



# Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt.

## Exclusionary masculinity cultures in a male bastion. The case of a Norwegian police district.

Dag Ellingsen

*Professor på Politihøgskolen og seniorforsker på Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.*

[dagell@oslomet.no](mailto:dagell@oslomet.no)

Ulla-Britt Lilleaas

*Forsker/professor på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO.*

[u.b.lilleaas@stk.uio.no](mailto:u.b.lilleaas@stk.uio.no)

### Sammendrag

Norsk politi har kjønnsbalanse i utdanningen. Andelen kvinner i politistillinger har passert 30 prosent. I den skarpe enden av den operative virksomheten er kvinneandelen rundt 10 prosent. I en casestudie i et politidistrikt har vi identifisert to maskulinitetskulturer som potensielt kan være ekskluderende for kvinner. Vi legger vekt på kulturelle forståelser av maskulinitet, og finner først en kultur som signaliserer kvinners underlegenhet ved å skape en homososial eksklusiv indre sirkel der bare menn har adgang, og der ferdighetene perfektioneres. Den andre kulturen har seksualisert maktmisbruk og #metoo som stikkord. Vi gjenfinner trekkene i andre distrikter og i Politihøgskolens utdanning, og spør om kulturene kan være noe av forklaringen på lave kvinneandeler i operativ tjeneste.

### Nøkkelord

Kjønnsbalanse, politikultur, homososialitet, #metoo

### Abstract

The proportion of men and women among students at the Norwegian Police University College is well balanced, and the percentage of women working as police officers is well above 30 per cent. At the sharp end of the police force, the female percentage is about 10. In a case study in a Norwegian police district, we have investigated possible cultural explanations for this low share. We find two distinct cultures. The first underlines women's position by creating a homosocial inner circle for men only, where sharp tasks are drilled to perfection. The other culture is more of a #metoo-related phenomenon. The logics of #metoo are also seen in other police districts and in parts of police training.

### Keywords

Gender balance, police culture, homosociality, #metoo

### Innledning

Norsk politi er på vei mot kjønnsbalanse. Samtidig vil et fortsatt nærvær av enkelte typer maskulinitetskulturer kunne fungere slik at kvinner ikke føler seg velkomne i deler av politiet. Denne artikkelen skal presentere og analysere to kulturer med potensiale for å virke ekskluderende for kvinner.

Ved 2019- og 2020-opptaket til Politihøgskolens bachelorutdanning var kvinneandelen på mellom 51 og 53 prosent (PHS 2019, 2020)<sup>1</sup> etter mange år med stigende kvinneandeler. Dette slår gradvis inn i politiet generelt, men skjuler samtidig en kjønned arbeidsdeling innad i politiet. Politiets offisielle statistikk viser en andel kvinnelige ledere på 30 prosent (PHS 2019), det finner også Fekjær (2016). Tydeligere er arbeidsdelingen mellom operativ tjeneste og typer av etterforskningsarbeid, uten at vi her har offisiell statistikk. Wathne (2016) finner imidlertid at andelen kvinner blant etterforskere er dobbelt så høy som blant dem som arbeider i orden. I den skarpeste enden av det operative arbeidet – Beredskapstroppen – har det hittil bare vært ansatt menn. Blant dem som etterforsker seksuallovbrudd og vold i nære relasjoner er kvinneandelen høy.

Utrykningsenheter (UEH) er etablert innen hvert politidistrikt. De skal bistå distriktet ved spesielle situasjoner, primært terror- og sabotasjeaksjoner og væpnede pågripelser. For å komme inn i denne styrken må man ha status som innsatspersonell kategori 3 (IP 3)<sup>2</sup>. Man må bestå en opptaksprøve med fysiske og psykiske tester. Senere er man pålagt å trene rundt 100 timer hvert år (Meld. St. nr. 21 2012-2013: 78). Etter hendelsene 22. juli 2011 har det vært satset mye på å øke antallet politifolk i enhetene. I dag er det rundt 1000 politifolk i styrken, målet har vært å nå 1 200, samtidig som kvinneandelen skulle øke. Politidirektoratet har en målsetning om «...jevne kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer, i prosjektgrupper, arbeidsgrupper, råd og utvalg. (...)» og «Det endelige målet er like mange kvinner som menn i alle typer stillinger og på alle nivåer i politiet.» (POD 2008:12). Nå har man lagt de høyeste vekstambisjonene til side, samtidig som kvinneandelen fremdeles er under 10 prosent (Inderhaug 2018). I hvilken grad dette «bare» avspeiler kvinners manglende interesse for skarpere operativ tjeneste er vanskelig å si, men andelen synes særlig lav i forhold til alle de kvinnelige studenter og forholdsvis nyutdannede politifolk som fremdeles viser stor interesse for operativ tjeneste til tross for deres mer «akademiske» bakgrunn (Winnæss, Damen & Thomassen 2020).

Det er nærliggende å se rekrutteringsproblemene for kvinner i lys av kravene til fysiske prestasjoner, samt i forhold til ønsket om en god balanse mellom arbeidsliv og familie for kvinner med ansvar for små barn – altså mer strukturelle faktorer. Å være med i UEH vil kreve skift- og helgearbeid, noe som reduserer særlig kvinners muligheter for en lengre karriere i UEH spesielt og ordenstjeneste generelt (Nordberg 2018). Dette er kjent problematikk for informantene i vår studie, men gjennom forhåndssamtaler med kvinner i sentrale posisjoner i politiet i det politidistriktet som er vårt case, fikk vi høre at man også burde se på kulturelle faktorer. De fortalte at de trodde en kultur hadde sin base i treningssenteret for UEH utenfor hovedkontoret. Begrepet mannsbastion ble brukt, men først og fremst stilte disse informantene seg undrende og skeptiske til hva som skjedde.

## Problemstillinger

Vi er ute etter å undersøke kulturelle bidrag til den kjønne arbeidsdelingen i denne skarpe delen av politiet. Uten å neglisjere den viktige betydningen som for eksempel arbeidstidsordninger har (Davidsen & Reiersen 2010; Nordberg 2018), kan det være slik at det også finnes

1. Studien i politidistriktet er en del av prosjektet «Gender, Diversity and Societal Security», finansiert av Nordforsk i perioden 2018-2021. En stor takk går til Johanna Hjertquist som er vit.ass. på prosjektet, og som har gjort et betydelig arbeid med research mm på denne artikkelen.
2. Politiet inndeler innsatspersonell i fem kategorier med varierende krav til ferdigheter og trening. IP 1 er beredskapstroppen, IP 2 er livvakter, IP 3 er utrykningsenheter (UEH) og IP 4 er personell i ordensenheter godkjent for å bruke våpen i tjenesten. IP 5 er ikke godkjente for våpenbruk. <https://www.politiforum.no/artikler/innsatspersonell/385919> [Lastet ned 26.05.2020]

kulturer som muligens bidrar til å holde kvinner utenfor? Kan vi identifisere noen slike kulturer, deres karakteristika og mulige funksjoner?

