over. For samfunnet endrer seg, ikke sant” (Erik 44 år, politioverbetjent). Slik jeg forstår utsagnet kan det virke som om politi- og lensmannsetatens suksess med å øke andelen kvinner, ikke har blitt fulgt opp og revidert i takt med samfunnsutviklingen hvor det å beholde kvinner ikke lenger er like klart uttalt. I “Strategisk plan for likestilling” (POD 2003) under tiltak for politidirektoratets oppfølging står det:

Likestillingsarbeidet må være en del av etatens organisasjons- og virksomhetsutvikling forankret i overordnede strategier og mål. Det er derfor nødvendig at likestillingspolitikken planlegges, følges opp og evalueres gjennom etatens virksomhetsplanlegging (POD 2003).

Her er det tydelig hvordan styringsdokumentet påkrever at etaten aktivt arbeider likestillingsarbeid, men som gjennom informantens erfaring viser at ikke settes ut i praksis. Det kan virke som om det er en mangel på nettopp de to siste virkemidlene som nevnes i sitatet; oppfølging og evaluering, som bidrar til at kjønnslikestillingsfokuset svekkes innad i politi- og lensmannsetaten. En annen ulempe kan være at kvinnenettverkene ikke lenger er obligatoriske og pålagt fra politidirektoratet, men opp til hvert enkelt distrikt. To av informantene gir uttrykk for at det er vanskelig å ivareta og opprettholde nettverk når det ikke er et overordnet fokus på temaene.

For det første er du avhengig av å lage en politikk og det betyr jo at du må ha personer som er kvalifisert for å sitte der. I tillegg må du ha personer som tør å stille krav til ledelsen. Hvilken politikk er det **ledelsen** tør å fremme? (Eva 42 år, visepolitimester).

Her kommer det frem at det bør være ressurssterke mennesker som våger å gå i bresjen for resten. De kvinnelige rollemodellene som har blitt nevnt tidligere i kapittelet er eksempler som kan hatt en betydning for at kvinneandelen i politi- og lensmannsetaten er så høy i forhold til Forsvarets kvinneandel. Eva viser til både behovet for kompetanse i nettverkene, mot til ikke bare knytte kontakter og bånd kvinner i mellom, men også søke å etterlyse et bedre samarbeid med ledelsen. Jeg tolker en slik etterlysning som at gjennomgående likestillingsholdning i etaten ikke er etablert, og dermed en mangel på ledelse som følger opp likestillingsarbeid. Fokus på kjønnslikestilling blir vurdert som noe som gjøres ved siden av vanlig personalpolitikk, til tross for at det ettertrykkelig står både i "Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten" (POD 2003) og "Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten" (POD 2008) at det skal arbeid for og fokus på kjønnslikestilling skal implementeres på alle nivåer i etaten og en hver har ansvar for å sørge for at det utføres og ivaretas.

Det at nettverket utfordrer både ledelsen og fagforeningen til å komme på fagdage for å si hva de vil jobbe med (...) har jo knappest noen gang skjedd. Og når du da aldri får høre hva de er interessert i å prioritere, blir det et gap mellom det som er målet og det som er resultat. Og kvinnenettverk klarer aldri å tette det gapet uten at ledelsen er med og støtter opp mot dem. (Eva 42 år, visepolitimester).

I sitat over etterlyses det håndfaste grep fra ledelsen som får de ansatte til å oppleve at deres interesser er ivaretatt og fulgt opp. Siden likestillingsarbeid stort sett er frivillig arbeid som man må bruke fritiden på, er det ikke alltid lett å få med ansatte og engasjere dem i nettverksarbeid. En av informantene lurer på om lønn og posisjon kunne fungert som "gulrot" til å få folk til å jobbe mer aktivt med temaer som likestilling og mangfold. Det kan bli tungt og oppleves som belastende når man må arbeide med temaer som ikke er i sentralt fokus fra ledelsens side.

(...) Når det ikke ligger noe til rette, bare må gjøre ting på fritiden blir det fort tungt fordi man faktisk må leve et liv ved siden av. (...) Det koster for mye (latter). Jeg gikk jo på veggen i (...) fordi det ble for mye rett og slett (Erik 44, politioverbetjent).

Et annet argument som vil kunne føre til et tydeligere overordnet fokus er å følge opp "Plan for likestilling" (2003) hvor det står skrevet at ansvaret for utarbeidelse av handlingsplan og gjennomføring ligger hos politimester/sjef. Ifølge Ingrid (63 år, toppleder i politiet) kan man se "*store forskjeller mellom de forskjellige avdelingene og de forskjellige politidistriktene*"

når det gjelder andel kvinnelig ledere og kvinner som blir i operativ tjeneste. Ved å vise til de store forskjellene vil man kunne underbygge betydningen av å ha ledere som er bevisste og jobber aktivt med likestillingstematikk.

4.9 Oppsummering

Gjennom dette kapitlet har jeg vist hva som har vært problemfeltene i etaten og hvordan de har jobbet med disse områdene. Noen av feltene viser seg å være veldig vellykket andre muligens ikke i like stor grad. Det som definitivt har vært et tiltak med positiv virkning er tilrettelegging i forbindelse med livsfaser, hvor kvinner som er ute i fødselspermisjon fortsatt har muligheten til å delta på IP-trening og kan gå rett tilbake til vanlig tjeneste etter endt permisjon. Å beholde kvinne i ordenstjenesten mens de er gravide kan også se ut til å ha medvirkende effekt for å beholde kvinner i ordenstjeneste. Kvinnenettverk har ført til at kvinner også har fått opplevelsen av et tryggere arbeidsmiljø med kontakter i forskjellige avdelinger og nivåer som man kan støtte seg på, spørre om man lurer på noe og eventuelt bruke som referanse når man søker nye stillinger. I sammenheng med kvinnenettverk blir det tydelig hvordan de har virket som positive virkemidler når informantene forteller om opplevelsen av å møte gode rollemodeller. Selv om det kan være en ulempe for kvinner å bli omtalt som et symbol for en gruppe fremfor å bli vurdert som et individ, viser det også hvordan symboleffekten forplanter seg som en positiv effekt for hele gruppen.

Det at politi- og lensmannsetaten hadde en kvinnelig politidirektør i 11 år har nok bidratt til å motivere kvinner og få de til å se at de også har muligheten til å nå til topps om de ønsker det. Det som ser ut til å kunne bli omtalt som eksisterende problemfelt er mangel på oppfølging fra ledelsen. Etaten er avhengig av at ledere på alle nivåer er bevisste rundt likestillingstemaer og hvordan man aktivt kan arbeide for hele tiden å utvikle seg og være i takt med samfunnets utvikling. Det norske samfunnet er stadig i vekst og blir mer og mer mangfoldig og sammensatt. Politi- og lensmannsetaten ønsker å følge opp mangfoldutviklingen i samfunnet med et tilsvarende mangfoldfokus innad i etaten. Dette fører oppgaven videre til kapittel 5, hvor jeg ønsker å se nærmere på hva som skjer når politi- og lensmannsetaten går fra å ha et klart kjønnslikestillingsfokus til å ha et mangfoldfokus. Mitt hovedperspektiv vil være å se hva det gjør med kjønnslikestilling og kvinners situasjon i etaten.

5 Fra likestilling til mangfold

5.1 Innledning

Den norske velferdsstatens løpende inkluderingspolitikk har på et overordnet, generelt plan beveget seg fra et klart likestillingsfokus, som hovedsakelig har fokusert på kjønnslikestilling, til et mangfoldsperspektiv. Noen ganger er det uklart om likestilling og mangfold brukes som tilnærmet like begreper eller om de brukes og kan forstås som forskjellige og atskilte. I dette kapittelet vil jeg undersøke hvordan etaten uttrykker innholdet av begrepene likestilling og mangfold og om begrepsforskyvningen har innvirkning på etatens utførelse av likestillings- og inkluderingsarbeid, med et særlig fokus på kjønn. For å kunne si noe om begrepsforskyvningen i etaten, vil politi- og lensmannsetaten egne styringsdokumenter, som beskriver likestillings- og mangfoldsarbeid, være utgangspunktet. I tolkning av dokumentenes innhold vil jeg knytte det opp til den offentlige diskursen av begrepene. Informantenes erfaringer vil være med å vise hvordan begrepene forstås og brukes i praksis. Først vil jeg beskrive hvordan likestilling og mangfold kan forstås som atskilte begreper, ut fra det vil jeg kunne si noe om hvem som blir inkludert i mangfoldsbegrepet. Ved å analysere begrepenes konstruksjon av minoriteter gjennom diskursiv praksis, vil jeg kunne si noe om hvordan politi-idealet konstitueres som mangfoldets motsetning innad i etaten. Ut fra en slik redegjøring av begrepenes diskursive innhold, vil jeg undersøke hva som skjer med kjønnslikestillingsfokuset i etaten i sammenheng med dagens situasjon. En påfølgende diskusjon om hva bruken av begrepene gjør med kvinners og andre underrepresenterte gruppers muligheter vil automatisk føre oss videre til neste kapittel. Forsvaret har også beveget seg fra likestilling til mangfold som inkluderingsbegrep, med den samme argumentasjonen for å øke mangfoldet. Forsvaret ønsker å utvikle seg i takt med samfunnet ved å utgjøre et representativt utvalg av den norske befolkningen (St.meld. nr.36:9)..

5.2 Likestilling og mangfold

“Strategisk plan for likestilling i politi- og lensmannsetaten 2003-2007” (POD 2003) og gjeldende “Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008-2013” (POD 2008) er begge deler av en overordnet personalpolitisk handlingsplan for politi- og lensmannsetaten. Tilsvarende styringsdokumenter utgis av politidirektoratet hvert fjerde år. Jeg vil for enkelthetens skyld henviser til dokumentene som “Plan for likestilling” og “Plan for

mangfold” i resten av kapittelet. Handlingsplanenes titler synliggjør politi- og lensmannsetatens tidligere bruk av likestilling som et frittstående begrep, men som nå er implementert i politiets mangfoldsbegrep. Begge dokumentene er grunnlaget for forståelse og bruk av begrepene likestilling og mangfold i politiet, som jeg vil knytte opp til den offentlige likestillings- og mangfoldsdiskursen. Det er viktig å presisere at jeg vil analysere bruken og praktiseringen av begrepene i lys av at formålet er å inkludere kvinner og øke kjønnsbalansen siden hensikten med oppgaven er å tilføre politiet og Forsvaret mer kunnskap om hvordan de kan jobbe for bedre inkludering av kvinner.

5.2.1 Likestilling: likebehandling eller like muligheter?

Likestilling er, som nevnt innledningsvis, et begrep som brukes og forstås på forskjellige måter. I NOU 2012:15 beskriver Skjeie-utvalget likestilling som *grunnleggende sett et spørsmål om rettferdighet* (NOU 2012:15). De to hovedtypene av forståelse som jeg finner i politi- og lensmannsetaten er: Likestilling som likebehandling og likestilling som like muligheter. Begge er i overensstemmelse med tanken om rettferdighet som definert i NOU 2012:15 hvor *“alle borgere deltar i samfunnet på like vilkår, og kjønn, klassebakgrunn, etnisitet, hvor man befinner seg i livsløpet og andre forhold som er utenfor den enkeltes kontroll ikke forringer vedkommendes levekår og livsmuligheter”* (NOU 2012:15, (57)).

I “Plan for mangfoldsarbeid” fra 2008 opprettholdes forståelsen av likestilling som noe som oppnås gjennom tiltak. Det vil si; likestilling er ikke noe som skjer av seg selv, men noe som krever aktivt arbeid og bevissthet for å kunne oppnås. Politi- og lensmannsetaten tenkning om hvordan likestilling kan oppnås, kan leses i sammenheng med regjeringens “Aktivitets- og rapporteringsplikt”⁹. Gjennom aktivitets- og rapporteringsplikten forventes offentlige etater å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. En slik overensstemmelse kan tyde på at regjeringen, som overordnet instans for offentlige etater, har stor innflytelse og legger føringer for hvordan styringsdokumenter skal utarbeides. Det viser hvordan styringsrelasjonene går i en hierarkisk nedadgående linje med Stortinget og regjering øverst.

⁹ Fornyings,- administrasjons- og kirke departementet. (2010). Statlige virksomheters likestillingsredgjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten.

Samtlige av informantene uttrykker at de er for likestilling og at kvinner skal få muligheten til å delta i alle avdelinger og i alle jobber. Forskjellene kommer til syne i det vi begynner å snakke om *hvordan* inkludering og jevnere kjønnsbalanse skal sikres. Likestilling kan forstås som like krav til rekrutteringen, uavhengig av hvem du er og hvilken bakgrunn du har. Beredskapstroppen som spesialenhet i politiet er et eksempel på en praksis som er i korrelasjon med likestilling som "likhet for loven". Slik jeg forstår det, brukes lignende argumenter i forståelsen av kvinners fravær i spesialenheter i militæret også. Under vil jeg vise en av informantene som definitivt er for kvinners likestilling i politi- og lensmannsetaten, men uttrykker kvinners fraværende representasjon i beredskapstroppen som uproblematisk og som ikke anser årsaken som en mulig diskrimineringsform av kvinner.

(...) Jeg mener at hvis det er en spesialtropp som trenger veldig mye kompetanse for å mestre oppgavene sine og kvinner ikke har den fysiske styrken. Da må det være greit. Vi kan ikke lage en slags Beredskapstropp light, som har lov til å løpe saktere, løfte mindre (...) det blir for dumt. (Vera 59 år, tidligere stasjonssjef).

Jeg tolker det som informanten mener at kravene for å bli tatt opp i Beredskapstroppen bør forbli like for søkere uavhengig av kjønn. Tilrettelegging og endring fremstår ikke som et alternativ. I forlengelsen av likestilling som et rettferdighetsprinsipp, tolker jeg informanten dit hen at hun stiller spørsmål ved prinsippet om rettferdighet som målestokk for forholdet mellom individer eller mellom grupper (Halsaa og Hellum 2010:15). Jeg forstår det slik at når det kommer til Beredskapstroppen, er det etablert en diskurs om at det er riktig å beskytte gruppens interesser fremfor individets interesse, fordi å inkludere individet på forskjellige fysiske premisser, vil kunne få negative følger for gruppen som enhet. Med andre ord; legitimeringen av likestilling som likebehandling legitimeres av en praktisk nytte- og gruppetenkning. Om individets eller felleskapets ivaretagelse er i tråd med mangfoldsbegrepet, vil jeg undersøke litt lenger ut i kapittelet.

Informanten, som har mange års erfaring fra Beredskapstroppen, bekrefter sitatet over, hvor likestilling forstås i harmoni med likebehandling. Informanten er klar og tydelig på at kvinner selvfølgelig ønskes velkommen til troppen, og at han ikke tviler på at det finnes kvinner som er i stand til å klare opptaksprøvene. En slik todeling av hva likestilling betyr kan det virke som om ikke er uvanlig i sammenheng med mannsdominerte yrker som krever høy fysisk styrke og utholdenhet. I Elin Gustavsens (2011) masteroppgave om kjønnsperspektiver

i forsvaret i Norge og USA finner hun også en lignende todeling¹⁰ av likestillingsbegrepet. Mulig forskjellsbehandling for å oppnå likestilling kan overføres og forstås i tråd med mangfold som et nytt likestillingsbegrep. Likestilling som likebehandling er ikke like lett å forstå i slik forskyvning. Det kan til og med forstås som en motsetning til mangfold som et generelt likestillingsbegrep, noe som jeg vil diskutere senere i kapittelet. Beredskapstroppens uddifferensierte opptakskrav legitimeres gjennom likestilling som likebehandling. En slik legitimering er i strid med overordnet politisk forståelse av likestilling som tilrettelegging for individuelle behov med den hensikt om at alle skal få like muligheter. Forsvaret bruker samme form for argumentasjon for å ha ufravikelige opptakskrav til spesialenhetene. Det er vanskelig å komme med et svar eller løsning som virker tilfredsstillende og Bomann-Larsen (2013) mener det er et spørsmål om hva som skal ha prioritet: “å sikre å ivareta egenskaper som er forbundet med militær kampkraft, eller å øke mangfoldet” (Bomann-Larsen 2013:132).

En av informantene er ikke enig i at relative krav vil være på bekostning av fellesskapets beste, men heller tilføre gruppen noe positivt:

Kanskje vi kan jobbe på en annen måte slik at vi ikke behøver å ligge der oppe (viser med hånden et punkt høyt oppe i lufta). Fordi det er så viktig for oss å få med kvinner (...) for eksempel [i] terror situasjoner, forhandlings situasjoner eller hva det måtte være (Ingrid 63 år, toppleder i politiet).