Vår studie hadde altså som utgangspunkt en mer generell oppfatning av at UEH-miljøet i vårt distrikt rommet mannskulturer som fungerte negativt og potensielt ekskluderende for kvinner. Vi kjente ikke kulturen(e)s innhold og styrke. Teoretisk forstår vi de kulturene vi fant innenfor en *generell* tradisjon av forskning der mange har påpekt manns- og machokulturelle trekk som gjenfinnes i moderne politiorganisasjoner. Bidragene på feltet er både internasjonale (se for eksempel Brown, Fleming & Silvestri 2020; Loftus 2009; Rabe-Hemp 2008; Silvestri 2017) og nordiske og norske (se for eksempel Haake 2018; Åberg 2001; Gundhus 2005). Disse forfatterne påpeker variasjoner i mannskulturenes uttrykksformer og det gjennomslag kulturene har. *Spesielt* for vår sammenheng er teorier om homososialitet og seksualisert maktmisbruk – innenfor rammene av hva #metoo –bevegelsen har poengtert – fruktbare tilnærming. Dette er kulturelle uttrykk som i mindre grad er beskrevet i tidligere politilitteratur, og begge kan fungere ekskluderende. Hvordan kvinner opplever mannskulturer som negative og dermed ekskluderende, er blant annet påvist i en undersøkelse av kvinner som slutter i det norske forsvaret (Steder 2010), mens lignende empiri ikke er tilgjengelig for politiet.

## Begreper og sentrale perspektiver

Hva er så en «kultur»? Vi har valgt en pragmatisk inngang til dette store faglige spørsmålet. Antropologen Marianne Gullestad (1989) omtaler kultur som ideer, verdier, symboler osv. som deles av en mer eller mindre klart definert gruppe. I politiforskningen blir kulturbegrepet ofte brukt om ukulturer og subkulturer som står for verdier man offisielt ikke ønsker. De kulturene vi skal beskrive, kan også sies å gi gjenkjennelse generelt i yrker der menn lenge har vært i stort flertall og har vært kulturbærere, for eksempel i Forsvaret og politiet. I tråd med Finstad (2018, 2013) vil vi også være opptatt av politikulturer som et flertallsord, mange kulturer lever ved siden av hverandre og ikke alle har negative konnotasjoner.

Rosabeth Moss Kanter (1977) var en av de første til å analysere hva som skjer når kvinner entrer tradisjonelle mannsbastioner, i hennes tilfelle et salgskontor i en industribedrift i USA på 1970-tallet. Hun beskriver en situasjon der kvinner som er i klart mindretall lett får status som «tokens». Alt de sier og gjør blir tolket som utslag av deres kjønn og posisjon. De opplever seg sterkt synlige. Kanter postulerer at denne situasjonen vil bli bedre og nærmest uproblematisk når kvinnene når en kritisk masse, rundt 20 prosent. Kanter presiserer at dette bør bli gjenstand for kvantitative undersøkelser. Flere studier har senere reist tvil om Kanters optimisme. Et sentralt bidrag kom fra Janice Yoder i 1991. Hun oppsummerte en rekke studier, også fra politiet og Forsvaret, som viste at økende kvinneandeler ga mottrekk fra menn og grupper av menn som ikke likte utviklingen. Yoder mente at Kanter hadde sett behandlingen av kvinner som «tokens» som et utslag av deres beskjedne antall, mens Yoder tolket situasjonen mere som et utslag av sexisme og motstand mot at kvinner entret det som tidligere hadde vært menns område.

### Homososialitet

Fra andre studier av mannsdominerte arbeidsplasser blir mannskulturer koplet til begrepet *homososialitet* (Lindgren 2001; Holgersson 2006; Totland 2009; Ericson 2011). Begrepet viser til inkluderende samhold og broderskap mellom personer av samme kjønn, og fellesskapet kan styrke deres sosiale tilhørighet og sosiale bånd (Kimmel 2006). Begrepet brukes særlig for å karakterisere noen menns gjensidige bekreftelse av hverandre som over-

legne og med ekskludering av kvinner som resultat. I en studie av brannmenn som arbeider tett sammen i arbeidslag, er det ifølge Ericson (2011) den rå og humoristiske sjargongen mennene imellom som er et redskap for å utpeke hvem som har makt til å utmanøvrere andre og dermed innta en uformell lederrolle. Omgangstonen i det homososiale mannsfellesskapet bidrar til å befeste samhørighet og kontrollere følelser for å utholde nærheten til de andre i vaktlaget, og fungerer som et rituale som sorterer ut hvem som tåler eller ikke tåler å «ta skiten» (Ericson 2011: 112). Humorens betydning for inkludering og ekskludering i tradisjonelle mannsbastioner er også belyst i en skandinavisk studie fra militæret (Lilleaas, Ellingsen & Sløk-Andersen 2020).

Det er viktig å se det doble preget ved homososial atferd: Man slutter rekkene innad, tar vare på hverandre og trives i en enkjønnet verden. Samtidig vil man ofte, men ikke alltid, holde kvinner (flest) på en armlengdes avstand. Totland (2009), som har levd med en gruppe vervede, norske soldater i Telemark Bataljon, erfarte at tilstedeværelsen av kvinnelighet oppfattes av mange mannlige soldater som at soldatposisjonen blir mindre verdt.

### Seksualisert maktmisbruk

Temaet #metoo og seksuell trakassering har gjerne vært koblet til både kjønnsrett og hierarkisk posisjon. Med #metoo-bevegelsen fikk man fornyet oppmerksomheten om uønsket seksuell oppmerksomhet i asymmetriske maktrelasjoner, noe som bryter med en tilnærming til likestilling som noe man er på vei mot, basert på en felles forståelse (Bråten & Teigen 2020). I 2018 ble MOST-undersøkelsen (MObbing og Seksuell Trakassering) fra Forsvaret publisert (Forsvaret 2019). De høye tallene som framkom om seksuell trakassering og overgrep i egen organisasjon, kom overraskende på mange i Forsvarsledelsen, fordi de i flere år har hatt arbeidsmiljøundersøkelser med mer positive tall. Dette førte til at en rekke kvinnelige soldater og offiserer sto fram i mediene og fortalte sine historier. På Forsvarets Likestillings- og mangfoldskonferanse i 2019, der en av forfatterne til denne artikkelen deltok, tok Forsvaret selvkritikk og var åpen på at de tidligere arbeidsmiljøundersøkelsene ikke var gode nok, og ga et feil inntrykk av situasjonen.

I vår studie har vi brukt *seksualisert maktmisbruk* som begrep der vi har funnet seksuelle eller seksualiserte relasjoner der den mektigste parten i relasjonen har inngått – og ofte innledet og legitimert – relasjoner der han burde skjønt at relasjonen var for maktskjev til at den burde ha blitt inngått. I denne prosessen forekommer også ofte uønsket seksuell oppmerksomhet. Vår forståelse av denne kulturen reiser også spørsmålet om drivkrefter i relasjoner. Kan man se de aktuelle relasjonene som et bytte, en transaksjon der den overlegne part sitter med adgangen til goder som jobb og lønn, mens den andre må bytte sin seksualitet for å oppnå godene?

Flere teoretiske perspektiver fra kjønnsforskningen kan hjelpe oss til å forstå hvordan kjønnede relasjoner blir drivkrefter i en tradisjonell mannsbastion. En organisasjon kan ha flere mannskulturer som lever side om side, og i vår studie har vi identifisert maktstrukturer som støtter opp under idealene til Connells (2001) begrep *hegemonisk maskulinitet*. Denne forståelsen tar utgangspunkt i praksisformer som skaper kjønn gjennom prosesser av over- og underordning mellom kvinner og menn.

I denne artikkelen ser vi på hvordan maskulinitet gjøres i en politisammenheng og hvordan menn posisjonerer seg gjennom relasjoner som oppstår i ulike situasjoner og kontekster. Ifølge Connell og Messerschmidt (2005: 836) er det ikke mange menn som lever opp til hegemoniske standarder, men de deler en posisjon der de nyter godt av å tilhøre det kjønn som har mest makt øverst i hierarkiet. Poenget her er at begrepet beskriver ulike maskuliniteter, ikke bare for de som deltar i «fortroppen», men også for dem som aksepterer og er aktive supportere til det som skjer, vil det følge med fordeler/privilegier.

Hensikten med å løfte fram noen av de praksisene vi har funnet, er å sette søkelyset på et eksisterende makthierarki mellom kvinner og menn i politiet. Vi vil se nærmere på noen av de uakseptable relasjonene vi har oppdaget i vårt distrikt innad og oppover i hierarkiet, og som vil være et utgangspunkt for å identifisere og analysere prosesser som medvirker til å skape et over- og underordningsforhold mellom menn og kvinner. I tillegg vil vi trekke på sentrale funn fra politiforskningen som kan forklare hvorfor kulturene kan oppstå nettopp innenfor politiets operative del, og hvorfor det er vanskelig å bryte med dem.

### Politiets «kjerneoppgaver»

Vårt interessefelt er de kvinnene og mennene som jobber i det mest attraktive og kjernepregede av politiarbeid: det operative politiarbeidets mest skarpe del. Mange profesjoner har klare oppfatninger om hva som er de mest verdifulle oppgavene, hva som ligger i kjernen av deres yrkesutøvelse, hva som gir prestisje. For eksempel har sosiologen Dag Album og kolleger analysert medisineres forståelse av hva som gir status, og finner et stabilt bilde gjennom tre surveyer over tre tiår (Album, Johannessen & Rasmussen 2017). Hva som regnes som politiets kjerne- og prestisjeoppgaver, står sentralt i sosiologiske analyser av politiet både nasjonalt og internasjonalt (Finstad 2018; Granér 2014, Gundhus 2005). Det er nesten uten unntak ordenstjeneste, blålys og biljakt, bruk av fysisk makt, skarpe oppdrag og lignende som defineres som «egentlig» politiarbeid. Det er derfor populært å være i ordenstjenesten på grunn av forventningene om tjenestens karakter.

Videre har denne tjenesten oftere bedre lønnsordninger enn for etterforskere, fordi man har (særlige) tillegg for ubekvemme arbeidstider og større adgang til overtid som kan være både pålagt og frivillig (Trædal 2020). I deler av politietaten er det en forutsetning for lederjobb også på øverste nivå at man har arbeidet operativt.

### Politikultur og – ukultur

Tilsvarende er diskusjonen om forekomst og karakter av kulturer og subkulturer i politiet omfattende, og også denne diskusjonen er nasjonal og internasjonal (Finstad 2018; Granér 2014). En klassiker på feltet er Loftus (2009) som finner at et politi som det engelske, som har gjennomgått betydelige forandringer i «moderne» retning, også har seiglivede kulturelle overlevninger hentet fra en «masculine ethos». Det er enda mer vanlig å påpeke politiets «taushetskultur» (Finstad 2014), med vekt på at ubehagelige temaer og opplysninger skal holdes internt for ikke å eksponere seg for kritikk. Ordenstjenesten innebærer også ofte en betydelig grad av selvstendighet og bruk av skjønn, noe som vanskeliggjør kontroll (Granér 2014). Mye av tiden i ordenstjeneste er preget av venting, da utveksles det ofte nyheter og historier om kolleger, ledere og andre.

UEH fokuserer på det fysiske og taktiske. Verbal kommunikasjon nedtones i videreutdanningen, men er sterkt til stede i Politihøgskolens bachelorutdanning (grunnutdanningen). Dette tangerer skillet mellom legalistisk og autonom utøvelse av politirollen (Granér 2014), og særlig underkategoriene praktisk-intellektuelle og mekanisk-intuitive tilnæringsmåter. Den som handler praktisk intellektuelt (legalistisk tilnærming), gjør en vurdering av den konkrete situasjonen og resonnerer logisk ut fra beviselige, foreliggende fakta. Motsatt vil den som handler mekanisk-intuitivt (autonomt), vektlegge raske beslutninger og handle effektivt ut fra dem. Granér (2014: 147) påpeker videre hvordan selvstendighet i yrkesutøvelsen er en forutsetning for en mer autonom yrkeskultur.

Dikotomien legalistisk/autonom peker også mot en annen dikotomi: skillet mellom «myke» og «tøffe» tilnæringsmåter (Granér 2014: 145). Tøffe politifolk vil ha raske, konkrete og kortsiktige resultater. Den myke tilnærmingen er basert på kommunikasjon, sam-

arbeid og overtalelse. Dikotomien tøffe versus myke er ofte sammenlignet med mannlig og kvinnelig yrkesutøvelse og fortrinn (McCarthy 2013), selv om skillet nedtones hos mange «ferske» politifolk i Norge og Norden (Bloksgaard, Fekjær & Møberg 2020). Lagestad (2010) bruker autoritær vs. folkelig politistil i sin analyse av norske politifolks atferd i operative situasjoner. Likhetsstrekkene med «tøff» vs «myk» er klare, og også Lagestad understreker at skillet bare delvis følger kjønnsforskjellene. Det er interessant at den myke tilnærmingen er det dominerende perspektivet i politiutdanningen i Norden (Granér 2014, med henvisning til Lagestad 2012), samtidig som UEH-kulturen gir prestisje til det tøffe, fysiske og paramilitære.

Kort oppsummert befinner vi oss i en tradisjonell mannsbastion hvor kvinner ønskes integrert også på menns kjerneområder. Vi analyserer kulturene innenfor denne mannsbastionen og spør om de kan være med på å forklare den lave kvinneandelen i politiets UEH-styrker.