Ut fra sitatet over kan man lese en åpenhet for å søke endring og løsninger som gjør det mulig for kvinner å inntre som ansatte også i Beredskapstroppen. Per dags dato er og har alltid vært kun bestående av mannlige ansatte. Likestilling forstås som en forventning til at alle skal ha like muligheter for organisasjonsdeltakelse, selv om det i noen tilfeller er innbefattet med forskjellsbehandling. En videre tolkning kan være at det ikke alltid er individene som må jobbe for å kunne tilpasse seg organisasjonskravene, men at det også kan forventes at organisasjonsstrukturen er mulig å forandre for å tilrettelegge for inkludering og kjønnslikestilling. Tilsvarende likestillingsstrategier som beskrevet over kan bidra til å dekonstruere nåværende maskulin organisasjonsstruktur, ved å bygge opp strukturen på nye måter, i overensstemmelse med både mannlige og kvinnelige diskurser (Acker 1990; 1993).

¹⁰ Gustavsen (2011) finner at informantene fra det amerikanske forsvaret forstår likestilling i tråd med den generelle amerikanske tankegangen om at alle skal ha muligheten til å oppnå det samme, og i forlengelsen av det synes informantene det er greit at fysiske krav til kvinner er lavere siden de faktisk er fysisk underordnet (finne en bedre formulering) menn. Det interessante er at de norske informantene så ut til å være mye klarere på at likestilling var det samme som å behandle mennesker likt, som i dette tilfellet, stille like krav til fysiske tester.

Politi- og lensmannsetaten som synonymt med mannlig diskurs vil jeg komme tilbake til i kapittel 6. I neste avsnitt vil jeg se på hvordan mangfoldsbegrepet forstås og konstitueres i politi- og lensmannsetaten.

5.2.2 Mangfold – likeverd eller formell underordning?

I *“Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008-2013”* (POD 2008) står det i innledningen klart definert hvordan etaten selv forstår innholdet av mangfold:

Mangfold handler om at hvert individ er unikt, og innebærer en erkjennelse av de individuelle forskjellene. (...) Det dreier seg om hvordan ulikheter kommer til uttrykk i et trygt, positivt og nærende miljø. Begrepet innebærer aksept og respekt. Det handler om å forstå hverandre og bevege seg ut over enkel toleranse til å verdsette de rike dimensjoner av mangfold som finnes i hvert individ (POD 2008).

Her beskrives mangfold som individuelle forskjeller, som ifølge etaten bærer med seg et krav om aksept og respekt. Mangfold knyttes opp til en forståelse av likeverd som alle mennesker har krav på, uavhengig av forhold som er utenfor hver enkeltes kontroll (NOU 2012:15). Som en forlengelse av en slik forståelse skriver også politidirektoratet at for å unngå diskriminering må man “anerkjenne forskjellene som finnes blant de ansatte og ta disse i bruk” (POD 2008). Forsvaret operer også med mangfold som et likestillingsbegrep, og det fremgår ofte i deres egne styringsdokumenter (Steder 2013). På samme måte som politiet, påpeker Forsvaret i sine styringsdokumenter at det er behov for å mangfold for å oppnå tillit hos befolkningen (St.-meld. nr.36). Det skilles mellom menneskers individuelle forskjeller i bruken av mangfoldsdiskurser, noe som gjennom ønsket om å øke mangfoldet uttrykkes ved at man ønsker å inkludere mennesker med utgangspunkt i deres annerledeshet. Mangfoldets ideologiske mening kan tyde på et ønske om fravær av sosial stratifisering (Holter 1970) knyttet til kjønn, etnisitet, alder etc. Ved å uttrykke behov for mangfold som et virkemiddel som bidrar til inkludering av andre egenskaper blir det androsentrisk utgangspunkt tydelig, gjennom en oppfatning av at forskjeller er forskjellig fra menns egenskaper. Teksten som ståsted og utgangspunkt for bruken av mangfold oppleves som kjønnsnøytral. En økende bruk av tekst i organisering i store bedrifter (Smith 1987) er med å opprettholde forståelsen av bedrifter og institusjoner som kjønnsnøytrale (Acker 1993:25). I sammenheng med et ønske om å øke mangfoldet i politi- og lensmannsetaten vil mangfold forstås som forskjellig fra majoriteten eller det som kan beskrives som den “normative” politiansatte. Det “normative” konstrueres i møtet med det som beskrives som noe forskjellig og annerledes.

En generell diskurs av mangfoldsinkludering som begrep sentrerer og forstås ofte som inkludering av mennesker med ikke-vestlig bakgrunn. Likevel kan det virke som om det er vanskelig å gå ut offisielt og oppfordre mennesker med ikke-vestlig bakgrunn til å søke. Det står heller ikke noe i opptakskravene på politihøgskolens hjemmesider under utfyllende informasjon om vurderingsgrunnlaget for nye studenter om positiv vektlegging av kompetanse og kjennskap til språk utenom norsk og engelsk eller andre religioner og kulturer.

På politihøgskolens hjemmesider står det under opptakskrav for bachelor en oversikt over generelle og formelle krav samt tematiske beskrivelser av konkrete opptakskrav. Under “personlig egnethet¹¹” står det kun vurdering av diverse egenskaper som: samhandling, åpenhet, inkludering, modenhet, handlekraft, integritet og analytisk evne. Under et punkt om praktisk gjennomføring står det at man vil bli testet i norskkunnskaper. I tillegg må man ha karakteren 3 eller bedre i norsk fra videregående skole, i tillegg til norsk statsborgerskap. Med utgangspunkt i dette vil man for det første kunne påstå at et ønsket mangfold som inkluderer mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn mest sannsynlig vil være mennesker som er født og oppvokst i Norge eller har kommet til Norge som barn og dermed fullført videregående skole i Norge. Det vil si at det som skiller og måles i opptaket av nye studenter med minoritetsbakgrunn på politihøgskolen er basert på ikke-vestlige navn og hudfarge.

Når den såkalte innvandrerkvoten økes ved at man teller med mørk hudfarge, kan det et stykke på vei tolkes som at politiet ikke kan være bekjent av ikke å rekruttere etniske minoriteter, “innvandrere”. I dette perspektivet kan ønsket om å fylle kvoten ved hjelp av et utvidet innvandrerbegrep¹² være uttrykk for at det er viktig å oppfylle offisielle målsettinger om mangfold og etnisk bredde (Finstad 2000:252).

En tolkning av vurderingsgrunnlaget kan være at man kan bli inkludert som bidragsyter til mangfold, men samtidig skal integreres i den allerede eksisterende kulturens grunnlag. Man kan representeres som “mangfold” gjennom å være kvinne i et mannsdominert yrke, ikke-hvit hudfarge i en ellers hvit sammensetning av mennesker. En slik forståelse av politiets inkludering og ønske om mangfold kan lett påstås å være kun basert på “brune ansikter” og ikke-vestlige navn.

¹¹ Hentet fra Politihøgskolens hjemmesider under fanen, studietilbud/bachelor/opptakskrav. (<http://www.phs.no/studietilbud/Bachelor/opptakskrav/>)

¹² Worpvik mfl.(1996:4, i Finstad 2000:252) siteres opptaksnemndas definisjon av innvandrer/flerkulturell fra 1994: «En person med en eller flere av følgende egenskaper er å betrakte som flerkulturell: utseende, bakgrunn i annen kultur, behersker språk utover de vanlige fremmedspråkene, annen religion».

De andre nevnte grupperingene som kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og alder nevnes som fokusområder i styringsdokumentene, men blir ikke noe videre fremhevet i informantenes erfaringer. En av informantene er oppmerksom på dette og uttrykker at det store fokuset på etnisitet, medfører at helheten av begrepet ikke blir ivaretatt. Det er vanskelig å få en helhetlig forståelse av begrepet siden det også oppstår et spenningsforhold i oppramsingen av de forskjellige kategoriene, og det blir uklart “hvem” som representeres i gruppene. Et eksempel er kvinner som en kategori og etnisk tilhørighet en annen. Hva med kvinner som identifiserer seg med en annen etnisk tilhørighet enn kun den norske? Vil de kunne betegnes som en dobbelt minoritet? Så langt kan det se ut som om bruken av mangfoldsbegrepet blir en bekreftelse på en tilsørt, men likevel fungerende mannlig dominans i organisasjonen (Bourdieu 2000). Den mannlige dominansens selvfølgelighet opprettholdes gjennom dens eget og de dominertes felles utgangspunkt (Bourdieu 2000:44); som i dette tilfellet bestemmes av innholdet i mangfoldsbegrepet. Ved at politi- og lensmannsetaten fokuserer på å inkludere mangfold med den hensikt å hindre diskriminering, skaper det en gjenklang av at det er underordnede kategorier som har behov for å hjelpes inn på områder hvor allerede “menn” dominerer, med andre ord at de ikke er en del av mangfoldsbegrepet.

5.3 Organisasjonens idealtipe konstitueres av mangfold

I forrige avsnitt har jeg forsøkt å vise hvordan likestilling og mangfold som atskilte begreper kan forstås gjennom “Plan for likestilling” (POD 2003) og “Plan for mangfoldsarbeid” (Pod 2008). Nå vil jeg se hvordan begrepene i møte med hverandre kan konstituere en tydeligere forståelse av hvem som blir inkludert i mangfoldsbegrepet. Politiet ønsker ansatte som er individuelt forskjellige og uttrykker et behov for ivaretagelse og bruk av forskjeller i håndteringen av arbeidsoppgaver. ”Plan for mangfoldsarbeidet” (POD 2008) er en forlengelse og fornying av ”Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten” (POD 2003), hvor det sistnevnte dokumentet fokuserer på inkludering av kvinner i etaten. Det vil være rimelig på bakgrunn av dette å anta at ønsket om ikke å diskriminere på grunnlag av kjønn retter seg mot diskriminering av kvinner. Ved å inkludere de andre kategoriene som tidligere er nevnt som en del av mangfoldsperspektivet, kan den normative polititjenestepersonen forstås som: mann, hvit, funksjonsfrisk, heterofil og ikke eldre (eller for ung). I det vi kan beskrive flere kjennetegn ved den normative ansatt i politiet, kan vi i samsvar med Finstads (2005) artikkel om kjønn i politiet vise til at *”det er ikke hvilke som helst gutter dagens politikvinner skal*

ligne” (Finstad 2005:197). En annen måte å si det på; det er ikke menn generelt, men en type menn som blir forstått som idealtypen i politiet. I Forsvaret kan man se det samme hvor det ut fra erfaringene soldatene gjør i førstegangstjenesten skapes det lignende bilder av idealsoldaten gjennom sosialiseringprosesser (Lauritzen og Batt-Rawden 2013:175).

Som beskrevet i forrige kapittel kan kvinner og andre grupper som er underrepresentert i en organisasjon forstås som “tokens”, og da ofte som representanter for en stereotype, i stedet for individer (Kanter 1993). På samme måte, i møte med “tokens”, konstitueres det et stereotypisk bilde av representantene for majoriteten. Det vil si at den dominerende mannsdiskursen ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med slik alle menn i politi- og lensmannsetaten er, men et bilde av idealtypen som de fleste ønsker å strekke seg etter (Connell 2005). I en undersøkelse fra Sverige, utført av Ingrid Lander (2008) om hvorfor det ikke finnes noen “fjollar” i politiutdanningen, mener hun å finne at mangfold er greit så lenge man holder seg innenfor normen. Slik jeg forstår både Finstads (2005) og Landers (2008) funn, har det ikke så stor betydning hvilken etnisitet, religion eller kjønn man identifiserer seg med, hvis man passer innenfor politinormens forestillinger om ønskede egenskaper.

Ved å se nærmere på hva som nevnes som individuelle forskjeller kan man få et tydeligere bilde av hva politi- og lensmannsetaten anser som mulige diskrimineringsgrunnlag. *“Kjønn, seksuell orientering, sosioøkonomisk status, alder, fysiske og psykiske evner, religiøse og politiske overbevisninger, samt andre ideologier”* (POD 2008) er faktorene som innledningsvis nevnes i dokumentet. Mangfold, som et så omfattende begrep er en god tanke, men spørsmålet er om mangfoldsbegrepet, gjennom den brede omfavnelsen av kategorier, ender opp med å miste noe(n) ut av syne. Et spenningsforhold oppstår idet begrepet forstås som et virkemiddel for å skape et politi som er mer egnet til å utføre oppgavene ved inkludering av mangfold i møte med likestillingsargumentet (Bomann-Larsen 2013:129).

5.4 Hva skjer i interesseforskyvningen?

Før jeg vil diskutere mangfold som et ressursargument opp mot mangfold som likestillingsargument vil jeg først belyse likhet som mangfoldets motbegrep i semantisk forstand. Ettersom mangfold dreier seg om forskjellighet, blir “likhet” aktivert som et motbegrep til mangfold. Mangfoldbegrepet og likhetsbegrepet fremstår ikke bare som motbegreper i semantisk forstand, de er hverandres motsatser også når det gjelder å være verdiladet (Engebretsen og Heggen 2012:44). Likestilling som likhet blir vanskelig å overføre

og inkluderes som en del av et mangfoldbegrep slik at det i stedet blir et generelt likestillingsbegrep. Idet kvinner blir inkludert i et mangfoldsperspektiv, inkluderes de som noe “annet”, som forskjellig fra majoriteten, som ikke trenger hjelp og ekstra tiltak for å få muligheten til å operere i feltet. Med andre ord; kvinner forstås som en gruppe som kan tilføre etaten noe nytt/annerledes. Hvordan “kvinne” som kategori behandles som en del av mangfoldsarbeidet, vil jeg se på i neste avsnitt.

Overgangen fra et rent kjønnslikestillingsfokus til et mangfoldfokus kan se ut til å ha ført til en annen strategi i utførelsen av inkluderingsarbeidet i politi- og lensmannsetaten. I “Plan for likestilling” (POD 2003) er det beskrevet flere konkrete tiltak som krever endring på strukturnivå, men “Plan for mangfoldsarbeidet” (POD 2008) uttrykker en strategi for inkludering gjennom rent holdningsskapende arbeid og bevisstgjøring hos de ansatte og på et generelt strukturelt nivå. En slik form for implementering kalles for “mainstreaming” i internasjonal sammenheng og er ofte forbundet med arbeid for generell implementering av kjønnsperspektiv. Hvis man leser den gjeldende planen med “Plan for likestilling” 2003, kan det se ut som politi- og lensmannsetaten beveger seg bort fra tiltak som virkemiddel i arbeidet for kjønnslikestilling i forskyvningen av mellom inkluderingsbegrepene.

(..) det har gått fra en ren sånn konkret problemløsning, påvirkning opp i mot helt spesielle særlige saker til å bli en mer sånn bevisstgjøring og påvirkning på tillitsvalgte fra, helt fra basis når de kommer inn i systemet. (Geir 51 år, innsatsleder)

Med kjennskap til at flere av kvinnerettede tiltak som kvinnenettverk, traineestillinger, moderat kjønnskvoltering osv. har påvirket andelen kvinner i etaten i positiv retning, finner jeg det interessant at politidirektoratet i dagens inkluderingsarbeid har gått bort fra konkrete tiltaksplaner for inkludering av kvinner. Likevel har de valgt å fortsette å oppfordre til særtiltak som moderat kvotering av kvinner til lederstillinger og tilrettelegging ved livsfasebehov (POD 2008:13). Det førstnevnte tiltaket har ifølge flere studier (Nordang 2005, Børstad og Johansen 2010) vist seg å være relativt sjeldent praktisert i ansettelsesprosesser. Igjen kan man fundere på, slik som i de første avsnittene, om etnisitet som en gruppe i mangfoldsbegrepet noen ganger skygger over fokuset på de andre mangfoldsgruppene. Det kan se ut som det offisielle fokuset i politi- og lensmannsetaten, uttrykt gjennom styringsdokumentene overføres til informantene.