## Metodiske tilnærminger

Det som omhandles i denne artikkelen er først og fremst en case-studie. Vår metodikk er kvalitativ med intervjuer på flere nivåer inspirert av institusjonell etnografi (IE Smith 2005). Ifølge Smiths forskningsprogram er det viktig å starte med enkeltmenneskets erfaringer – som i vårt tilfelle er politifolk, ledere og instruktører knyttet til UEH-enheten – for så å gjøre en grundig kartlegging av relasjonene de inngår i (Smith 2005). Det er et mål å avdekke de relasjonene som preger hvordan samhandlingen i organisasjonen formes og nedfeller seg i folks arbeidspraksis. Vi har valgt en enklere utgave av metoden. Kort sagt er det å tegne kart over relasjonene vi finner, og kople erfaringene til kvinner og menn i UEH-tjenesten i det aktuelle politidistriktet til ledelsens handlemåter.

Vi ønsket å få intervjuer med flest mulig kvinner i UEH-tjeneste i dette politidistriktet. Vi oppnådde totalt 10 intervjuer med kvinner som er i aktiv tjeneste nå, eller som har sluttet eller er i permisjon fra slik tjeneste. Det var ikke flere kvinner tilgjengelige på de tidspunktene vi var i distriktet. Vi fikk også intervjuet fire-fem «menige» mannlige medlemmer av UEH-enheten, mannlige instruktører, samt noen i lederfunksjoner. Intervjuene fant sted på de forskjellige treningsstedene og i sentraladministrasjonen og varte fra rundt 45 minutter til rundt halvannen time.

For å få fram et så nyansert bilde som mulig av hvordan det sosiale gjøres på de ulike treningsstedene og i den interne kulturen, har vi fått fram variasjoner i hvordan hendelser som uønsket oppmerksomhet og ekskludering håndteres i den politikonteksten vi har oppholdt oss i. Vi har ikke først og fremst interessert oss for enkeltpersoner, men for hva som gjøres, og hvordan hendelser (u)synliggjøres. Poenget er å analysere det som skjer og sies, og måten deltakerne fungerer og handler på, som igjen er påvirket av de relasjonene de inngår i. Deretter har vi fulgt linjen oppover i organisasjonen og intervjuet et utvalg av sentrale ledere med ansvar for særlig det operative miljøet. Dermed kan vi sirkle inn strukturer som viderefører makt på en slik måte at det kan støte kvinner ut av UEH-tjenesten. Eksterne fagpersoner med særlig kunnskap om distriktet er også intervjuet. Disse intervjuene fant sted på informantenes arbeidssted/kontor og varte også fra 45 minutter til rundt halvannen time. Samlet ble dette over 20 intervjuer i den intensive feltperioden høsten 2018, og vi møtte om lag like mange kvinner som menn. Vi oppnådde intervjuer med nesten alle som vi ønsket å snakke med og som var tilgjengelige. Samlet oppholdt vi oss to arbeidsuker i to omganger i distriktet, med innhenting av informasjon på steder som var forskjellig geografisk plassert.

Intervjuene var semistrukturerte med en tematisk intervjuguide som ikke ble fulgt slavisk, men ble tilpasset intervjuobjektets posisjon og erfaringsbakgrunn. Eksempelvis blir mann-

lige ledere i mindre grad spurt om sine erfaringer fra da de søkte UEH lang tid tilbake. I de fleste intervjuene brukte vi opptaker, deretter ble intervjuene transkribert. Der det er relevant, har vi supplert med dokumentanalyser og relevant statistikk.

Vi publiserte våre hovedfunn i en kronikk i tidsskriftet «Politiforum», som når nesten alle som arbeider i og interesserer seg for politiet i Norge (Ellingsen & Lilleaas 2020). Kronikken kom i januar 2020 og fikk et etterspill med en diskusjon i media og internt i politiet. I kjølvannet av dette og andre mediefokuseringer, fikk vi empiri fra mer enn 15 nye og tidligere informanter. Kronikken ga også en prosess som kulminerte i en intern gransking med over 60 informanter i case-distriktet der sju politiledere ble anklaget for seksuell trakassering. Saken er i skrivende stund uavklart.

## Resultater

Denne artikkelen handler om to kulturer i et politidistrikt, og hvordan de muligens er med på å heve terskelen for at kvinner arbeider i politiets skarpeste enheter. Vi søker ikke her å presentere og analysere kvinners generelle trivsel i etaten, motivasjon for tjenesten, fysiske ferdigheter etc. Dette er viktige temaer, men ikke i fokus her. Vi vil vise hvordan fortellingene om kulturene kan bidra til å skape oppfatninger om at UEH-tjeneste er mindre attraktivt for kvinner, eller at det koster for mye i form av belastninger til at man er villig til å ta de personlige omkostningene. Våre data gir ikke grunnlag for å si noe sikkert om i hvilket omfang disse kulturene fungerer ekskluderende.

### «Gutteklubben grei»

Vi fikk intervjuene som ga den første informasjonen om «gutteklubben grei» etter to dager i felt. En av informantene er erfaren og kobler gjengen til situasjonen før 22. juli 2011:

«Du vet jo hvordan det er ... før 22. juli, det var da det ble bestemt at vi skulle øke IP3-andelen (...) før den tid var det veldig konkurranse om å komme inn i UEH, det var stor prestisje. Liten gruppe. Og det ble litt den at de ble kalt «gutteklubben grei». For det ble veldig sånn kompis-vier-best-i-verden-opplegg.»

Tilnavnet var kjent for mange, noen kalte dem også «gutta krutt». Nesten alle våre kvinnelige informanter hadde hørt om «klubben», og flere av de mannlige også. Gjengen skulle bestå av 15-20 personer, alle menn. Ikke alle informantene visste nøyaktig hvem alle disse mennene var. De ble beskrevet som å tilhøre en indre sirkel. De trente mer enn de andre, og var dyktige på taktikk<sup>3</sup>, skyting, rappelling<sup>4</sup>, nærkamp, «medic» og andre aktiviteter som UEH-folk skal være særlig kvalifiserte til. Noen mer erfarne informanter visste at de trente på vanskelige oppgaver og av og til på fritiden, med ledelsens besyv og finansiering. Et par informanter med erfaring og sentral plassering snakket om «boarding» som et interessant eksempel på hva denne indre sirkelen trente på. Uttrykket betegner det å komme seg om bord i et skip, for deretter å utmanøvrere personer som utgjør en trussel på skipet. Vi ble fortalt at de her befant seg utenfor sitt kompetanseområde, dette er et oppdrag forbeholdt Beredskapstroppen og krever helikopterstøtte man ikke har. Et par av de mest skeptiske informantene omtalte denne indre sirkelen som en subkultur delvis utenfor kontroll, en «stat i staten», samtidig som det var enighet om deres dyktighet på mange felter.

3. Taktikk innebærer i denne sammenhengen særlig å forsere fysiske hindringer for å håndtere personer som truer med bruk av våpen, har gisler etc.

4. Rappelling vil si å fire seg ned langs bratte fjellvegger eller bygningsfasader ved hjelp av tau.

Stikkordet «gutteklubben grei» ga etter hvert mye informasjon om markeringen av kretsens medlemmer og deres tilhørighet «innenfor», og flere informanter, av begge kjønn, hadde erfaring og innsikt. De fortalte at flere av deltagerne hadde egne uniformseffekter for å markere hvem som var med. Det var her snakk om noen detaljer på vanlig uniform som gjorde at man kunne skille dem fra andre, samt uniformsdeler som andre ikke brukte. Dette er synlige markører som også tydelig viser at skillet innenfor/utenfor har et kjønn aspekt: Ingen kvinner hadde disse uniformsdetaljene. «Klubben» hadde også en egen bar med navngitte glass på treningssenteret. Informanter av begge kjønn mente også at de «gatene» og «husene» som var rigget til på treningsstedet, hadde navn etter noen av de ledende i gutteklubben. Disse installasjonene ble brukt for å trene taktikk. Påstanden om oppkalling ble imøtegått av noen av lederne på treningsstedet. Vårt poeng er ikke å finne den endelige «sannhet» her, men vise at dette var etablert som et faktum i deler av den operative kulturen.

Noen av kvinnene fortalte om en historie som «alle» hadde hørt: En i den indre sirkel hadde på en litt fuktig aften, og med mange (også utenfor distriktet) innen hørevidde, fortalt at UEH og IP 3 ikke egnet seg for damer. Enkelte kvinner fortalte at de hadde opplevd instruktører som spesialbehandlet de som var damer, de lå på som et frimerke og kritiserte hvert minste skritt. For enkelte var dette selvopplevd. Oppmuntring hørte de lite til. Slikt skaper usikkerhet, og man gjør en dårligere figur. I taktikk er hvordan man beveger seg en viktig del av læringen. De fleste, og av begge kjønn, fortalte om sjargongen, språket, humoren som var av det drøyeste laget, men det var bare å bli vant til, tåler du ikke den, så tåler du ikke gatas realiteter, fortalte de.

Et tema var om disse «elitefolkene» var *for* dyktige i en kontekst av kolleger som var bra nok. Flere, også erfarne mannlige informanter, skilte mellom «godt nok» og perfektjonisme. Det første uttrykker et kompetansenivå som flere kan nå, og som er tilstrekkelig for å løse de oppgavene man får. Dette skulle markere et skille overfor de altfor høye kravene som «gutteklubben grei» stilte. Et par informanter sa at de flinkeste i «gutteklubben» risikerte å ikke kunne samarbeide operativt i kompliserte situasjoner med andre enn medlemmene av samme «klubb». De hadde terpet så grundig på innøvde bevegelser i farlige situasjoner, at ordinært trente UEH-folk ikke kunne følge dem. En erfaren kvinnelig informant sier:

«Selvfølgelig, er altså taktikk og skyting et skarpt oppdrag, men så ser du og samtidig at disse gutta her de trener så mye sammen, og når du kommer på et reelt oppdrag så er det gjerne ikke den gjengen som løser oppdraget, for da er det ofte at vi blir satt sammen. Da er det de som er på jobb. Og da har vi opplevd at de som har trent så mye sammen, de er gode på det teamet, men når de blir satt sammen med andre så er de ikke så gode, for da gjør de feil. Mens vi som kanskje, vi trener med alle mulige forskjellige, sant.. (...) Det er sikkert fordi det er så drillet, du er vant til at den bak deg på en måte gjør tingene, du har kun kanskje deg selv å tenke på, men når du blir satt sammen med andre igjen så må du begynne å tenke litt på andre igjen.»

Handlingsregelen for politifolk er at man alltid skal søke lavest mulige maktnivå. Kan man løse en situasjon gjennom å snakke med folk, er det langt å foretrekke framfor fysisk maktbruk enn si våpenbruk (Granèr 2014). Det vi så av treningen i UEH var orientert mot det fysiske ved oppgavene, og i liten grad den verbale kommunikasjonen. Flere av våre mannlige informanter var opptatt av at mye av innholdet i UEH-treningen var noe menn hadde øvd på «siden barnehagen», og slik hadde et komparativt fortrinn. På den andre siden var det mange, også menn, som sa at kvinner som en regel gjorde det bedre på skyting. Man slapp å avlære dem unoter som mennene hadde lært av å skyte på jakt sammen med far eller onkel. Det er viktig å understreke at våre informanter på «grunnplanet» oppfattet denne «klubben»



som en aktiv, sosial realitet da vi intervjuet dem høsten 2018, selv om politimesteren i distriktet i debatten i Politiforum i 2020, argumenterte for at man allerede da hadde arbeidet lenge med å rydde opp i denne uheldige kulturen. Dette var den første og tydeligste kulturen vi fikk kjennskap til.

### Seksualisert maktmisbruk

Etter hvert fikk vi høre mer om hele distriktet, ikke bare UEH og treningsstedet, og mange av informantene hadde erfaring og sentrale funksjoner. Hvert år får distriktet og alle andre norske politidistrikt en gruppe andreårsstudenter fra Politihøgskolen – kalt «B(achelor) 2». Dette er en del av grunnutdanningen i norsk politi. I de enkelte distriktene vil de få veiledere og instruktører som skal hjelpe dem til å forstå politiarbeid i praksis. Noen ganger får dette uheldige konsekvenser. En yngre politikvinne er den første som forteller om dette, men er ikke helt sikker på gehalten i historiene:

«Jeg har jo hørt, igjen – rykter eller fakta vet jeg ikke – men det har jo vært erfarne, eldre politibetjenter med familier som gjerne går etter disse studentene, og tuller litt og gjør ting man ikke burde ...»

En politikvinne med lang ansiennitet i operativt miljø er sikker på gehalten og aldersforskjellen mellom betjentene og studentene:

«Jada, det er ingen hemmelighet at det har skjedd ting mellom de og de som har vært her tidligere. Ting som gjerne ikke burde skje på grunn av stilling og mellom de to, leder og student, ikke sant. Finner hverandre på byen og går hjem sammen, og der egentlig han lederen var sjef der studenten var plassert. Det er jo ikke heldig. (...) Men jeg tror nok for studenter, å komme og si noe hvis de føler noe er ubehagelig – at det tror jeg sitter langt inne for veldig... vel, for de fleste.»