[...] Også vet jeg at det vekker kritikk hos dem som er veldig opptatt av kjønnslikestilling, men jeg tror likevel at, at det er en ganske klok tilnærming med utgangspunkt i det samme som jeg sa når det gjaldt dette med kvinner

nemlig argumentasjonen for mangfold i politiet har i stor utstrekning gått i endring blant befolkningen med multi-etnisitet, med stadig større, større deler av befolkningen som har innvandrerbakgrunn og i alle fall hvis du går inn og ser på de kriminelt aktive. (Ingrid 63 år, toppleder i politiet)

Dette sitatet viser at informanten er bevisst mangfoldfokusert som en mulig faktor som bidrar til at kjønnslikestilling blir tilsidesatt i inkluderingsarbeidet. Sitatet viser også hvordan mangfold automatisk forstås som etnisitetsfokus og knytter det til politi- og lensmannsetatens behov for å speile samfunnet. Den samme informanten viser til deler av befolkningen med minoritets-språklig bakgrunn utgjør en voksende del av kriminalstatistikken, som politiet bør ha muligheten til å kommunisere med på en tilfredsstillende måte¹³. Det vil si i denne sammenheng; en som snakker det samme språket. *“Ergo da må vi ha dem inn i politiet. Vi må rekruttere dem”* (Ingrid 63 år, toppleder i politiet). Sitatet over kan også tyde på at det opereres med en tanke om at det er viktig at politi- og lensmannsetaten representerer de berørte parter i arbeidet. Ut i fra styringsdokumentene og informantenes vektlegging av prinsippet om å speile samfunnet kan dette forstås som at man skal møte likesinnede i politiet. “Å speile” samfunnet er i tråd med det informantene vektlegger som noe av grunnlaget for hvorfor det var behov for å fokusere på kvinner i politi- og lensmannsetaten. I utgangspunktet er dette et argument som er lett å forstå. Når det blir satt i sammenheng, slik som det gjøres i sitatet over, begynner det å bli mer problematisk. Noe av det jeg finner problematisk med en slik tankegang, er at det muligens kan handle mer om klasse- og sosioøkonomiske forskjeller enn nødvendigvis hudfarge og annen ikke-norsk kulturbakgrunn (Solheim og teigen 2006). Blir vi så fokusert på kjønn og etnisitet som innspillende faktorer at vi glemmer de større samfunnsstrukturene som bidrar til ulikheter og forskjeller?

5.5 Kvinners status i et mangfoldsperspektiv

Den diskursive forståelsen av begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold kan bli en utfordring hvis man overfører den generelle mangfolddiskursen til politi- og lensmannsetaten. Betydningen av mangfoldsinkludering som minoritetsinkludering, påvirker og reproducerer forståelser av kvinner som annenrangs, i forhold til menn. Hvis mangfold blir lest som minoritetsinkludering, vil det bli vanskelig å argumentere for kvinner som en minoritet når

¹³ Sitatet som kan tolkes som en påstand om at mennesker med innvandrers bakgrunn gjennomsnittlig utgjør en større og større del av den kriminelle statistikken, vil jeg ikke diskutere her, men vil presisere at jeg er oppmerksom på en slik diskurs i et håp om ikke å ubevisst videreføre den gjennom min egen tekst.

halve befolkningen består av kvinner. Selv om det ikke er intendert å gjøre kvinner til en underordnet gruppe, er det faktisk det som skjer når man inkluderer kvinner i mangfoldbegrepet. Kanter (1993) og Connell (1995) presiserer i deres teorier at begreper og kategorier konstrueres og gis mening gjennom motsetninger. Med det som et teoretisk rammeverk, vil jeg i denne sammenheng stille et retorisk spørsmål: Hvem er det som har ansvaret for inkluderingen av mangfoldsperspektivets undergrupper? Halve befolkningen er allerede ekskludert som mulige aktører for inkludering, gjennom å være kvinner. Her ser vi et tydelig eksempel på en androsentriske oppfatning som opptrer som nøytral, uten behov for å legitimeres (Bourdieu 2000:17). Ved å definere kvinner som en gruppe som må inkluderes med menn som motsats, opprettholder man skillet mellom mann og kvinne og reproducerer maskulin dominans som sosial praksis. Kort oppsummert vil man kunne påstå at forskjellene og ulikhetene som likestillingsbegrepet skal bidra til å fjerne, tvert i mot blir forsterket av mangfoldsbegrepet, og den uønskede sosiale praksisen, med konstruerte skiller, reproduseres gjennom nye diskurser.

En annen utfordring for bruken av mangfoldbegrepet er at man kan risikere å miste kvinner som fokus. Informanten som i forrige kapittel presiserer viktigheten av ikke å gi slipp på kjønnslikestillingsfokuset, setter det i kontekst med generell samfunnsutvikling. Hvis man setter informantens henvisning til generell samfunnsutvikling i kontekst med den generelle politiske og statlige utviklingen i Skandinavia, kan det virke som om politi- og lensmannsetaten ikke lenger er opptatt av å ha en sterk felles front for kvinnene. Ifølge Borchorst og Siim (2008:218) har feminismen i de tre skandinaviske landene, blitt mer fragmentert og dermed praktiseres gjennom forskjellige nettverk og frivillige organisasjoner. En politioverbetjent forteller om lignende forhold i politi- og lensmannsetaten:

Det er viktig at vi har noen i en posisjon som brenner for dette her, og som tar ansvar for det, og som sitter i ledergruppa. Fordi hvis frivillige skal holde på med dette [likestillingsarbeid] her hele tiden utenpå den jobben man gjør og ikke får betalt for det heller, så er det uholdbart. (Erik 44 år, politioverbetjent)

Sitatet viser det som er gjennomgående i de fleste av informantenes erfaringer; at det er behov for at ledelsen er synlig i likestillings- og inkluderingsspørsmål. Å bære ansvaret på frivillig basis kan bli tungt i lengden. Jeg tolker sitatet dit hen at likestillingsarbeid og fokus er mest effektivt hvis det kommer fra en overordnet instans i etaten. Ved bruk av Ackers (1990) beskrivelse av organisasjoners hierarkiske prinsipp, konstitueres verdiavgjørelser knyttet til jobbevalueringer. Slik jeg forstår det, vil likestillings- og inkluderingsarbeid forstås som viktigere desto høyere opp i organisasjonsstrukturen det fremheves.

Det er også mitt inntrykk at når det blir flere minoritetsgrupper som skal inkluderes og fokuseres på, da blir det vanskelig å gi alle gruppene like mye oppmerksomhet. Et tegn på dette kan være mangfolddiskursen som vist over, både politisk og generelt i samfunnet, ofte er rettet mot mennesker med minoritetsbakgrunn. Mennesker som representerer minoritetsgrupper som er tydeligst underrepresentert og i større grad fremhevet i mangfoldsammenheng, vil på bekostning av de andre gruppene få et større fokus.

(...) Før var det kvinner og så var det etnisk minoriteter og så var det handikappede, det bare flytter seg til grupper. Men det er ikke dermed sagt at vi er ferdige med det forrige selv om vi har flyttet oss over til en ny gruppe. Men det er så innmari mye å ta tak i at man evner ikke å ta tak i alt samtidig. Lene 45 år, politibetjent

Sitatet over gir inntrykk av at politi- og lensmannsetaten til en hver tid fokuserer på minoritetsgrupper og inkludering i etaten, men at idet fokuset forskyves fra en gruppe til en annen, "slippes" det forrige fokusområdet. I korrelasjon med dokumentenes fokus som beveger seg fra likestilling til mangfold, kan det se ut som om informantenes forståelse av inkluderingsarbeid utvikles i tråd med etatens styringsdokumenter:

Altså, kvinner har vi hatt så lenge (latter) i politiet, det er på en måte en selvfølgelighet, det er jo ikke alle politidistriktene som har så veldig mange med innvandrerbakgrunn ennå. (Mari 45 år, POD).

Her oppfatter jeg det som om hovedmålet er å ha representanter som representerer befolkningen i samfunnet i samtlige distrikter. Siden kvinner utgjør en relativ stor andel i motsetning til ansatte med minoritetsbakgrunn, kan det forstås som om at det er viktigere å øke andelen med minoritetspråklig bakgrunn enn å fortsette å jobbe for kvinners situasjon i politiet. Til tross for at det står skrevet at tiltakene og virkemidlene skal videreføres og implementeres som en varig del av politiets overordnede personalpolitikk (POD 2003), kan det tyde på at status for kjønnslikestilling i politi- og lensmannsetaten som noe det er behov for å legge til rette for, ikke lenger er sentralt. Innenfor rammene av de to likestillingsforståelsene jeg presenterte innledningsvis, kan det virke som om informanten er av den oppfatningen at; når kvinnene først har fått muligheten til å bli en del av etaten, må de selv ta ansvar for å klatre videre på karrierestigen innad. En lignende diskurs om likestilling kan man følge i den generelle likestillingsdebatten, hvor noen mener at det nå er lagt til rette for at kvinner som ønsker å være en del av arbeidsmarkedet, selv må sørge for å oppnå det de ønsker og komme dit de vil karrieremessig.

I forskningsfeltet om kjønn og velferdsstat blir Norge omtalt som det store likestillingsparadokset (NOU 2012:15, Borchorst og Siim 2008) fordi vi har en såpass høy andel kvinnelig representasjon på arbeidsmarkedet, men likevel fortsatt har et av de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedene i Europa. Likevel kan det virke som det er to diskurser som er gjeldende i Norge. Den ene diskursen fremmes av de som er tilfreds med likestillingssituasjonen i Norge og forstår likestilling som representasjonsandel. I denne sammenheng er det ikke relevant *hvor* kvinner er representert i arbeidsmarkedet, men at de er i arbeid. Den andre diskursen brukes av de som mener at det sterkt kjønnssegregerte arbeidsmarkedet tydeliggjør behovet for videre kjønnslikestillingsarbeid. Med utgangspunkt i "Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten" (POD 2008) og Maris utsagn, skapes det rom for å lure på om det opereres med representasjonstall i politi- og lensmannsetaten. For å følge opp den andre diskursen vil det i tillegg til å være behov for studier som mitt, samt mer grundige og utførlige studier. Forslag til tiltak og andre policyforslag vil jeg komme tilbake til i siste kapittel.

5.6 Hvor er mangfoldet i politiets mangfoldsperspektiv?

Gjennom dette kapittelet har jeg prøvd å belyse hva som skjer med kjønnslikestilling i begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold. Jeg mener å finne at kjønnslikestilling forsvinner til dels ut av syne til fordel for et større fokus på etnisitet. Det jeg nå vil vise er hvordan mangfold som fellesbegrep kan ende opp med å miste noen grupper ut av syne, kan få negative konsekvenser for de usynliggjorte og utelatte gruppene. LHBT, som står for lesbiske, homofile, bifile og trans, er en felleskategori for seksuelle- og kjønnsminoriteter.

[...] Det mange ikke tenker på da er at hvis folk er skjulte og da ser vi ikke, vi ser jo ikke dem som er LHBT-mennesker, ikke sant? Og det betyr at hvis det ikke synliggjør det på noen måte, da blir heller ikke miljøet åpent nok til at man tør å gjøre noe, for mange frykter (...) jeg [tror] fortsatt at det er sånn, at mange frykter at de ikke får den stillingen de vil ha eller at de ikke tør å være åpen før de for eksempel har fått jobb på hjemstedet sitt, hvis det er dit de vil.
(Erik 44 år, politioverbetjent)

Her mener jeg at informanten demonstrer et eksempel på hvordan det at LHBT ikke er i fokus og synliggjort i etaten, er med på å skape usikkerhet rundt ens egen tilværelse. I forlengelsen av politi- og lensmannsetatens behov for ulik kompetanse, begrunner flere av informantene LHBT som en viktig kompetanse, særlig i forbindelse med hat-kriminalitet.

Hvis man følger teoriene om idealtyper som sosialt konstruerte gjennom motsetninger, vil det være lettere å forstå hvorfor homofile menn kan oppfattes som en større trussel og avvik, enn lesbiske kvinner, i politiet. Diskursen av å være homofil mann har tidligere blitt sett på som motsetningen til den tradisjonelle mannen, på samme måte som en heterofil kvinne oppfattes i forhold til en heterofil mann. Connell (2005:78) mener derfor at homofile menn kan plasseres i kategorien “underordnet maskulinitet” og blir beskrevet med egenskaper som motsetninger til tradisjonelt forstått mannlige. Det er ikke bare homofile menn som blir ekskludert fra legitimeringsgrunnlaget for hegemonisk maskulinitet, men også heterofile menns om blir beskrevet med overskridende symbolske termer for femininitet (Connell 2005:79). Homofile menn som tokens blant menn generelt, bidrar til å forstå hvordan oppfatningen av forskjeller i egenskaper konstitueres. På samme måte kan diskursen av det å være lesbisk kvinne og tokens blant kvinner, generelt lede fram til en tanke om kvinnelig lesbiske som mer maskuline enn heterofile kvinner. En lignende oppfatning uttrykker en forsker med bred kunnskap om politi- og lensmannsetaten: *“fremdeles er det sånn, og det mener jeg at jeg har god grunn til å oppsummere, fremdeles er det sånn at det er mye enklere å være lesbisk politikvinne enn å være homofil politimann”* (Kari 60 år, professor). I samtale om hvordan LHBT inkluderes i likestillings- og mangfoldsarbeidet, sier informanten fra politidirektoratet at:

Vi går jo ikke aktivt ut og rekrutterer homofile og lesbiske. Det er liksom litt annerledes. Altså, vi kan jo gå aktivt ut og spør etter, kan si vi ønsker kvinner, vi ønsker personer med nedsatt funksjonsevne, vi ønsker folk med etnisk minoritetsbakgrunn, med innvandrere bakgrunn, men det blir litt... ja, annerledes. Jeg tenker at det viktigste er å signalisere at vi er åpne. At det er helt greit. (Mari 45 år, POD)

Hvorfor er det vanskeligere å si at man ønsker å inkludere seksualitet som en del av rekrutteringsgrunnlaget i mangfoldsarbeidet? Redselen for å sette fokus på seksualitet vil være med på å opprettholde en usynliggjøring – ved ikke å sette fokus på det sier man indirekte at det er en ubetydelig faktor. Dette strider mot etatens egne styringsdokumenter i tillegg til den overordnede statlige aktivitets- og rapporteringsplikten, som er nevnt tidligere i oppgaven. Troen på at man viser at likestillings- og inkluderingskravene er tilfredsstillt gjennom å ha en mangfoldsansvarlig, tilslører diskriminering. Ida Irene Bergstrøms (2013) artikkel om “Arbeid med mangfold tilslører rasisme” henviser til Sara Ahmeds forskning, som viser at man som institusjon beviser at diskriminering ikke eksisterer siden institusjonen ønsker deg som medlem av minoritetsgrupper, velkommen. Informanten som er visepolitimester ønsker helt

klart å inkludere LHBT-kompetanse som en ressurs, men uttrykker også usikkerhet hvordan det bør gjøres:

[Vi må] synliggjøre at vi har behov for homofile og lesbiske. (...) vi har et behov for å ha et forhold til det når vi har ansatte som er det. Klarer vi å sikre det slik at de får verdige arbeidsforhold eller blir det for stort fokus på deres seksuelle legning? Altså de her balansegangene og problemstillingene. (Eva 42 år, visepolitimester)

Sitatet tydeliggjør erfaringer med problemstillinger rundt håndtering av inkludering av minoritetsgrupper og hvordan man skal benytte seg av deres kompetanse som ressurs. Lignende problematikk nevnes også i sammenheng med minoritetspråklige ansatte. En av informantene forteller om en fortvilet kollega som hadde fått ettertrykkelig beskjed både i møte med Politihøgskolens rekrutteringskampanjer og gjennom andre kanaler internt i etaten at han var ønsket i politi- og lensmannsetaten. Det var også blitt lagt særlig vekt på at vedkommende var i besittelse av en kompetanse i kraft av å kunne et tredje språk utmerket, noe etaten ønsket å benytte seg av som en ressurs. Likevel hadde denne personen vært ansatt i mange år, uten noen gang å bli spurt om å bidra med språkkunnskapene sine i håndtering av politiarbeid.

5.7 Hvordan kan likestilling forstås som like krav i et mangfoldsperspektiv?

Det er en enhet i politi- og lensmannsetaten som opererer med mangfoldets motbegrep “likhet” som grunnlag for likestillingsforståelse. Beredskapstroppen, som spesialenhet i politiet, sier de operer med full likestilling i overensstemmelse ved at de behandler alle likt.

Jeg kan jo sitere da sjefen for Beredskapstroppen som sier at: “Her behandler vi alle likt, så her har vi full likestilling”. Det er jo klart at både du og jeg vet at det er omtrent det motsatte av likestilling når du begynner å se litt nyansert på den biten der (Geir 51 år, innsatsleder).

Likebehandlingsprinsippet i arbeidet for likestilling er veldig interessant, særlig i sammenheng med begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold. Mangfold er det motsatte av å behandle mennesker med et utgangspunkt om at individer er like, eller bør bli like (Engebretsen og Heggen 2012:44). Det er likevel viktig å understreke at mangfold som inkluderingsbegrep likevel har mange referanser til likhet. Likhet som likeverd og like muligheter er sentralt, selv om likhet i semantisk betydning ikke er ønskelig. Kort

oppsummert: Mangfold som inkluderingsbegrep fremmer likeverd og like muligheter for alle individer, med en positiv vurdering av forskjeller. Som en naturlig følge av et slik resonnement vil det også være rom for å behandle individer forskjellig, med den hensikt om at de skal like muligheter og tilgang på de samme godene.