Vi var gjennom et par dager med intervjuer før vi fikk høre om denne praksisen. Seinere tar vi dette opp med de andre vi intervjuer, og nær alle kjenner til praksisen. Det gis også inntrykk av at det ofte er de samme som går igjen. Det er viktig å understreke at vi gjennomgående har hørt om forhold som betegnes som frivillige. Den eldre lederen og/eller instruktøren, ofte rundt de 40, velger seg typisk en kvinnelig student som etter omtalene opplever oppmerksomheten som smigrende. Dette er menn som for noen er idealer for unge kvinner som er svært tidlig i karrieren. Mennene er i en utvetydig, overlegen maktposisjon overfor jentene i kraft av alder og posisjon, men også som sentrale referanser den dagen de skal søke jobb. Politiforskningen har mange analyser som understreker hvor dannende den første praksisen er for studentenes videre forståelse av hva som er riktig eller i det minste akseptert politiarbeid og –kultur. Man omtaler kontrasten mellom formell opplæring og praksis som et «praksissjokk» (se f.eks. Paulsen & Enoksen 2017).

Disse formene for seksualisert maktmisbruk må imidlertid forstås i en videre kontekst ifølge flere av våre mest kritiske informanter i distriktet. Dette er en kultur der mange kjenner hverandre fra langt tilbake, og der mange har hatt relasjoner av forskjellig karakter: Mange av kvinnene i politiet er kjærester, samboere, gift eller skilt fra en politimann, slik situasjonen også er i Forsvaret, academia og mange andre «bransjer». Noen politifolk har møtt hverandre på blålysfest der også yngre ansatte fra andre nødetater deltar, andre ganger oppstår relasjonen i politibilen. Dette leder lett til komplikasjoner: Når skal man «flagge» at man er blitt et par? Hva gjør man når forholdet starter som utroskap, for siden antagelig å bli

en ny og fast relasjon? Hva gjør man når partneren sitter i nærmeste patruljebil, eller bare et par (sjefs)kontorer unna? Og hva hvis ekspartneren sitter i nærmeste bil eller på nærmeste kontor og håndterer mange av de samme sakene?

Situasjonen med utroskap og hendelser med seksualisert maktmisbruk har også betydning for situasjonen blant mange ledere i distriktet. Våre kilder både eksternt og internt forteller at distriktet har mange ledere på alle nivåer som er livredde for å gjøre feil: Mange private relasjoner ligger der som en verkebyll. Ledelsen er redd for ikke å gjøre ting riktig, ofte for å sikre seg selv og sin posisjon. Dette ødelegger muligheten for en åpenhetskultur, sammen med flere tette bånd mellom dem i toppen. Folk som skaper problemer blir flyttet til gode stillinger. Folk stoler ikke på hverandre, de spør: Hvem sin lomme sitter han i? Noen har også ekser, samboere, private relasjoner å forholde seg til. Det er en kompiskultur.

Hvordan «gutteklubben grei» ble overfokusert gjennom politimesterens første utspill i Politiforum, provoserte flere i distriktet til å presentere langt mer informasjon om ukultur overfor både oss og ledelsen i distriktet. For å anonymisere både våre kilder og deltagere i de hendelsene som beskrives, må vi framstille dette i lett omskrevet og overordnet form: Kjernen i det vi får beskrevet er festligheter og turer som ofte foregår utenfor distriktet. Menn i formelle og uformelle posisjoner i operativ tjeneste har svært fuktige og seksualiserte fester med yngre kvinner hvorav flere gjerne vil inn i ordenstjeneste. Når de er kommet inn i tjenesten kan de ha forventninger om å få for eksempel særlig attraktiv overtid. Mennene i posisjoner er ikke koblet til «gutteklubben grei» blir det presisert. Granskingsrapporten som var utgangspunktet for granskningen av sju politiledere, omtalte dette som #metoo-forhold og dermed seksuell trakassering. Interessant er det også at den samme rapporten gjengir et bilde av deler av operativ tjeneste der få stillinger utlyses og arbeidsgivers styringsrett er rådende.

### Ikke bare i dette distriktet

Vi har hele tiden vært i tvil om vi ikke hadde sett på et case som var helt uvanlig og ekstremt. Vi fikk etter hvert en langt mer omfattende empiri. Først ved at vi presenterte funnene på et seminar som en av oss ledet på Politihøgskolen. Tilhørerne, i hovedsak relativt erfarne politifolk, fikk presentert historiene om kulturene i «vårt» distrikt. Til slutt spurte vi hvorvidt inntrykkene derfra var atypiske. De fleste sa at funnene våre var et ekstremt utslag av noe de kjente igjen, men tre av tilhørerne sa at de seksualiserte og maktskjeve relasjonene overfor B2-studentene foregikk også i deres distrikt og var noe mange kjente til. Disse tre, alle kvinner, kom fra hvert sitt distrikt og ingen kom fra «vårt».

Siden er vi blitt kjent med en angivelig avskaffet «tradisjon» knyttet til B3 (tredje året på bachelor – grunnutdanningen) – altså studenter på det siste året på den grunnleggende politiutdanningen ved PHS. Rett før de skal ut av Høgskolen deltar de på en treukers samling kalt B3-leir. Her skal de lære operative ferdigheter av anerkjente instruktører fra hele landet. I flere år – og ikke så mange år tilbake – hadde man rett før alle dro hjem et sosialt evenement kalt «knulletorsdag», der både studenter og instruktører deltok, og hvor alkoholinntaket var betydelig. Hendelsen ble varslet og kjent for rektor ved PHS som nedla forbud mot sosiale aktiviteter for både instruktører og studenter med alkohol i denne leiren.

Finnes det tilfeller av «gutteklubben grei» utenfor «vårt» distrikt? Flere informanter fra operativt og UEH-miljø over hele landet har uoppfordret fortalt oss at enkelte UEH-folk liker å markere sin posisjon. Dette gjøres ved å kjøre vanlig patrulje iført kjeledressen som markerer at man tilhører UEH. De andre som kjører patrulje er iført vanlig «skjorte og slips»-uniform. Denne markeringen av forskjell og status er akseptert i noen distrikter, i andre ikke, blir vi fortalt.

## Diskusjon og oppsummering

Vi finner indikasjoner på to (u)kulturer eller maskulinitetskulturer i et politidistrikt i Norge. Begge går langt i å utnytte en situasjon der man har en posisjon som lenge har vært forbeholdt menn. Den ene (gutteklubben grei) nytter sin posisjon til å nedvurdere kvinner (og andre) som ikke når opp til deres standarder, og kan slik ha en ekskluderende effekt, men samtidig lever kulturens medlemmer opp til det mange vil oppfatte som særlig høye yrkesstandarder. Den er virkelig et homososialt broderskap (Lindgren 2001) der samhold dyrkes.