Mangfold som likestillings- og inkluderingsbegrep er noe politi- og lensmannsetaten jobber mye med på alle nivåer i etaten, og hvis resonnementet over følges, er likestilling som likebehandling ikke i tråd med etatens krav og forventninger. Likevel opererer Beredskapstroppen med likhetsbegrepet som et likestillingspremiss. Det vil si at deres rekrutteringskrav er utelukkende like for enhver søker. I overført betydning tolkes likestilling som likebehandling uavhengig av hvem man er. En slik forståelse er motstridende med det ideologiske grunnlaget for likestilling i et mangfoldsperspektiv. I det tidligere nevnte foredraget holdt av Trine Hinna fra politidirektoratet på Forsvarets kvinnekongress, ble det fortalt at politi- og lensmannsetaten har et fokus på å rekruttere et mangfold.

Rekrutteringsveileder med “mangfoldsblikket” for å sikre at vi har en veileder som er til for alle grupper vi ønsker å rekruttere (Hinna 2012:2).

Her uttrykkes det et fokus på å rekruttere et mangfold med henvisning til “Plan for mangfoldsarbeid 2008-2013” (POD 2008) som rekrutteringsveileder. Planen presiserer at det ønskes et likestillings- og mangfoldsfokus på alle nivåer i politi- og lensmannsetaten, noe som det kan se ut som om det ikke blir jobbet med i praksis. Regjeringens krav om aktivitets- og rapporteringsplikten har vært opprettet for å sikre en kontinuitet i bevisstheten rundt likestillingsarbeidet i offentlige instanser. “Skjeie-utvalget” demonstrerer i NOU 2012:15 Politikk for likestilling at regjeringens krav om oppfølging og rapportering kan kritiseres i de offentlige etatene. Jeg vil ikke gi meg ut på en diskusjon om hvordan dette har blitt gjort i politi- og lensmannsetaten, men jeg vil understreke at det kan tyde på, i korrelasjon med informantenes erfaringer, at etaten fortsatt har en vei å gå når det kommer til evaluering og oppfølging av eget likestillings- og inkluderingsarbeid.

5.8 Er mangfold i konflikt med likestilling?

I dette kapitlet har jeg undersøkt hvordan likestillings- og mangfoldsbegrepet forstås og brukes i politi- og lensmannsetaten. "Plan for mangfoldsarbeidet" (POD 2008) beskriver klart, både under delen om hvorfor mangfold er ønsket i politiet og som en del av hovedmålet; diskriminering er uønsket i etaten. En annen begrunnelse for å øke mangfoldet er at etaten

mener individuelle egenskaper vil bidra til å utvikle og forbedre politi- og lensmannsetatens håndtering av arbeidsoppgaver og i møte med befolkningen. Ifølge informantene er det behov for minoritetsspråklige ansatte i etaten fordi i tillegg til å speile etaten, vil mennesker med andre språkkunnskaper kunne bidra til utvide politiets kompetanse. Problemet oppstår idet mennesker som har blitt forespeilet at de er ønsket fordi de innehar en spesialkompetanse, opplever at den ikke blir brukt og verdsatt. Jeg mener å kunne tyde to ting basert på sistnevnte problemstilling. Det ene er på strukturnivå, hvor politi- og lensmannsetaten ikke følger opp egne mål som kan gå ut over de ansattes opplevelse av etaten. Spørsmålet som kan stilles her, er om minoriteter blir inkludert mer som symbol for likestilling og mangfold enn som en ønsket ressurs. Det andre er på individnivå og kan det tyde på at noen opplever det som positivt å bli inkludert på andre premisser i politi- og lensmannsetaten og at det derfor ikke nødvendigvis skaper ulikheter i verdivurderingen av individer, selv om rekrutteringsgrunnlaget er forskjellig. I neste kapittel vil jeg diskutere konsekvensene av differensierte krav i politi- og lensmannsetaten og mulige tilslørte barrierer. Avslutningsvis mener jeg å kunne oppsummere funnene i dette kapittelet dit hen at det kan virke som om politi- og lensmannsetaten glemmer hensikten med deres eget uttalte behov for å speile samfunnet. Det vil også være mulig å si noe om idealtypen i politi- og lensmannsetaten basert på kapittelets beskrivelse av minoritetsgrupper. Med dette som utgangspunkt vil jeg i neste kapittel undersøke mulige hinder for likestilling- og inkludering i politi- og lensmannsetaten knyttet opp mot lederkultur, politikultur og mannsdiskurser

6 Barrierer for kvinner

Gjennom de foregående kapitlene har jeg vist hvordan forskjellsbehandling som virkemiddel og ressursargument som utgangspunkt for inkludering av kvinner skaper diskursive forståelser av menn og kvinner som ulike. Med forskjellsbehandling som virkemiddel og utgangspunkt for inkludering av kvinner, skapes det en diskursiv forståelse av kvinner og menn som ulike. Ved bruk av dikotomier settes det et sterkt fokus på de atskilte egenskaper mellom menn og kvinner som opprettholdes av androsentriske tanke-systemer. Disse systemene er et resultat av makten som tilslører kunnskapen som kan bryte med denne forståelsen (Harding 2004). For å vise hvordan ulikheter skaper ujevn balanse mellom grupperinger av aktørene i Politi- og lensmannsetaten, vil jeg bruke Kanter (1993) og Connells (2005) teorier om kultur og gruppesamhørighet og identitet som konstitueres i møte med motsetninger. Jeg vil også i lys av Bourdieus begreper doxa og habitus, vise hvordan kvinners karrieremuligheter blir begrenset i organisasjoner som sosialt felt, når feltene domineres av mannlige diskurser og kjønnete understrukturer.

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på hva som kan være barrierene for flere kvinner i ledende posisjoner. Jeg vil først undersøke om kvinner er forventet å tilpasse seg en rådende mannsdiskurs som konstituerer den “typiske politipersonen” som en idealtipe. Hvis det er tilfelle; hva slags mannsdiskurs er det snakk om og hva er det som karakteriserer dem? Er de støttende eller virker de som hindringer? Videre vil jeg undersøke betydningen av å inkludere kvinner som annerledes. Hva gjør det med kvinners posisjon i politi- og lensmannsetaten?

6.1 Kvinner internaliseres i allerede eksisterende kultur i stedet for å påvirke den

Er det kvinner generelt som blir ekskludert og menn som opprettholder en form for underordning? Eller er snakk om en arketype – tilsvarende Connells (2005) hegemoniske maskulinitet? Arketype er beskrevet av Carl G. Jung som et begrep som kan bekrefte en kollektiv underbevissthet (Bennett 2002). Arketyper gir oss innholdsmessig kollektivt ubevisste universelle bilder som har eksistert siden tidenes morgen. Jungs hypotese om kollektiv underbevissthet er “*ideer som folk først finner merkelige, men snart tar i besittelse og begynner å bruke som et begrep de er fortrolige med*” (Jung i Bennett 2002:70). I Connells hierarkisk system skisseres det en form for maskulinitet som befinner seg på toppen og beskrives som den dominerende (Connell 2005). Jungs begrep om arketype kan overføres til

Connells begrep hegemonisk maskulinitet, som konstrueres som en idealtipe. Det er ikke nødvendigvis majoriteten av menn som lever opp til den hegemoniske idealtypen, men mer et bilde av hva man ønsker å være. Hegemonisk maskulinitet forstås som en sosial konstruksjon og konstrueres ikke bare i relasjon til kvinner, men også i relasjon til underordnede maskuliniteter. Det vil si at innholdet i hegemonisk maskulinitet kan tolkes som en ønsket sammensetning av egenskaper som vil være en tilstand alle etterstreber å oppnå.

Antakelsen om at aktører innenfor feltenes rammer til enhver tid vil søke å tilegne seg kapital og ressurser som er verdsatt, er også en del av Bourdieus (2000) teori om individers over- og underordninger innenfor sosiale felt. Aktørenes hierarkiske posisjoner innenfor et felt er relasjonelle og derfor også konfliktfylte. Alternativene blir å tilegne seg mest mulig av gjeldende kapital eller å forsøke å redefinere hva som skal gjelde som kapital på et felt (Aakvaag 2008:156). Videre vil jeg vise et eksempel på en strategi for å tilegne seg mest mulig kapital. Kvinner i mannsdominerte yrker som Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret, som i stedet for å prøve å redefinere organisasjonens forventninger og diskursive praksis, bidrar til å opprettholde og reprodusere de etablerte understrukturene. Dette bidrar også til å nedvurdere de egenskapene som er gjennom stereotypisering knyttet til kvinner.

I kapittel 5 undersøker jeg hvordan “arketyper” i politi- og lensmannsetaten konstitueres gjennom etatens egne styringsdokumenter for likestilling og mangfold. I påfølgende avsnitt vil jeg vise hvordan motsetningen til den arketypiske politipersonen nedvurderes.

[...] samtidig er det sånn at hvis du har sterke omsorgsverdier da, som veldig mange menn har, så blir du heller ikke like attraktiv i de operative lederfunksjonene. Du blir på en måte for myk. (Eva 42 år, visepolitimester)

Her viser informantene at å utfordre eksisterende miljø og de institusjonaliserte trekkene uavhengig av kjønn, vil føre til en nedvurdering av personen som egnet til bestemte roller. Noe av grunnen til at en slik nedvurdering diskursivt kan forstås som en nedvurdering av kvinnen, er fordi det er etablert en forståelse av egenskaper som kjønn, og i tillegg dikotomiske. Her vil jeg påpeke at det er kulturelle trekk innad i etaten som nedvurderer egenskaper og ikke kvinner direkte. Gjennom historisk lang forståelse av kvinner som motsatsen til menn og bærere av “myke” egenskaper (Simone de Beauvoir 1949 , Wollstonecraft 1792), er det lett at disse egenskapene tilknyttes kvinner som en del av en kollektiv underbevissthet. En mulig konsekvens av ikke å være en del av majoritetsgruppen, er at man kan kjenne på utrygghetsfølelsen, en slik følelse kan lede til flere

overlevelsesstrategier. Den mest vanlige overlevelsesstrategi, ifølge Kanter (1993:228), er å adoptere majoritetsgruppens atferd og ta avstand til andre “tokens”, men det finnes også unntak som heller velger å gå motstrøms og ivareta minoritetsgruppas interesser. Sistnevnte strategi kan man se i samsvar med beskrivelsene av ildsjelene og rollemodellene i kapittel 3. De som ivaretar minoritetsgruppens interesser kan og forstås som aktører som prøver å redefinere organisasjonens etablerte feltkapital. Når kvinner blir institusjonalisert som en del av organisasjonens kultur og som velger en assimilering i majoritetsgruppens kultur og holdninger, kan man se hvordan kvinner blir nedvurdert også av andre kvinner, ikke bare av menn. Geir som er innsatsleder i et av de større distriktene, forteller om de kvinnene som er på ordensavdelingen i hans distrikt:

G: De [kvinner] er jo veldig selvbevisste både hvordan de presenterer seg og disse rollene, men de er også bevisst hvordan mannfolk oppfører seg i systemet. Og de blir jo ambassadører for likestilling hele gjengen, egentlig, og de gjør mye på den der kultursiden – jentene som jobber på orden. Men det er jo de som går inn på ordensavdelingen og tilpasser seg mannskulturen så grundig at de, ja...

L: Blir kvinners verste fiende...?

G: Nettopp! Det finnes den varianten også, men det skyldes jo, og det sier jeg uten å blunke, det skyldes jo at de er generelt usikre på sin egen rolle og den eneste måten de finner mulig å takle det på er ved å adoptere menns måte å være på, for da vil de i hvert fall ikke få kritikk fra den siden. Og så har de en flanke mindre å passe på.

Her viser informanten til erfaringer med hvordan kjønn kan oppleves betydningsfullt ved å beskrive kvinner som bevisste i deres atferd og som knytter det opp til menns atferd. Et problem med sitatet over er hvordan jeg som intervjuer legger føringer i informantens egen tolkning og forståelse av hvordan ting arter seg innad i etaten. Som en del av aktiv intervjuteknikk (Holstein og Gubrium 2003), er det viktig, som en aktiv part, å hele tiden tolke meningen og innholdet av hva som blir sagt undervis. Ved å gi uttrykk for egen tolkning av det som blir sagt av den andre parten, gis det mulighet og rom for vedkommende å korrigere, bekrefte eller avvise den andre partens tolkning. Eksempelet med at jeg som forsker bryter inn i informantens resonnement og tilfører mine egne tolkninger, viser et brudd med forventet profesjonalitet og forsterker vissheten om at ens egen posisjon alltid vil være situert. Det profesjonelle og private vil aldri kunne utføres totalt atskilt (Neumann og Neumann 2012).

Selv om det kan tyde på at det er egenskapene i seg selv som blir nedvurdert, viser Børstad og Johansen (2010) til tendenser i politi- og lensmannsetaten som kan tyde på det motsatte: At det er individet som kjønnet som blir omtalt negativt i tilknytning til egenskaper og ikke egenskapen i seg selv. Et eksempel er når menn kunne være litt tydelige og irettesettende, ble dette fremmet som positive egenskaper, mens når kvinner var på samme måte, ble det vurdert som mer maktdemonstrativt (Børstad og Johansen 2010). Slik jeg tolker det eksempelet over, kan både menn og kvinner ha de samme egenskapene, men det er kjønnet deres som avgjør om ordlyden i beskrivelsen av egenskapene blir positive eller negative. I eksempelet som er hentet fra Børstad og Johansen (2010) kan en mulig tolkning være at det er forventninger om at den kvinnelige stereotypien er tilbakeholden og ydmyk i motsetning til den mannlige stereotypien, som ses på som frempå og tøff. Bruddet med de kjønnete forventningene vil skape negative assosiasjoner, fordi det bryter med de sosialt konstruerte forventningene som av aktørene selv oppleves som “naturlige” (Bourdieu 2000).

Kvinner internaliseres i organisasjonens bruk av diskurser i vurderingen av andre aktører. Det kan se ut som om kvinner i politiet også påvirkes av kjønnsordens understrukturerte mekanismer som skaper kjønnede forventninger til egenskaper.

Jeg har jo gjort noen interessante erfaringer, for jeg har jo både nå som driftsenhetsleder jobbet som innstillende myndighet og satt i ansettelsesrådet i en periode [...]. Det jeg oppdaget da i noen intervjuer, er at kvinner ofte er mer skeptiske til kvinnelige sjefer enn mannlige sjefer. (Eva 42 år, vosepolitimester)

Ved hjelp av Bourdieus (2000) kroppsliggjorte habitus tydeliggjøres kvinner som innehavere av mindre feltkapital i mannsdominerte yrker i egenskap av deres biologiske kjønn. I denne oppgaven vil det være Politi- og lensmannsetaten som institusjon som er det sosiale feltet og de interne diskursene er avgjørende for vurderingen av feltets kapitalinnhold. Som vist i forrige kapittel, kan det tyde på at etatens kjønnede understrukturer er på menns premisser. I en kronikk fra mars (2013) skriver Frank B. Steder i kronikken “Forsvarets kvinneutfordringer” i ingressen: “*Kvinner er synlige avvikere fra det konforme maskuline krigeridealet*” (Steder 2013b). Basert på dette, vil jeg si at denne oppgavens undersøkelse av de uformelle praksisene i Politi- og lensmannsetaten som mannsdominert yrke vil ha stor overføringsverdi og tilføre Forsvaret kunnskap om *hvordan* de uformelle praksisene virker.

6.2 Kvinner må være dobbelt så tøffe

Den “normative” politi-identiteten som konstrueres i etaten, og som jeg undersøker i kapittel 4 kan bidra til å forstå hvorfor noen mennesker kan bli vurdert annerledes. Ved at blant annet kvinner og personer, som ikke er etnisk norske, ikke er en del av majoriteten og den “normative” politi-identiteten, vil det ifølge Johannessen (2013:47) skapes en legitimering for at de må streve litt hardere og prestere litt bedre for å få den samme aksept i gruppen. Politihøgskolen brukte kvotering av innvandrere som et virkemiddel i rekrutteringer av nye studenter. En slik kvotering, i likhet med radikal kjønnskvoltering, førte til en stigmatisering av studentene, som ble kvotert inn, for ikke å bli tatt opp på samme vilkår som andre (Johannessen 2013:46). Kvotering av studenter med innvandrerbakgrunn er fjernet blant annet på bakgrunn av den diskursive stigmatiseringen.

Jeg forstår det ut i fra dette at fellesforståelsen av å bli tatt opp i politi- og lensmannsetaten med spesialhensyn, bidrar til en diskurs om at man ikke er like god som majoriteten. Et spørsmål i denne forbindelse vil være om de differensierte kravene til kvinner bidrar til en diskurs om kvinner som ikke like gode? Og vil en slik diskurs skape høyere krav og forventninger til kvinner fordi de må bevise at *faktisk* er gode nok? Jeg finner ikke noe klart svar på det, men jeg mener å kunne påstå at det eksisterer en todelt håndtering innad i organisasjonen som kan knyttes opp til differensierte krav til kvinner og menn. Den ene måten å håndtere det på er som beskrevet i første delen av dette kapittelet: Kjønn spiller inn som en forutsetning for om like egenskaper blir vurdert i positiv eller negativ retning. Den andre tendensen finner jeg med utgangspunkt i mitt eget datamateriale hvor informantenes erfaring viser til at kvinner blir målt opp mot andre kvinner og ikke andre menn. Jeg tolker en slik uformell mekanisme som en ubevisst opprettholdelse og reproduksjon av mannlig dominans. Det vil si at den bakenforliggende diskursen om at kvinner og menn er forskjellige, skaper et kjønnssegregert skille. Det kan virke som om det, til tross for at det er en relativt stor andel kvinner i etaten i dag, opereres med ubevisst kjønnssegregert kultur og forståelse innad i etaten. Hvis man følger Kanters (1993:209) teori om et 40% minimumskrav til minoritetsgruppers relative andel før de får innflytelse og påvirker den allerede etablerte organisasjonskulturen, vil i denne sammenhengen ikke bli bekreftet siden politi- og lensmannsetaten fortsatt ikke har en så stor andel kvinner i operativ tjeneste, men den kan heller ikke avvises.

En av informantene viser til personlige erfaringer hvor vedkommende ble testet i evnene til å utføre oppdrag av kolleger:

[...] Så var jeg testet i tjeneste når jeg var ute på oppdrag. Om jeg klarte å gjøre jobben min, så jeg måtte stå ute og håndtere alvorlige oppdrag helt alene, uten støtte fra operasjonssentralen og sånne ting. (Eva 42 år, visepolitimester)

[...] Det kan testes ut i fra for eksempel når du sitter i store pauser. Når tenner du? Når er det nok for deg? Sånne ting” (Eva 42 år, visepolitimester)

Informanten vektlegger ettertrykkelig at det kun var mannlige kolleger som testet henne på lignende måter som eksemplifisert over. En slik måte å bli testet på fremstår som noe særegent for kvinner å oppleve. En mulig teoretisk forklaring på hvorfor det er kvinner som opplever testing utført av menn, kan knyttes til Connells (2005) beskrivelse av hegemonisk maskulinitet som befinner seg i topp-posisjon og “frykten for å falle”. Det vil si at av frykt for at underordnete kategorier i det hegemonistiske systemet vil utfordre og konkurrere om plassen på toppen, vil det skapes en motstand i frykt for at mannlighet reduseres til umannlighet.

I et forsøk på å unngå kritikken om å fremstille kvinners erfaring som universell, slik mange feministiske epistemologier har blitt kritisert for, kommer Harding (2004) med en mulig løsning på problemet. Selv om man med et standpunktteoretisk perspektiv har et epistemologisk utgangspunkt som gir den marginaliserte en stemme, bør man vektlegge viktigheten av erfaringene i mange forskjellige menneskers liv. Også de som er motstridende til hverandre. Gjennom et flerdimensjonalt ståsted får man nyttig informasjon om hvordan samfunn er strukturert politisk, og hvordan deres medlemmer fremmer eller hemmer politisk aktivisme (Harding 2004:52). Ved å forstå disse prosessene, kan man avsløre svakheter i systemet for undertrykking og dermed gir det rom for mulig motstand. En av de andre informantene som har vært ansatt i politiet i mange tiår, forteller om hvordan hun opplever at etaten har utviklet seg i en positiv retning:

[...] det[er] noe med det å ha selvtillit til å søke, men så det har nok vært en liten endring der at man nå tør litt mer, for før var det at alle kvinner følte at de måtte være dobbelt så god som mannen, måtte bevise en hel haug og sånne ting. [...] Hvorfor skal jeg være dobbelt så god som en mannlig leder? Hvorfor skal jeg måtte bevise noe hele tiden? Jeg har jo sett på meg sjøl som en leder og ikke en kvinnelig leder i politiet. (Vera 59 år, tidligere stasjonssjef)

Informanten mener å se en forandring i den diskursive forståelsen om at kvinnen må prestere dobbelt så godt som mannen. Med informantens situerte posisjon har hun gjennom erfaring mulighet til å si noe om endring gjennom tid. Ved å sette de to siste sitatene opp mot

hverandre, og ta i bruk av Karl Poppers falsifiserings-prinsipp¹⁴, kan det leses som om kvinners egne forventninger og opplevelse av å måtte *bevise* noe i politi- og lensmannsetaten ikke er like dominerende som før, men det eksisterer fortsatt.

6.3 Kvinner for kvinners skyld?

Jeg har aldri slåss så lite som i de periodene hvor jeg har hatt kvinnelig makker. Det er ekstremt tydelig. [...] Og jeg har da jobbet med enkelte mannfolk hvor jeg har sloss meg inn og ut av situasjoner i et helt år, før jeg da har klart å bytte de ut med en kvinnelig partner. [latter] Så det er tydelig forskjell. Der er det absolutt en tydelig forskjell. (Geir 51 år, innsatsleder).

I stedet for å slåss seg ut og inn av situasjonene, kan det virke som om kvinners inntreden har bidratt til en roligere omgangsform og problemløsning ute på oppdrag. I tillegg til at Geir kan forstås som en av majoriteten som prøver å redefinere organisasjonens kapital, kan hans handlinger være det samme som Ulla-Britt Lilleaas og Dag Ellingsen (2013) beskriver i studien av Forsvaret som solidarisk maskulinitet. Behovet for kvinner i etaten uttales som å være positivt for politi- og lensmannsetatens evne til å kunne skape tillit hos publikum og til å ha de rette menneskene til de rette oppgavene. Likevel må man også være forsiktig med å rekruttere mennesker på forskjellig grunnlag til de forskjellige jobbene. Å fokusere på kvinners spesielle/særegne bidrag er "(...) *ingen god strategi*, [fordi det] *reproduserer kulturell forståelse av forskjell i egenskaper og egnethet*" (Nordang 2005:116). Det er et viktig poeng som Nordang fremhever og kan forstås i tråd med Bourdieus (2000) advarsel mot doxiske forestillinger. Ifølge Bourdieu (2000) skapes slike forestillinger gjennom historie, kultur som blir overført gjennom tid, sted og generasjoner, og som fremstår som naturlige, selv om de opprinnelig er sosialt konstruert. Kultur som natur vil jeg diskutere mer i kapittel 6, hvor jeg vil ta for meg hindringer og barrierer for kvinner i politi- og lensmannsetaten. De doxiske forestillingene vil ikke bare bli operert med av menn, men også kvinner som befinner seg innenfor det samme sosiale feltet.

Et eksempel på hvordan kvinner generelt blir oppfattet som universelle i deres egenskaper, finner jeg i en samtale om bruken av kvinner på etterforskningsavdelinger:

Jeg merker det på meg selv for all del [at han tidligere som leder for etterforskning foretrakk å ansette kvinner], men du ser det veldig tydelig når du

¹⁴ Hypotetisk-deduktiv metode: Alle svaner er hvite. I det man oppdager en svart svane, kan man ikke lenger påstå at alle svaner er hvite.

jobber med knappe ressurser at tre damer leverer omtrent like mye om fem mannfolk på en etterforskningsavdeling. Så den gode tanken som man har i bunn om at man ønsker å ha flere damer på orden, den forsvinner da i den praktiske utførelsen. (Geir 51 år, innsatsleder)

Her kan man se et tydelig eksempel på hvordan man kan reprodusere doxiske forestillinger ved å forstå gode gjennomføringsevner i en jobb knyttet til kjønn og ikke individ. Når slike doxiske forståelser implementeres i kjønnsdiskurser, vil det kunne bidra til å skape ulikheter i forutsetningene for å bevege seg som likestilte innad i etaten. Jeg har valgt å bruke Nordangs (2005) begrep “skjulte mekanismer” om uformelle prosesser som ikke alltid er lette å se eller å forstå som diskriminerende. Skjulte mekanismer vil jeg komme tilbake til i neste avsnitt. Før jeg går videre vil jeg i tillegg vise hvordan kvinner også blir preget av inkludering på forskjellig grunnlag, doxiske forestillinger, kulturell forståelse av forskjeller i egenskaper og egnethet. Et eksempel kan være kvinners redsel for at de faktisk ikke er gode nok og best egnet, men kun rekruttert fordi de er kvinner. Informanten forteller:

[...] og så kan du jo si det her med kvoteringene. Jeg husker når vi nå ansatte innsatsleder hos oss, så ansatte vi fem stykker. Det var ei jente som ble ansatt og fire menn. Jeg skal ikke si noe om personlighetene til dem, men det hun jenta sa når hun ble ansatt var: *“Jeg håper ikke jeg ble ansatt på grunn av at jeg er jente?”* Da tenker jeg: Hvilke menn er det som har sagt det? (latter) Ikke sant, det er jo ingen menn som hadde sagt det, men du skjønner? (Lene 45 år, politibetjent).

Selv om informanten selv setter hendelsen i sammenheng med kvoteringer, tolker jeg hendelsen dit hen at det eksisterer en doxa som opprettholder forestillinger om at kvinner ikke er like egnet som menn som innsatsledere. De doxiske forestillingene vil også være tilstede hos de kvinnelige aktørene og derfor påvirke hvordan de oppfatter seg selv. I forlengelsen av dette vil det være lettere å forstå diskurser om kvinner som ikke er modige nok eller ikke har nok selvtilit til å søke lederstillinger. De doxiske forestillingene må synliggjøres, og gjennom bevisstgjøringen av deres eksistens kan forandring oppstå.

6.4 Mangel på fokus

Når informantene forteller om både positive og negative erfaringer, henvises det stadig til politimesterne og kan tolkes som at mye av ansvaret ligger hos dem. Gjennom informantenes virksomhetskunnskap kan det tolkes som at selv om Politidirektoratet uttaler et ønske om likestilling, arbeides det ikke aktivt for det med mindre politimestrene følger opp. Som overordnet instans i Politi- og lensmannsetaten befinner Politidirektoratet seg i en

maktposisjon som har ansvaret for å sørge for at organisasjonens styringsdokumenter og handlingsplaner blir fulgt opp. I en stor organisasjon er det selvfølgelig prioriteringer som må gjøres, og som vist i forrige kapittel, kan det virke som om Politi- og lensmannsetaten har beveget seg bort fra et fokus på kjønnslikestilling og kvinner til det litt mer uhandgripelige begrepet mangfold. Motstanden og skepsisen til kvinnenettverkene blant noen menn blir nevnt i kapittel 4 i forbindelse med oppstarten av kvinnenettverk. Det er over ti år siden, men likevel kan det se ut til at det fortsatt eksisterer en viss motstand mot kvinnefokus og likestilling.

Da en av informantene sa seg villig til å komme på et politisjefmøte for å snakke om barrierer for kvinner i politietaten, ble hun frarådet å gjøre det av direktoratet. De var redde for at vedkommende ikke ville komme “levende” ut av det. Informantens refleksjoner over episoden uttrykker behov for ledere som ønsker å jobbe bevisst med et fokus på kvinner: *“De har rekruttert feil politimestre, og de er en del av det hvis de ikke klarer å ta dette innover seg og klarer å se problemstillingene”*. Det står eksplisitt i *“Strategisk plan for likestilling”* (2003) at *“Politimester/sjef for særorgan har ansvar for at handlingsplan for likestilling utarbeides og gjennomføres lokalt”* (POD 2003:7). Mangelen på symmetri mellom styringsdokumentets tekst og virksomhetskunnskap kan tolkes som mangel på kontinuitet i styringsrelasjonenes krav og oppfølging. Mangelen på samsvar mellom mål og praksis når det gjelder likestillingsstrategier, er noe Børstad og Johansen (2010:68) også finner i sitt studie om rekrutteringer til lederstillinger i politiet.

6.5 Arveprinser, homososialitet og kameraderi

(...) Det er veldig aktive idrettsfolk. Så ikke bare var de kolleger sammen, de trente sammen, de spilte på lag sammen, de var trenere for barnas fotballag og håndballag og alt mulig sånn. Det var en sånn type vennskapsforhold internt. (Ingrid 63 år, toppleder i politiet)

Informanten forteller om menns allerede eksisterende nettverk i Politi- og lensmannsetaten, hvor det kan tolkes som det Kanter (1993) henviser til som uformell omgang, men som likevel bidrar til å bedre mulighetene på arbeidsplassen. Aktiviteter som idrett og sport bidrar til at en fellesskapsfølelse kan oppstå i det som oppfattes som enkjønnete arenaer eller situasjoner der aktivitetene styrker en maskulin kjønnsidentitet hos deltagerne (Eng 2000:109). Bekreftelse og følelse av forsterket maskulin kjønnsidentitet gjennom aktiviteter

kalles ofte “male bonding”¹⁵. Gjennom å søke felleskap med menn opprettholdes maktposisjoner (Kanter 1993:48) og dermed også kjønnsorden. Maktposisjonen menn har i mannsdominerte organisasjoner er ikke noe gruppen av individer besitter, men noe som muliggjøres gjennom kategorien mann (Ericson 2011:49). Prosessene mellom menn beskrives som homososialitet og kan forstås i lys av Kanter (1993) som en av årsakene til at menn velger menn. Under vil jeg beskrive en av prosessene som kan leses som hvordan homososialitet “gjøres”.

6.5.1 Arveprinser og kameraderi

Det er flere av informantene som beskriver hvordan de gjennom deres virksomhetskunnskap har opplevd prosesser hvor det er noen ansatte som skiller seg ut og nesten har fått servert karrieremulighetene på et sølvfat.

(...) Tidlig start, og det her er jo sånne heltehistorier som går. Og de kan gå i hele landet, de. Du kan godt jobbe i Oslo og bli utpekt som en sånn kronprins og så får du høre om dem i Stavanger, Trondheim og Tromsø og alle andre distrikter. (Eva 42 år, visepolitimester)

Sitatet kan tolkes som at noen ansatte blir tidlig fremhevet som dyktige og blir omtalt som selvsagte arvtakere til fremtidige lederposisjoner. Dette er i tråd med Børstad og Johansen (2010), som i likhet med Nordang (2005), finner vurderingen av kvinner som lite fordelaktig i forhold til vurderingen av menn i forbindelse med lederrekrutteringer. Det kan i tillegg se ut som at der “hvor stillingene beskriver økende kompetanser begynner andelen å synke” (Børstad og Johansen 2010:63). Dette bekrefter antakelsen om at politi-idealet og egnethet bygger på mannsdiskurser om hvordan menn er.

(...) det å se hvor galt det er, og ikke minst, hvordan mekanismene begynner å lukke seg sammen når du ser det kommer en jente inn på en avdeling hvor gjerne mennene har regnet seg frem til når de får neste opprykk. Også kommer det en velutdannet dame inn og forstyrrer *arverekkefølgen* som jeg kaller det. Det er der vi får de styggeste sakene og det er der vi får trakasseringssakene, og det er der vi virkelig får krigene. (Geir 51 år, innsatsleder).

Sitatet kan tolkes som at kvinner, som konkurrenter, bryter med noen av aktørens forventninger om hvem som er egnet og de tilslørte og uformelle oppfatningene av om hvem som er den neste som skal opp og frem. Ifølge Kimmel (1994) kan menns behov for å

¹⁵ Konseptet ble første gang introdusert av Lionel Tiger i 1969 i «Men in groups» og har siden blitt brukt som et generelt begrep for å beskrive mønstre i menns vennskap og samholdet mellom menn.

uttrykke “manndom” forstås som en flukt fra det feminine, og vil fortsette livet ut. Slike oppfatninger og forventninger kan forsterkes og videreføres ved at menn velger menn. At menn velger menn forekommer ikke bare i Politi- og lensmannsetaten, men i yrker generelt hvor ledelsen ofte består av menn (Kanter 1993).