Den andre kulturen utnytter sin maktposisjon og relasjon til kvinner, til å utføre handlinger som ikke vil være offisielt akseptert i politiet og de fleste andre steder. Mye av den grunn er dette en mere skjult kultur med langt mindre kjente aktører og fri for tydelige markører av tilhørighet. På en del måter ligner denne kulturen mer på den ukulturen som man har jobbet mest med å få has på i politiet: Den korrupte politimannen som utnytter posisjonen og makten til å skaffe seg selv illegitime goder. Begge kulturene ser ut til å ha fått fungere i en organisasjon der mange yrkesutøvere har stor grad av selvstendighet, og der deres arbeid har status som en kjerneaktivitet for politiet, to kjennetegn ved operativ politivirksomhet slik vi viste innledningsvis i artikkelen. Men kulturene har altså nokså forskjellige ytringsformer og kan forstås forskjellig i en teoretisk kontekst: Den ene markerer seg som en slags motkultur for å opprettholde sin hegemoniske posisjon. Kvinner kan komme hit, men ikke lenger. Den andre aksepterer på en måte at kvinner har en plass i framskutte operative posisjoner, men finner å kunne utnytte situasjonen til seksualisert maktmisbruk. Begge kulturer kan medføre at kvinner finner slik tjeneste mindre attraktiv.

I en større sammenheng burde vi ikke være overrasket over forekomsten av seksualisert maktmisbruk. SSB viser i flere undersøkelser at unge kvinner er særlig utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet» og at «sikkerhetsarbeidere, politi, tollere og militære» er en av yrkesgruppene med høyest andeler utsatte (SSB 2019), selv om mye av dette kobles til klienter som gjerningspersoner (Arbeidstilsynet 2020). En norsk survey med oppfølgingsdata viser at kvinner utsatte for seksuell trakassering har signifikant økt risiko for psykiske plager i etterkant av hendelsene, i tillegg til negative opplevelser av arbeidslivet (Nielsen & Einarssen 2012). En amerikansk studie med blandet metodikk viser hvordan seksuell trakassering tidlig i karrieren kan gi negative effekter for karriere og økonomi (McLaughlin, Uggen & Blackstone 2018).

### Subkulturer, ukulturer og dysfunksjonelle kulturer

I en del av litteraturen om politikulturer bruker man uttrykk som «rotten apples», «rotten baskets of apples» og «rotten orchards» (Punch 2003, gjengitt i Finstad 2014). Råtne epler er enkeltpersoner med feil atferd eller holdninger. Råtne eplekasser er enheter med ukultur, mens råtne eplehager forteller om en hel kultur som ikke holder standard. Denne begrepsdelingen har den fordel at den peker på linjer mellom nivåene, alt handler ikke om personlig umoral og utskiftbare individer. Ofte er det imidlertid slik at definisjonen av kulturen og antagelser om dens utbredelse er basert på kvantitet: Hvor mange slutter seg til avvikende verdier, avvikende handlinger og avvikende fellesskap? En slik forståelse kan neglisjere den avvikende kulturens (som regel negative) effekt på større enheter.

Fordi de færreste har holdninger eller atferd av denne typen, slår man seg til ro med at norsk politi (eller forsvar) sliter med noen relativt få gammeldagse menn. Hovedkulturen er det imidlertid ikke noe galt med. Denne oppfatningen er problematisk hvis det ikke samtidig skjer en avstandtagen fra drivkreftene bak de såkalt råtne eplene, eller eplekassene. Får de drive sin virksomhet uforstyrret, vil mange kunne rammes. Samtidig oppfatter de som rammes det slik at de uheldige elementene har støtte. Her spiller de såkalte «bystanders» en

nøkkelrolle. Dette er personer som står og ser på, overhører eller vet at noe skjer som ikke burde skje, men man vil ikke være «moraliserende», eller legge seg ut med de mest macho og antatt dyktigste gutta. Og kanskje er man redd for at egne uheldige handlinger skal trekkes fram? Hvis ukulturen møtes med passivitet fra både ledere og kolleger, blir den oppfattet som akseptert. Det blir skapt en hegemonisk maskulinitet (slik for eksempel Connell & Messerschmidt (2005) beskriver) som mange ikke «når opp» til, men samtidig velger å akseptere eller sågar bejubel når den finner sted. Noe som noen kan drive med og noe som noen kan rammes av, og som forblir ukjent på grunn av en utbredt taushetskultur eller taushetskode som tidligere omtalt. Her er vårt case interessant fordi man har innledet en prosess hvor noen har sagt fra og deretter opplevd granskning.

Begge kulturer kan ha dysfunksjonelle sider for politiet og dets effektivitet og legitimitet. Det kan være ineffektivt å ha UEH-medlemmer som ikke kan kommunisere godt nok med mer «menige» UEH-medlemmer slik vi har hørt. Å bidra til å redusere adgangen for kvinner til viktige posisjoner, er dårlig ressursforvaltning i en organisasjon som snart er kjønnsbalansert. Samtidig er det interessant å se hvordan homososiale kulturer som dem vi beskriver over kan fungere slik at de skaper samhold hos noen, men holder andre kvinner og menn utenfor (gutteklubben) (Ericson 2011). Alternativt kan de skape en situasjon av generell mistro, slik som utøverne av seksualisert maktmisbruk kan bidra til. Hvem er det egentlig jeg sitter i bil med? Er han ute etter å ha sex med meg? Eller med samboeren min? Dysfunksjonaliteten kommer også til uttrykk gjennom kommunikasjonskanaler som ikke fungerer, og ledere som har hatt handlingsvegring. Det blir i sum skapt et negativt arbeidsmiljø som krever handlekraftig ledelse for at trenden skal snu.

Våre funn av kulturer kan virke overraskende i en etat som altså har fullstendig kjønnsbalanse i inntaket på Politihøgskolen, og en kvinneandel på godt over 30 prosent i styrken. Det er viktig å være klar over kulturenes konserverende funksjon og høre på Yoder (1991) sin advarsel om at ikke alt nødvendigvis blir likestilt og bra bare kvinneandelen blir høy nok.

## Referanser

- Album, D., Johannessen, L.E.F. & Rasmussen, E.B. (2017). Stability and change in disease prestige. A comparative analysis of three surveys spanning a quarter of a century. *Social Science and Medicine*, 180(2), 45-51. doi: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.03.020>
- Arbeidstilsynet (2020) *Seksuell trakassering*. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/> [Lastet ned 10.09.2020]
- Bloksgaard, L., Fekjær, S.B. & Møberg, R.J. (2020). Conceptions of Gender and Competencies among Police Recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 43-59. doi: <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120818>
- Brown, J., Fleming, J. & Silvestri, M. (2020). Policewomen's perceptions of occupational culture in the changing policing environment of England and Wales: A study in liminality. *The Police Journal. Theory, Practice and Principles*, 1-23. doi: <https://doi.org/10.1177%2F0032258X20914337>
- Bråten, B. & Teigen, M. (2020). Redaksjonell innledning. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 5-7. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-01>
- Connell, R.W. (2001). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R.W. & Messerschmitt, J.W. (2005). Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859.
- Davidson, G.I. & Reiersen, L. (2010). *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?* Masteroppgave, Politihøgskolen.