6.5.2 Homososialitet – menn velger menn

Intern organisasjonskultur er vanskelig å definere før noe annerledes inntreer og synliggjør den eksisterende kulturen (Kanter 1993:211). Med utgangspunkt i intervjudataene, styringsdokumentene og tidligere studier (bl.a. Wathne 1996, Finstad 2000, Nordang 2005, Børstad og Fostervold 2010), mener jeg det er vanskelig å skille mellom mannsdiskurser og politikultur. Det kan virke som om politikulturen er blitt formet av mannlige diskurser, noe som virker logisk siden det stort sett har vært et rent mannsdominert yrke og derfor menn generelt som har vært med på å definere politikulturen. Kvinner som tokens og mindretall i politi- og lensmannsetaten blir som beskrevet i kapittel 3, lettere å generalisere som stereotyper, og dermed kontrasteres politiidealet også som en stereotypi.

Viktigheten av at innstillende myndigheter og ansettelsesråd er bevisste ved disse temaene er viktig, slik at man forsøker å unngå ubevisst ekskludering underveis i intervjuene. Utlysningstekstene er et eksempel på hvor bevisstheten kan økes. Eksempelet under viser hvordan teksten kan virke diskriminerende, ikke bare for kvinner, men også for dem som ikke passer inn i den forestilte “typiske” polititjenestepersonen.

Utlysningstekstens formuleringer gir signaler om hvilke søkere man ønsker. Det trenger ikke nødvendigvis å være i teksten om kvalifikasjoner og krav, men tilleggsopplysninger om hva arbeidsplassen kan tilby. En form for tilsørt homososialitet, men som likevel “gjøres” i formaliserte former. Sitatet under er et eksempel på en slik form for ubevisst ekskludering.

[...] med gode muligheter for jakt og fiske. Ring Jeger- og fiskeforbundet og hør med de hvor mange kvinner de har som er medlemmer. (Lene 45, politibetjent)

Utlysningen henvender seg til mennesker som vil kunne synes det er en bonus å ha gode muligheter til jakt og fiske. Informantens sitat kan tolkes som at sannsynligheten vil være større for at det er menn som finner tilleggsopplysningen interessant. Ved å tolke utlysningsteksten på en slik måte, kan man se at de som har myndighet og påvirkningskraft til å bestemme innholdet i utlysningstekster også legger føringer for hvem som blir beskrevet

som den egnete. Innstillende myndigheter sitter med en definisjonsmakt (Børstad og Johansen 2010) som gjenspeiler og konstituerer innholdet av “personlig egnethet” i politiet.

I forlengelsen av dette er det også viktig at de som intervjuer er drillet i å finne den beste og ikke bare den som sier den er best. En av informantene fremhever det som et viktig poeng å sørge for at innstillende myndighet og ansettelsesrådene får kunnskap og er mer bevisste om hvordan man rekrutterer og vurderer kandidater for lederstillinger. Ledere har gjennom sin oppgave med å bestemme hvem som er den “egnete” personen til en stilling, å ivareta makten og fordelene som de som passer inn har, det vil si, de som ligner en selv er også de som bli rekruttert (Kanter 1993:48).

Flere av informantene, i likhet med Lene, bruker eksempler for å fremheve forskjellsbehandling mellom kjønnene innad i etaten. Det at de selv fremhever forskjeller mellom menn og kvinner som betydningsfulle ender opp med å reprodusere og opprettholde diskursive forskjeller. I "Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten" (POD 2003) står det at kvinner må inkluderes på alle nivåer i etaten, også i ansettende myndighet. Når jeg spør om det kan ha en positiv påvirkning for kjønnsbalansen at kvinner sitter i innstillende myndighet, ansettelsesrådene eller andre instanser som er avgjørende for rekrutteringen, svarer Eva:

[Det har] ikke så stor betydning i utgangspunktet for det er jo mange år siden det ble høgskole, og det er jo snart 50% kvinner, men det har liten effekt fordi kulturen er så implementert at kvinner har... alle har den samme oppfatningen, uavhengig av kjønn.(Eva 42 år, visepolitimester)

Sitatet kan tolkes som at kvinner, som i utgangspunktet er tokens, men hvor noen etter hvert får muligheten til å inntre stillinger som er høyere opp i organisasjonen og er “nærmere” den hegemoniske maskulinitet i form av organisasjonssposisjon, tenker og handler på samme måte som de mannlige ansatte. Dette leser jeg som at mannsdiskursene, som det opereres med, påvirker og legger føringer i organisasjonen som en helhet, og ikke bare hos menn. I samsvar med at organisasjonskulturen først blir synlig i møte med noe som er annerledes, kan det virke som om kvinner som tokens i stedet for å påvirke og undergrave eksisterende kultur så fremheves og understrekes den (Kanter 1993:223) av kvinners “annerledeshet”, i stedet for å påvirke og undergrave eksisterende kultur.

Poenget er at karrierestigen for menn er lettere tilgjengelig fordi de allerede er i besittelse av mange av egenskapene som Politi- og lensmannsetaten, som sosialt felt ,verdsetter. En teori om menn som velger menn, er Kanters (1993), som viser til hvordan ledere med utgangspunkt i et behov for tillit, velger som de gjør. Tillit er et av kjernepunktene for både politiarbeid og for Forsvaret. Man må kunne stole på kolleger og partnerne sine.

Begge yrkene er risikoyrker som innebærer momenter med usikkerhet i forbindelse med oppdrag, det vil si de kan aldri forutse hva som venter en når man går ut i oppdrag. Usikkerhetsmomentene i arbeidsoppdragene, som medfører et sterkt behov for tillit, kan bidra til et økt press for dem som må stole på hverandre, om å forme en mer homogen gruppe (Kanter 1993:49). Den homogene gruppen kan se ut til å ikke bare inkludere menn, men også kvinner, så lenge de passer inn i gruppa.

6.6 Understrukturerte mekanismer

Det som Nordang (2010) omtaler som skjulte mekanismer er i samsvar med det Acker (1993) omtaler som organisasjoners kjønnete understruktur. Understrukturene er en del av reglene som foreskriver atferd på arbeidsplassen og forholdet mellom arbeidsplass og hjem som viser hvordan tid og rom ordnes (Acker 1993:24). Et eksempel er, som nevnt tidligere, er hvordan den ansatte som kjønn blir kroppsliggjort gjennom arbeidskravene. Turnusordningen som de fleste i operativ tjeneste må ha, inkluderer kveldsvakter og nattskift. Hvis man har familie og barn, er man avhengig av at det er noen som tar seg av de praktiske oppgavene med å kjøre og hente i barnehage, lage mat og legge barn. Historisk sett er det oftest kvinnene som har hatt rollen som den som er forutsetningen for at mannen kan være i fullt arbeid (Acker 1990). En informant forteller om hvordan det i et distrikt utlyses en stilling, men at det ikke er spesifisert i hvilken avdeling, hvorpå informanten mener at avgjørelsen om hvor den nye ansatte skal plasseres, blir gjort i etterkant. Kvinner blir plassert på etterforskning og menn på orden:

Og det er flere ting som motiverer dette her. En: Det er det at unge menn stiller ingen krav til arbeidsmiljøet, de har ikke noe som helst tanker om arbeidstidsbestemmelser og hvordan det skal ivaretas i forhold til helsen deres og få ting til å fungere. De er bare inne på ordensavdelingene for å jobbe mest mulig, og hviletid og alt det her er saga blott. Og damene har en litt større helhetstenkning i forhold til at den jobben skal tilpasses et privatliv, og at det er viktig at du har ting i orden. (Geir 51 år, innsatsleder).

Selv om politi- og lensmannsetaten offisielt har gått bort fra å rekruttere kvinner til egne stillinger, kan det tyde på at etaten noen steder fortsatt opprettholder en sterkt kjønnsavhengig arbeidsfordelingsstruktur. I Forsvaret har det også vært tradisjon for å bruke kvinner til egne arbeidsoppgaver og i avdelinger, som for eksempel sanitets-avdelingen, hvor kvinner kan utøve sine "naturlige" omsorgsegenskaper. Det nord-amerikanske militæret har først nå i 2013

opphevet forbudet¹⁶ fra 1994, som inntil nylig har gjort umulig for kvinner å delta i nærkamp/strid. En forsterkelse av den kjønnslige dikotomien oppstår i møte med de såkalte “feminine” disposisjonene . Når kvinner blir tilbudt stillinger i mannsdominerte yrker vil deres egnethet og “feminine” disposisjoner bli forsterket ved at de også gjennom organisasjonsstrukturens arbeidsfordeling bidrar til å opprettholde den kjønnslige dikotomien (Bourdieu 2000:66).

Brudd med majoriteten

Du har ikke samme relasjoner til kvinner som du har til menn, det her går jo bare med en del flørtemekanismer, og du oppnår en del mer spenninger og sånne ting. Det er jo lettere å få til det med en mann enn en dame. (Eva 42 år, visepolitimester)

Antakelsen om det heteronormative relasjonelle forholdet mellom mann og kvinne kommer frem også hos andre informanter. Som Kimmel (1994) beskriver, så foregår ikke homososialitet mellom menn generelt, men mellom heterofile menn. Som om “male bonding” og homososialitet forutsetter tette og nære relasjoner mellom menn, så understrekes det at homososialitet som konstituerende for maskulin kjønnsidentitet ikke kan inkludere homofile menn og kvinner.

Informantene selv har en oppfatning av hvordan en “typisk” ansatt i politi- og lensmannsetaten er. Selv om det aldri blir sagt eksplisitt, kommer det fram gjennom deres fortellinger. Menn og kvinner blir forstått som binære gjennom beskrivelser av femininitet og maskulinitet, som i sammenheng med uttalelser om egenskaper tilknyttet til egnethet. Den tydeligste konstruksjonen av hegemonisk maskulinitet fremstår i kontrast til hva den *ikke* er, dvs. femininitet. En forståelse av maskulinitet og femininitet som binære opposisjoner, hvor den ene utelukker den andre, vil være med å opprettholde oppfatningen om at det ikke er rom for begge formene i sosiale rom hvor den ene fremstår som dominerende.

Det kommer ikke helt klart frem hva innholdet av informantenes henvisninger til “mannskultur” og “politikultur” består av. I tillegg til at det er viktig å være bevisst på at dette er informantens egen tolkning av prosessene som skjer i samspillet mellom menn og kvinner. Det kan virke som situasjonen har blitt bedre for kvinner med hensyn til at de må bevise at de

¹⁶ I de fleste land hvor kvinner har muligheten til å være en del av nasjonens militære styrke får de delta på lik linje med menn i alle avdelinger, Tyskland, Canada og Australia opererer med full kjønnslikestilling, men i Storbritannia har ikke kvinner mulighet til å delta i stridende styrker (Hitland 2007)

er gode nok, men det kan likevel, som vist gjennom oppgaven, tolkes som om det fortsatt opereres med kjønnskiller i etaten.

Avhengig av solidarisk maskulinitet

Gjennom analysen av datamaterialet kan man anta at kvinner som tokens ikke har like stor påvirkningskraft og endringsmuligheter som menn. Hvis kvinners holdninger og atferd blir påvirket av den rådende kulturen, er det viktig at menn er med å fremme likebehandling og forebygge diskriminering. Ut fra behovet for at medlemmer av majoriteten bryter med etablerte handlingsmønstre som kan virke diskriminerende, vil jeg anse, at man i mannsdominerte yrker som Politi- og lensmannsetaten, er avhengig av menn som aktivt fremmer likestilling. I overføringen av menns atferd, som aktører beskrevet som maskulinitet, vil solidarisk maskulinitet være et viktig uformelt virkemiddel i organisasjonen. Begrepet “solidarisk maskulinitet” er hentet fra Dag Ellingsens og Ulla-Britt Lilleaas (2013) studie av maskuliniteter i forsvaret. Denne typen “maskulinitet” fremmer, tilrettelegger og påvirker karrieremulighetene for kvinner i mannsdominerte yrker. Flere av informantene er tydelige på at man i Politi- og lensmannsetaten er avhengig av menn som fremmer likestilling, fordi gjennom sin virksomhetskunnskap har de erfart at kvinners stemme blir for svak.

Altså å få de rette personene til å fremme det [likestilling], og så er det jo klart at han der [...] som da var en stasjonssjef, [og] voksen mann, en som ble lyttet til. Og når han fremmet noe sånt, så er det klart at den ble lyttet til. Det er ikke tvil om det. Så det er å få inn disse mennene. Nødvendigvis ikke i kraft av å være ledere, men å være lederpersoner, altså skikkelsene. Den er viktig. (Lene 45 år, politibetjent).

Det er altså behov for menns aktive støtte for å kunne tydeliggjøre og påvirke situasjonen for kvinner. Kvinnebevegelsen har kjempet for kvinners likestilling på alle offentlige arenaer som i politikken, militæret, arbeidsplassen og i utdanning hvor hindringene for kvinners muligheter har vært atferden og holdningene til menn (Kimmel 1994:103). Derfor bør menn også bidra til å fremme likestilling for at det skal skje en endring. En av informantenes sitater legger vekt på dette. Gjennom sine uttalelser har denne informanten vist seg som en aktør som fremmer “solidarisk maskulinitet”.

Det er jo et paradoks. Det er mannfolkene som over lang tid har rotet dette til, så skal du ha en dame for å rydde i det (Geir 51 år, innsatsleder).

Sitatet kan tolkes som at informanten, gjennom sin virksomhetskunnskap, ser det som nødvendig at menn er de som kan bidra til å endre og påvirke situasjonen for kvinner i Politio- og lensmannsetaten.

6.7 Beredskapstroppen – siste skanse for kvinner i politiet

Overskriften til avsnittet er hentet fra Hitlands (2007) studie av Beredskapstroppen på oppdrag fra PF. Det kan stilles spørsmål ved opptaksprøvene til Beredskapstroppen:

(...) i tråd med dagens trusselsituasjon. Er de tilpasset søkermassen? Dagens trusselsituasjon? Er de a jour (...) med 2010, 2011, 2012 eller er det basert på tidligere trusselbilde? Det som kan nok være svaret, er at det trusselbildet er ikke nødvendigvis... Det som var trusselen for tjue år siden er der ennå, men i dag har det i tillegg blitt flere. (...) Er det i samsvar med alle andre opptakskriterier? (Eva 45 år, politibetjent)

I samtale med informanten fra Beredskapstroppen snakker vi om etatens overordnede og uttalte mål om å inkludere kvinner på alle nivåer, men hvor det fortsatt ikke er noen kvinner i Beredskapstroppen. Det er ikke aktuelt å ha differensierte krav for kvinner og menn siden arbeidet, som det er forventet at man skal være i stand til å utføre, krever en minsteprestasjon innenfor fysiske tester (Hoel 2007). I oppsummeringen skriver Hoel (2007):

(...) Det [blir] tydelig at opptakets fysiske krav ikke handler om kjønn, men om hva praksis krever av de som skal utføre praksishandlingene. (...) På bakgrunn av analysen vil jeg si at dersom politibetjenter blir tatt opp til Beredskapstroppen på ulike vilkår, er det grunn til å tro at dette kan true fellesskapet konkrete moralske ånd. (Hoel 2007:15)

Steder (2013) mener at tilsvarende gjelder for noen militære enheter og styrker, hvor man i stedet for å ha differensierte opptak for kvinner og menn, heller bør vurdere innholdet i arbeidet i de forskjellige avdelingene for å ha differensierte krav for de forskjellige avdelingene. I forlengelsen av et slik forslag, finner jeg det relevant å nevne at, ifølge en av informantene, testes søkere fra Oslo en dag og søkere utenfra en annen dag. Grunnlaget for dette er at ansatte for Oslo og omegn har muligheten og tilgang til hinderløypa på Linderud på Krigsskolen hvor en del av testene foregår. Et spørsmål det er verdt å stille i denne sammenheng er: Hvorfor er man villig til å ta hensyn til forskjeller i fysiske forutsetninger for noen forhold, men ikke i forbindelse med andre? Hva om kvinner fikk muligheten til å prøve seg på opptaksprøven kun sammen med andre kvinner – ville det da vært mulig å plukke ut de beste av kvinnene for å så la de gå videre til de neste prøveukene? Hitland (2007) sier i sin

undersøkelse at de få (fire) kvinnene som har prøvd seg på opptaket til grunnutdanningen ikke har fått muligheten til å prøve seg på de andre prøvene, blant annet oppgaveløsning og psykologiske tester (Hitland 2007). Informanten fra Beredskapstroppen sier at i løpet av de neste ukene i grunnutdanningen skilles de uegnete kandidatene ut forløpende, det vil med andre ord uansett ikke være slik at kvinner eventuelt vil bli sluppet inn på andre vilkår i endelig inntredelse i troppen. En slik differensiering i gruppeuttakene vil kun føre til en mulighet for å konkurrere på likere vilkår i hovedopptaket. Med kunnskap om at det ikke eksisterer differensierte krav for menn og kvinner i rekrutteringsrundene, spør jeg informanten, som har mange års erfaring fra troppen, om det ikke er mulig å opprette relative fysiske krav for kvinner ved opptak til grunnutdanningen, i likhet med den generelle rekrutteringen til politi- og lensmannsetaten. Svaret jeg får er et klart og tydelig nei, men med en presisering om at svaret ville kunne vært annerledes om paraplyen for beredskapstroppens ansvars- og arbeidsoppgaver ble omstrukturert og mer omfattende. Med mer omfattende i denne sammenheng menes det; mer spesialisert. Hitland (2007) viser til kvinners deltakelse i tilsvarende spesialenheter i andre vestlige land¹⁷ som argumenterende for å inkludere kvinner. Informantens nei til relative krav, men med forbehold, kan legitimeres gjennom de samme eksemplene, fordi kvinnene i de nevnte spesialenhetene til dels har andre oppgaver enn menn. Hoel (2007) viser i sitt paper at å opprettholde dagens fysiske minstekrav ved grunnutdanningen for både kvinner og menn i beredskapstroppen, legitimeres gjennom at kravene som mulige nye ansatte måles etter, er et minimum av hvilke fysiske utfordringer en faktisk opplever som ansatt i beredskapstroppen.

Under samtale om Beredskapstroppen og kvinner i politi- og lensmannsetaten generelt, kommer det fram flere utsagn fra informantene om at kvinner bør “få et spark bak”, oppfordres, motiveres etc. Informanten i Beredskapstroppen sier også at kvinner nok kan klare å tilfredsstille opptakskravene om de bare får motivasjon nok. En slik uttalelse stemmer overens med Hoel (2007) som finner at de to tingene som blir vektlagt i rekrutteringen til Beredskapstroppen er “guts” og ren fysisk styrke. Dette viser til forestillingen om at menn er bærere av “guts”, mens kvinner oppleves som passive. Det er flere kjente teoretikere, blant annet Freud, som har fremstilt lignende ideer om essensielle forskjeller mellom menn og kvinner. Universelle forestillinger som dette er ikke allmenngyldige, men er snarere uttrykk for kulturelle og individuelle oppfatninger (Connell 2005:69)

¹⁷ England (Specialist Operations, SO19), Irland (emergency Response Unit, ERU), Tyskland (Spezialeinsatzkommando, SEK), USA (Special Weapons and Tactics, SWAT) og Frankrike (Unite de recherche, d'assistance, d'intervention, dissuasion, RAID), Hitland (2007:24).

6.8 Virksomhetens understrukturer skaper barrierer for kvinner

I dette kapitlet har jeg vist hvordan tilslørte barrierer for kvinner kan oppstå som tokens i mannsdominerte arbeidsplasser. Det er vanskelig å identifisere barrierene og prøve å endre dem hvis man ikke er bevisst hvordan understrukturer og diskurser bidrar gjennom sosial konstruksjon til å skape dikotome forskjeller mellom kvinner og menn. Jeg har lagt spesielt vekt på Beredskapstroppen som et eksempel siden som beskrevet tidligere er det den enheten i Politi- og lensmannsetaten som er det nærmeste politiet kommer militær enhet.

7 Avslutning

7.1 Innledning

I denne oppgaven har jeg undersøkt et omfattende empirisk datamateriale for å finne svar på problemstillingene som jeg stilte innledningsvis:

Hva har Politi- og lensmannsetaten gjort for å inkludere kvinner i politiet? Hvilke barrierer eksisterer det for kvinners karrieremuligheter i politiet? Har kunnskapen overføringsverdi til Forsvaret?

I dette kapitlet vil jeg presentere mine hovedfunn og konklusjon, og deretter forklare hva min studie kan bidra med i forståelsen av hva som kan være til hinder for kvinners karrieremuligheter i mannsdominerte yrker som Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret. Jeg vil inkludere et avsnitt hvor jeg evaluerer min analyse og argumenter, for å redegjøre for hvorfor min inndeling av forklaringskategorier kan bidra til en fruktbar utvikling av arbeidet med å øke andelen kvinner og gi en jevnere kjønnsbalanse i både politiet og Forsvaret. Til slutt vil jeg foreslå områder som jeg anser som viktige for fremtidig forskning.

7.2 Kvinners posisjon

I oppgaven har jeg undersøkt styringsdokumentene “Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten” (POD 2003) og “Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten” (POD 2008). Jeg vurderte mål og hensikt i relasjon til intervjudataene. Analysen indikerte at det er mulig å spore fire hovedkategorier for årsaker til barrierer for kvinners karrieremuligheter: Kvinner som tokens, ressursargumentet, universelle forestillinger og manglende evaluering. Disse fire kategoriene identifiserer og representerer til sammen, slik jeg ser det, en mer helhetlig kunnskap om mulige barrierer for kvinner i mannsdominerte yrker som politiet og Forsvaret. Analysens funn og konklusjoner kan ha stor overføringsverdi til Forsvaret begrunnet i de institusjonelle likhetene som er beskrevet innledningsvis i oppgaven.

Fire forklaringskategorier

For å oppsummere raskt: Kvinner som tokens i politiet har ført til at det har blitt satt i gang særtiltak som skal sørge for at kvinner får de samme karrieremulighetene som menn. Særtiltak

som kvinnenettverk har ført til at kvinner også har fått opplevelsen av et tryggere arbeidsmiljø med kontakter i forskjellige avdelinger og nivåer som man kan støtte seg på, spørre og bruke som referanse når man søker nye stillinger. Det er tydelig at kvinnenettverkene oppleves som positive virkemidler når informantene forteller om nytten av å møte gode rollemodeller. Selv om det kan være en ulempe for kvinner å bli omtalt som et symbol for en gruppe fremfor å bli vurdert som et individ, viser det også hvordan symboleffekten kan forplante seg som en positiv effekt for hele gruppen.

Med ressursargument som forklaringskategori har jeg tatt utgangspunkt i hvordan likestillings- og mangfoldsbegrepet tilnærmer seg kvinner. Begge begrepene kan tolkes som et ønske om å inkludere kvinner som noe annet enn normen som allerede eksisterer i organisasjonen, som ut fra et kjønnsperspektiv er menn. Hensiktsargumentet om å inkludere kvinner som en ressurs som kan bidra til å utvide og bedre institusjonens kompetanse og helhetlig evne til å håndtere arbeidsoppgavene, synes å stadfeste kvinner som “annerledes”. Mangfoldbegrepet kan også sies å bidra til å opprettholde kvinner som en gruppe som underordnet menn, fordi mangfold ønsker å inkludere minoritetsgrupper. Kvinner som representerer halvparten av befolkningen blir likevel indirekte forstått som minoritetsgruppe med behov for hjelp av “mannen”.

Tokens og ressursargumentet som inkluderingsgrunnlag konstituerer og opprettholder universelle forestillinger om kvinner som en motsetning til menn. Organisasjonsstrukturen, som gjennom analysen fremstår som kjønnet på menns premisser, kan også bidra til å opprettholde universelle forestillinger om kjønn. Gjennom de universelle forestillingene vil det kunne konstitueres en idealtipe internt i organisasjonen som blir symbolet for den ideelle ansatt. Idealtypen konstitueres i møte med motsetninger og hva den *ikke* er og representeres gjennom maskuline diskurser.

Den siste forklaringskategorien er manglende evaluering innad i etaten. I analysen synes jeg ikke å kunne finne et klart og entydig samsvar mellom praksis og styringsdokumentenes mål og hensikt. Hvis evalueringen og oppfølgingen internt i etaten hadde vært bedre, ville det muligens fortsatt vært pålagt med kvinnenettverk (som også var åpne for menn), som sørget for mulighet til å knytte kontakter og få muligheter til å delta på holdningsskapende og bevisstgjørende seminarer som fokuserer på likestilling og inkludering.

Konklusjon

Gjennom hele analysen i tilnærmingen av problemfeltene for kvinner i Politi- og lensmannsetaten har variasjoner av de fire forklaringskategoriene vært med på å belyse *hvordan* barrierene for kvinner konstrueres, reproduseres og opprettholdes. Kjønnede understrukturer som opprettholdes gjennom sosiale prosesser, ser i mine analyser ut til å være den største barrieren for kvinners karrieremuligheter i mannsdominerte arbeidsplasser som Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret. De fire forklaringskategoriene er ikke gjensidig utelukkende og vil heller derfor ikke kunne brukes som kunnskapsverktøy isolert.

7.3 Hva viser analysen

Gjennom hele analysen hvor jeg har evaluert likestillings- og mangfoldstiltak i Politi- og lensmannsetaten, har både styringsdokumentene og informantenes virksomhetskunnskap konstituert dikotome forståelser av kjønn. Mannsdiskursene konstitueres i kontrast til kvinnekursene og som overordnet og illustrerende for normen. Både den empiriske analysen og litteratur som jeg har søkt støtte i, antyder at organisasjonskulturen er bygget opp på maskuline premisser. De dominerende mannsdiskursene vil da eksistere fordi medlemmene i organisasjonen reproduserer og forsterker dem. Den empiriske analysen antyder videre at universelle forestillinger om kvinner i kombinasjon med ressursargumentet former ubevisste holdninger og tilslørte sosiale prosesser som skaper mange av barrierene for kvinner. For å forstå aktørenes reproduksjon og opprettholdelse av holdninger som skaper ulikestilling mellom kjønnene, er det nødvendig å også ta hensyn til den aktive vekselvirkningen mellom aktørenes virksomhetskunnskap og styringsdokumentene og de sosiale prosessene. Derfor blir det viktig å kombinere kunnskap om hvordan universelle forestillinger om kjønn konstitueres, hvordan de oppfattes som dikotome og dermed innvirkende på holdninger om personlig egnethet, kombinert med de sosiale prosessene som vil kunne omdanne det til tilslørte barrierer for kvinner i mannsdominerte yrker.

Litteraturen om sosial konstruksjon av kjønn antyder at det ikke er mulig å bryte med reproduksjonen og opprettholdelsen av kjønnsdikotomiene i organisasjoner uten å avdekke de understrukturerte kjønnede prosessene. Både Kanter og Acker understreker viktigheten av å erkjenne organisasjonen og aktøren som kjønn, for dermed å undersøke hvordan de kjønnede prosessene virker. Først da det blir mulig å bryte med de understrukturerte og sosiale prosessene som bidrar til å skape ulikestilling. I samsvar med dette foreslår både

Bourdieu og Connell behovet for dekonstruksjon for å kunne bryte med den etablerte kjønnsorden.

Styringsdokumentene og det empiriske materialet viser hvordan diskursive praksiser kan reproducere og opprettholde sosialt konstruerte forståelser som naturliggjorte og “sanne”. Slik vil den aktive vekselvirkningen mellom aktørenes virksomhetskunnskap og styringsdokumentene og de sosiale prosessene kunne tilsi at aktørene på en og samme tid er resultatet og skaperne av diskursene. Jeg vil her i lys av Bourdieus (2000) presisering av ikke å frata aktøren all form for bevissthet og evne til å ta valg, understreke at aktørene som bidrar, gjennom sosiale prosesser, å opprettholde tilslørte barrierer for kvinner, har hatt valgmuligheter. Analysen min er et bidrag til å innhente mer data og kunnskap for å kunne forstå bedre hvordan ulikestilling skapes gjennom diskurser og sosiale praksiser i Politi- og lensmannsetaten.

Ansvar for manglende evaluering kan plasseres hos ledelsen og underbygger hvor viktig det er å ha en ledelse som er bevisst og fokusert for å klare å opprettholde likestillingsarbeid i en organisasjon. Når de hierarkiske nedadgående kravene og forventningene ikke følges opp, kan det se ut som om det også blir nedprioritert. Ved at ledelsen får tilgang på nødvendig kunnskap og kjennskap til sosiale prosesser som bidrar til barrierer for kvinners karrieremuligheter, vil det kunne skape et godt fundament for at kunnskapen videreføres og implementeres på alle nivåer i hele etaten, slik som den opprinnelige hensikten med likestillings- og mangfoldspolitikk har vært intendert.

7.4 Evaluering av mine funn og empiri

I forskningssammenheng forstås validitet som en presis fremstilling av det sosiale fenomenet som det henvises til (Silverman 2010:274), og for å optimalisere sannsynligheten for validitet bør forskeren hele tiden “kontrollere, problematisere og tolke resultatene teoretisk” (Kvale og Brinkmann 2009:181). Ved å argumentere og vise en mulig tolkning har jeg ikke prøvd å tilby leseren en sannhet om barrierer for kvinner i mannsdominerte yrker, men gjennom analysen bidra til forståelsen og muligheten til å se sammenhenger. Ved hjelp av flere eksempler fra datamaterialet ønsker jeg å gjøre det lettest mulig for leseren å følge hvordan jeg resonnerer og argumenterer med støtte i annen litteratur.

Ved å være bevisst min egen situerte situasjon har jeg ønsket å være åpen i tilnærmingen av problemstillingene og det empiriske materialet. Siden studien min er en del av et større prosjekt, har det vært rammer for temaene i analysen, men det har likevel ikke satt

begrensninger for å la de empiriske dataene lede meg mot en konklusjon. Jeg ble ikke med på prosjektet med et ønske om å finne noen “ansvarlige” for kvinners relativt lave andel i politiet og Forsvaret, men for å bidra til å utvide kunnskap om problemfeltene for kvinner i mannsdominerte yrker. Ved å undersøke hva som har blitt gjort i Politi- og lensmannsetaten og hvilke barrierer som kvinner opplever som tokens, vil de fire forklaringskategoriene kunne brukes som et verktøy for å undersøke om tilsvarende understrukturerte og sosiale prosesser også eksisterer i Forsvaret.

Ved å benytte meg av informanter som gjennom deres engasjement og erfaringer i etaten har hatt god kjennskap til temaene jeg har ønsket å undersøke, vil jeg presisere at deres virksomhetskunnskap ikke representerer alle ansattes erfaringer og opplevelse av politiet som arbeidsplass. Ved å være bevisst informantenes situerte posisjon, vil det også være mulig å anta at deres fremstillinger av erfaringer og virksomhetskunnskap kan være noe mer kritisk enn for en gjennomsnittlig politiansatt. Derfor vil jeg understreke at analysen, funnene og konklusjonen ikke er tolket og forstått med den hensikt om å tilføre feltet en generaliserbar kunnskap om mannsdominerte yrker generelt, men for å vise overføringsverdien gjennom å se på forholdet mellom styringsdokumenter og praksis og ikke personlige erfaringer per se.

Jeg har argumentert og strukturert resonnementene i analysen ved bruk av teoretiske perspektiver som belyser hvordan universelle forståelser av kjønnede egenskaper konstitueres gjennom relasjoner, uavhengig av spesifikk kontekst og konkrete tilfeller. Det vil kunne være mulig for Forsvaret og andre forskere, som finner det interessant, å bruke de fire forklaringskategoriene for å undersøke tilslørte ekskluderingsmekanismer i organisasjoner.

Kort oppsummert: Tilsynelatende kjønnsnøytrale, dagligdagse aktiviteter for å organisere og lede store organisasjoner synes å kunne reprodusere den kjønnete understrukturen i organisasjonen selv, så vel som i storsamfunnet (Acker 1993:27) Den fiktive forestillingen om den universelle arbeider tilslører hvilken kjønn virkning de tilsynelatende kjønnsnøytrale prosessene har og bidrar til at kjønn blir forvist fra teoretisering om de komplekse organisasjonenes grunnleggende karakter. Det vil si: Ved å tro at kjønn ikke er relevant for å undersøke hvordan organisasjonsstrukturen er lagt opp, kan vanskeliggjøre endringsarbeidet. For å forsøke å skape endring og en jevnere kjønnsbalanse med utgangspunkt i analysen i denne oppgaven, bør institusjoner først søke å identifisere problemfeltene ved å evaluere eksisterende tiltak og rekrutteringsprosesser, for så å se på de resterende tre forklaringskategoriene; kvinner som tokens, ressursargumentet og universelle forestillinger for å gjenkjenne sosialt konstruert kjønnsorden som eventuelt bidrar til å opprette tilslørte barrierer for kvinners karrieremuligheter.