- Ellingsen, D. & Lilleaas U.B. (2020). Barske menn og tafatte ledere – Om uheldige kulturer i Vest politidistrikt. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/artikler/barske-menn-og-tafatte-ledere-om-uheldige-kulturer-i-vest-politidistrikt-br/484129> [lastet ned 26.05.2020]
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Doktoravhandling, Sociologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.
- Fekjær, S. (29. juli, 2016). Politi, kvinner og ledelse. *Dagens Næringsliv*. <http://www.dn.no/meninger/debatt/2016/07/29/2124/Politikk/politi-kvinner-og-ledelse> (Lastet ned 24.10.2016.)
- Finstad, L. (2013). *Politiblikket*. Oslo: Pax forlag.
- Finstad, L. (2014). Det konfliktfylte politiarbeidet. I Larsson, P., Gundhus, H.O.I. & Granér, R. *Innføring i politivitenskap* (s. 229-254.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Finstad, L. (2018). *Hva er politi?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Forsvaret (2019). *MOST 2019. Deskriptive resultater*. 19. februar 2019. [https://forsvaret.no/aktuelt /ForsvaretDocuments/MOST-resultater%20-%20endelige%20tall.pdf](https://forsvaret.no/aktuelt/ForsvaretDocuments/MOST-resultater%20-%20endelige%20tall.pdf) (Lastet ned 19.08.2019)
- Granér, R. (2014). Selvstendige sheriffer eller lojale byråkrater – om patruljerende politis yrkeskultur. I P. Larsson, H.O.I Gundhus & R. Granér (red). *Innføring i politivitenskap* (s. 134-152). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Gullestad, M. (1989). *Kultur og hverdagsliv. På spor av det moderne Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gundhus, H.O. (2005) «Catching» and «targeting»: Risk-Based Policing, Local Culture and Gendered Practices. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 6(2), 128-146. doi: <https://doi.org/10.1080/14043850500391055>
- Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women. *Police Practice and Research*, 19(3), 241-252. doi: <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>
- Holgersson, C. (2006). Homosocialitet som könsordnande process. *Norma*. 1(1), 24-41.
- Inderhaug, E. (2018). Under 10 prosent kvinner i UEH. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/artikler/under-10-prosent-kvinner-i-ueh/454017> [Lastet ned 26.05.2020]
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life. Skewed sex ratios and responses to token women, *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990. doi: <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kimmel, M.S. (2006). *Manhood in America – A cultural history*. 2nd Edition. New York: Oxford University Press.
- Lagestad, P. (2010) «Fysisk styrke eller bare prat» *Om kjønn, fysisk trening og ordenstjeneste i politiet*. Doktoravhandling, Norges Idrettshøgskole.
- Lagestad, P. (red.) (2012). *Kommunikasjon og konflikthåndtering: publikumsrettet arbeid i et politifaglig perspektiv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lilleaas, U-B., Ellingsen, D. & Sløk-Andersen, B. (2020). Humorens tvetydige funksjon – Hva kjennetegner humor som kan fungere ekskluderende i tradisjonelle mannsbastioner? *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 44(1) 8-22. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-02>
- Lindgren, G. (2001). Försvagade grupp kulturer och genus i organisationer. i L. Gonäs, G. Lindgren & C. Bildt (red.) *Könssegregering i arbetslivet*, (s. 117-127.) Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Loftus, B. (2009). *Police Culture in a Changing World*. Oxford University Press: Clarendon Studies in Criminology.
- Meld. St. 21 (2012-2013). *Terrorberedskap – Oppfølging av NOU 2012: 14. Rapport fra 22. julikommisjonen*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- McCarthy, D.J. (2013). Gendering «Soft» policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s. *Policing and Society*, 23(2), 261-278. doi: <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>

- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender and Society*, 31(3), 333-358. doi: <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
- Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatning om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(4), 373-392. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2018-04-03>
- Nielsen, M.B. & Einarsen, S. (2012). Prosepctive relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational medicine*, 62(3), 226-228. doi: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs010>
- Paulsen, J.E. & Enoksen, L.M. (2017). Hvilke moralske utfordringer opplever norske politistudenter i praksisåret? Etik i praksis. *Nordic Journal of Applied Ethics*, 11(2), 95-110. doi: <https://doi.org/10.5324/eip.v11i2.1986>
- Politidirektoratet (POD) (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008–2013*. Politiet: Politidirektoratet.
- Politihøgskolen (PHS) (2019). *Opptaksrapport*. Oslo: Studieavdelingen.
- Politihøgskolen (PHS) (2020). *Opptaksrapport*. Oslo: Studieavdelingen.
- Punch, M. (2003). «Rotten Orchards»: «Pestilence». Police Misconduct and System failure. *Policing and Society*. 13(2), 171-196. doi: <https://doi.org/10.1080/10439460308026>
- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an «All Boys Club»: Policewomen and Their Fight for Acceptance. *Policing – An International Journal of Police Strategies and Management*, 31(2), 251-270. doi: <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>
- Silvestri, M. (2017). Police Culture and Gender: Revisiting the ‘Cult of Masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289-300. doi: <https://doi.org/10.1093/polic/paw052>
- Smith, D.E. (2005). *Institutional ethnography. A sociology for people*. Lanham, Maryland: AltaMira.
- Statistisk Sentralbyrå (SSB) (2019). Arbeidsmiljø, Levekårsundersøkelsen. <https://www.ssb.no/statbank/table/10477/tableViewLayout1/> [Lastet ned 10.09.2020]
- Steder, F. B. (2010). Kvinner i Forsvaret – Quo Vadis? *Norsk Militært Tidsskrift*, 5-6, 20-24.
- Totland, O.M. (2009). *Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark bataljon*. Masteroppgave. Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Trædal, T.J. (2020). Politilønna redde av tilleggene: – Vanskelig å få hverdagen til å gå rundt uten. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/nyheter/politilonna-redde-av-tilleggene-vanskelig-a-fa-hverdagen-til-a-ga-rundt-uten/131998> [Lastet ned 10.09.2020]
- Wathne, T.C. (2016) Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 40(1), 3-23. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>
- Winnæss, P., Damen, M-L., Thomassen, G. (2020). Understanding learning preferences and career aspirations of Norwegian police students from a comparative perspective. I T. Bjørgø & M.L. Damen (red.) *The Making of a Police Officer. Comparative Perspectives on Police Education and Recruitment*. Routledge Frontiers of Criminal Justice. Oxford: N.Y.
- Yoder, J.D. (1991). Rethinking tokenism. Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178-192. doi: <https://doi.org/10.1177/089124391005002003>
- Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuksköterskor och ordningspoliser*. Doktoravhandling, Örebro Universitet.