Til slutt vil jeg basert på det empiriske materialet, komme med noen helt konkrete forslag til tiltak som har virket positivt for kvinners situasjon i politiet som kan være nyttige for Forsvaret. Det første vil være og aktivt arbeide for at ledere på alle nivåer får kunnskap og kjennskap til utfordringer for likestillings- og mangfoldsarbeid. Et annet vellykket tiltak, i følge informantene, har vært kvinnenettverk som bidrar til kvinners trygghetsfølelse, og som kan se ut til å bidra til å bedre kvinners karrieremuligheter. For å unngå at likestillings- og mangfoldsarbeidet stagnerer underveis i prosessen bør lignende nettverk initieres og følges opp ovenfra for at det best mulig skal oppfattes som viktig og forbli i fokus. Menn bør selvfølgelig også ha tilgang til nettverkssamlingene. I tillegg vil jeg fremheve eksempelet hvor hver tredje lederstilling i et distrikt ble opprettet som en traineestilling i noen måneder for å gi de ansatte mulighet for ledererfaring i forkant, før de som alle andre søkere til stillingene måtte gjennom en ordinær søknadsprosess. Traineestillingene ble tildelt kvinner og menn annen hver gang gjennom ordinære søknadsprosesser. Dessuten har livsfasetilpasninger i forbindelse med graviditet og familie bidratt til å beholde flere kvinner i operativ tjeneste. Jeg vil også i likhet med Steder (2013), med utgangspunkt i min analyse med beredskapstroppen som illustrerende eksempel, foreslå å undersøke de forskjellige avdelingenes og enhetenes faktiske oppgaver. Det vil kunne være fruktbart, for det første fordi det kan gi kunnskap som gir rom for mulig justering og tilpassing av opptakskravene til de reelle og faktiske ansvarsoppgavene man er forventet å utføre, og for det andre vil det kunne være lettere å differensiere opptakskravene for de forskjellige enhetene i stedet for å differensiere mellom kjønnene.

7.5 Videre forskning

Jeg håper denne oppgaven vil kunne brukes som et utgangspunkt og bidra til inspirasjon for videre forskning for å forstå ulikestilling mellom menn og kvinner i arbeidsmarkedet. Jeg vil foreslå tre mulige forskningsprosjekter som kan bidra til å belyse og utvide kunnskapen om forskjeller i karrieremuligheter for menn og kvinner i mannsdominerte yrke.

Alt tatt i betraktning vil jeg benytte anledningen til å nevne at mobbing og trakassering var et av temaene som var en del av intervjuguiden, men som jeg i mitt empiriske materiale ikke hadde tilegnet meg nok data om til å inkludere i selve analysen. Likevel vil jeg bemerke at ut fra de varierte svarene tolker jeg det som at alvorlige tilfeller av mobbing og trakassering har funnet sted, noen ganger med alvorlige konsekvenser, men som problemfelt kreves det et større dypdykk og mer belegg for i det hele tatt å uttale seg om temaet i sammenheng med

mitt prosjekt. Med kjennskap til Forsvarets situasjon, hvor Forsvarets forskningsinstitutt, gjennom en vernepliktsundersøkelse fra 2010, har funnet at 20% av alle kvinner i førstegangstjeneste har opplevd seksuell trakassering¹⁸, vil jeg trekke frem betydningen av og behovet for å synliggjøre og fokusere mer på temaet i sammenheng med arbeidslivsforskning generelt.

Jeg vil også foreslå en mer omfattende undersøkelse av likestilling og mangfold som inkluderingsbegreper og hvordan de forstås, brukes og legitimeres i praksis, siden jeg ser muligheten av at likestilling som likebehandling er i konflikt med mangfoldets ideologiske betydning og hensikt.

En annen mulig vinkling, i stedet for å fokusere på kvinners fravær og eventuelle barrierer for kvinner, ville kunne være å undersøke *hvorfor* det er så mange *menn* i mannsdominerte yrker. Ikke bare menn som dominerende, aktører og symboler for diskriminering og ekskludering, men hva er det som bidrar til at deres karrierevei tilsynelatende er enklere. Hva er det som gjør at de velger yrkene, hvorfor er det en overvekt av menn i lederposisjoner og hvordan oppleves karrieremuligheter for menn i de forskjellige yrkene? De tre nevnte problemstillingene vil være interessante å undersøke nærmere i et forsøk på å få mer kunnskap om kvinner og menns ulikestilling.

Ved å bryte med en innfallsvinkel som tar utgangspunkt i maskulin dominans som noe som kun er tilknyttet menn, men også som kunne være mulige egenskaper ved kvinner, vil det kunne gi nye svar og åpne for alternative perspektiver på likestilling og mangfold. Det er viktig å fortsette å utforske og utvide vår kunnskap om organisasjoner og arbeidsmarkedet i et likestillingsperspektiv, fordi vi fortsatt er et av landene i Europa med mest kjønnssegregert arbeidsmarked til tross for at vi blir fremhevet som et av verdens mest likestilte land

¹⁸ Kvinner mobbes ut av Forsvaret. NRK Nyheter [03.06.2013]

Litteraturliste

- Acker, Joan (1990): "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations": *Gender and Society*, 4, 2, pp.131-158. Sage Publications, Inc.
- Acker, Joan. (1993): "Å kjønne organisasjonsteori". *Nytt om kvinneforskning. Kjønn I organisasjon og ledelse*. 1 (1), 18-30.
- Bennett, E. A ([1966] 2002): *Jung og hans tankeverden*. N.W. Damm og Søn AS: Oslo
- Bogner, Alexander, Beate Littig og Wolfgang Menz (2009): *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan: New York:
- Bomann-Larsen, Lene. (2013). Kjønnsmangfold i Forsvaret: Mål eller middel?. *Nytt Norsk Tidsskrift*. 2 (2), 126-138
- Borchorst Anette and Birte Siim (2008): "Women-friendly policies and state feminism. Theorizing Scandinavian gender equality", in: *Feminist Theory*, 2008, Vol9, (2). Sage Publications. Ss. 207-224,
- Bourdieu, Pierre (2000): *Den maskuline dominans*. Pax Forlag: Oslo.
- Børstad, Frode og Marit Fostervold Johansen. (2010) *Likestillingsstrategier - intensjoner og realiteter*. Politiets ansvar. Om kjønnsdiskriminerende praksiser ved rekruttering til lederstillinger i politiet. Avhandling avlagt ved Handelshøyskolen i København for graden Master of Public Administration 2010.
- Campbell, Marie og Frances Gregor (2004): *Mapping social relations*. A primer in Doing Institutional Ethnography. AltaMira Press
- Connell, R.W. (2005[1995]): *Masculinities*. Polity Press: Cambridge
- Daidsen, Geir Inge og Lars Reiersen (2010): *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?* Master i politivitenskap. Politihøgskolen.
- Ellingsen, Dag og Ulla-Britt Lilleaas (2011). "Maskuliniteter i militæret som hinder for likestilling". Prosjektskisse.
- Ellingsen, Dag og Ulla-Britt Lilleaas ([2013]under publisering). "Ulike maskulinitetkulturer i forsvaret".
- Eng, Heidi. (2000). "Maskulinitet=menn? ", i *Kvinneforskning. Skeive perspektiver på kjønn..* (3-4), 105-120
- Engebretsen, Eivind og Kristin Heggen (red) (2012): *Makt på nye måter*. Universitetsforlaget: Oslo.
- Ericson, Mathias (2011). *Nära inpå. Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag..* Göteborg.: Universitetet i Göteborg.
- Fairclough, Norman (2001 [1989]): *Language and Power*. Kap. 6 s. 117-140

- Finstad, Liv (2005): "En av gutta? Om kjønn i politiet". I: M. Egge & J. Strype (red.) *Polititrollen gjennom 100 år. Tradisjon og endring* (s. 192-202). PHS Forskning 2005:2. Politihøgskolen. Oslo.
- Gubrium, J. F. og J. A. Holstein (2009): *Analyzing Narrative Reality*, Sage: London. Kap 1 og 2, s. 1-26
- Gustavsen, Elin (2011): *Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces*. Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Oslo.
- Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2010): "Fars forkjørersrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner". *Tidsskrift for samfunnsforskning* 51(2): 249-280
- Halsaa, Beatrice og Anne Hellum (2010): *Rettferdighet - en dyd av nødvendighet*. I: Halsaa, Beatrice og Anne Hellum *Rettferdighet*. Oslo: Universitetsforlaget. 9-48.
- Harding, Sandra (2004): "Rethinking Standpoint Epistemology: What is strong objectivity?" in: Hesse-Biber, Sharlene Nagy and Michelle L. Yaiser (eds): *Feminist Perspectives on Social Research*, Oxford: Oxford University Press. 39-58
- Hitland, Synnøve (2007): *Beredskapstroppen: siste skanse for kvinner i politiet*. Trondheim økonomiske høyskole, Høgskolen i Sør-Trøndelag.
- Hoel, Linda (2007): *Høyt henger de... - hvem skal bli tatt opp til Beredskapstroppen?*. Paper til doktorgradskurset profesjoner og rettferdighet, Høgskolen i Oslo.
- Holstein, J. A. and J. F. Gubrium (2003): "Active Interviewing" i J. F. Gubrium and J. A. Holstein (red.), *Postmodern interviewing*, London: Sage
- Holter, Harriet (1970): *Sex roles and social structure*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haaland, Torunn Laugland. (2009): *Den norske militære profesjonsidentiteten: Kriger, hjemlandsforsvarer og statsansatt tjenestemann*. In: Edström, Håkan, Nils Terje Lunde og Janne Haaland Matlary *Krigerkultur i en fredsnasjon*. Oslo: Abstrakt forlag. 48-71
- Johannessen, Stig O. (2013): *Politikultur. Identitet, makt og forandring i politiet*. Oslo: Akademika forlag.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993[1977]): *Men and Women of the Corporation*, Basic Books: New York
- Kimmel, Michael. (1994). *Masculinity as Homophobia.. I: Theorizing Masculinities..* California: Sage Publications, Inc. 119-141.
- Kimmel, Michael (2000). "Saving the Males: The Sociological Implications of the Virginia Military Institute and the Citadel" *Gender and Society*, Vol 14, No 4, pp 494-516
- Kvale og Brinkmann (2009): *Det Kvalitative Forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvande, Elin og Berit Rasmussen (1993): *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*, Ad Notam: Oslo

- Kvande, Elin (1999): "Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter" i *Kvinneforskning*. Nye arbeidsliv, nr.3, 1999. KILDEN: Oslo
- Lagestad, Pål (2010): "Fysisk styrke eller bare prat" Om kjønn, fysisk trening og ordenstjeneste i politiet. Doktorgradsavhandling ved Norges Idrettshøgskole.
- Lander, Ingrid (2008): "Varför finns det inga fjollor på polisutbildningen? ". I: Granér, Rolf & Larsson, Paul (red). *Policing in Scandinavia*. Proceedings from the conference on police research in Växjö august 2007 (s.267-268). Växjö Universitet: Växjö.
- Lauritzen, Tonje og Kari Batt-Rawden. (2013) "Idealsoldaten som symbol på den militære kulturen". I: Steder, Frank Brundtland, *Militære kvinner- Forsvarets akilleshæl?* Abstrakt forlag: Oslo. 169-190
- Lyng, Selma (2010): "Mothered" and Othered: (In)visibility of Care Responsibility and Gender i Processes of Excluding Women from Norwegian Law Firms". In: Patricia Lewis and Ruth Simpson (eds.): *Revealing and Concealing Gender*. pp.76-99. Palgrave Macmillian.: London
- Neumann, Cecilie B. og Iver B. Neumann (2012): *Forskeren i forskningsprosessen*. En metodebok om situering. Cappelen Damm Akademisk: Oslo
- Nordang, Ingvild (2005): *Skjønn og kjønn : om klager til Likestillingsombudet på ansettelser I politi- og lensmannsetaten 1980-2004*. Hovedfagsoppgave i Kriminologi ved Universitet i Oslo
- Rugkåsa, Marianne (2012): *Likhetens dilemma. Om sivilisering og integrasjon i den velferdsambisiøse norske stat*. Gyldendal Akademisk: Oslo
- Silverman, David (2010): *Doing Qualitative Research*, 3. ed. London: Sage
- Skjeie og Teigen (2003): *Menn imellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*.
- Smith, Dorothy E. (1987): *The Everyday World As Problematic. A Feminist SOciology*. New England: Northeastern University Press.
- Smith, D. (2005): *Institutional ethnography. A sociology for people*, Oxford: Altamira Press
- Solheim, Jorun og Mari Teigen (2006): "Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein", i: *Tidsskrift for kjønnsforskning* (3), ss.5-20
- Solheim, Jorun (2007): *Kjønn og Modernitet*. Oslo: Pax Forlag
- Sosiologisk årbok (2012)(1): *Av og om Dorothy E. Smiths sosiologi*. Oslo: Novus forlag
- Steder, Frank Brundtland (red.) (2013). *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* Abstrakt Forlag: Oslo
- Strand, Kari Røren. (2013). "Opp og fram? ", i: Steder, Frank Brundtland Steder *Militære kvinner- Forsvarets akilleshæl?* Oslo: Abstrakt forlag. 191-210.
- Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (2.utg). Oslo: Fagbokforlaget.

Wathne, Christin Thea (1996). ”Vi skjønnte etter hvert at vi var kvinner”: kvinners likestilte inntreden i politiet”. Hovedfagsoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.

Widerberg, Karin (2007): “Institusjonell etnografi – en ny mulighet for kvalitativ forskning?”, i: *Sosiologi i dag 2007* (2) Vol 37: 7- 28. Universitetet i Oslo.

Offentlige dokumenter

NOU 2012:15. Politikk for likestilling. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Fornyings,- administrasjons- og kirkedepartementet. (18.11.2010). “*Statlige virksomheters likestillingsredgjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten*” (Veileder). [online], Regjeringen, tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/veiledninger_og_brosjyrer/2010/likestillingsredgjoelser.html?id=625220>, [15.04.2013]

Internettkilder

Bergstrøm, Ida Irene (15.05.2013), “Arbeid med mangfold tilslører rasisme” [online], Kilden, tilgjengelig fra: <<http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=84746>>, [22.05.2013]

Grønli, Kristin Straumsheim (29.01.2003), “Slutt på øremerking av kvinneprofessorater” [online], Forskning.no, tilgjengelig fra: <<http://www.forskning.no/Artikler/2003/januar/1043768121.27>> [17.05.2013]

Steder, Frank B, (12.03.2013b), Forsvarets kvinneutfordring [online], NRK, tilgjengelig fra: <<http://www.nrk.no/ytring/forsvarets-kvinneutfordring-1.10945195>> [15.03.2013]

Trine Hinna (16.05.2012) Hvordan har politiet klart å øke kvinneandelen? [online], Politiet, tilgjengelig fra: <https://www.politi.no/aktuelt/nyhetsarkiv/2012_05/Nyhet_11231.xhtml>, [03.09.2012]

“Personlig egnethet” , (25.03.2013), [online], Politihøgskolen, tilgjengelig fra: <<http://www.phs.no/studietilbud/Bachelor/opptakskrav/personlig-egnethet/>> [22.05.2013]

“Historie”, (22.05.2013), [online], Politihøgskolen, tilgjengelig fra: <http://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/phs-sin-historie/>, [27.05.2013]

Vedlegg

Intervjuguide

1. Hva er det som har blitt gjort for å øke andelen kvinner i politiet?
- på hvilke nivåer, instanser
2. Hvem har (likestillings) tiltakene henvendt seg til?
- kun kvinnevennlige tiltak?
3. Hvem er det som har hatt ansvaret?
4. Kvinnenettverk. Hvordan har disse fungert? Hva har blitt gjort? Hvilken betydning har det hatt?
5. Kan du tenke deg noen mekanismer som er vanskeligere å håndtere enn de rent formelle prosessene?
6. Kjenner du til noen tall med hensyn til andel kvinner og kvinnelige ledere i forskjellige instanser i politiet?
- færre kvinnelige ledere? Hvorfor?
7. Fra kjønnslikestilling til mangfoldsfokus – hvorfor og hvordan oppleves dette?
- hva/hvem blir tatt hensyn til innunder en mangfoldsbetegnelse?
8. Hvordan er holdningene innad i forhold til kjønnslikestilling versus mangfoldsfokus?
- er det vanskeligere å argumentere mot mangfold enn kvinner? (eks. det fysiske som har fremstått som veldig ”vinnende” argument blir vanskeligere som et generelt argument når det likestillingsarbeidet handler om seksualitet, etnisitet og kjønn)
9. Kjenner du til noe data om dagens situasjon?
10. Vi har tatt homofile opp i mangfoldsbegrepet, og vårt likestillingsarbeid, sier Arne Johannesen (leder i PF). Hvordan utføres dette arbeidet?
- Kvinner med i profileringsmaterialet i fokus på stands og lignende
11. Mobbing og trakasseringssaker. Hvem er det som håndterer dette og hvordan?
12. Er det noe du vil tilføye som er relevant eller viktig?

